

**INFORME DE IMPLEMENTACIÓN
PLAN DE MEJORA CAF (Marco Común de Evaluación)
Primer semestre 2024**

**Santo Domingo, D.N.
Junio 2024**

CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	OBJETIVO	4
III.	METODOLOGÍA APLICADA	4
IV.	DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	5
V.	CONCLUSIÓN	13

I. INTRODUCCIÓN

En el presente informe detallamos el cumplimiento del Plan de Mejora Institucional correspondiente al primer semestre 2024. El Marco Común de Evaluación (CAF) es una Metodología de Evaluación para el mejoramiento de la calidad en las Administraciones públicas, inspirada en el Modelo de Excelencia de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM), adoptado por el Ministerio de Administración Pública, con la finalidad de proporcionar a las organizaciones del sector público dominicano una herramienta común para aplicar técnicas de gestión de calidad en su administración, que les permite autoevaluarse usando la herramienta Guía CAF, con la que identifican sus puntos fuerte y áreas de mejoras.

El Plan de Mejora responde a 10 acciones relacionadas a temas de liderazgo, personas y resultados claves de rendimiento. Dicho informe muestra las acciones implementadas de cada área de mejora priorizada y sus evidencias, así como el cuadro que resumen los avances obtenidos hasta el momento de este informe.

II. OBJETIVO

Detallar el nivel de avance obtenido en nuestro plan de mejora CAF, correspondiente al primer semestre del año 2024, enfocados siempre en la mejora continua de nuestros procesos y servicios.

III. METODOLOGÍA APLICADA

Para determinar el nivel de cumplimiento del plan de mejora institucional, desde la división de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión se realizaron evaluaciones periódicas, solicitando a cada responsable sus avances y evidencias. Estas evidencias fueron analizadas y ponderadas de acuerdo con el rango de puntuación contenido en las fichas elaboradas por el Ministerio de Administración Pública (MAP). El rango de puntuación es el siguiente: 0% acción no iniciada, de 25 a 75% acción en proceso y 100% acción completa.

IV. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

SUBCRITERIO: 1.2.7

Acción de Mejora: Implementar la guía de gestión integral de proyectos y poner en marcha el funcionamiento de una unidad de gestión integral de proyectos.

Objetivo: Definir una estructura de trabajo integral de los proyectos de cooperación internacional.

Estado de realización: 100%

Resultado final: acción de mejora completa.

Evidencia 1: guía de gestión integral de proyectos.



JUNIO, 2024

JUNIO, 2024

Evidencia 2: lista de participantes en la socialización.

Socialización - Guía para la Gestión Integral de Proyectos de Cooperación Internacional

Victoria Tapia Pérez <Victoria.Tapia@one.gob.do>

Vie 21/06/2024 13:15

Para: Augusto Virgilio De Los Santos Almánzar <augusto.delossantos@one.gob.do>; Magnolia Esther Jerez Marmolejos <Magnolia.Jerez@one.gob.do>; Freidy Hinojosa Sánchez <freidy.hinojosa@one.gob.do>; Amada Ramona Martínez Ferreiras <Amada.Martinez@one.gob.do>; Perla Massiel Rosario Fabián <perla.rosario@one.gob.do>; Crismairy Marlenny Jiménez Mena <Crismairy.Jimenez@one.gob.do>; Willy Ney Otañez Reyes <willy.otanez@one.gob.do>; Kary Desiree Santos Mercedes <kary.santos@one.gob.do>; Cristina Cabrera Pérez <Cristina.Cabrera@one.gob.do>; Mildred Grabiela Martínez Mejía <Mildred.Martinez@one.gob.do>; Carlos Antonio Hernández Santiago <Carlos.Hernandez@one.gob.do>; Paola Esmeralda Rodríguez Adames <paola.rodriguez@one.gob.do>; Grissell Arias Tejeda <Grisell.Arias@one.gob.do>; Ana Luisa Félix Felipe <ana.felix@one.gob.do>; Kedmay T. Klinger Balmaseda <Kedmay.Klinger@one.gob.do>; Raysa Hernández García <Raysa.Hernandez@one.gob.do>; Sonia Luisana Cristo Santos <Sonia.Cristo@one.gob.do>; Luis Ariel Alejo Aponte <luis.alejo@one.gob.do>; Anyela Melody de León Mejía <anyela.deleon@one.gob.do>; Giselle María Rodríguez Candelier <giselle.rodriguez@one.gob.do>

1 archivos adjuntos (2 MB)

DG ONE_Guía para Gestión Integral de Proyectos de CI_Junio 2024 firmado.pdf

Buenas tardes, equipos

Tenemos a bien compartirles la **Guía para la Gestión Integral de Proyectos de Cooperación Internacional**, la cual ha sido elaborada desde la Dirección General. La misma se elabora en cumplimiento a los compromisos del plan de mejora 2024 del CAF, respondiendo al área de mejora identificada como: "No se encuentra centralizada la gestión integral de proyectos".

