

Sistema de Monitoreo Ciudadano a la Administración Pública (SIMCAP)

Primer informe

Resultados de veeduría ciudadana

Profesionalización de la Administración Pública Local



Ciudadanía activa
para una gestión local
transparente e inclusiva



PARTICIPACION
CIUDADANA
movimiento cívico no partidista

Sistema de Monitoreo Ciudadano a la Administración Pública (Simcap)
Primer informe: Resultados de veeduría ciudadana
«Profesionalización de la Administración Pública Local»

Autora

Ana Belén Benito Sánchez
Rigoberto Sánchez
Carlos Pimentel

Proyecto



Ciudadanía activa
para una gestión local
transparente e inclusiva

Programa

Este documento fue preparado con el patrocinio de la Delegación de la Unión Europea (DUE) en la República Dominicana bajo los términos de la Subvención 10° Fondo Europeo de Desarrollo, Referencia: 135-516 en el marco del Programa de Apoyo a la Sociedad Civil y Autoridades Locales. El contenido y las opiniones expresadas aquí son responsabilidad del Consorcio y no necesariamente reflejan las opiniones de la DUE.



Diseño y diagramación

Sughey Abreu

ISBN: 978-9945-9032-1-8

©Abril 2016
República Dominicana

Índice

Proyecto «ciudadanía activa para una gestión local transparente e inclusiva»	7
El Sistema De Monitoreo Ciudadano a la Administración Pública Local (SIMCAP)	11
Metodología y levantamiento de información	15
● Diseño, consenso y socialización de los indicadores	15
● Proceso de levantamiento y análisis de la información	15
● Los indicadores del eje 1	18
Ranking simcap: valoración eje 1 «profesionalización de la administración local»	20
Estado de situación	22
Gobernabilidad municipal	22
● Acceso a las instituciones locales	22
● Control horizontal entre poderes locales	26
● Eficiencia de los recursos humanos municipales	28
● Gestión de la nómina municipal	28
● Ética gubernamental municipal	33
● Garantías de integridad y transparencia	33
Retos de la profesionalización de la administración local	36

**El Proyecto tiene como
visión generar una cultura de
transparencia y corresponsabilidad
en la gestión de los asuntos públicos
que fortalezca la gobernabilidad
y la gobernanza en los municipios
de intervención del Proyecto.**

Proyecto «ciudadanía activa para una gestión local transparente e inclusiva»

El Proyecto «Ciudadanía Activa para una Gestión Local Transparente e inclusiva» es una iniciativa coordinada por Oxfam junto a Participación Ciudadana, Fundación Solidaridad, CEPAE, Ciudad Alternativa, CE-Mujer, CESAL, Comunidad Cosecha, Plan Internacional y Progreso.

El Proyecto tiene como visión **generar una cultura de transparencia y corresponsabilidad en la gestión de los asuntos públicos** que fortalezca la gobernabilidad y la gobernanza en los municipios de intervención del Proyecto. Las diez organizaciones se constituyen en Consorcio asociativo para la ejecución de una acción conjunta en 40 municipios en el marco del Programa de Apoyo a la Sociedad Civil y a las Autoridades Locales (PASCAL), co-financiado por la Unión Europea (Subvención 10º Fondo Europeo de Desarrollo, Ref: 135-516), durante 24 meses (octubre 2014-septiembre 2016). Los beneficiarios finales son los y las munícipes de los 40 municipios piloto (5.766.520 personas). Dentro de esta población meta, 360 líderes/as de 200 organizaciones/federaciones son los destinatarios directos de las acciones que ejercerán como agentes multiplicadores en una membresía estimada de 4.000 personas.

Organización	#	Municipios
Fundación Solidaridad	12	Santiago, Navarrete, Puerto Plata, San José de las Matas, Moca, Villa Gonzalez, Mao, Monte Cristi, Sabaneta, Monción, Castañuelas, Dajabón
Ce-Mujer	6	Santo Domingo Este, Santo Domingo Norte, Guerra, Sabana de la Mar, Hato Mayor del Rey, Higüey
Comunidad Cosecha	5	Cotui, Samaná, San Francisco de Macorís, Castillo, Bayaguana
Ciudad Alternativa	4	Distrito Nacional, Santo Domingo Oeste, Los Alcarrizos, Boca Chica
Participación Ciudadana	4	Barahona, La Vega, Villa Tapia, San Pedro de Macorís
Cepae	4	Sabana Grande de Boya, Baní, San José de Ocoa, Monte Plata
Plan Internacional	3	Azua, San Juan de la Maguana, Comendador
Cesal	2	Duvergé, Villa Jaragua
	40	

Durante el periodo de ejecución del Proyecto, sus actividades se orientan a alcanzar los siguientes resultados específicos:

Resultados Específicos	
Resultado 1	Las organizaciones del Consorcio consolidan e impulsan la articulación con otros actores de la sociedad civil para incidir en la gestión municipal, la participación y el diálogo con autoridades e influir a nivel nacional en la reforma de la administración municipal.
Resultado 2	La sociedad civil participa y ejerce veeduría social del proceso de profesionalización de la administración municipal desde un enfoque de género en los 40 municipios piloto.
Resultado 3	La sociedad civil se integra, analiza, da seguimiento e incide en las políticas municipales basada en el monitoreo del ciclo presupuestario municipal desde un enfoque de mejoría de la calidad del gasto y con una perspectiva inclusiva de las necesidades e intereses diferenciados.
Resultado 4	La sociedad civil fortalece sus capacidades de diálogo con las autoridades y su labor de corresponsabilidad y de veeduría social en los 40 municipios para contribuir al fomento de una gestión municipal eficiente, transparente, abierta y orientada a la mejora de la calidad de los servicios públicos, con una perspectiva inclusiva de las necesidades e intereses diferenciados.

La lógica de intervención de las actividades del Proyecto «Ciudadanía Activa para una Gestión Local Transparente e Inclusiva» se operacionaliza en las siguientes cinco dimensiones:

- 1. Análisis de política local
- 2. Formación ciudadana para la incidencia
- 3. Articulación de la sociedad civil
- 4. Espacios de diálogo sociedad civil –autoridades locales
- 5. Auditoría ciudadana

Este «Primer Informe de Resultados de la Veeduría Ciudadana. Profesionalización de la Administración Pública Local» se enmarca dentro de las actividades previstas en la ejecución de la auditoría ciudadana (dimensión 5) que se inició tras la participación de los y las beneficiarias en los talleres de formación ciudadana sobre incidencia y el gobierno local (dimensión 2). Este Informe sistematiza las fichas de diagnóstico levantadas en cada municipio con la supervisión de la organización que ejecuta el Proyecto en el territorio.

Los **resultados esperados** una vez concluya el Proyecto «Ciudadanía Activa para una Gestión Local Transparente e Inclusiva» contribuirán a fortalecer transparencia, los espacios de reflexión sobre la política local dominicana, la corresponsabilidad ciudadana en la gestión de los asuntos públicos, el diálogo democrático con sus representantes locales y las redes en las que se articulan:

Dimensión	Resultados fin de Proyecto
1 Análisis Política Local	Manteniendo su individualidad, las organizaciones del Consorcio crean un espacio plural de reflexión en el que se fortalece el discurso de la sociedad civil respecto a la calidad de la democracia local y del que emanan recomendaciones de políticas municipales.
2 Formación Ciudadana	360 líderes y lideresas capacitados sobre el marco legal e institucional del gobierno local, los espacios para la participación y la incidencia en la gestión de los servicios municipales. Estos 360 líderes y lideresas ejercen de multiplicadores en sus comunidades extendiendo los conocimientos aprendidos a 2.000 beneficiarios.
3 Fortalecimiento Espacios de Dialogo Sociedad Civil-Autoridades	Se incrementa en un 40% la cantidad y la calidad de los espacios de la participación en los asuntos locales, con especial atención a los ejes de género y juventud. Se establecen mesas permanentes de diálogo entre autoridades locales y OSC del territorio en los 40 municipios para consensuar hojas de ruta de trabajo y sinergias tras la veeduría ciudadana. El Consorcio es un actor con voz en el proceso de reforma que se inicia con el Decreto 85-15, que crea la Comisión Presidencial para la Reforma Municipal.
4 Articulación Ciudadana para la Incidencia	Las organizaciones sociales de los 40 municipios se articulan en plataformas nacionales y regionales, redes y/o federaciones y se integran en los espacios de diálogo existentes (Foro Ciudadano, Foro Social, Dialogo Urbano...).
5 Auditoría Social	Se incrementa en un 40% la demanda de información pública por parte de las organizaciones en los municipios piloto.

