

**GUIA DE AUTOEVALUACIÓN ORGANIZACIONAL
CON EL MODELO CAF
(BASADO EN LA VERSIÓN CAF 2020)**

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:

Ministerio de la Presidencia

FECHA:

2024

MODELO CAF: EL MARCO COMÚN DE EVALUACIÓN.

Presentación.

El Modelo CAF (*Common Assessment Framework*) -Marco Común de Evaluación- ha sido diseñado por los países miembros de la Unión Europea, como una herramienta para ayudar a las organizaciones del sector público en la implementación y utilización de técnicas de gestión de calidad total para mejorar su rendimiento y desempeño. Como Modelo de Excelencia, el CAF ofrece un marco sencillo, fácil de usar e idóneo para que las organizaciones del sector público transiten el camino de la mejora continua y desarrollen la cultura de la excelencia.

La aplicación del Modelo CAF está basada en el Autoevaluación Institucional, y con la finalidad de facilitar ese proceso en los entes y órganos del sector público dominicano, el Ministerio de Administración Pública (MAP) ha elaborado esta *Guía de Autoevaluación Institucional*, que aborda el análisis de la organización a la luz de los 9 Criterios y 28 Subcriterios del CAF, el apoyo de una serie de ejemplos, que sirven de referencia en la identificación de los Puntos Fuertes y las Áreas de Mejora de la organización, en base a la actualización del Modelo CAF en su versión 2020.

A partir de los puntos fuertes y áreas de mejora identificados, la organización, mediante el consenso, puede medir el nivel de excelencia alcanzado, utilizando los paneles de valoración propuestos por la metodología CAF para los Criterios Facilitadores y de Resultados y elaborar su Informe de Autoevaluación y un Plan de Mejora cuyo objetivo es, emprender acciones de mejora concretas que impulsen a elevar los niveles de calidad en la gestión y en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

La primera versión de la guía se elaboró en el año 2005, bajo la asesoría de María Jesús Jiménez de Diego, Evaluadora Principal del Departamento de Calidad de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL), de España.

Santo Domingo, marzo 2021.

Documento Externo
SGC-MAP

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR ESTA GUÍA.

Evaluación Individual.

1. Antes de iniciar el proceso de autoevaluación institucional, recomendamos repasar el documento informativo sobre el Modelo CAF “**Capacitación a Equipos de Autoevaluadores para el Mejoramiento de la Calidad en la Administración Pública**” elaborado por el MAP y que aparece en la página Web. Esto le ayudará a afianzar los conceptos ligados a la excelencia y la mejora continua y, por consiguiente, la importancia de la autoevaluación. Además, servirá como material de consulta en caso de dudas.
2. Leer la definición de Criterios y Subcriterios para entender de qué se trata y procurar cualquier tipo de aclaración necesaria. Cada uno de los miembros del Comité de Calidad analiza los criterios, trabajando uno a la vez.
3. Revisar los ejemplos de cada Subcriterio para identificar si las acciones de la organización se asemejan o no a la experiencia planteada en el ejemplo.

En la columna de **Puntos Fuertes**, relatar los avances que puede evidenciar la organización con respecto a lo expresado por el ejemplo. Señalar la(s) **evidencia(s)** que sustenta el punto fuerte y recopilar la información para fines de verificación.

4. En la columna **Áreas de Mejora**, enunciar todo aquello, relacionado con el ejemplo, en donde la organización no tenga o no pueda evidenciar avance. Sin hacer propuestas de mejora, describir las áreas de mejora en negativo: “No se ha realizado...” en los criterios facilitadores, “No se ha medido...” en los criterios de resultados; o “no se evidencia” para los casos en los que la Organización realice acciones o mediciones de las cuales no posee los soportes.
5. En casos de que la organización muestre avances parciales en el ejemplo, registrar los avances en la Columna de Puntos Fuertes, indicando las evidencias que sustentan la afirmación. En la columna de Áreas de Mejora, señalar la parte referente a lo que aún no ha realizado.
6. Para asegurar un Autoevaluación efectivo, antes de pasar a la sesión de consenso con el resto del Equipo Auto-Evaluador, asegúrese de haber analizado y completado todos los Criterios y Subcriterios.

Evaluación de consenso:

Una vez completada la evaluación individual, el Comité de Calidad deberá reunirse para revisar el Autoevaluación, analizar todas las fortalezas con las evidencias identificadas y las áreas de mejora por Subcriterio, y luego de completado el consenso, elaborar el Informe de Autoevaluación y el Plan de Mejora.

CRITERIOS FACILITADORES.

CRITERIO I: LIDERAZGO.

Considerar qué está haciendo el liderazgo de la organización para lograr lo siguiente:

Subcriterio I.1. Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>1) Formulan y desarrollan un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes, asegurando que estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional. Ejemplos: Constitución, normativas vigentes, Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p>	<p>El Plan Estratégico Institucional 2021-2024 del Ministerio de la Presidencia ha sido formulado en el marco de los objetivos, políticas públicas y metas que establece la Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 como un instrumento que permite seguir el modelo de desarrollo que propone la Visión de la Nación expresada en la END.</p> <p>Dentro de este marco de fortalecimiento institucional, el MINPRE ha rediseñado su misión, visión y valores, a fin de continuar con el direccionamiento y enfoque de sus objetivos y estrategia para el apoyo al Presidente en todas las acciones que delegue, con un mayor enfoque en la calidad de los procesos internos, así como el fortalecimiento institucional.</p> <p>En este proceso se involucraron los colaboradores y partes interesadas del MINPRE a través de la aplicación de instrumentos de aplicación virtual para diferentes levantamientos de información sobre las necesidades, expectativas y nivel de conocimiento de la misión, visión y valores de la institución.</p>	

	<p>Evidencia: Plan Estratégico Institucional 2021-2024, páginas 13, 14-15, 35-39..</p>	
<p>2) Tienen establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la visión de la organización, respetando los principios constitucionales.</p>	<p>El MINPRE cuenta con un marco de valores alineado a la misión y visión institucional, definido dentro del Plan Estratégico Institucional 2021-2024. Este marco también contempla las conductas asociadas al cumplimiento de cada valor.</p> <p>Evidencia: - Plan Estratégico Institucional 2021-2024, Sección <i>Valores</i>, páginas 38 y 39.</p>	
<p>3) Aseguran de que la misión, la visión y los valores estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional Ejemplo: Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p>	<p>El Plan Estratégico Institucional 2021-2024 del Ministerio de la Presidencia ha sido formulado en el marco de los objetivos, políticas públicas y metas que establece la Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 como un instrumento que permite seguir el modelo de desarrollo que propone la Visión de la Nación expresada en la END.</p> <p>Debido a esto, el MINPRE ha rediseñado su misión, visión y valores alineados a la END, plan de gobierno, PNPSP, ODS; tomando en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda Nacional.</p> <p>Para ello se revisó el Programa de Gobierno 2020-2024, se evaluó el nivel de cumplimiento del Plan Estratégico Institucional 2018-2021 anterior, se</p>	

	<p>revisó el marco legal aplicable al MINPRE y se acataron las instrucciones presidenciales.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Estratégico Institucional 2021-2024, páginas 35-39. 	
<p>4) Garantizan una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.</p>	<p>El MINPRE ha utilizado tanto canales internos como externos para comunicar la misión, visión y valores y, los objetivos estratégicos y operativos al personal (contenidos en el Plan Estratégico Institucional) de la institución y partes interesadas externas como proveedores, otras instituciones públicas y organismos de asociación y cooperación.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Página Web Institucional www.minpre.gob.do, Secciones <i>Sobre Nosotros y Transparencia</i>. - Socialización por Correo electrónico interno. - Intranet Minpre Digital, Sección <i>Institución</i>. - Presentación Inducción personal nuevo ingreso 2024. 	
<p>5) Aseguran el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para nuevos desafíos revisando periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo (por ejemplo, digitalización, cambio climático, reformas del sector público, desarrollos demográficos, impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos,</p>	<p>El MINPRE ha realizado 3 revisiones de su entorno externo y los cambios que impactan el funcionamiento de la institución para poder formular un Plan Estratégico Institucional que defina un marco filosófico de misión, visión y valores institucionales alineados a los nuevos tiempos.</p> <p>Evidencias:</p>	

<p>divisiones sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes) y cambios de la transformación digital (por ejemplo, estrategia de digitalización, capacitación, pautas para la protección de datos, otros).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Estratégico Institucional 2021-2024, Sección <i>Análisis de Situación</i>, páginas 14 y 15. - Plan Estratégico Institucional 2018-2020. - Plan Estratégico Institucional 2014-2017. 	
<p>6) Cuentan con un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, (conflictos de intereses, corrupción, etc.), apoyado en los reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.</p>	<p>Dentro del marco de la Gestión de Ética Pública, el MINPRE realiza acciones para la prevención de comportamientos no éticos.</p> <p>El MINPRE cuenta con un Código de Ética Institucional basado en la constitución de la República, la Ley 10-07 que instituye el sistema Nacional de Control Interno, la Ley 41-08 de Función Pública. Este Código establece deberes de la institución y sus servidores referentes a conflictos de interés, corrupción, transparencia, obligaciones financieras, entre otros aspectos; e instruye en la aplicación de los lineamientos para poder identificar y denunciar conductas indebidas</p> <p>En la inducción del personal de nuevo ingreso se entrega el Código de Ética Institucional, se realiza un resumen de su contenido y se explican las sanciones ante incumplimiento. También se cuenta con un buzón donde se pueden depositar las denuncias de conductas indebidas o actos de corrupción.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Código de Ética Institucional. - Presentación Inducción Personal nuevo Ingreso. - Buzón de Quejas y Sugerencias. 	