Esta guía tiene como objetivo:

Sistematizar el proceso de implementación de los proyectos de cooperación internacional (y su vinculación con los programas, planes y proyectos de la institución), que abarque desde su inicio, planificación, ejecución, control y cierre. Incluye la puesta en funcionamiento de una caja de herramientas y responsabilidades para la gestión.

En los próximos días/ semanas estaremos convocando a un encuentro interno sobre la propuesta de implementación de esta guía y de manera general, fortalecer capacidades en el uso de las herramientas que en ella se mencionan.

Agradecemos que puedan compartir con sus equipos vinculados a los proyectos de CI; al mismo tiempo esperamos que este instrumento sea de provecho.

Saludos,

Victoria Tapia Pérez

Coordinadora Ejecutiva del Despacho

Dirección General

Edif. de Oficinas Gubernamentales Juan Pablo Duarte, Piso 9, Santo Domingo

Ofic.: (809) 682.7777 ext. 2105 | ✉ Victoria.Tapia@one.gob.do

Web: <https://www.one.gob.do>

SUBCRITERIO: 1.4.3

Acción de Mejora: No se ha definido una metodología para creación de ecosistemas de datos con grupos de interés.

Objetivo: Crear espacios de diálogo, a partir de la necesidad de generar intercambios con usuarios más allá del sector gubernamental

Estado de realización: 75%

Resultado final: en proceso.

Evidencia: Metodología para la creación de ecosistemas de datos.



**METODOLOGÍA PARA LA CREACIÓN DE
ECOSISTEMAS DE DATOS**

DIRECCIÓN GENERAL
Oficina Nacional de Estadística (ONE)

MAYO, 2024

SUBCRITERIO: 2.4.2

Acción de Mejora: Sistematizar la implementación de los benchmarking/benchlearning.

Objetivo: Crear un documento con las directrices para llevar a cabo los benchmarking/benchlearning e incluirlos en la planificación.

Estado de realización: 50%

Resultado final: acción de mejora en proceso.

Evidencia: Manual para la implementación de Aprendizaje por Comparación y por Prácticas de Gestión.



Manual para la Implementación de Aprendizaje por Comparación y por Prácticas de Gestión

Benchlearning/ Benchmarking

Departamento de Planificación y Desarrollo

Oficina Nacional de Estadística (ONE)