EL SISTEMA DE MONITOREO CIUDADANO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL (SIMCAP)

Para el ejercicio de la auditoría ciudadana en el marco del Proyecto nace el «Sistema de Monitoreo Ciudadano a la Administración Pública Local (SIMCAP)». Este sistema de indicadores mide los avances y los retos de los gobiernos locales en los siguientes aspectos:

Eje	Dimensión	Indicador	Valoración					
FICHA 1 (PALP) Profesionalización de la Administración Local	GOBERNABILIDAD MUNICIPAL	Acceso a las instituciones locales	100	90	80	70	60	0
		Control horizontal entre poderes locales	100	90	80	70	60	0
	EFICIENCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS	Gestión de la nómina municipal	100	90	80	70	60	0
	ÉTICA GUBERNAMENTAL MUNICIPAL	Garantías de integridad y transparencia	100	90	80	70	60	0
FICHA 2 (CPM) Ciclo Presupuestario Municipal	PRESUPUESTO ABIERTO	Publicidad y control presupuestario	100	90	80	70	60	0
		Legitimidad y representatividad de la participación ciudadana	100	90	80	70	60	0

Eje	Dimensión	Indicador	Valoración					
FICHA 3 (SPM) Servicios Públicos Municipales	DESARROLLO HUMANO	Protección de la higiene y salubridad	100	90	80	70	60	0
		Programas educativos, de género y salud	100	90	80	70	60	0
	INCLUSIÓN ECONÓMICA	Inversión en obras públicas y desarrollo	100	90	80	70	60	0
	INCLUSIÓN COMUNITARIA	Participación de la comunidad en procesos de toma de decisión	100	90	80	70	60	0
		Fortalecimiento del tejido social municipal	100	90	80	70	60	0

Los cimientos fundacionales y metodológicos del SIMCAP proceden de la experiencia y protocolos utilizados por los Observatorios de cuatro de las diez organizaciones que conforman el Consorcio:

- Observatorio Ciudadano de Seguimiento a la Función Pública de Participación Ciudadana
- Observatorio de la Democracia Local de Fundación Solidaridad
- Observatorio de Derecho a la Ciudad de Ciudad Alternativa
- Observatorios Municipales de Cepae

Manteniendo su individualidad, se crea este espacio plural de reflexión coordinado por Ciudad Alternativa para fortalecer el discurso de la sociedad civil en sus labores de incidencia en base a las siguientes premisas:

- La transparencia aumenta la confianza de los/las munícipes hacia sus autoridades.
- La disponibilidad pública de la información presupuestaria promueve el interés y la responsabilidad de la ciudadanía en la gestión de los recursos del municipio.

- El análisis presupuestario desde la perspectiva del desarrollo humano y la inclusión social refuerza los argumentos de la sociedad civil en sus labores de incidencia en pro de la gobernanza local.

¿Qué objetivos persigue el SIMCAP?	
1	Establecer una plataforma ciudadana plural, participativa y representativa de la sociedad civil cuya voz incida en la reforma de la Administración Pública Local para que se fundamente en los principios de legalidad, igualdad de oportunidades, bienestar colectivo y cohesión social.
2	Legitimar el papel de agente facilitador y propositivo de la ciudadanía en el proceso de descentralización que ayude a potenciar la vocación colectiva de las autoridades y servidores públicos locales en el marco del Estado Social y Democrático que consagra la Constitución (art.7).
3	Generar una cultura de transparencia y corresponsabilidad en la gestión de los asuntos públicos que haga efectivo el círculo virtuoso de la gobernabilidad (relación de complementariedad entre el Estado central, los gobiernos locales y la sociedad civil) y la gobernanza local (receptividad de los gobiernos locales a las demandas ciudadanas).
4	Proporcionar las herramientas metodológicas para articular la veeduría ciudadana de las diez organizaciones del Consorcio en los 40 municipios, coordinando y maximizando los recursos, las redes territoriales y la experticia de cada una de las contrapartes en el marco del Proyecto.
5	Generar 40 fotografías o estado de situación en los tres ejes de intervención del Proyecto [profesionalización de la administración pública (PALP); ciclo presupuestario municipal (CPM); servicios públicos municipales (SPM)] y medir su evolución.
6	A partir de estos diagnósticos, generar espacios de diálogo entre la sociedad civil y las autoridades locales para establecer rutas conjuntas de trabajo que fortalezcan la participación ciudadana y mejoren la gestión municipal en cada uno de sus municipios.
7	Ser un banco de datos sobre la gobernanza local en los 40 municipios del Proyecto a partir del cual se generen herramientas técnico-analíticas que fundamenten las recomendaciones de política pública municipal al servicio de la ciudadanía, los medios de comunicación y los/las tomadores de decisiones.

Atendiendo a la experticia de las organizaciones del Consorcio, se establece una distribución funcional y supervisión temática en el levantamiento y diagnóstico de cada uno de los Ejes del SIMCAP:

 Participación Ciudadana movimiento cívico no partidista Ficha 1 (PALP) Profesionalización Administración Pública Local	Qué mide el SIMCAP Código Iberoamericano de Buen Gobierno: Acercamiento entre representantes y representados, gobiernos sostenidos en la confianza y en el respeto al Estado de Derecho: • El acceso a las instituciones es plural, representativo, con enfoque de género • Las relaciones Ejecutivo-Legislativo favorecen la gobernabilidad democrática • La contratación responde a criterios de publicidad y eficiencia en la prestación de servicios • Se garantizan los principios de integridad, ejemplaridad e imparcialidad	Pregunta guía ¿Cómo funcionan las instituciones del gobierno local?
 Ficha 2 (CPM) Ciclo Presupuestario Municipal	Qué mide el SIMCAP Iniciativa de Presupuesto Abierto: • Transparencia: La disponibilidad de información promueve la responsabilidad de la ciudadanía en la gestión de los recursos. • Participación: La ciudadanía es escuchada en todas las etapas del ciclo presupuestario. • Vigilancia para la incidencia: Refuerza los argumentos de la sociedad civil en sus labores de incidencia: • justicia social: gasto prioritario en poblaciones vulnerables • justicia fiscal: sistemas menos regresivos y más solidarios	Pregunta guía ¿La gestión local es transparente, participativa y sujeta a la planificación de las necesidades del municipio?
 Ficha 3 (SPM) Servicios Públicos Municipales	Qué mide el SIMCAP Calidad de los servicios públicos municipales en función de su capacidad para generar: • Desarrollo humano: Hábitat saludable y seguro para una vida digna • Inclusión económica: infraestructuras para el desarrollo económico y la movilidad social • Inclusión comunitaria: Redes sociales de cooperación y participación para la convivencia municipal y la corresponsabilidad en los asuntos públicos	Pregunta guía ¿El gasto público en servicios municipales genera inclusión social?

METODOLOGÍA Y LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

DISEÑO, CONSENSO Y SOCIALIZACIÓN DE LOS INDICADORES:

Tras la fase de diseño de los indicadores (enero/marzo 2015), comenzó la etapa de adecuación de la conceptualización e indicadores del SIMCAP para potenciar los puentes comunicantes con el SISMAP Municipal, respetando los términos del marco lógico del Proyecto *“Ciudadanía Activa”*.

Ruta de consenso y reformulación del SIMCAP con los actores del programa PASCAL

- Reunión ATI-MAP-Consorcio (13 Febrero 2015)
- Reunión FEDOMU-Consorcio (18 Febrero 2015)
- Presentación del SIMCAP a la ATI (30 Abril 2015)
- Presentación del SIMCAP a la Unión Europea (19 Mayo 2015)
- Presentación del SIMCAP a la FEDOMU (29 Mayo 2015)
- Respuesta a las observaciones realizadas por el MAP al SIMCAP (15 Mayo 2015)
- Presentación de los indicadores reformulados según observaciones de los actores PASCAL (19 Agosto 2015)
- Documento de consenso de los actores del Programa PASCAL y Proyecto Ciudadanía Activa (19 Agosto 2015)
- Respuesta oficial de la Delegación de la Unión Europea sobre la implementación del SIMCAP (20 Enero 2016)

PROCESO DE LEVANTAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

La ruta de consenso de los indicadores ha marcado los tiempos del levantamiento de información en dos etapas: una primera fase en el **72,5%** de los municipios tras la etapa de formación de los y las veedoras en octubre 2015, y una segunda en el **27,5%** restante que comenzó el 20 de enero de 2016 tras la respuesta oficial del financiador. En este Informe de Resultados se codifica la experiencia piloto de la veeduría en el **55%** de los municipios. Se espera la incorporación progresiva del resto de los municipios del Proyecto así como de otros que se han sumado a la acción en el marco del Programa PASCAL.

Municipios SIMCAP analizados en este Informe, Fase 1				
Santiago	Villa González	Baní	San Pedro Macorís	55%
Navarrete	Villa Tapia	Ocoa	Villa Jaragua	
Puerto Plata	Sabana Grande de Boya	Monte Plata	Comendador	
Moca	San José de las Matas	Azua	Los Alcarrizos	
Barahona	Duvergé	San Juan Maguana	Boca Chica	
Distrito Nacional	Santo Domingo Oeste			
Análisis de la información en proceso				
Montecristi	Castañuelas	Mao	Monción	15%
Dajabón	Sabaneta			
Municipios donde no se ha solicitado información				
La Vega				2,5%
Municipios a la espera de la documentación dentro de los plazos previstos en la Ley de Acceso a la Información Pública que se sumarán al SIMCAP en mayo 2016, Fase 2				
Santo Domingo Este		Higüey		27,5%
Santo Domingo Norte		Cotuí		
Guerra		Samaná		
Sabana de la Mar		San Francisco de Macorís		
Hato Mayor		Castillo		
Bayaguana				

Los comités de veeduría fueron los encargados de entregar las solicitudes ante las OAIM y tras la recepción de los documentos, se realizaron las jornadas de análisis de la información con los y las veedoras. Estas jornadas fueron coordinadas por los técnico/as de las ocho organizaciones ejecutantes del Consorcio siguiendo una metodología participativa. Los resultados de las fichas así como la evidencia documental, reposan en la sede de las organizaciones del Consorcio y **serán el material para los encuentros con las autoridades municipales en los que se presentarán los resultados y se definirán las hojas de ruta conjunta con sus Ayuntamientos.**