<p>7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización líderes/directivos/empleados).</p>	<p>Se evidencia que, en el MINPRE, para promover una cultura de comunicación abierta, se cuenta con un buzón de sugerencias, en donde el empleado tiene la oportunidad de expresar sus diferentes puntos de vistas. También se realizan encuesta de opinión de clima con la finalidad de que el empleado tenga la oportunidad de poder participar en las principales decisiones y estrategias para trabajar.</p> <p>El MINPRE, a través del programa de Reconocimiento Bien Hecho, procura reconocer de forma inmediata y publica a los colaboradores para reforzar la confianza.</p> <p>Además, el MINPRE estuvo inmerso en el Programa de la Fundación Dominicana Se Transforma, donde se realizaron mesas de transformación con líderes y colaboradores con la finalidad de aplicar un método de enseñanza de valores y autoliderazgo en los colaboradores.</p> <p>Por otro lado, el MINPRE ha lanzado su periódico Institucional ENLACE y una serie de boletines informativos llamados CONECTA, donde tanto líderes como colaboradores pueden compartir artículos de opinión sobre temas relevantes para la institución y el personal.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buzón de Quejas y Sugerencias. - Resultados de la encuesta de clima laboral. - Socialización Programa de Reconocimiento Bien Hecho.
--	--

- Socializaciones Periódico ENLACE y Boletín CONECTA.

Subcriterio 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>1) Definen e instruyen oportunamente las actualizaciones de las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.</p>	<p>El MINPRE posee una estructura organizativa que describe cómo se organiza la institución a nivel de unidades y sus relaciones de jerarquía.</p> <p>El MINPRE trabaja en un Manual de Organización y Funciones donde se detallan las distintas unidades organizativas y Comisiones que conforman el Ministerio, sus funciones principales y su interacción con las demás áreas de este. Este documento está siendo actualizado a los cambios surgidos y la nueva realidad de la institución.</p> <p>También se cuenta con un Manual de Cargos y Perfiles de Competencia que detalla todos los cargos aprobados para cada unidad organizativa, sus tareas y requisitos de personal.</p> <p>A través de la Dirección de Recursos Humanos y el portal intranet <i>MINPRE DIGITAL</i>, se canalizan e informan las actualizaciones de información documentada, estructura organizativa, nuevos procesos, entre otros elementos, a fin de que todo el personal esté al tanto de los cambios organizacionales y que los procesos se lleven a cabo de la mejor forma.</p> <p>Evidencia:</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura Organizativa MINPRE. - Manual de Cargos. - Intranet <i>MINPRE Digital - Biblioteca</i>. - Correo Electrónico Socialización Documental. 	
<p>2) Emplean objetivos y resultados cuantificables para todos los niveles y áreas, con indicadores para medir y evaluar el desempeño y el impacto de la organización.</p>	<p>El MINPRE realiza cada año una Planificación Operativa Anual por áreas alineada con los objetivos estratégicos de la organización. Esta planificación (POA) está basada en los programas, proyectos y productos asignados a la institución debido a su naturaleza. Estos elementos a su vez se componen de actividades cuyos resultados son medidos a través de indicadores de gestión con líneas base y metas a alcanzar según el periodo de ejecución.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación Operativa Anual POA 2024. 	
<p>3) Introducen mejoras en el sistema de gestión y el rendimiento de la organización de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés y las necesidades diferenciadas de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, perspectiva de género, diversidad, promoviendo la participación social y de otros sectores, en los planes y las decisiones, etc.).</p>	<p>El MINPRE cuenta con un Sistema de Gestión de Servicios TIC, certificado bajo la norma ISO 20000-1:2018 para el servicio de soporte técnico a usuarios que cuenta con acciones correctivas, a través de las cuales se identifican, priorizan e implementan las correcciones y oportunidades de mejora resultantes de encuestas de Satisfacción, Reclamaciones, Medición y monitoreo de los procesos y servicios, Auditorías internas y externas, Revisión por la Dirección, Informes del servicio, Análisis de Procesos y Riesgos.</p> <p>Adicionalmente, El MINPRE se encuentra en proceso de implementación de un Sistema</p>	

	<p>Integrado de Gestión de Calidad, Cumplimiento Regulatorio y Antisoborno bajos las normas ISO 9001, 37301 y 37001 con el fin de dar cumplimiento al decreto No.36-21 que crea el Programa de Cumplimiento Regulatorio en las Contrataciones Públicas en la República Dominicana y, fortalecer los procesos de rendición de cuentas y compras de la institución.</p> <p>Por otro lado, El MINPRE implementa la nueva metodología de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), actualizada mediante la Resolución 029-2023 del Ministerio de Administración Pública. Esta metodología constituye un elemento central para la mejora del monitoreo y la toma de decisiones en la implementación de las políticas públicas. Esta nueva Evaluación Incluye el monitoreo de las políticas transversales dispuestas en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 que dan relevancia al enfoque de género, sostenibilidad ambiental, cohesión territorial, derechos humanos, gestión de riesgos y participación social.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certificación Sistema de Gestión de Servicios de TI. - Socialización Sistema Integrado de Gestión. - Socializaciones implementación Evaluación de Desempeño Institucional. . 	
<p>4) Gestionan un sistema de información, sistema de Gestión de control interno, y de gestión de riesgos, para el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.</p>	<p>El MINPRE gestiona la información documentada de sus procesos a través de un Sistema de Información colocado en la Intranet y regido por Procedimientos de Control de la Información Documentada.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>Además, la institución construye y fortalece su Sistema de Gestión de Control Interno implementando las Norma Básica de Control Interno (NOBACI) establecidas por la Contraloría General de la República.</p> <p>Por otro lado, el MINPRE tiene implementado una Metodología de Valoración y Administración de Riesgos, a través de la cual se analizan los procesos y productos internos, se identifican los riesgos que pueden suceder, se valora su impacto y probabilidad de ocurrencia y se determinan las acciones de tratamiento a tomar para disminuir su nivel y así no afecten los logros estratégicos y operativos de la institución.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PR-DPD-001 Procedimiento de Control de la Información Documentada. - Intranet Minpre Digital, Sección Biblioteca. - Presentación Inducción, secciones NOBACI y Valoración de Riesgos. - PR-DPD-005 Procedimiento de Valoración y Administración de Riesgos. 	
<p>5) Aplican los principios de gestión de la Calidad Total o se tienen instalados sistemas de gestión de calidad o de certificación como el CAF, el EFQM, la Norma ISO 9001, etc.</p>	<p>El MINPRE aplica la metodología de evaluación del Modelo de Marco Común de Evaluación CAF para el mejoramiento de la calidad en las políticas, procesos, procedimientos y mejoras continua, con la finalidad de impulsar una cultura de calidad. Por consiguiente, realiza un autodiagnóstico institucional con el fin de identificar los puntos fuertes resaltables y los puntos de mejoras para el desarrollo de un Plan a ser ejecutado en el año siguiente. El MINPRE también cuenta con el Sistema</p>	

	<p>de Gestión de Servicios TIC, certificado bajo la Norma ISO/IEC 20000-1:2018.</p> <p>Adicionalmente, El MINPRE se encuentra en proceso de implementación de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Cumplimiento Regulatorio y Antisoborno bajos las normas ISO 9001, 37301 y 37001 con el fin de dar cumplimiento al decreto No.36-21 que crea el Programa de Cumplimiento Regulatorio en las Contrataciones Públicas en la República Dominicana y, fortalecer los procesos de rendición de cuentas y compras de la institución.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autoevaluación CAF 2023 MINPRE. - Certificado Norma ISO/IEC 20000-1:2018. - Socialización Sistema Integrado de Gestión. 	
<p>6) Aseguran una efectiva comunicación externa a todos los grupos de interés; e interna, en toda la organización, a través del uso de medios de gran/mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>Para las comunicaciones internas de la institución se utilizan el correo institucional, los murales físicos que se pueden encontrar en diferentes áreas de la institución y el intranet <i>Minpre Digital</i>. También el MINPRE cuenta con los Kioscos de autoservicio, dispositivos compuestos por una pantalla táctil interactiva que facilitan el acceso a informaciones y solicitudes del personal a los servicios internos ofrecidos por las áreas de Recursos Humanos, Dirección Administrativa y Financiera, Tecnología, Servicios Generales, entre otros.</p> <p>Para las comunicaciones externas se utilizan los medios de comunicación externos tales como las redes sociales, el portal del ministerio, la prensa, televisión, entre otros.</p>	