Magnolia Jerez Marmolejos
Enc. del Departamento de
Planificación y Desarrollo



Junio, 2024

SUBCRITERIO: 2.4.3

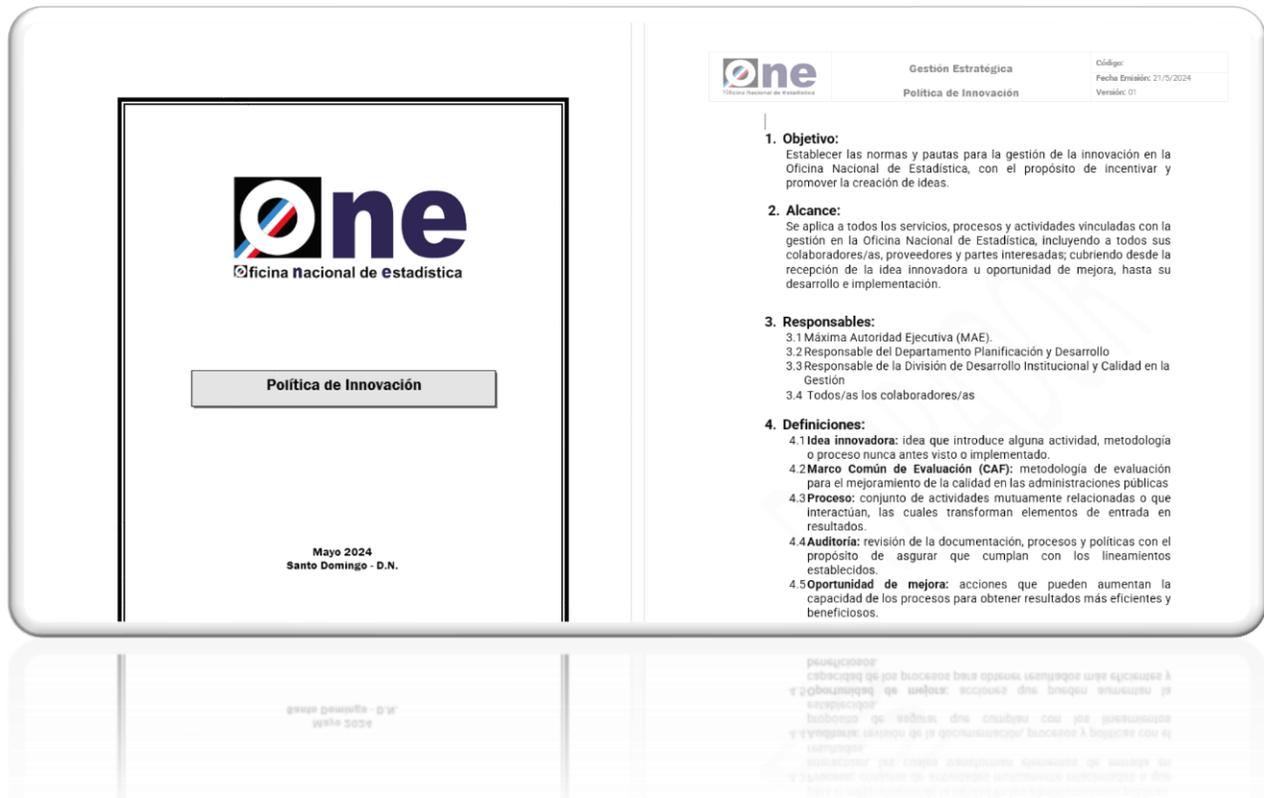
Acción de Mejora: diseñar una política de innovación derivada de la Política Nacional de Innovación 2030.

Objetivo: Crear una política flexible enfocada a la promoción del desarrollo de habilidades relevantes para fomentar la generación del conocimiento y la implementación de innovaciones, con enfoque a la productividad, integrando la tolerancia del error y el pensamiento crítico y creativo, como herramientas para lograr la cultura innovadora.

Estado de realización: 50%

Resultado final: en proceso.

Evidencia:



	Gestión Estratégica	Código:
	Política de Innovación	Fecha Emisión: 21/05/2024
		Versión: 01

1. Objetivo:
Establecer las normas y pautas para la gestión de la innovación en la Oficina Nacional de Estadística, con el propósito de incentivar y promover la creación de ideas.

2. Alcance:
Se aplica a todos los servicios, procesos y actividades vinculadas con la gestión en la Oficina Nacional de Estadística, incluyendo a todos sus colaboradores/as, proveedores y partes interesadas; cubriendo desde la recepción de la idea innovadora u oportunidad de mejora, hasta su desarrollo e implementación.

3. Responsables:
3.1 Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE).
3.2 Responsable del Departamento Planificación y Desarrollo
3.3 Responsable de la División de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión
3.4 Todos/as los colaboradores/as

4. Definiciones:
4.1 **Idea innovadora:** idea que introduce alguna actividad, metodología o proceso nunca antes visto o implementado.
4.2 **Marco Común de Evaluación (CAF):** metodología de evaluación para el mejoramiento de la calidad en las administraciones públicas
4.3 **Proceso:** conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados.
4.4 **Auditoría:** revisión de la documentación, procesos y políticas con el propósito de asegurar que cumplan con los lineamientos establecidos.
4.5 **Oportunidad de mejora:** acciones que pueden aumentar la capacidad de los procesos para obtener resultados más eficientes y beneficiosos.

SUBCRITERIO: 3.1.2

Acción de Mejora: Actualizar la política para la Promoción y ascenso, incluyendo en la elaboración de esta, la Remuneración, Desarrollo, y Delegación.

Objetivo: Establecer y documentar los lineamientos para realizar de manera transparente y con criterios objetivos los procesos de reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo y delegación, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.

Estado de realización: 50%

Resultado final: en proceso.

Evidencia 1: Borrador del procedimiento para Promoción y Ascensos.

Oficina Nacional de Estadística

**Política y procedimiento para Promoción y Ascensos,
así como de remuneración y desarrollo**

Marzo - 2024
Gestión Humana-GH
Santo Domingo - D.N.