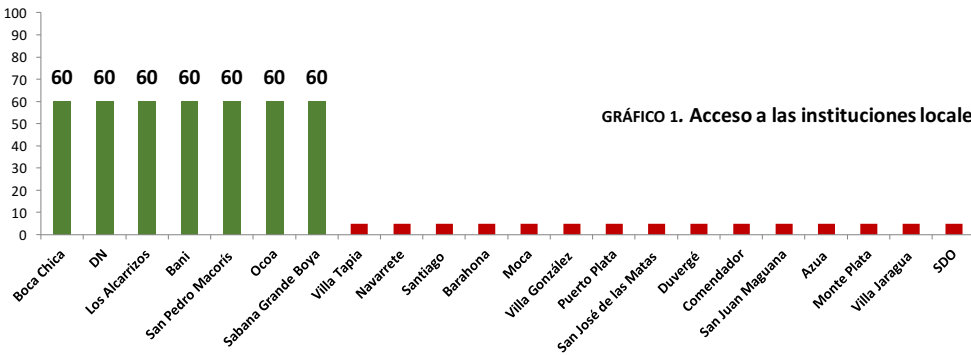
Gobernabilidad Municipal			
1.1 Acceso a las Instituciones	Las contrataciones del Ayuntamiento son abiertas y competitivas, cumplen con los principios de publicidad y difusión que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso a la Administración local; todos los alcaldes pedáneos fueron electos por el síndico en consulta popular.	100	Documentación solicitada al Ayuntamiento: 1. Prueba de publicidad de las contrataciones (anuncio en el mural del Ayuntamiento, en la prensa local...) 2. Constancia celebración de asambleas comunitarias para elección de alcaldes pedáneos.
	La mayoría de las contrataciones realizadas (90%) fueron abiertas y competitivas, cumpliendo los principios de publicidad y difusión. La mayoría de los alcaldes pedáneos (90%) fueron elegidos en consulta popular.	90	
	Más de la mitad (51%- 89%) de las contrataciones realizadas fueron abiertas y competitivas, cumpliendo los principios de publicidad y difusión. Más de la mitad de los alcaldes pedáneos fueron elegidos en consulta popular.	80	
	La mitad de las contrataciones (50%) de las contrataciones realizadas fueron abiertas y competitivas, cumpliendo los principios de publicidad y difusión. La mitad de los alcaldes pedáneos fueron elegidos en consulta popular.	70	
	La mayoría (75%) de las contrataciones fueron realizadas sin el trámite de publicidad y difusión que permitiese a los/las munícipes participar en el proceso de selección. El partido que obtiene la sindicatura es quien decide la totalidad de los nombramientos.	60	
	El Ayuntamiento no proporciona información alguna sobre los procesos de selección de su personal o de los alcaldes pedáneos que permita conocer si se cumplieron el principio de publicidad y difusión, o si se celebró la consulta popular prevista en la Ley.	0	
1.2 Control horizontal entre poderes locales	El Ejecutivo (Alcalde/sa) y el Legislativo Local (Concejo Regidores) re reúnen con normalidad. Esta fluidez institucional permite conocer, aprobar, evaluar y supervisar los asuntos y competencias establecidas en el art. 52 de la Ley No.176. El Ejecutivo presenta mensualmente el Informe de gestión (3 en el periodo estudiado) al Concejo de Regidores.	100	Documentación solicitada al Ayuntamiento: 1.Actas de Sesiones Concejo Municipal enero/marzo 2015 2. Constancia de presentación de Informe mensual para conocimiento y aprobación
	El Ejecutivo (Alcalde/sa) y el Legislativo Local (Concejo Regidores) se reúnen con mucha regularidad (5 de las 6 en el periodo estudiado). El Ejecutivo ha presentado dos informes mensuales para conocimiento del Concejo de Regidores.	90	
	El Ejecutivo (Alcalde/sa) y el Legislativo Local (Concejo Regidores) se reúnen con bastante regularidad (4 de las 6 en el periodo estudiado). El Ejecutivo ha presentado un informe mensual para conocimiento del Concejo de Regidores.	80	
	El Ejecutivo (Alcalde/sa) y el Legislativo Local (Concejo Regidores) se reúnen con cierta regularidad (3 de las 6 en el periodo estudiado). No hay pruebas de la presentación del informe mensual para conocimiento del Concejo de Regidores.	70	
	El Ejecutivo (Alcalde/sa) y el Legislativo Local (Concejo Regidores) se reúnen esporádicamente (2 de las 6 en el periodo estudiado). No hay pruebas de la presentación del informe mensual para conocimiento del Concejo de Regidores.	60	
	Los órganos del gobierno y administración municipal no son convocados y no hay prueba alguna de sus encuentros (Actas Sesiones). El/la Síndico/ca decide todos los asuntos de gobierno y no hay rendición de cuentas.	0	

Eficiencia de los Recursos Humanos Municipales			
2.1 Gestión de la nómina municipal	Estabilidad en la contratación y equidad de género (50%), menos del 10% del personal en nómina gana 5.000 pesos o menos.	100	Documentación solicitada al Ayuntamiento: 1.Nómina enero/ marzo 2015
	Se observan ciertos vaivenes (hay cambios en la contratación que afectan al menos al 10% del personal); la presencia femenina alcanza el 40%; el 25% del personal en nómina gana 5.000 pesos o menos.	90	
	Se observan algunos vaivenes (hay cambios en la contratación que afectan al menos al 30% del personal); la presencia femenina alcanza el 30%; el 40% del personal en nómina gana 5.000 pesos o menos.	80	
	Se observan muchos vaivenes (hay cambios en la contratación que afectan al menos al 50% del personal); la presencia femenina no supera el 20%; el 60% del personal en nómina gana 5.000 pesos o menos.	70	
	Se observan constantes vaivenes (hay cambios en la contratación que afectan al menos al 60% del personal); la presencia femenina no supera el 10%; y el 75% del personal en nómina gana 5.000 pesos o menos.	60	
	El Ayuntamiento no proporciona la nómina con detalle de puestos y salarios.	0	
Ética Gubernamental Municipal			
3.1 Garantías de integridad y transparencia	*Todos (100%) los representantes y funcionarios-as obligados-as a presentar declaración de bienes lo han hecho. El listado de proveedores cuenta con todos los detalles de legalidad e institucionalidad de un documento público (sello y timbre del Ayuntamiento, RNC proveedores, detalle de compra...).	100	Documentación solicitada al Ayuntamiento: 1.Declaraciones juradas de bienes 2. Listado de proveedores del gobierno local
	La mayoría (75%) los representantes y funcionarios obligados a presentar declaración de bienes lo han hecho. El listado de proveedores cuenta con casi todos los requisitos de legalidad e institucionalidad de un documento público.	90	
	La mitad (50%) los representantes y funcionarios obligados-as a presentar declaración de bienes lo han hecho. El listado de proveedores cuenta con la mayoría de los requisitos de legalidad e institucionalidad de un documento público.	80	
	Menos de la mitad (40%) de los representantes y funcionarios-as obligados a presentar declaración de bienes lo han hecho. El listado de proveedores no cuenta con el sello y timbre del Ayuntamiento, aunque permite identificar a los proveedores con su RNC y cédula.	70	
	Muy pocas (20%) representantes y funcionarios obligados-as a presentar declaración de bienes lo han hecho. El listado de proveedores no cuenta con detalle de RNC/cédula que permita una mínima identificación de los prestadores de servicios/compras.	60	
	El Ayuntamiento no proporciona información alguna sobre el estatus patrimonial de sus representantes ni el listado de proveedores que permita conocer si se cumple con la legalidad y el régimen de incompatibilidades.	0	

RANKING SIMCAP: VALORACIÓN INDICADORES

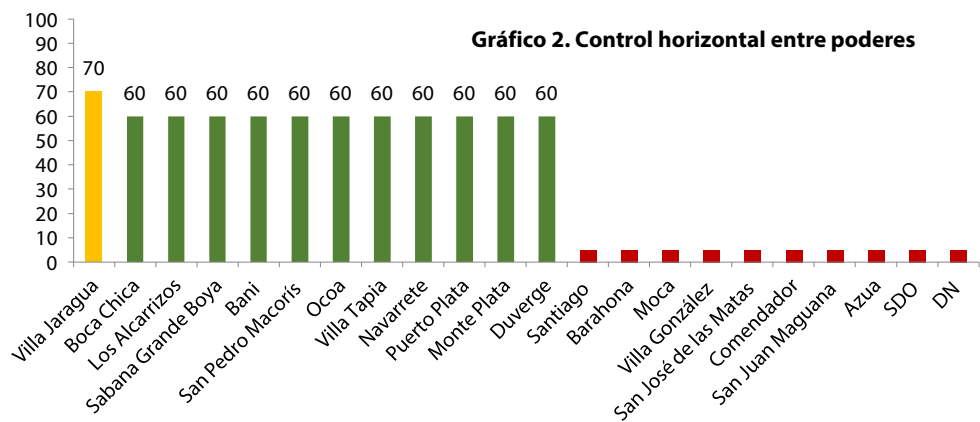
«PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL»

Para valorar el indicador “Acceso a las instituciones” los comités de veeduría solicitaron a las OAIM prueba de publicidad de la oferta de las nuevas contrataciones realizadas en el periodo enero/marzo 2015 (aviso en el mural de Ayuntamiento, anuncio en el periódico local...), y constancia de la celebración de asambleas comunitarias para la designación de los alcaldes pedáneos. Ambos procedimientos garantizan la pluralidad, la participación y la igualdad de oportunidades en el acceso a la condición de funcionario/a en las instituciones municipales. Los mayores desafíos de los municipios del Proyecto tienen que ver con la **publicidad en el acceso** a las instituciones y la participación ciudadana en la designación de los alcaldes pedáneos. Como muestra el gráfico 1 no hay avance en el cumplimiento de estas buenas prácticas.