	<p>A través de todos estos canales se remiten de forma regular informaciones de interés para el personal, otras instituciones del Estado, y la ciudadanía en general.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correo Institucional. - Murales físicos. - Kioskos de autoservicio. - Página Web del Ministerio. - Instagram: @MinPresidenciaRD. - Twitter: @MinpreRD. - Facebook: @MinPresidenciaRD. - Youtube: Ministerio de la Presidencia de la Rep. Dom. 	
7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.	<p>Desde la Dirección de Planificación y Desarrollo del MINPRE se tiene un repositorio con toda la documentación de la institución (manuales, guías, protocolos, procedimientos, instructivos entre otros.</p> <p>Por otro lado, desde la Dirección Administrativa y Financiera se garantizan los recursos, insumos y condiciones físicas para el desarrollo de los procesos los cuales se pueden solicitar a través de un aplicativo llamado LiteSyt.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intranet Minpre Digital, Sección Biblioteca. - Captura de Pantalla LiteSyt. <p>Formulario de solicitudes de Servicios Generales vía Intranet.</p>	
8) Aseguran una buena comunicación interna y externa en toda la organización a través del uso	<p>Para las comunicaciones internas de la institución se utilizan el correo institucional, los murales físicos</p>	

<p>de medios de gran /mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>que se pueden encontrar en diferentes áreas de la institución y el intranet <i>Minpre Digital</i>. También el MINPRE cuenta con los Kioscos de autoservicio, dispositivos compuestos por una pantalla táctil interactiva que facilitan el acceso a informaciones y solicitudes del personal a los servicios internos ofrecidos por las áreas de Recursos Humanos, Dirección Administrativa y Financiera, Tecnología, Servicios Generales, entre otros.</p> <p>Para las comunicaciones externas se utilizan los medios de comunicación externos tales como las redes sociales, el portal del ministerio, la prensa, televisión, entre otros.</p> <p>A través de todos estos canales se remiten de forma regular informaciones de interés para el personal, otras instituciones del Estado, y la ciudadanía en general.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correo Institucional. - Murales físicos. - Kioscos de autoservicio. - Página Web del Ministerio. - Instagram: @MinPresidenciaRD. - Twitter: @MinpreRD. - Facebook: @MinPresidenciaRD. - Youtube: Ministerio de la Presidencia de la Rep. Dom 	
<p>9) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.</p>	<p>El MINPRE a través del proceso de Evaluación del Desempeño fomenta la retroalimentación e incentiva al desarrollo de los colaboradores</p>	

	<p>identificando sus oportunidades de mejoras e impulsando sus fortalezas.</p> <p>A través del Procedimiento de Quejas, Reclamaciones y Sugerencias, el MINPRE promueve la cultura de mejora continua, permitiendo que los colaboradores de la institución expresen sus opiniones y oportunidades de mejora continua sobre los procesos internos de la institución apoyados de la innovación.</p> <p>Se realizan encuesta de opinión de clima al personal con la finalidad de que el empleado tenga la oportunidad de poder retroalimentar sobre los aspectos más relevantes de la institución y participar en las principales decisiones y estrategias para trabajar.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PR-DRH-009 V04 Procedimiento de Evaluación de Desempeño. - PR-DPD-013 V01 Procedimiento de Gestión de Quejas y Sugerencias. - Buzón de Quejas y Sugerencias. - Proceso Encuesta de Clima Organizacional. 	
<p>10) Comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.</p>	<p>Para las comunicaciones internas de la institución se utilizan el correo institucional, los murales físicos que se pueden encontrar en diferentes áreas de la institución y el intranet <i>Minpre Digital</i>.</p> <p>Para las comunicaciones externas se utilizan los medios de comunicación externos tales como las redes sociales, el portal del ministerio, la prensa escrita, televisión, entre otros.</p>	

	<p>A través de todos estos canales se remiten de forma regular informaciones de interés para el personal, otras instituciones del Estado, y la ciudadanía en general. Se da a conocer las motivaciones, iniciativas y expectativa de las estrategias a implementar.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correo Institucional. - Murales físicos - Kioskos de autoservicio - Página Web del Ministerio. - Instagram: @MinPresidenciaRD. - Twitter: @MinpreRD. - Facebook: @MinPresidenciaRD. - Youtube: Ministerio de la Presidencia de la Rep. Dom. 	
--	---	--

Subcriterio I.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p>		
<p>1) Predican con el ejemplo, actuando personalmente en consonancia con los objetivos y valores establecidos. Estimulando la creación de equipos de mejoras y participando en actividades que realiza la organización que promuevan. (Por ejemplo, integridad, sentido, respeto, participación, innovación, empoderamiento, precisión, responsabilidad, agilidad).</p>	<p>La alta dirección del MINPRE (ministros, viceministros, directores, encargados, asesores y coordinadores) participan, en representación de la institución, en las actividades referentes a los planes, programas y proyectos que impulsan y ejecutan.</p> <p>Los líderes inspiran y modelan los valores institucionales. Son parte activa y muestran compromiso y responsabilidad para que sus equipos participen en todas las iniciativas que organiza el Ministerio. En el ministerio se realizan las</p>	

	<p>actividades donde participan los líderes y el personal que incentivan al liderazgo, la responsabilidad, la innovación entre otros valores y principios institucionales. Se llevó a cabo el Programa Dominicana se Transforma que promueve valores. De igual modo realizamos un evento de integración Teambuilding donde fueron reforzados los valores Institucionales.</p> <p>Desde la Oficina de Acceso a la Información se trabajan los valores de la institución, enseñanza y difusión juntamente con la Dirección de Recursos Humanos y la Máxima Autoridad. Esta última figura vela y promueve el cumplimiento de los objetivos y valores establecidos en la institución.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nota de Empresa <i>Gobierno realiza mesa de trabajo para reforzar acciones en materia de inclusión.</i> - Imágenes Evento Teambuilding. - Imágenes Proceso Dominicana se Transforma. - Imágenes Actividades institucionales y de equipo donde participan los líderes viceministros y directivos del ministerio. - Declaraciones Juradas de los funcionarios debidamente cargadas al Portal de Transparencia de la institución. 	
<p>2) Inspiran a través de una cultura de respeto y liderazgo impulsada por la innovación y basada en la confianza mutua y la apertura para contrarrestar cualquier tipo de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades y</p>	<p>La institución cuenta con el Procedimiento de Clima Organizacional, que establece que la Dirección de Recursos Humanos es responsable de propiciar un clima laboral que incentive:</p>	

<p>abordando las necesidades individuales y las circunstancias personales de los empleados.</p>	<p>El trabajo competente, honesto y eficaz de los colaboradores del MINPRE, que a su vez garantice el funcionamiento de una Administración Pública moderna y de calidad;</p> <p>Relaciones armoniosas, cordiales y de mutuo respeto, así como el fundamento de la igualdad de oportunidades, buen trato y los principios de igualdad y de la no discriminación;</p> <p>El involucramiento activo, participativo y democrático de los colaboradores públicos del MINPRE que busca mejorar el desempeño laboral efectivo de los mismos.</p> <p>Como resultado de esto, en el marco de la Encuesta de Clima Laboral 2023, el ministerio obtuvo una calificación de 80.88% como resultado del nivel de satisfacción.</p> <p>Por otro lado, El MINPRE implementa la nueva metodología de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), actualizada mediante la Resolución 029-2023 del Ministerio de Administración Pública. Esta metodología constituye un elemento central para la mejora del monitoreo y la toma de decisiones en la implementación de las políticas públicas. Esta nueva Evaluación Incluye el monitoreo de las políticas transversales dispuestas en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 que dan relevancia al enfoque de género, sostenibilidad ambiental, cohesión territorial, derechos humanos, gestión de riesgos y participación social. Bajo estos principios se busca generar un cambio en la organización, promoviendo</p>	
---	---	--

	<p>la igualdad de oportunidades, la participación social, el respeto mutuo y el respeto a nuestro entorno.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PR-DRH-003 V01 Procedimiento de Clima Organizacional. - Resultados Encuesta Clima Laboral MINPRE 2023. - Socializaciones implementación Evaluación de Desempeño Institucional. 	
<p>3) Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.</p>	<p>Para las comunicaciones internas de la institución se utilizan el correo institucional, los murales físicos que se pueden encontrar en diferentes áreas de la institución y el intranet <i>Minpre Digital</i>. A través de todos estos canales se remiten de forma regular informaciones de interés para el personal.</p> <p>Para consultar a los empleados, Se realizan encuesta de opinión de clima al personal con la finalidad de que el empleado tenga la oportunidad de poder retroalimentar sobre los aspectos más relevantes de la institución y participar en las principales decisiones y estrategias para trabajar.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medios internos de comunicación. - Resultados Encuesta Clima Laboral MINPRE 2023. 	
<p>4) Empoderan y apoyan al personal en el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos, proporcionándoles retroalimentación oportuna, para mejorar el desempeño, tanto grupal como individual.</p>	<p>A través del Sistema de Evaluación de Desempeño se realiza un acuerdo entre el colaborador y el supervisor donde se establecen los objetivos, tareas de cada colaborador del MINPRE, estableciendo además fechas de compromiso y puntuación de acuerdo con la carga que representaba dicha tarea en cuanto a tiempo y esfuerzo. Por medio de dicho modelo se evalúa la ejecución de cada uno de los</p>	