1. Objetivo: Establecer una metodología formal para promover al personal idóneo conforme al método de análisis por competencias y desempeño para las distintas funciones, asegurando que cubran los perfiles y propósitos de cada función y puesto, aplicando criterios claros y objetivos, en igualdad de oportunidades y libre de discriminación.

2. Alcance: Este procedimiento aplica para todas las actividades de promociones y ascensos realizadas por Recursos Humanos o cualquier área que solicite personal.

3. Responsables:

3.1 Es responsabilidad del/a encargado/a de la División de Reclutamiento, selección de personal y organización del trabajo iniciar oportunamente la búsqueda de personal para los puestos vacantes a través de los diferentes medios de reclutamiento.

3.2 Los/as encargados/as de las diferentes áreas institucionales propondrá al colaborador/a a promocionar o ascender, quienes deberán presentar una evaluación sobre el/la aspirante.

3.3 El/la encargado/a del departamento de recursos humanos, previo a la aprobación por parte del Ministerio de Administración Pública, aprobará la promoción o ascenso a través de acción de personal.

3.4 Es Responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos comunicar al personal, desde su vinculación a la institución los criterios de promoción y ascenso.

4. Definiciones:

Ascenso: En el contexto laboral del sector público, se denomina ascenso al movimiento vertical (grupo ocupacional superior) de un/a colaborador/a un cargo más importante y mejor remunerado.

Promoción: En el contexto laboral del sector público, se denomina promoción al movimiento horizontal (dentro del mismo grupo ocupacional) de un/a colaborador/a un cargo más importante y mejor remunerado.

SUBCRITERIOS: 6.2.5 y 7.1.7

Acción de Mejora: Diseñar una encuesta o añadir a las encuestas ya existentes, un mecanismo que nos permita conocer la percepción en cuanto a la capacidad de la organización para la innovación y su apertura para el cambio.

Objetivo: Conocer la percepción del personal en cuanto a la capacidad de la organización para la innovación.

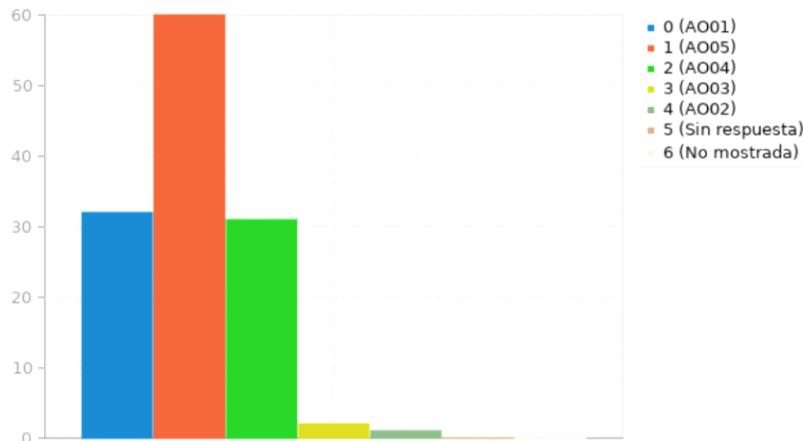
Estado de realización: 100%.

Resultado final: acciones de mejora completada.

Evidencia 1: encuesta de comunicación al público interno.

Evidencia 2: resultados de la encuesta de comunicación al público interno.

24.Cuál es su percepción en cuanto a la apertura de la institución para el cambio y la innovación.



¿Cómo evalúa su involucramiento en la toma de decisiones institucional?

- Excelente 10.32%
- Bueno 51.59%
- Regular 30.95%
- Deficiente 5.56%
- Malo 1.59%

¿Cómo evalúa su participación en las actividades de mejora?

- Excelente 17.46%
- Bueno 54.76%
- Regular 23.81%
- Deficiente 3.17%

¿Cómo evalúa a la institución en cuanto a responsabilidad social?

- Excelente 19.84%
- Bueno 53.97%
- Regular 17.46%
- Deficiente 6.35%
- Malo 2.38%

¿Cuál es su percepción en cuanto a la apertura de la institución para el cambio y la innovación?

- Excelente 25.40%
- Bueno 47.62%
- Regular 24.60%
- Deficiente 1.59%

¿Cuál es su percepción en cuanto a la agilidad (dar respuesta) de la institución?