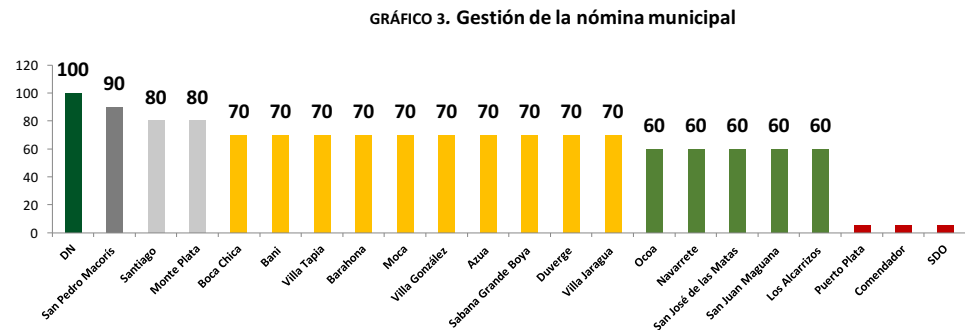
Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIMCAP

Para valorar el “Control horizontal entre poderes” los y las veedoras solicitaron a la OAIM las actas de las sesiones del Concejo Municipal celebradas en el periodo enero/marzo 2015 además de prueba de la presentación del Informe periódico del Alcalde/sa al Concejo para su conocimiento y aprobación, tal como establece la Ley. Ambas dan cuenta de la fluidez de las relaciones ente el Ejecutivo y el Legislativo local y del ejercicio de rendición de cuentas institucional en los municipios dominicanos. Los gráficos revelan poco avance, dada la falta de regularidad de los encuentros y la deficiente fiscalización.



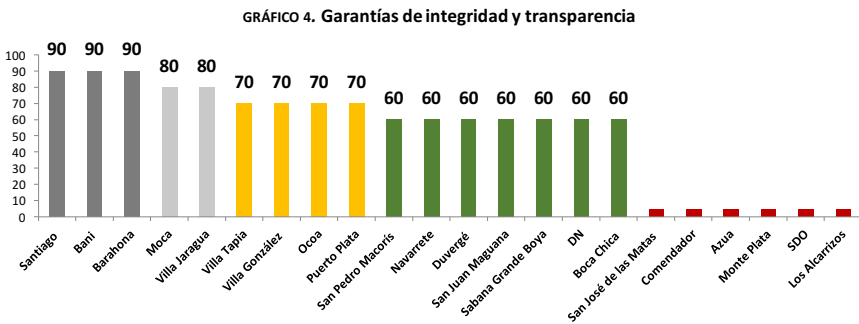
Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIMCAP

Para valorar el indicador “Eficiencia de la gestión de los recursos humanos”, los comités de veeduría solicitaron a las OAIM las nóminas del periodo enero/marzo 2015. Además de verificar los criterios de legalidad e institucionalidad del documento (sello y firma del Ayuntamiento, identificación de cédula y cargo), se calcularon los porcentajes de mujeres funcionarias, de salarios de 5.000 pesos y/o menos, y los vaivenes en la contratación. Todas ellos dan cuenta de la asunción de la **cuota de género**, del nivel salarial y de la **estabilidad** en la gestión de los recursos humanos en los municipios y en la profesionalización de la administración local dominicana. Como revelan los datos, la mayoría de los municipios muestra **cierto avance** en el cumplimiento de las buenas prácticas observadas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIMCAP

Por último, los municipios del Proyecto muestran avance en el indicador “Garantías de integridad y transparencia”. Los comités de veeduría solicitaron a las OAIM prueba de la presentación de la declaración jurada de bienes por parte de las autoridades y funcionarios/as obligadas por Ley, así como el listado de proveedores del gobierno local.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIMCAP

A continuación se analizan de manera desagregada cada uno de los resultados por eje, dimensión e indicador en los municipios del Proyecto “Ciudadanía Activa para una Gestión Local Transparente e Inclusiva”.

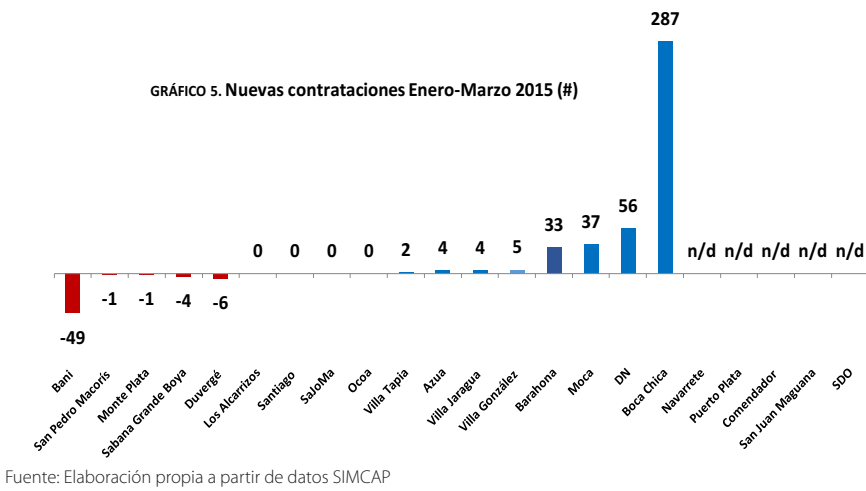
ESTADO DE SITUACIÓN

Gobernabilidad municipal

Acceso a las instituciones locales

Los y las representantes, funcionarios y funcionarias municipales que ejercen su cargo de forma continuada, en ausencia de potenciales conflictos de intereses con sus actividades privadas y cuentan con la formación y experiencia requeridas, son más proclives a generar el bien común. La profesionalización de la Administración asegura que en las instituciones locales se promocióne el interés general. El art. 138 de la Constitución Dominicana consagra la estimación del mérito y la capacidad para el acceso a la carrera pública a través del concurso y la valoración del desempeño, mientras que la Ley 176 contempla en el art. 145 que la selección del personal ser realice atendiendo al mérito y capacidades de los aspirantes. En el marco del Programa de Apoyo a Sociedad Civil y Autoridades Locales (PASCAL) todos los esfuerzos del Ministerio de Administración Pública hasta la fecha van dirigidos a profesionalizar la carrera administrativa en las instituciones dominicanas de conformidad a la Ley de Función Pública de 2008, aunque en la actualidad es un indicador SISMAP temporalmente inactivo dada la complejidad del contexto.

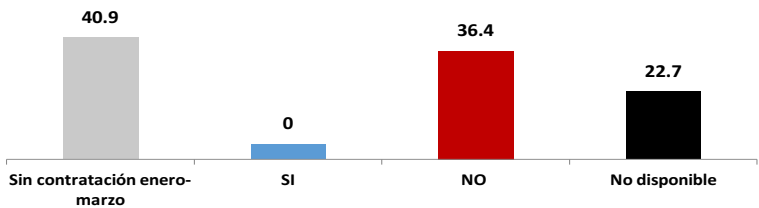
En el caso de la auditoría ciudadana SIMCAP, tampoco es objeto de valoración la realización de concursos públicos en los 40 municipios del Proyecto. El foco de atención de los y las veedoras se traslada al cumplimiento del deber de difusión y publicidad de las ofertas de contratación en el periodo analizado (enero/marzo 2015) que asegure la igualdad de oportunidades de todos los y las munícipes en el acceso a las instituciones. Este deber de publicidad y transparencia está recogido en el art. 224 de la Ley 176, que establece el deber de los Ayuntamientos de publicitar sus actuaciones con copias, resúmenes o anuncios en el mural del Palacio Municipal para el libre acceso al público.



En el periodo analizado el Distrito Nacional y Boca Chica son los municipios que experimentaron mayores saltos en la contratación con 56 y 287 nuevos empleados-as respectivamente. Por el contrario, Santiago, San José de las Matas y Ocoa mantuvieron en el primer trimestre del año el mismo número de funcionarios y funcionarias en su nómina mensual.

Como muestra el gráfico 6, ninguno de los municipios en los que ha habido nuevas contrataciones en el periodo enero/marzo 2015 ha aportado prueba alguna de la difusión de estas ofertas de perfiles en el mural del Ayuntamiento o en los medios locales. Esta falta de transparencia en la convocatoria de puestos en la Administración local tiende a reconducir la contratación al círculo restringido de confianza de las personas con poder de selección de personal, y por lo tanto, con el riesgo de convertirse en un acto discrecional y en una burocracia unida por vínculos de lealtad personal y política.

GRÁFICO 6. Publicidad contrataciones Enero-Marzo 2015 (%)



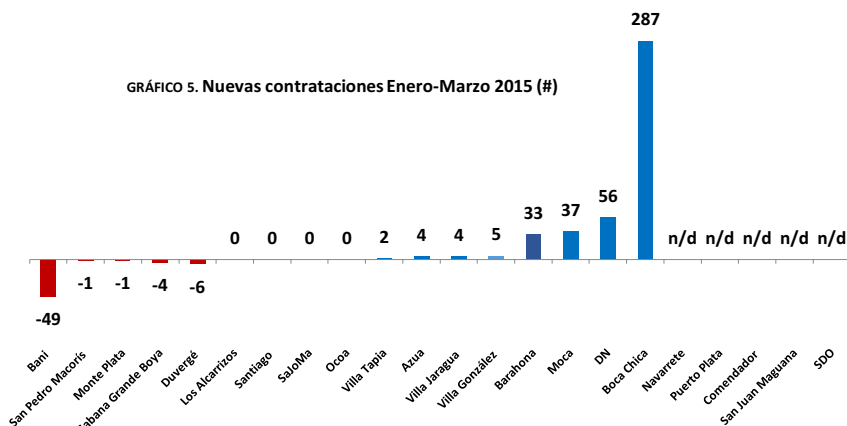
Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIMCAP.