	<p>servidores que a la fecha de la evaluación cuenten con 6 meses o más dentro de la institución. A partir de los resultados obtenidos cada supervisor realiza una reunión individual con cada servidor con el fin de informar los resultados y retroalimentar si fuese necesario.</p> <p>Además, el MINPRE estuvo inmerso en el Programa de la Fundación Dominicana Se Transforma, donde se realizaron mesas de transformación con líderes y colaboradores con la finalidad de aplicar un método de enseñanza de valores y autoliderazgo en los colaboradores.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema Digital de Evaluación Desempeño. - Imágenes Proceso Dominicana se Transforma. 	
<p>5) Motivan, fomentan y potencializan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.</p>	<p>Con el fin de eficientizar el proceso de implementación y evaluación de las Normas Básicas de Control Interno para el Sistema de Control Interno Institucional, la máxima autoridad del MINPRE empoderó a cada director de las áreas funcionales para aprobar los documentos que registran los procesos, operaciones y controles de las áreas y que no requieran la erogación de fondos y valores del MINPRE. Esto está establecido en el Procedimiento de Control de la Información Documentada.</p> <p>En el ámbito Administrativo y Financiero, el ministerio cuenta con una política que establece las políticas y normas generales para la designación, registro y delegación de firmas de todos los documentos que requieran firmas autorizadas, para</p>	

	<p>los procesos de gestión financiera y de compras en el Ministerio de la Presidencia</p> <p>Por otro lado, cada documento controlado del MINPRE, en su sección de <i>Responsabilidades</i>, especifica los cargos y sus responsabilidades dentro del proceso en cuestión, así como las delegaciones que apliquen.</p> <p>Los líderes delegan autoridad a los colaboradores permitiendo el desarrollo de competencias y capacidades. La delegación y autoridad se sujeta a la Matriz de delegación y Suplencia.</p> <p>Evidencia: -PR-DPD-001 Procedimiento de Control de la Información Documentada. -PO-DAF-001 Política de Delegación de Firmas Autorizadas en Procesos Administrativos y Financieros -Información Documentada y controlada del MINPRE. -Matriz de Suplencia MINPRE</p>	
<p>6) Promueven una cultura de aprendizaje para estimular a que los empleados desarrollen sus competencias y se adapten y cumplan con nueva demandas y requisitos (anticipándose y adaptándose a los cambios).</p>	<p>El MINPRE otorga becas al personal en programas de grado, postgrado y educación continua que guarden relación con las funciones que desempeña y su cobertura depende de la puntuación alcanzada en su evaluación de desempeño anterior. Además, dentro de sus responsabilidades, los supervisores registran las formaciones requeridas para cada colaborador en el Plan de Mejora del sistema de Evaluación de Desempeño anual que alimenta el Plan anual de Capacitaciones.</p>	

	<p>Además, la Dirección de Recursos Humanos remite periódicamente oportunidades de formación relacionadas al quehacer institucional disponibles y gratuitas para los empleados.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PR-DRH-008 V05 Procedimiento de Capacitación de Colaboradores - Correos invitación acciones formativas. 	
<p>7) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.</p>	<p>A través del Incentivo por cumplimiento de indicadores, el MINPRE reconoce y premia los esfuerzos de sus equipos de trabajo internos en la evaluación del cumplimiento de los indicadores del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP).</p> <p>Para el reconocimiento y premiación de los esfuerzos individuales, se otorga un Bono según los resultados de las evaluaciones de desempeño individual.</p> <p>También se han realizado acciones de reconocimientos a personal individual, así como a equipos institucionales. Mediante El Programa de reconocimiento Bien Hecho los líderes y colaboradores reconocen el trabajo bien hecho o buenas prácticas y acciones.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pago Incentivo por cumplimiento de indicadores. - Pago por bono de Desempeño. - Reconocimiento Director CSIRT-RD. - Reconocimiento Compras Públicas Verdes. 	

	- Publicación y Sistema Programa de Reconocimiento Bien Hecho.	
--	--	--

Subcriterio 1.4 Gestionar relaciones efectivas con las autoridades políticas y otros grupos de interés.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p>		
<p>1) Analizan y monitorean las necesidades y expectativas de los grupos de interés, incluidas las autoridades políticas relevantes, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y comparten estos datos con la organización.</p>	<p>El Minpre se mantiene monitoreando las necesidades y expectativas de los grupos de interés y las traduce en proyectos, iniciativas, y políticas públicas en pro de satisfacerlos.</p> <p>Por otro lado, desde la Comisión para el Desarrollo Hipotecario y de Fideicomiso se realiza los levantamientos de las necesidades de las comunidades donde desarrollan los proyectos con el fin de poder contemplar los servicios necesarios para asegurar la calidad de vida de los ciudadanos. Un ejemplo de ello es el proyecto de familia feliz y que a través del mismo se dan facilidades para que toda familia pueda adquirir su primera vivienda.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notas de Prensa: Iniciativas, mesas de trabajo, nuevos proyectos MINPRE. 	

<p>2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.</p>	<p>La alta dirección del MINPRE (ministros, viceministros, directores, encargados, asesores y coordinadores) participan, en representación de la institución, en las actividades referentes a los planes, programas y proyectos que impulsan y ejecutan. En estos encuentros, la alta dirección se trabaja, se socializa y se reconoce a otras autoridades y servidores políticos y administrativos para mantener proactivamente las relaciones con estos entes y los organismos a los que pertenecen.</p> <p>Desde el MINPRE se desarrollan y mantienen relaciones de colaboración y cooperación con autoridades políticas.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nota de Prensa donde se evidencian las relaciones de las autoridades del MINPRE con otras autoridades políticas. 	
<p>3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.</p>	<p>La institución identifica las políticas públicas relevantes para incorporarlas y aplicarlas en la planificación de la organización a fin de dar cumplimiento a las metas presidenciales y ODS que influye de manera directa en la institución.</p> <p>Por otro lado, El MINPRE implementa la nueva metodología de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), actualizada mediante la Resolución 029-2023 del Ministerio de Administración Pública. Esta metodología</p>	

	<p>constituye un elemento central para la mejora del monitoreo y la toma de decisiones en la implementación de las políticas públicas. Esta nueva Evaluación Incluye el monitoreo de las políticas transversales dispuestas en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 que dan relevancia al enfoque de género, sostenibilidad ambiental, cohesión territorial, derechos humanos, gestión de riesgos y participación social.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Estratégico Institucional 2021-2024. - Socializaciones implementación Evaluación de Desempeño Institucional. 	
<p>4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.</p>	<p>Los objetivos y metas del MINPRE consignados en los diferentes planes están alineados con las políticas públicas definidas y al cumplimiento con las metas presidenciales asignadas a la Institución. Estos planes incluyen las partidas presupuestarias para el logro de los resultados esperados conforme las metas físicas de la Estructura Programática del Presupuesto.</p> <p>Por otro lado, El MINPRE implementa la nueva metodología de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), actualizada mediante la Resolución 029-2023 del Ministerio de Administración Pública. Esta metodología constituye un elemento central para la mejora del monitoreo y la toma de decisiones en la implementación de las políticas públicas. Esta nueva Evaluación Incluye el monitoreo de las políticas transversales dispuestas en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 que dan relevancia al enfoque de género, sostenibilidad ambiental, cohesión</p>	

	<p>territorial, derechos humanos, gestión de riesgos y participación social.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - POA MINPRE 2024. - Plan Estratégico Institucional PEI 2021-2024. - Socializaciones implementación Evaluación de Desempeño Institucional. 	
<p>5) Gestionan y desarrollan asociaciones con grupos de interés importantes (ciudadanos, organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y asociaciones profesionales, industria, otras autoridades públicas, etc.).</p>	<p>El Ministerio participa constantemente de las actividades organizadas por las diferentes instituciones y organizaciones profesionales del país. Dependiendo de la actividad realizada uno o varios representantes del Ministerio se hacen presente en las mismas.</p> <p>Para la elaboración de la Agenda Digital 2030 fueron tomados en cuenta los aportes de entidades de la sociedad civil, asociaciones empresariales, organismos y expertos internacionales, entidades académicas, así como de las entidades públicas que conforman el Gabinete de Transformación Digital.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notas de Prensa que evidencia asociaciones con grupos de interés. - Agenda Digital 2030 	
<p>6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.</p>	<p>El Ministerio participa constantemente de las actividades organizadas por las diferentes instituciones y organizaciones profesionales, nacional e internacionalmente. Dependiendo de la actividad realizada uno o varios representantes del Ministerio se hacen presente en las mismas.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	Evidencia:
--	-------------------

- Nota de Prensa participación actividades externas.