- Excelente 12.70%
- Bueno 61.11%
- Regular 21.43%
- Deficiente 3.97%

V. CONCLUSIÓN

Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	% de avance
1.2	<i>No se encuentra centralizada la gestión integral de proyectos</i>	Implementar la guía de gestión integral de proyectos.	Sistematizar el proceso de implementación de los proyectos de cooperación internacional (y su vinculación con los programas, planes y proyectos de la institución), que abarque desde su inicio, planificación, ejecución, control y cierre. Incluye la puesta en funcionamiento de una caja de herramientas y responsabilidades para la gestión.	100%
		Poner en marcha el funcionamiento de una unidad de gestión integral de proyectos.	Definir una estructura de trabajo integral de los proyectos de cooperación internacional.	
3.1.6	<i>No existe una política de igualdad de género.</i>	Diseñar y documentar la política de igualdad de género.	Lograr la equidad de mujeres y hombres en el personal de ONE.	0
1.4	<i>No se ha definido una metodología para creación de ecosistemas de datos con grupos de interés</i>	Elaborar guía para la creación de ecosistemas de datos para promover la cultura estadística.	Crear espacios de diálogo, a partir de la necesidad de generar intercambios con usuarios más allá del sector gubernamental. Se presenta como una	100%

			gran oportunidad para trabajar en conjunto en beneficio de los sectores identificados y la sociedad en general como usuarios y beneficiarios de los datos estadísticos.	
2.4.2	No existe información documentada, que indique como se deben llevar a cabo los benchmarking/benchlearning.	Sistematizar la implementación de los benchmarking/benchlearning.	Crear un documento con las directrices para llevar a cabo los benchmarking/benchlearning e incluirlos en la planificación.	50%
2.4.3	No hay evidencia de una política de innovación.	Diseñar una política de innovación derivada de la Política Nacional de Innovación 2030.	Crear una política flexible enfocada a la promoción del desarrollo de habilidades relevantes para fomentar la generación del conocimiento y la implementación de innovaciones, con enfoque a la productividad, integrando la tolerancia del error y el pensamiento crítico y creativo, como herramientas para lograr la cultura innovadora.	50%

3.1.2	<i>No se ha diseñado una política que incluya de forma clara la promoción, remuneración desarrollo y delegación</i>	Actualizar la política para la Promoción y ascenso, incluyendo en la elaboración de esta, la Remuneración, Desarrollo, y Delegación.	Establecer y documentar los lineamientos para realizar de manera transparente y con criterios objetivos los procesos de reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo y delegación, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.	50%
4.1	<i>No se ha concluido con la metodología final para medir los resultados y el impacto de los acuerdos de colaboración interinstitucional.</i>	Concluir la metodología para seleccionar y medir los resultados e impacto de los acuerdos de colaboración interinstitucional.	Establecer las directrices para seleccionar los acuerdos interinstitucionales, así como medir los resultados y el impacto de los acuerdos luego del proceso de implementación.	0.00
4.1	<i>No se ha creado un directorio de instituciones que incluya la identificación y clasificación de acuerdo con su potencial, experiencia y fortalezas que sean de beneficio para la ONE y el SEN.</i>	Crear el directorio de instituciones, con las características que permita identificar y clasificarlas atendiendo al potencial y los	Contar con un listado de instituciones con las características, que permita clasificar la institución atendiendo al potencial que estas	0.00

		beneficios para la ONE y el SEN.	representan para la ONE y el SEN, permitiendo fortalecer la gestión organizacional y la identificación de los socios estratégicos.	
6.2.5	<i>No se ha diseñado un mecanismo que nos permita conocer la percepción en cuanto a la capacidad de la organización para la innovación</i>	Diseñar una encuesta o añadir a las encuestas ya existentes, un mecanismo que nos permita conocer la percepción en cuanto a la capacidad de la organización para la innovación	Conocer la percepción del personal en cuanto a la capacidad de la organización para la innovación.	100%
6.4.1	<i>No existe evidencia que permita conocer el porcentaje de participación ciudadana en los productos y servicios</i>	Diseñar un informe estadístico del flujo de solicitudes y entrega de información y cada uno de los servicios comprometidos en nuestra carta compromiso.	Conocer el porcentaje de la participación ciudadana y uso de los productos de la institución y el cumplimiento de los servicios.	0.00
7.1.7	<i>No existe un mecanismo que permita determinar la percepción referente a la apertura de la organización para el cambio y la innovación</i>	Diseñar un mecanismo que permita conocer la percepción referente a la apertura de la organización para el cambio y la innovación	conocer la percepción referente a la apertura de la organización para el cambio y la innovación.	100%
Total de avance				50%