Leyenda: NO (sin publicidad de la oferta de contratación) N/d (municipios sin información)

El segundo de los indicadores de publicidad y transparencia en el acceso a las instituciones locales considera el protocolo participativo de selección de los alcaldes pedáneos. Tal como establece la Ley 176-07 en su artículo 166, son designados por el Alcalde o Alcaldesa en consulta con la comunidad. El comité de veeduría SIMCAP solicitó a las OAIM prueba de la celebración de las consultas en las que los vecinos pueden expresar su voz en la designación de estos representantes del Ejecutivo local en los territorios del municipio.

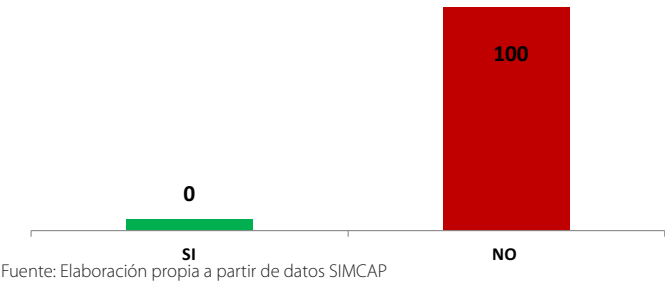
El gráfico 8 muestra que ninguno de los municipios del Proyecto ha aportado prueba alguna de la celebración de las asambleas comunitarias. Los alcaldes pedáneos desempeñan importantes funciones en la vida civil y económica de los municipios (fe pública, certíficos, declaraciones tardías...) que ameritan un mayor control y profesionalización que limiten su informalidad y fomenten la transparencia de los recursos recibidos por los servicios que prestan en las comunidades. La participación de la ciudadanía en su designación fortalece la legitimidad democrática de estos representantes del Ejecutivo, limitando además su posible designación por criterios particularistas y partidistas.

GRÁFICO 5. Nuevas contrataciones Enero-Marzo 2015 (#)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIMCAP

GRÁFICO 8. Celebración de asambleas comunitarias para elección de alcaldes pedáneos (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIMCAP

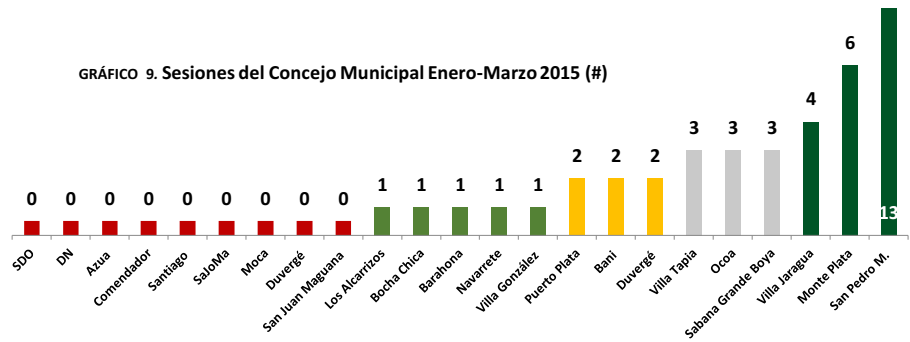
Estos datos muestran que los municipios del Proyecto han de fortalecer la transparencia y publicidad de las convocatorias de acceso a sus instituciones para garantizar la igualdad de oportunidades. Estas buenas prácticas de difusión, publicidad y participación ciudadana son los cimientos para la aplicación en el escenario municipal de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, temporalmente inactiva en el marco del Programa Pascal. Los listados de asistencia a estas asambleas aportarían también importantes datos acerca del grado de implicación de las mujeres en los asuntos relativos a la gestión municipal.

CONTROL HORIZONTAL ENTRE PODERES LOCALES

El Ayuntamiento está constituido por dos órganos de gestión complementarios: el Ejecutivo local o Sindicatura y el Legislativo o Concejo Municipal, integrado por los y las regidoras quienes ejercen funciones normativas y de fiscalización. Los comités de veeduría SIMCAP solicitaron a la OAIM los documentos que muestran el cumplimiento de las condiciones mínimas para la gobernabilidad municipal: que las instituciones se reúnen para gestionar los asuntos del municipio y que existe un control horizontal entre poderes.

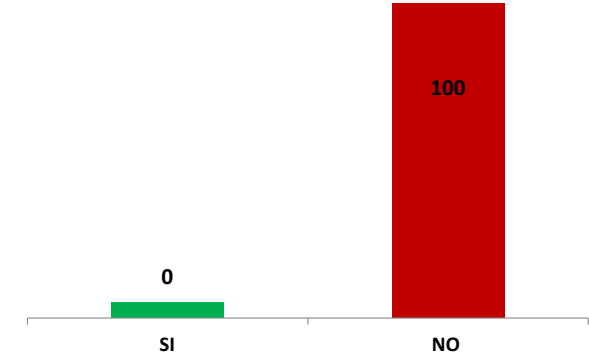
Con respecto a la fluidez institucional, la Ley establece que ha fijarse con antelación la periodicidad de las sesiones ordinarias con precisión de fecha y hora (art.51.b Ley 176). Esta regularidad y publicidad de las sesiones garantiza el despacho rutinario de los asuntos del gobierno local así como la posibilidad de la ciudadanía de acudir a las sesiones públicas.

El gráfico 9 muestra la parca convocatoria de los espacios en que el Legislativo y el Ejecutivo local gestionan los asuntos del municipio. La mitad de los municipios observados entre los que se encuentran Santiago, Moca o San Juan de la Maguana, no ha presentado acta alguna de las sesiones del Concejo celebradas en el periodo enero/marzo de 2015. En estos tres meses, solo Villa Tapia, Ocoa y Sabana Grande han celebrado la sesión mensual, de conformidad a los mínimos de regularidad que establece la Ley 176 (art.58). Destaca por significativa la prodigalidad de los encuentros en San Pedro de Macorís, con 13 sesiones del Concejo Municipal.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIMCAP

GRÁFICO 10. Presentación Informe Mensual al Concejo Municipal, Enero-Marzo 2015 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIMCAP

En Barahona, en el trimestre enero/marzo 2015 se reunieron en una sola ocasión en fecha de 27 de marzo, en Navarrete el 28 de enero y en Villa González una sola vez en el mes de febrero para la aprobación del presupuesto 2016.

En estos espacios de encuentro institucional, el Concejo Municipal ejerce sus funciones de fiscalización. Este ***ejercicio de rendición de cuentas*** es lo que valoran los comités de veeduría, y por ello solicitaron prueba del deber de información de la Sindicatura y de la competencia del Concejo Municipal de ***conocer y aprobar*** los informes periódicos presentados por el Alcalde/sa consagrados en los artículos 61 y 52.I de la Ley 176.

Como muestra el gráfico 10, ninguno de los municipios del Proyecto observados ha cumplido con esta obligación de rendición de cuentas democrática en el escenario local, ya que las actas aportadas son meras relatorías de los turnos de palabra sin la formalidad y control que exige la Ley que den prueba de la aprobación de la gestión mensual de los asuntos del municipio.

Esta ausencia de control horizontal entre poderes evidencia un ejercicio de gobierno en el que predomina la Sindicatura en un contexto de debilidad de la rendición de cuentas democrática. La consolidación del Estado de Derecho en los municipios de la República Dominicana requiere de una voluntad de sus gobernantes para rendir cuentas, reportar y explicar sus acciones de manera transparente sometiéndose a la evaluación del resto de los órganos representativos y de la ciudadanía.

EFICIENCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS MUNICIPALES

Gestión de la nómina municipal

El comité de veeduría solicitó las 3 nóminas correspondientes al periodo enero/marzo de 2015 para analizar la eficiencia en la gestión de los recursos humanos en los municipios del Proyecto.

Se contemplaron tres aspectos: estabilidad/cambios en la contratación, número de mujeres en la nómina y salarios por debajo de los 5.000 pesos mensuales. Se verificó además si las nóminas contaban con los requisitos de legalidad e institucionalidad exigidos por Ley. Tal es el caso de Navarrete y Ocoa, cuyas nóminas no incluyen la cédula que permita identificar a los y las empleados, o el de Puerto Plata y Monte Plata, donde no se especifica el cargo/función desempeñado. Estas omisiones obstaculizan el conocimiento de datos relevantes y son importantes para fortalecer la apariencia de legalidad e institucionalidad de este documento público.

En cuanto al número total de personas empleadas en la Administración local, los datos muestran cierta desproporción entre residentes y contratación pública. A pesar de que la población en Duvergé es mucho menor a la de Villa Tapia o Villa González, tiene en su nómina a más empleados. Una situación similar a la observada en Villa Jaragua, Navarrete y San Juan de la Maguana.

Tabla 1. Datos demográficos y socioeconómicos municipios analizados				
Municipio	IDH	Población	Empleados Enero 2015	Empleados/ Población
Villa Jaragua	0.252	10,619	342	3.21
Duvergé	0.19	12,029	264	2.2
Villa Tapia	0.492	24,871	179	0.7
Comendador	0.112	25,924	194	0.7
Sabana Grande de Boyá	0.204	31,096	315	1.0
Villa González	0.524	37,349	234	0.6
San José de las Matas	0.524	38,628	177	0.5

Tabla 1. Datos demográficos y socioeconómicos municipios analizados				
Ocoa	0.473	39,451	329	0.8
Navarrete	0.524	42,092	998	2.4
Monte Plata	0.204	46,723	127	0.3
Barahona	0.271	83,619	442	0.5
Azua	0.301	91,345	634	0.7
San Juan de la Maguana	0.349	132,177	1403	1.1
Boca Chica	0.487	142,019	394	0.3
Baní	0.413	157,316	1137	0.7
Puerto Plata	0.558	158,756	998	0.6
Moca	0.409	179,829	1005	0.6
San Pedro de Macorís	0.522	195,307	1046	0.5
Los Alcarrizos	0.487	272,776	1491	0.5
Santiago	0.524	691,262	2051	0.3
Distrito Nacional	0.734	965,040	4188	0.4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de PNUD, Censo 2010 y nóminas 2015. *Se calcula dividiendo el # de empleados entre la población.