-	
7) Promueven la conciencia pública, la reputación y el reconocimiento de la organización y desarrollan un concepto de marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés.	<p>El Ministerio de la Presidencia actualmente cuenta con una campaña de Difusión tanto en medios impresos, tv, radio y redes sociales.</p> <p>A través de la cuenta Familia Feliz se realizan publicaciones relacionadas a los trabajos realizados a través del Plan Nacional de Viviendas Familia Feliz, que beneficia a emprendedores y miles de familias vulnerables generando proyectos de viviendas y facilitando su adquisición, como las inauguraciones, testimonios, ferias de vinculación, entre otros.</p> <p>A través de la Semana de la Ética y la campaña #DominicanaSinCorrupción, trabajada por la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo de la institución, se promueve una conciencia pública, los valores y el reconocimiento de la institución.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Semana de la Ética 2024 MINPRE. - Campaña Dominicana Sin Corrupción. - Página Web Familia Feliz.

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.

Considerar lo que la organización está haciendo para lograr lo siguiente.

Subcriterio 2.1. Identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés, el entorno, así como la Información relevante para la gestión.

Documento Externo
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Identifica las condiciones que deben cumplirse para alcanzar los objetivos estratégicos, mediante el análisis regular del entorno externo, incluido el cambio legal, político, variables socioculturales, económicas, demográficas y la digitalización, factores globales como el cambio climático y otros, como insumos para estrategias y planes.	<p>Se realiza PEST y un FODA a nivel interno en la organización, en el cual se contempla el análisis de los elementos tanto interno como externo para alcanzar los objetivos estratégicos plasmados en el Plan Estratégico Institucional 2021-2024.</p> <p>Evidencias: - Plan Estratégico Institucional 2021-2024.</p>	
2) Tiene identificados a todos los grupos de interés relevantes y se realizan levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.	<p>Se levantaron los indicadores de gestión por área de acuerdo con los entregables periódicos y los objetivos de las áreas. La medición de estos se realiza anualmente. Además, se levantaron indicadores en el PEI 2021-2024 que servirán de marco para evaluar los logros a nivel general de la organización de acuerdo con las estrategias preestablecidas.</p> <p>Evidencia: - Plan Estratégico Institucional 2021-2024.</p>	
3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.	<p>En el proceso de actualización del PEI 2021-2024 fueron consultadas y analizadas las distintas reformas del sector público, así como las vinculadas de manera directa con la política pública de la institución. Como resultado de este análisis, fueron identificadas y definidas las estrategias institucionales para el período 2021-2024.</p> <p>Evidencia: - Plan Estratégico Institucional 2021-2024.</p>	

<p>4) Analiza el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos). Por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos, etc.</p>	<p>Se evidencia la implementación del Marco Común de Evaluación (CAF) donde se ha evaluado por medio de la guía autodiagnóstico de dicho modelo, los puntos fuertes y puntos de mejora del Ministerio a partir del cual se realiza un Plan de Mejora institucional. Además, se han realizado análisis sobre las debilidades y fortalezas de la institución, logrando así identificar posibles riesgos desde el contexto institucional que impacta en el MINPRE.</p> <p>Para el desarrollo del PEI 2021-2024 se realizó un Análisis FODA con el fin de enfocar las estrategias a desarrollar de acuerdo con los resultados de dicho análisis y atacar principalmente las debilidades y amenazas alrededor de la gestión del Ministerio.</p> <p>El Minpre Aplica la Metodología de Valoración y Administración de Riesgos basada en la norma ISO 31000 de Gestión de Riesgos y la Normas Básicas de Control Interno para identificar los riesgos y oportunidades en los procesos de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autoevaluación CAF 2023. - PR-DPD-005 Procedimiento de Valoración y Administración de Riesgos. - Plan Estratégico Institucional 2021-2024 	
---	---	--

Subcriterio 2.2. Elaborar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada.

Ejemplos	Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
----------	----------------	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

	(Detallar Evidencias)	
La Organización:		
<p>1) Traduce la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) en base a prioridades y a las estrategias nacionales.</p>	<p>Para la definición de las estrategias y objetivos institucionales en el período 2021-2024, la institución tomó como base las informaciones del contexto interno recopiladas a partir del análisis y expectativas de los distintos grupos de interés, así como el análisis del contexto socioeconómico y sectorial. En el marco de este proceso, los planes operativos anuales se formulan en función de los objetivos del PEI y de las prioridades definidas tanto por la Institución.</p> <p>En el PEI 2021-2024 quedan esclarecidas la misión y visión de la institución a través de los 5 ejes estratégicos establecidos. Así mismo cada eje estratégico engloba una serie de objetivos estratégicos que describen el efecto e impacto que se espera lograr con las acciones Institucionales.</p> <p>Estos Objetivos estratégicos se operativizan a través de un plan anual de cada área en el que se plasman actividades que en conjunto aportan al logro de objetivos a corto plazo.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Estratégico Institucional 2021-2024. - Plan Operativo Anual 2024. 	
<p>2) Involucra los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, dando prioridad a sus expectativas y necesidades.</p>	<p>En el MINPRE, a nivel interno, se involucra a las diferentes direcciones en el desarrollo de la estrategia y planificación institucional. Se realizó una encuesta, donde se pudo detectar las expectativas y necesidades del personal. Asimismo, se realizan</p>	

	<p>reuniones con cada una de las partes interesadas y en conjunto.</p> <p>Evidencias:</p> <p>- Encuestas aplicadas a los distintos grupos de interés en el proceso PEI 2021-2024.</p>	
<p>3) Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.</p>	<p>A través de los ejes estratégicos (Eje I <i>Coordinación y direccionamiento estratégico del Plan de Gobierno</i> y Eje 4 <i>Fortalecimiento Institucional</i>) y objetivos estratégicos (OE1, OE10, OE12, OE13, OE23) definidos en el Plan Estratégico Institucional, se contemplan los aspectos de sostenibilidad, responsabilidad, social, diversidad y de género que permean en los planes, programas, proyectos y productos de las áreas del MINPRE.</p> <p>En el MINPRE se ha desarrollado el Programa de 3R. Asimismo, desde la Dirección de Recursos Humanos se ha trabajado la iniciativa de realizar actividades de Responsabilidad Social. También, se han convocado jornadas de reforestación y limpieza de costas, en la que los colaboradores han participado activamente.</p> <p>Por otro lado, El MINPRE implementa la nueva metodología de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), actualizada mediante la Resolución 029-2023 del Ministerio de Administración Pública. Esta metodología constituye un elemento central para la mejora del monitoreo y la toma de decisiones en la implementación de las políticas públicas. Esta nueva Evaluación Incluye el monitoreo de las políticas transversales dispuestas en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 que dan relevancia al enfoque de</p>	

	<p>género, sostenibilidad ambiental, cohesión territorial, derechos humanos, gestión de riesgos y participación social.</p> <p>El Plan Operativo Anual consolida las actividades, proyectos e iniciativas que integran aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Estratégico Institucional PEI 2021-2024. - Socializaciones implementación Evaluación de Desempeño Institucional. - POA 2024 	
<p>4) Asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan. Por ejemplo: presupuesto anual, plan anual de compras para las licitaciones correspondientes, previsión de fondos, gestión de donaciones, etc.</p>	<p>El Minpre asegura la disponibilidad de los recursos previstos en el Plan estratégico institucional, desglosándolos y asignándolos a actividades previstas en los planes operativos. Luego de esto se realiza una planificación de todas las compras de bienes y contrataciones de servicios requeridas para el desarrollo de estas actividades. Por último, consolida las necesidades de fondos de estas actividades en un Presupuesto Institucional a ser aprobado en la Ley de Presupuesto.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - POA MINPRE 2024. - PACC MINPRE 2024. - Presupuesto MINPRE 2024. 	

Subcriterio 2.3. Comunicar, implementar y revisar estrategias y planes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		

Documento Externo
SGC-MAP

<p>1) Implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados.</p>	<p>El MINPRE cuenta con un Plan Estratégico Institucional que contiene las prioridades de la institución para el período 2021–2024, las cuales se ejecutan mediante los POA por áreas y proyectos institucionales. Mediante la Resolución MINPRE 2022-07 se aprobó una nueva estructura organizacional que responde a la misión institucional.</p> <p>Se cuenta con manuales, directrices, políticas y procedimientos que rigen el quehacer institucional. Los mismos son actualizados según necesidad o por período máximo de 2 años.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Estratégico Institucional MINPRE 2021-2024 - POA MINPRE 2024 - Resolución MINPRE 2022-07 que aprueba la estructura organizacional del MINPRE - Repositorio de documentos en la INTRANET del MINPRE. 	
<p>2) Elabora planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>El MINPRE dispone de un Plan Operativo Anual 2024 que contiene los productos y servicios de la institución que se generan desde las diferentes áreas organizacionales, tanto sustantivas como de apoyo, el mismo contiene los resultados esperados e indicadores de medición.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - POA MINPRE 2024. 	
<p>3) Comunica eficazmente los objetivos las estrategias, planes/ tareas y los resultados previstos/logrados a los grupos de interés y al personal en los diferentes niveles</p>	<p>En el Ministerio se realiza la divulgación del PEI y el POA en el portal institucional, asegurando que son comunicados eficazmente los objetivos y estrategias de la institución. De igual manera se colocan en el portal institucional los informes de logros del POA.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>organizacionales para garantizar una implementación efectiva y uniforme.</p>	<p>Evidencias: - Portal de Transparencia con informaciones de PEI y POA.</p>	
<p>4) Realiza un monitoreo, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles, con los responsables de los mismos (direcciones, departamentos, personal) para conocer el nivel de avance alcanzado y realizar los ajustes o cambios necesarios.</p>	<p>Se realizan Informes de seguimiento, monitoreo y evaluación POA por área y los respectivos informes de resultados son publicados a través de la página web del MINPRE. Estos informes sirven de marco para evaluar los logros a nivel general de la organización de acuerdo con las estrategias definidas.</p> <p>Evidencia: - Informes trimestrales de monitoreo del POA 2024. - Memoria Institucional 2023.</p>	

Subcriterio 2.4. Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.</p>	<p>En el MINPRE trimestralmente se evalúan los resultados o avances en las estrategias previamente establecidas para el periodo, esto se realiza desde la Dirección de Planificación y Desarrollo y de acuerdo con las tareas, proyectos o procesos establecidos en el POA de cada área. Cada una de las tareas, procesos o proyectos genera un indicador que permite el monitoreo constante de los mismos y a través de ese desempeño podemos detectar las mejoras considerando la oportunidad de mejoras para la aplicación de tecnologías.</p>	

	<p>Desde el viceministerio de Agenda Digital, coordinamos e impulsamos la estrategia llamada a transformar digitalmente la vida de todos los ciudadanos.</p> <p>Evidencia: - Informes trimestrales de monitoreo del POA 2024. - Agenda Digital 2030.</p>	
<p>2) Construye una cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento, etc.</p>	<p>El Ministerio ha realizado diferentes procesos y actividades de benchmarking y benchlearning con otras instituciones, con la finalidad de intercambiar conocimientos, desarrollar iniciativas/planes e intercambiar buenas prácticas d gestión a través de mesas de trabajo y capacitaciones.</p> <p>Dentro de los proyectos de la Estrategia de Transformación Digital existe un capítulo completo sobre Innovación en la tecnología, el fomento a la educación y fortalecimiento de capacidades.</p> <p>Evidencias: - Agenda Digital 2030. - Notas de Prensa procesos de innovación, formación y mesas de trabajo.</p>	
<p>3) Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.</p>	<p>La Política Nacional de Innovación de la República Dominicana 2030 (PNI2030) fue presentada como la hoja de ruta del país en materia de innovación para lograr la transformación productiva sostenible y la inclusión, contribuyendo al desarrollo sostenible del país y a la calidad de vida de los ciudadanos. Las metas establecidas en la PNI2030 apuntan a lograr un ecosistema de innovación, atendiendo a los siguientes desafíos: Talento Humano, Gobernanza Efectiva, Inversión en</p>	

	Innovación, Mentalidad y Cultura de la Innovación y Sostenibilidad, Transición y Eficiencia Energética. Evidencia: - Política Nacional de Innovación PNI 2030	
4) Promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión y para hacer frente a las nuevas expectativas de los ciudadanos/ clientes, reducir costos y proporcionarles bienes y/o servicios con un mayor valor agregado.	En el MINPRE, dada la naturaleza de la institución, solamente se provee el servicio de Memorias Institucionales por medio del portal o página web de este, donde los ciudadanos pueden descargar de manera gratuita las Memorias Institucionales de cada una de las instituciones del Estado. Evidencia: - Portal Transparencia, Sección Rendición de Cuentas. (www.minpre.gob.do)	
5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.	El Minpre asegura la disponibilidad de los recursos previstos en el Plan estratégico institucional, desglosándolos y asignándolos a actividades previstas en los planes operativos. Luego de esto se realiza una planificación de todas las compras de bienes y contrataciones de servicios requeridas para el desarrollo de estas actividades. Por último, consolida las necesidades de fondos de estas actividades en un Presupuesto Institucional a ser aprobado en la Ley de Presupuesto. Evidencias: - POA MINPRE 2024. - PACC MINPRE 2024. - Presupuesto MINPRE 2024.	

CRITERIO 3: PERSONAS

Considerar qué está haciendo la organización para lograr lo siguiente.

Subcriterio 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

La Organización:		
<p>1) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.</p>	<p>En el MINPRE se elabora anualmente la Planificación de los Recursos Humanos, por medio de las Políticas Institucionales para estos fines, que se evalúa al finalizar cada año, tomando en cuenta las estructuras aprobadas, y las necesidades de cada área, alineado al presupuesto disponible.</p> <p>Evidencias: - Planificación de Recursos Humanos 2024.</p>	
<p>2) Desarrolla e implementa una política transparente de recursos humanos basada en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.</p>	<p>Se evidencia en el MINPRE que, para el Reclutamiento interno y externo, la Dirección de Recursos Humanos se soporta en el Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal y la Ley de Función Pública tomando en consideración las competencias de sus colaboradores y los criterios sociales.</p> <p>Se evidencia que para realizar el proceso interno se verifica su Evaluación del Desempeño.</p> <p>Luego de esta evaluación de competencias y destrezas de los candidatos, se garantiza que los colaboradores cuenten con las capacidades adecuadas para la ejecución de las tareas y responsabilidades asignadas.</p> <p>El MINPRE posee una escala salarial para cada grupo ocupacional, una vez un personal es promovido se le aplica su incremento salarial respondiendo a dicha escala.</p> <p>Se evidencia la implementación de recompensas mediante un Bono por desempeño, este funciona como recompensa por los resultados sobresalientes en la evaluación de desempeño.</p> <p>Evidencias:</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> - PR-DRH-006 Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal. - PR-DRH-002 Procedimiento de Compensación y Beneficios. - PR-DRH-009 Procedimiento de Evaluación de Desempeño. - PR-DRH-008 Procedimiento de Capacitación de Colaboradores. 	
<p>3) Implementa en la política de recursos humanos considerando los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.</p>	<p>Dentro del Procedimiento de Reclutamiento y Selección están establecidas las políticas operacionales para el reclutamiento y selección de personal, dando igualdad de oportunidades.</p> <p>Para asegurar la flexibilidad de los horarios, vacaciones, licencia y permisos a los empleados nos apegamos a lo que establece la Ley de Función Pública 41-08 en su Reglamento de Relaciones Laborales afianzado por la PR-DRH-002 Procedimiento de Compensación y Beneficios.</p> <p>Se coordinan también actividades anuales orientadas a la responsabilidad social.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PR-DRH-006 Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal. - PR-DRH-002 Procedimiento de Compensación y Beneficios. - Actividades de Responsabilidad Social. 	
<p>4) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.</p>	<p>Se evidencia que desde la Dirección de Recursos Humanos del MINPRE se ha adoptado la Gestión por Competencias, lo que implica su implementación desde el Reclutamiento y Selección hasta la Evaluación del Desempeño.</p>	

	<p>Se evidencia que las capacidades de los colaboradores del MINPRE son las adecuadas de acuerdo con sus competencias para el desarrollo de la misión, las tareas y responsabilidades asignadas, según lo establecido en el Proceso de Reclutamiento y Selección se aplican pruebas electrónicas de competencias, que son enviadas a los candidatos a través del correo electrónico, además de estas pruebas son aplicadas pruebas técnicas o de especialización del puesto y la entrevista por competencias.</p> <p>Evidencias:</p>
--	---

- PR-DRH-006 Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal.

<p>5) Apoya una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño sistemáticamente y conduciendo diálogos de desempeño con las personas.</p>	<p>Cada año la Dirección de Recursos Humanos planifica el proceso de elaboración de acuerdos de desempeño para todos los colaboradores del Minpre. En este proceso, Supervisores y supervisados definen en conjunto las metas a lograr para cada colaborador y los indicadores con los cuales se medirá el desempeño de sus funciones.</p> <p>A través del Sistema de Evaluación de Desempeño se realiza un acuerdo entre el colaborador y el supervisor donde se establecen los objetivos, tareas de cada colaborador del MINPRE, estableciendo además fechas de compromiso y puntuación de acuerdo con la carga que representaba dicha tarea en cuanto a tiempo y esfuerzo. Por medio de dicho modelo se evalúa la ejecución de cada uno de los servidores que a la fecha de la evaluación cuentan con 6 meses o más dentro de la institución. A partir de los resultados obtenidos cada supervisor realiza una reunión individual con cada</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>servidor con el fin de informar los resultados y retroalimentar si fuese necesario.</p> <p>Evidencias: - PR-DRH-009 Procedimiento de Evaluación de Desempeño I</p>	
<p>6) Aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, mediante el establecimiento de una unidad de género, datos o estadísticas desagregados por sexo, en cuanto a: la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.</p>	<p>Dentro del Marco de la nueva Evaluación de Desempeño Institucional EDI se implementa la Política Transversal de Género Establecida en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030. Esta política contiene una serie de indicadores que abarcan aspectos institucionales como: designación de funciones, formación n en enfoque de género, asignación presupuestaria, desagregación de estadísticas entre otras acciones que permitan transversalizar el enfoque en la operación y producción de la institución.</p> <p>Evidencias: - Evidencias Enfoque de Género.</p>	