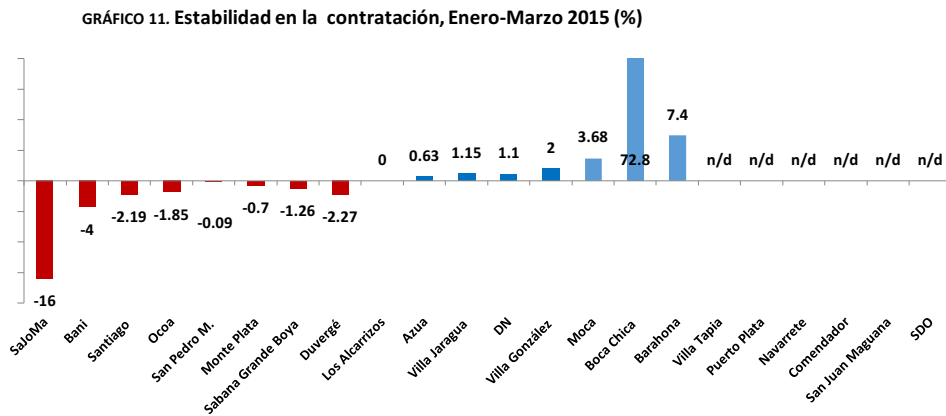
En las fichas levantadas por los comités de veeduría se reseñan las disparidades en la contratación del personal por departamento, en los que “limpieza” y “ornato” destacan por ser los más numerosos y los de menor nivel salarial (2.000 pesos, 1.000 y 500 pesos). Tal es el caso de Baní, donde el departamento más populoso es el de limpieza que cuenta con 198 personas, mayoritariamente mujeres. En el municipio de Santiago, los departamentos con mayor personal son los «pensionados» (266) y el de los «alcaldes pedáneos» (237), frente a una media de personal por departamento que oscila entre los 30 y 60 empleados.

En el caso de los pensionados, la mayoría de los municipios incluye en su nómina una partida considerable para cubrir estas contingencias por vejez o cese de actividades que son determinadas siguiendo criterios subjetivos. Lo mismo ocurre con la partida “asistencia social”, a través de la cual se incluyen en la nómina a beneficiarios finales a quienes se otorga el status de empleado municipal. Todas estas incidencias engrosan artificialmente la nómina municipal y entorpecen la profesionalización de la gestión municipal. Los municipios del Proyecto Ciudadanía Activa deberán iniciar un proceso de saneamiento de la nómina para que la gestión de los recursos humanos se base en criterios de eficiencia en la prestación de servicios. Es importante además fortalecer la apariencia de legalidad de los documentos en la forma (art. 132 Ley 176) y en el contenido, adecuando la estructura organizativa en correspondencia con el Manual de Cargos y Funciones.

Estabilidad

Para medir los cambios en la contratación municipal se solicitaron las tres primeras nóminas del trimestre del año 2015 para ver los aumentos y descensos de personal. La contratación debe obedecer a las necesidades del servicio o a cambios en la estructura poblacional, por tanto el descenso no es en sí positivo ni el aumento una mala práctica. Por tal razón, en este ejercicio de veeduría solo se cuantifican los vaivenes. Aunque no es el caso del periodo estudiado muy lejos de la cita con las urnas del 15 de mayo de 2016, en determinados periodos pre y post electorales, los cambios abruptos en la contratación pueden reflejar el intercambio de votos por favores como incentivo/premio a la movilización política.

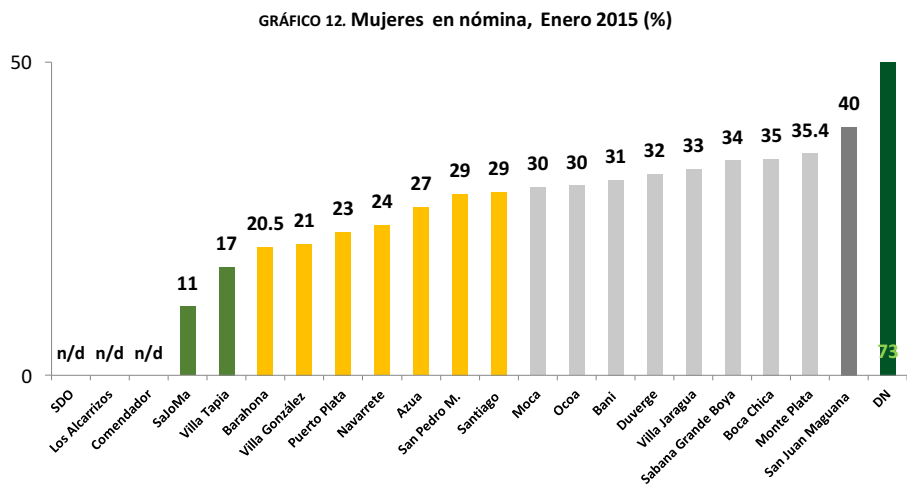
Como refleja el gráfico 11, un tercio de los municipios observados solo entregaron una nómina por lo que no fue posible a los y las veedoras cuantificar los vaivenes en la contratación. En el resto de los municipios, se observan variaciones porcentuales mínimas que hablan de una considerable estabilidad en la contratación, salvo en el municipio de Boca Chica.



Destaca por significativo el caso de San José de las Matas, donde en el periodo enero/marzo 2015 la nómina descendió en 29 personas, representando el 16% del total. En la jornada de análisis de información celebrada en el territorio, los y las veedoras identificaron este descenso a una medida de saneamiento de los populares “ministros”, funcionarios de bajo sueldo que merodean alrededor de las instituciones públicas y ejercen servicios de pseudo conserjes con cargo a la nómina municipal. Esta voluntad de acabar con el subempleo y las funciones ficticias es un ejercicio de gestión eficiente que deberían acometer los Ayuntamientos del Proyecto para avanzar en la profesionalización de la administración local.

Mujeres

El segundo de los aspectos valorados por los comités de veeduría en los municipios del Proyecto “Ciudadanía Activa” para medir la gestión de los recursos humanos, es el porcentaje de mujeres en la nómina de enero 2015. El gráfico 12 muestra escenarios muy diversos en el camino hacia la igualdad y equidad en la contratación de hombres y mujeres en la Administración dominicana, siendo el porcentaje menor en San José de las Matas, con apenas un 11% de empleadas en su nómina y el más elevado en San Juan de la Maguana con un 40% de mujeres contratadas y en el DN con un 73%.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIMCAP

Más allá de los datos cuantitativos sobre la contratación, el análisis desagregado de las nóminas de los municipios del Proyecto levantadas en las fichas de cada uno de los municipios, muestra la brecha de desigualdad que limita el empoderamiento económico de las funcionarias locales.

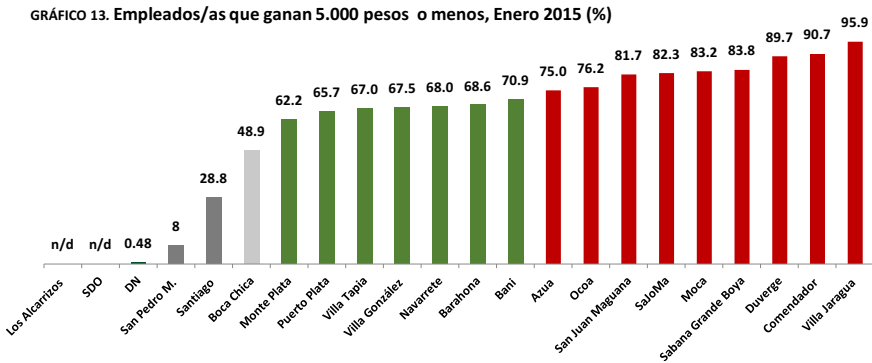
La presencia mayoritaria de mujeres en los departamentos de ornato, limpieza o como beneficiarias de la asistencia social, apunta a la reproducción en las instituciones locales de los tradicionales roles asignados a la mujer en las relaciones de poder. Eliminar la discriminación salarial por razón de género es otro de los grandes desafíos de la profesionalización de la Administración local, evitando diferencias como las observadas en el municipio de Barahona, donde un auxiliar hombre gana 4.000 pesos, mientras que una auxiliar mujer percibe por el mismo desempeño 2.500 pesos mensuales. Todos estos retos han de ser enfrentados por los Ayuntamientos del Proyecto para que las instituciones locales sean inclusivas, representativas y generen cohesión social.

En este **Primer Informe de Monitoreo**, sobre el “Profesionalización” solo se considera el acceso a las instituciones locales y las vicisitudes que rodean a su contratación. La valoración de la ejecución de la partida presupuestaria del 4% destinada a programas educativos de género, salud y educación, será objeto de análisis en el Eje 3 del SIMCAP “Servicios Municipales” en la dimensión “Desarrollo Humano”. El Eje 3 medirá la efectividad de la política social para empoderar a las munícipes y su potencialidad para reducir el asistencialismo en el escenario local.

Nivel Salarial

El análisis desagregado de las nóminas de los municipios del Proyecto revela la debilidad de la implementación de una política salarial en la Administración Dominicana. La disparidad de sueldos en categorías profesionales similares evidencia también la falta de uniformidad y el desajuste entre funciones y jerarquías, convirtiendo la asignación de retribuciones en un acto susceptible de ser guiado por criterios subjetivos y arbitrarios. Tal es el caso del municipio de Santiago, donde encontramos incentivos que son dos veces más grandes que el salario, o cargos honorarios (1 peso) de figuras como el Director de Deportes, que no se corresponden con el nivel de ingresos/funciones.