Subcriterio 3.2. Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Implementa una estrategia o plan de desarrollo de recursos humanos basado en las competencias actuales y futuras identificadas, las habilidades y los requisitos de desempeño de las personas.</p>	<p>Se realiza un plan de capacitación basado en las necesidades por puesto, persona y el modelo de competencia del MINPRE. Este Plan de Capacitación se elabora tomando en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño individuales, las habilidades requeridas en los perfiles de cargos y las necesidades técnicas para el desarrollo de nuevos proyectos y actividades. Del mismo modo se incluyen programas que desarrollan otras capacidades y competencias con una visión de futuro.</p>	

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de Capacitación 2024. - PR-DRH-008 Procedimiento de Capacitación de colaboradores. 	
<p>2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos.</p>	<p>La planificación de recursos humanos contempla el personal necesario para garantizar el logro de los resultados.</p> <p>El MINPRE a través del Procedimiento de Reclutamiento y Selección atrae el personal con las competencias requeridas en el perfil de cargos de las posiciones vacantes, sustentadas en el Manual de Cargos institucional.</p> <p>Para el desarrollo de los talentos se realiza un plan de capacitación basado en las necesidades por puesto, persona y el modelo de competencia del MINPRE. Este Plan de Capacitación se elabora tomando en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño individuales, las habilidades requeridas en los perfiles de cargos y las necesidades técnicas para el desarrollo de nuevos proyectos y actividades.</p> <p>El MINPRE ha implementado el procedimiento de Evaluación de Desempeño, donde cada empleado tiene la oportunidad de ser evaluado en varias áreas como son (I) Resultado (II)Competencias, de acuerdo a los resultados en cada uno de estos campos, se trabaja con el empleado un programa de mejora, donde se contempla entre otros puntos, un plan de capacitación que le permita al empleado desarrollar o mejorar las capacidades o aptitudes</p>	

	<p>que en su evaluación resultaron en valores mínimos de acuerdo a la función que realiza.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Anual de Recursos Humanos 2024. - PR-DRH-006 Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal. - PR-DRH-008 Procedimiento de Capacitación de Colaboradores - PR-DRH-009 Procedimiento de Evaluación de Desempeño. 	
<p>3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo, laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).</p>	<p>Se evidencia que el MINPRE tiene un Programa de Desarrollo de Competencias, que se desarrolla tanto en modalidad online y presencial. En adición al programa de Desarrollo, periódicamente se envían por correo electrónico convocatorias de cursos, talleres o charlas online de las empresas contratadas para el servicio de capacitación.</p> <p>Por otro lado, las distintas áreas participan en mesas técnicas de trabajo donde se comparten conocimientos, competencias e ideas con otras instituciones y organismos externos, públicos y privados.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correos invitación acciones formativas - Notas de Prensa Participación Mesas Técnicas. - Plan de Capacitación 2024. 	
<p>4) Establece planes de desarrollo de competencias individuales del personal, que incluyan habilidades personales y gerenciales, desarrollo de liderazgo, incluidos los instrumentos de gestión pública.</p>	<p>Se evidencia que en la evaluación del Desempeño que se realiza cada año, cada empleado tiene la oportunidad de ser evaluado en varias áreas como son: (I) Resultado, (II) Competencias, de acuerdo a los resultados en cada uno de estos campos, se</p>	

	<p>trabaja con el empleado un programa de mejora, donde se contempla entre otros puntos, un plan de capacitación individual, que permita trabajar a través de capacitaciones el fortalecimientos de las competencias y habilidades tanto personales como gerenciales.</p> <p>Dentro del Plan de Capacitación se incluyen programas que refuerzan las competencias a los colaboradores, identificadas mediante la evaluación del desempeño, así como programas focalizados y requerimientos específicos dirigidos a los diferentes grupos ocupacionales.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de Mejora del Sistema Evaluación Desempeño. - Plan de Capacitación 2024. 	
<p>5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.</p>	<p>Se evidencia que el MINPRE, posee un procedimiento de Inducción para guiar a los nuevos colaboradores sobre los aspectos generales de la institución y la administración pública. Una vez el empleado acepta la posición, su primer día de trabajo es recibido en el Palacio Nacional en donde se le entrega toda la información correspondiente a la posición. También se les entregan sus principales herramientas de trabajo. Esto concluye con la guía o recorrido al Palacio Nacional. Una vez culminado este proceso se le entrega el nuevo empleado al Supervisor.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PR-DRH-004 Procedimiento de Inducción al Personal de Nuevo Ingreso; - Presentación de Inducción 2024. 	

<p>6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.</p>	<p>El Proceso de Reclutamiento contempla los ascensos y promociones internas basados en las vacantes disponibles y los méritos mostrados por cada colaborador.</p> <p>Como elemento motivador se han ejecutado promociones internas reconociendo el buen desempeño, dando alta importancia y oportunidades a los colaboradores con la profesionalización requerida en la ejecución de sus funciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notificación de ascensos y promociones por Correo Electrónico. - PR-DRH-006 Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal. 	
<p>7) Desarrolla y promueve métodos modernos de formación (por ejemplo, enfoques multimedia, formación en el puesto de trabajo, formación por medios electrónicos [e-learning], uso de las redes sociales).</p>	<p>Se evidencia que el MINPRE tiene un Programa de Desarrollo de Competencias, que se desarrolla tanto en modalidad online y presencial. En adición al programa de Desarrollo, periódicamente se envían por correo electrónico convocatorias de cursos, talleres o charlas online de las empresas contratadas para el servicio de capacitación.</p> <p>Por otro lado, las distintas áreas participan en mesas técnicas de trabajo donde se comparten conocimientos, competencias e ideas con otras instituciones y organismos externos, públicos y privados.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correos invitación acciones formativas - Notas de Prensa Participación Mesas Técnicas. - Plan de Capacitación 2024. 	

<p>8) Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.</p>	<p>Se evidencia que en el Plan anual de capacitación están establecidas las formaciones sobre se incluyen los diversos temas sobre riesgos, conflictos de intereses, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética. Igualmente, en dichos planes son incluidas aquellas capacitaciones específicas solicitadas por las áreas a través de sus responsables.</p> <p>Evidencias: - Plan de Capacitación 2024</p>	
<p>9) Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.</p>		<p>No se evidencia la evaluación del impacto de las acciones formativas.</p>

Subcriterio 3.3. Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo.</p>	<p>Se evidencia que, en el MINPRE, para promover una cultura de comunicación abierta, se cuenta con un buzón de sugerencias, en donde el empleado tiene la oportunidad de expresar sus diferentes puntos de vistas. También se realizan encuesta de opinión de clima con la finalidad de que el empleado tenga la oportunidad de poder participar en las principales decisiones y estrategias para trabajar.</p> <p>Evidencias: - PR-DPD-013 Procedimiento de Gestión de Quejas y Sugerencias. - Inicio proceso encuesta de clima laboral 2023.</p>	

<p>2) Crea de forma proactiva, un entorno que propicie el aporte de ideas y sugerencias de los empleados y desarrolla mecanismos diálogo adecuados (por ejemplo, hojas de sugerencias, grupos de trabajo, lluvia de ideas (brainstorming)).</p>	<p>Se evidencia que, en el MINPRE, para promover una cultura de comunicación abierta, se cuenta con un buzón de sugerencias, en donde el empleado tiene la oportunidad de expresar sus diferentes puntos de vistas. También se realizan encuesta de opinión de clima con la finalidad de que el empleado tenga la oportunidad de poder participar en las principales decisiones y estrategias para trabajar.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PR-DPD-013 Procedimiento de Gestión de Quejas y Sugerencias. - Inicio proceso encuesta de clima laboral 2023. 	
<p>3) Involucra a los empleados y sus representantes (por ejemplo, asociaciones de servidores públicos) en el desarrollo de planes, estrategias, objetivos, el diseño de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación.</p>	<p>Se evidencia que el MINPRE cuenta con la Asociación de Servidores Públicos cuyo fin es garantizar el cumplimiento de la Ley de Función Pública 41-08 y asegurar el bien común. Además, por medio de la ASP, el colaborador puede manifestar su punto de vista y esta le sirve de portavoz en la institución. A través de la Asociación de Servidores Públicos se canalizan iniciativas y propuestas de mejoras y beneficios a favor de los colaboradores. Actualmente se está conformando una nueva directiva.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Socialización Asociación de Servidores Públicos. - Selección Directiva ASP. 	
<p>4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.</p>	<p>Se evidencia que el MINPRE, de acuerdo con el Procedimiento de Evaluación del Desempeño y al Plan Operativo Anual, se realizan los Acuerdos de Desempeño correspondiente por cada colaborador, que sirven de insumo del Componente I de la Evaluación del Desempeño, de acuerdo con la metodología adquirida que es por</p>	