El gráfico 13 ofrece una fotografía de la precariedad salarial en el escenario local. El porcentaje medio de funcionarias y funcionarios que gana 5.000 pesos o menos ronda el 70% en los municipios del Proyecto, siendo las categorías salariales más numerosas las de 3.000 y 2.000 pesos. Una remuneración equitativa y meritoria influye en la *motivación* del servidor público y en la *calidad* de los servicios que presta. Ambas son necesarias para *asentar los cimientos de la profesionalización de la gestión local*. En San José de las Matas por ejemplo, hay pensiones de 300 pesos y de 10.000, y en Sabana Grande de Boyá sueldos de policías que no superan los 1.700 ó bomberos municipales que reciben 2.000 pesos al mes.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIMCAP

Comendador y Villa Jaragua destacan por ser los municipios con el mayor porcentaje de empleados y empleadas en nómina que gana menos de 5.000 pesos, con un 90%. En el extremo contrario, el DN (0.48%), San Pedro de Macorís y Santiago con un 8% y 28% respectivamente de empleados en esa escala salarial, son los municipios con el mejor desempeño en esta dimensión. Si bien ambos comparten el mismo rango de IDH provincial [0.524 IDH Santiago y 0.522 San Pedro Macorís] que podría apuntar a razones derivadas del nivel de renta y del desarrollo económico, en Barahona [IDH 0.271] y Navarrete [IDH 0.524] con diferentes niveles socioeconómicos, cuentan con el mismo porcentaje de personas en nómina (68%) en las categorías salariales más bajas, por lo que también hay margen de maniobra en el que influiría la voluntad de los responsables.

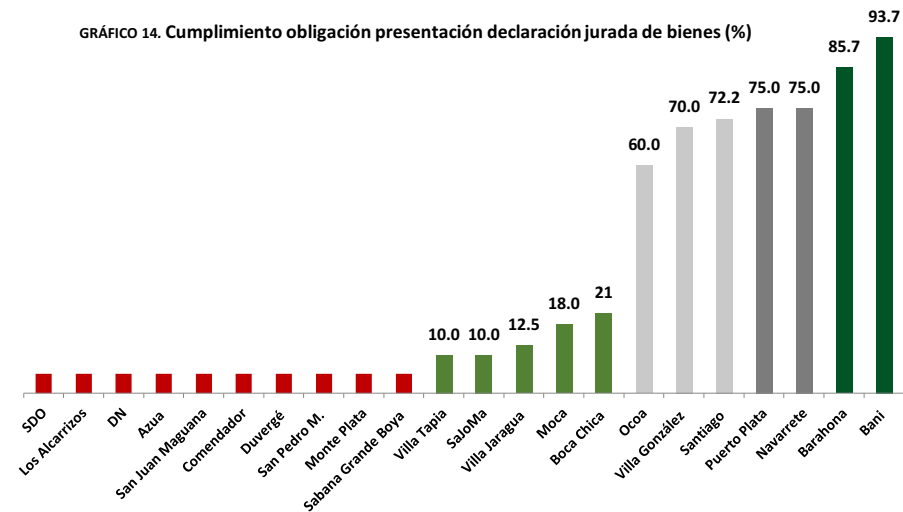
ÉTICA GUBERNAMENTAL MUNICIPAL

Garantías de integridad y transparencia

La transparencia asegura el cimiento de los gobiernos sostenidos en la confianza de su ciudadanía y en el respeto al Estado de Derecho. Así lo establece el “*Código Iberoamericano de Buen Gobierno*”, firmado por la República Dominicana (CLAD, Montevideo 2006) y en el que los mandatarios latinoamericanos formalizaron su compromiso con las buenas prácticas de la gobernanza y la gobernabilidad. Para comprobar si se garantizan los principios de integridad, ejemplaridad e imparcialidad que deben acompañar a los y las servidores públicos locales, el SIMCAP valoró el cumplimiento de la obligación de presentar la declaración de patrimonio de los representantes y funcionarios en el plazo del mes siguiente a su toma de posesión, tal como establecen los art.96 y 97 de la Ley 176-07.

Como muestra el gráfico 14, un tercio de los municipios del Proyecto ha logrado avances significativos, ya que el promedio de los y las obligados a presentar declaración de bienes que lo ha hecho supera el 70%. Destaca el caso del municipio de Baní, donde casi la totalidad de las autoridades, representantes y funcionarios responsables de administrar recursos han depositado sus declaraciones en el registro correspondiente. En el lado extremo encontramos municipios como Azua o Moca, donde ninguno o solo el 18% de los obligados han cumplido con esta tarea. Si bien esta exigencia legal no previene de las prácticas corruptas, sí permite a las instituciones de control el ejercicio de fiscalización en el marco de sus competencias.

GRÁFICO 14. Cumplimiento obligación presentación declaración jurada de bienes (%)

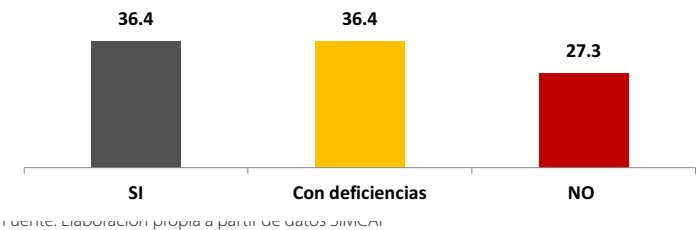


Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIMCAP

El segundo de los documentos públicos solicitados en las OAIM por los comités de veeduría SIMCAP mide la voluntad del gobierno local de hacer accesible información relevante para comprobar el respeto a la legalidad en la contratación de servicios. Como muestra el gráfico 15, el 36.4% de los municipios estudiados ha entregado el Listado de Proveedores del Gobierno Local y cuenta además con todos los requisitos establecidos en la Ley.

Por el contrario, otro 36,4% de los Ayuntamientos si bien ha entregado al comité de veeduría el Listado, carece de datos tan relevantes como el RNC o cédula del proveedor. La no identificación de los proveedores impide conocer detalles importantes de la gestión local y comprobar el respeto al régimen de incompatibilidades. La ausencia de sello y timbre del Ayuntamiento son también deficiencias que afectan a la institucionalidad de este documento público. Sirva como ejemplo el listado de suplidores entregado por la OAIM de San José de las Matas, consistente en una hoja sin más rótulo que uno escrito a mano “listado de proveedores” en el que aparecen nombres de personas físicas y jurídicas sin cédula ni RNC como Juan López o Chicken Express. En el extremo contrario destaca positivamente la transparencia del Ayuntamiento de Moca que incluye el detalle de lo comprado/contratado en el periodo correspondiente.

GRÁFICO 15. Presentación listado de proveedores del gobierno local (%)



Además de estas garantías mínimas de transparencia que establece la Ley, los comités de veeduría identificaron otras prácticas que cuestionan la imparcialidad e integridad de los y las servidoras públicas en los municipios dominicanos. En el actual contexto de campaña electoral y a dos meses de la cita con las urnas del 15 de mayo de 2016, la utilización de los recursos del Estado con fines partidistas lesiona la imparcialidad e integridad de la competencia democrática.

Tal es el caso del Ayuntamiento de Duvergé, donde el servicio de wi-fi del Ayuntamiento tiene el nombre de: “Emil Volquez Alcalde 2016-2020”, con claros fines proselitistas. Acabar con estas prácticas contribuiría a mejorar la posición de la República Dominicana en el Índice de Percepción de la Corrupción, en el que el país era el décimo más corrupto de América, según los datos de 2015 de la organización Transparencia Internacional.

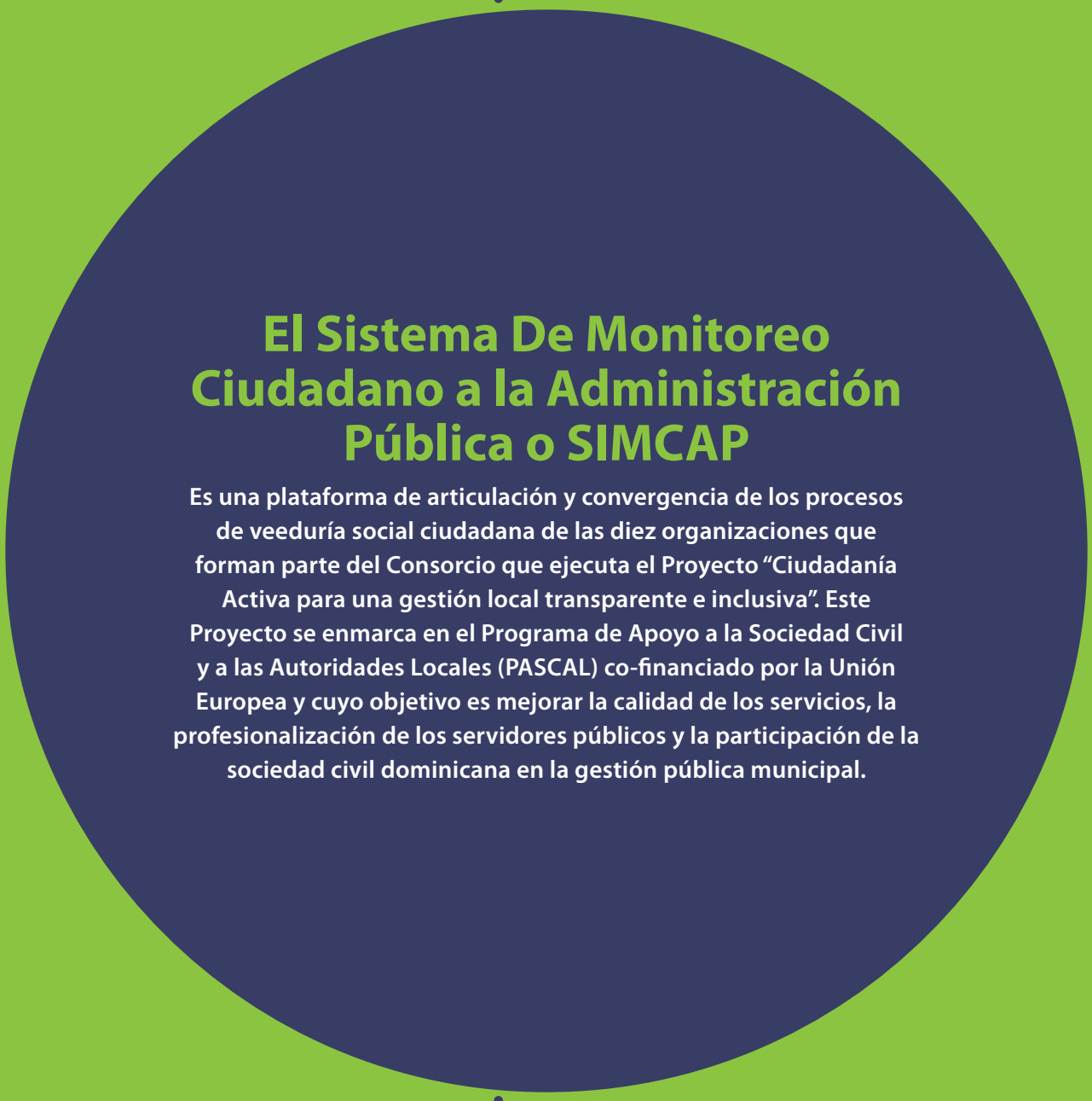
RETOS DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

A partir de los resultados de este diagnóstico, se sistematizan los retos y desafíos para dotar de mayor pluralidad, transparencia, rendición de cuentas y eficiencia a la Administración Local en la República Dominicana:

1	Fortalecer las OAIM y el compromiso de los gobiernos locales con la transparencia, facilitando en tiempo y forma los documentos públicos que solicita la ciudadanía para sus labores de incidencia y corresponsabilidad. Las dilaciones en la entrega de la información, la negativa/ausencia de respuesta, el requerimiento de contribución económica para hacer frente al gasto de fotocopias, o reconducir al ciudadano al SIMAP en un formato web menos accesible al ciudadano medio que lo solicita en papel (especialmente en los municipios del Proyecto con un IDH bajo)... son prácticas que dificultan la auditoría ciudadana.
2	Publicitar las ofertas de contratación municipal para garantizar la mayor difusión y conocimiento entre lo/as munícipes aspirantes en medios accesibles como el mural del Ayuntamiento, anuncios en los medios locales...etc. De esta manera, el nombramiento de los funcionarios por parte de la Sindicatura se fortalece y legitima como un acto transparente que garantiza la igualdad de oportunidades. Estas buenas prácticas de difusión y publicidad son los cimientos para la aplicación en el escenario municipal de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, temporalmente inactiva en el marco del Programa Pascal.
3	Recuperar la vocación democrática en la designación popular de los alcaldes pedáneos, celebrando las asambleas en las que los y las munícipes puedan expresar su voz en el proceso de designación. Establecer un mayor control del ejercicio de las funciones de estos representantes del Ejecutivo local en las comunidades. Los alcaldes pedáneos desempeñan importantes funciones en la vida civil y económica de los municipios (fe pública, certificados, declaraciones tardías...) que ameritan un mayor control y profesionalización que limiten su informalidad y fomenten la transparencia de los recursos recibidos por los servicios que prestan en las comunidades.
4	Incrementar la regularidad de las sesiones del Concejo Municipal, órgano colegiado con funciones normativas y fiscalizadoras donde se da a conocer la gestión ordinaria de los asuntos del municipio. La falta de convocatoria de este espacio de encuentro institucional entre el Ejecutivo y el Legislativo municipal y la reconducción a otros espacios informales, debilitan la gobernabilidad municipal. La regularidad facilita además la corresponsabilidad, ya que permite a la ciudadanía conocer con anticipación las fechas de las sesiones y así poder asistir para conocer la gestión de los asuntos de su municipio.
5	Institucionalizar la rendición de cuentas periódica, formalizando la presentación regular de informes del Ejecutivo Local al Concejo Municipal prevista en la Ley 176, más allá del acto verbal del turno de palabra para cumplir con el deber de información en las sesiones ordinarias.

6	Fortalecer la apariencia de legalidad e institucionalidad de la nómina municipal del gobierno local con especificación del cargo desempeñado, cédula de los y las contratadas en las instituciones dominicanas, salario y retenciones. Estos datos permiten comprobar la adecuación de este documento público a los clasificadores de las instituciones nacionales rectoras y transparentan a la ciudadanía el ejercicio de contratación en las instituciones locales.
7	Implementar una política de equidad de género en la contratación de hombres y mujeres en los Ayuntamientos dominicanos que asegure no solo el incremento progresivo del porcentaje de funcionarias, sino la eliminación de las diferencias salariales y la reproducción de roles tradicionales y relaciones de poder en las instituciones locales.
8	Apego al manual de cargos/funciones y a la legislación vigente en materia salarial en el establecimiento de las retribuciones del personal en nómina del Ayuntamiento. La ausencia de escalas y uniformidad en la asignación en categorías similares, la desconexión entre el desempeño y la jerarquía, convierten la asignación de sueldos y salarios del gobierno local en un ejercicio arbitrario que lesiona la institucionalidad democrática. Reconducir la asistencia social y las pensiones hacia las instituciones encargadas de la previsión de contingencias y protección en situaciones de necesidad, sin sobrecargar la nómina con estas retribuciones susceptibles de ser asignadas de forma subjetiva y discrecional, y por tanto, vulnerando el principio de igualdad. Combatir la precariedad salarial en las instituciones locales , eliminando progresivamente las retribuciones por debajo del salario mínimo legal por el desempeño de funciones en la administración local dominicana.
9	Fortalecer el compromiso de las autoridades, representantes, funcionarios y funcionarias del gobierno local con la transparencia y la ética , cumpliendo en tiempo y forma con la obligación de presentar declaración jurada de su patrimonio en el registro del Ayuntamiento.
10	Fortalecer la apariencia de legalidad e institucionalidad del Listado de Proveedores del gobierno local incorporando el sello del Ayuntamiento y el RNC/cédula de los proveedores de servicios. Estas buenas prácticas de transparencia en la formalidad de los documentos públicos facilitan el ejercicio de fiscalización de posibles incompatibilidades, por parte de las instituciones de control y de la ciudadanía.

Comienza ahora la siguiente etapa de la acción del Proyecto “Ciudadanía Activa” para contextualizar este decálogo en cada uno de los municipios en base a los resultados de las fichas levantadas. Para ello, se convocarán los espacios de diálogo sociedad civil/autoridades locales en los que se definirán las hojas de ruta conjunta para mejorar la profesionalización de la gestión administrativa en el territorio. Esta fotografía que resulta de la auditoría ciudadana, enriquece la contribución desde la sociedad civil a las mesas de trabajo de la Comisión Presidencial para la Reforma de la Administración Local en la que se debaten los desafíos de la descentralización en la República Dominicana.



El Sistema De Monitoreo Ciudadano a la Administración Pública o SIMCAP

Es una plataforma de articulación y convergencia de los procesos de veeduría social ciudadana de las diez organizaciones que forman parte del Consorcio que ejecuta el Proyecto “Ciudadanía Activa para una gestión local transparente e inclusiva”. Este Proyecto se enmarca en el Programa de Apoyo a la Sociedad Civil y a las Autoridades Locales (PASCAL) co-financiado por la Unión Europea y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios, la profesionalización de los servidores públicos y la participación de la sociedad civil dominicana en la gestión pública municipal.

¿Qué objetivos persigue el SIMCAP?

- Establecer una plataforma ciudadana plural, democrática, participativa y representativa de la sociedad civil dominicana cuya voz incida en la reforma de la Administración Pública Local para que se fundamente en los principios de legalidad, igualdad de oportunidades, bienestar colectivo y cohesión social.
- Proporcionar las herramientas metodológicas para articular los procesos de veeduría ciudadana de las diez organizaciones del Consorcio coordinando y maximizando los recursos, las redes territoriales y la experticia de cada una de las partes que conforman el consorcio asociativo en el marco del programa PASCAL.
- Generar 40 fotografías o estado de situación (línea de base) en los tres ejes de intervención del Proyecto [a) profesionalización de la administración pública (PALP); b) ciclo presupuestario municipal (CPM); c) servicios públicos municipales (SPM)] y medir su evolución en sucesivas oleadas de veeduría, con el objetivo de cuantificar el éxito de la Acción en los territorios.
- Ser un banco de datos sobre la calidad de la democracia local en los 40 municipios piloto del Programa PASCAL a partir del cual se generen herramientas técnico-analíticas que fundamenten las recomendaciones de política pública municipal al servicio de la ciudadanía, los medios de comunicación y los tomadores de decisiones (Ver documento “Estrategia de la Acción”).
- Legitimar el papel de agente fiscalizador, facilitador y propositivo de la ciudadanía en el proceso de descentralización que ayude a potenciar la vocación colectiva de las autoridades y los servidores públicos locales en el marco del Estado Social y Democrático que consagra la Constitución (art.7).
- Generar una cultura de transparencia y corresponsabilidad en la gestión de los asuntos públicos que haga efectivo el círculo virtuoso de la gobernabilidad (relación de complementariedad entre el Estado central, los gobiernos locales y la sociedad civil) y la gobernanza local (calidad de la intervención y receptividad de los gobiernos locales a las demandas ciudadanas).