	<p>resultados. El acuerdo de desempeño tiene como objetivo establecer las metas o plan de trabajo que realizará cada servidor de acuerdo con su participación en los siguientes indicadores: Plan Operativo Anual, Indicadores de Gestión y Asignaciones Especiales.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo de Desempeño. - PR-DRH-009 Procedimiento de Evaluación de Desempeño. 	
<p>5) Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el guía laboral y publica sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.</p>	<p>La encuesta de clima laboral se realiza cada año, y es dirigida a los colaboradores fijos del MINPRE que al momento tenían 3 meses o más laborando en la institución.</p> <p>Los resultados son socializados con el personal y se identifican áreas de mejora y se elabora un plan en acción en consecuencia, con el objetivo de trabajar los aspectos con oportunidad de acuerdo con los resultados de la encuesta.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PR-DRH-003 Procedimiento de Clima Organizacional. - Inicio proceso encuesta de clima laboral 2023. - Resultados encuesta de clima 2023. - Plan de acción Encuesta de Clima. 	
<p>6) Asegura buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.</p>	<p>En la actualidad se está conformando un Comité Mixto de Seguridad, Salud e Higiene en el Trabajo.</p> <p>Asimismo, se han realizado jornadas y charlas de salud abarcando áreas de oftalmología, cáncer de mama, salud mental, entre otros aspectos de manera gratuita.</p>	

	<p>El MINPRE proporcionó mejores planes complementarios de salud con la ARS SENASA aumentando así la cobertura de salud de los empleados.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Socialización Jornadas y Charlas de Salud. 	
<p>7) Asegura que las condiciones sean propicias para lograr un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados (por ejemplo, la posibilidad de adaptar las horas de trabajo, el teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, las personas en licencia por maternidad o paternidad).</p>	<p>Se evidencia la aplicación del periodo de lactancia según la Ley de Función Pública 41-08 y Políticas de vacaciones, licencias y permisos.</p> <p>Durante la ocurrencia de fenómenos meteorológicos de riesgo, la Dirección de Recursos Humanos en conjunto con los supervisores, toman medidas preventivas para salvaguardar la vida del personal. En caso de tener personal que resida en zonas vulnerables autorizar la No Asistencia ese día a la oficina (a discreción del Supervisor).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PR-DRH-007 V01 Procedimiento de Registro y Control. - Socialización medidas ante lluvias. 	
<p>8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>El Ministerio de la Presidencia no debe contemplar, en ningún caso, conceptos ni acciones discriminatorias de género, étnicas, de religión, orientaciones sexuales, discapacidad física u otras de similar naturaleza en los procesos de reclutamiento y selección.</p> <p>A través del Banreservas se ofrecen facilidades de préstamo <i>Empleado Feliz</i> a los colaboradores del MINPRE, así como también avances de Nómina.</p>	

	<p>Actualmente el MINPRE no tiene personal con necesidades personales o con discapacidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PR-DRH-006 Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal. - PR-DRH- Procedimiento de Compensación y Beneficios. 	
<p>9) Proporciona planes y métodos adaptados para recompensar a las personas de una forma monetaria o no (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).</p>	<p>Disponemos un plan de bienestar que incluye varias iniciativas orientadas a mejorar la compensación y bienestar de los colaboradores. Se presentó propuesta de revisión de los incentivos siendo aprobadas mejores coberturas del plan de salud, se implementó un seguro colectivo de vida, así como entrega de obsequios en fechas especiales.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de Reconocimiento Bien Hecho - Fotos obsequios fechas especiales. - Notificación Seguro de Salud y Seguro de Vida. 	

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.

Considerar lo que está haciendo la organización para lograr lo siguiente:

Subcriterio 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		

<p>1) Identifica a socios clave del sector privado, de la sociedad civil y del sector público para construir relaciones sostenibles basadas en la confianza, el diálogo, la apertura y establecer el tipo de relaciones, (por ejemplo: compradores, proveedores, suministradores, co-productores, fundadores, universidades, organizaciones comunitarias, sociedad civil y organismos internacionales, etc.).</p>	<p>E El MINPRE ha creado convenios y alianzas con distintas empresas del Sector Privado para ofrecer beneficios al personal del MINPRE como descuentos en tiendas SAMBIL, Planes Complementarios de salud y de vida, descuentos en planes del Gold's Gym y el Dominico Americano.</p> <p>Además, la Dirección de Recursos Humanos mantiene relaciones con organismos públicos y remite periódicamente oportunidades de formación relacionadas al quehacer institucional disponibles y gratuitas para los empleados.</p> <p>Evidencia: -Paquete de Beneficios Personal MINPRE - Correos invitación acciones formativas..</p>	
<p>2) Desarrolla y gestionan acuerdos de colaboración, teniendo en cuenta el potencial de diferentes socios para lograr un beneficio y apoyo mutuo, con experiencia, recursos y conocimiento, incluyendo intercambiar buenas prácticas y los diferentes aspectos de la responsabilidad social, tales como el impacto socio-económico y medioambiental de los productos y servicios contratados.</p>	<p>El MINPRE ha creado convenios y alianzas con distintas empresas del Sector Privado para ofrecer beneficios al personal del MINPRE como descuentos en tiendas SAMBIL, Planes Complementarios de salud y de vida, descuentos en planes del Gold's Gym y el Dominico Americano.</p> <p>Además, la Dirección de Recursos Humanos mantiene relaciones con organismos públicos y remite periódicamente oportunidades de formación relacionadas al quehacer institucional disponibles y gratuitas para los empleados.</p> <p>Evidencia: -Paquete de Beneficios Personal MINPRE - Correos invitación acciones formativas</p>	
<p>3) Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y</p>	<p>Se definen y se desarrollan roles y responsabilidades en los acuerdos y cooperaciones,</p>	

<p>revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.</p>	<p>con el objetivo de mejorar los procesos, servicios e impulsar políticas públicas.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notas de prensa de Acuerdos y cooperación vigentes. 	
<p>4) Identifica las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.</p>	<p>Dentro del Plan Nacional de Viviendas Familia Feliz, se identifican posibles alianzas con empresas constructoras para que sean acogidas dentro del Plan como Desarrolladores de Proyectos Habitacionales. A su vez, las empresas pueden proponer proyectos de construcción dentro de este Programa. Los Desarrolladores seleccionados se vinculan al plan a través de alianzas público – privada en la figura de Fideicomiso.</p> <p>Por otro lado, las áreas misionales del MINPRE están en constante evaluación de posibles alianzas con organismos y empresas nacionales e internacionales.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Notas de prensa identificación de necesidades de Desarrollo e inicio de proyectos habitacionales. - Criterios de Selección de Proyectos Programa Familia Feliz. - https://familiafeliz.gob.do/proyectos/ 	
<p>5) Asegura los principios y valores de la organización seleccionando proveedores con un perfil socialmente responsable en el contexto de la contratación pública y las normativas vigentes.</p>	<p>Las contrataciones públicas se realizan atendiendo la Ley 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones y la política de gobierno de favorecer a las MIPYMES, MIPYMES MUJERES y las compras verdes.</p>	

	Evidencia: - Indicador SISCOMPRAS, sección Compras a MIPYMES - Reporte Compras MIPYMES MUJER. - Reconocimiento MINPRE Compras Verdes,	
--	---	--

Subcriterio 4.2. Colaborar con los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Garantiza la transparencia mediante una política de información proactiva, que también proporcione datos abiertos de la organización.	El MINPRE tienes establecido la transparencia como uno de sus valores institucionales por lo que, es una prioridad el cumplimiento de este a través de la página web, el sistema 3-1-1 y los diferentes medios de comunión del MINPRE. Evidencia: - Portal de transparencia institucional. - PR-OAI-001 Procedimiento de Gestión de Solicitud de Acceso a la Información. - PR-OAI-002 Procedimiento de Actualización del Portal de Transparencia del MINPRE.	
2) Incentiva la participación y colaboración activa de los ciudadanos/clientes y sus representantes en los procesos de toma de decisiones de la organización (co-diseño, co-decisión, decisión y coevaluación) usando medios apropiados. Por ejemplo: a través de buscar activamente ideas, sugerencias y quejas; grupos de consulta, encuestas, sondeos de opinión, comités de calidad, buzón de queja, asumir funciones en la prestación de servicios, otros.	Dada la naturaleza de la institución, el MINPRE no realiza encuestas ciudadano/cliente para conocer la satisfacción de estos. Sin embargo, a través de la línea 311 son recibidas las quejas y sugerencias de los ciudadanos con respecto al servicio público. El MINPRE cuenta con una política de participación social que expresa las vías actuales por las cuales se tiene acercamiento con la ciudadanía. Evidencia:	

	<ul style="list-style-type: none"> - PR-OAI-003 Procedimiento Gestión de Quejas, Reclamos y sugerencias del 3-I-1. - PO-DPD-001 Política de Participación Social. 	
3) Define el marco de trabajo para recoger y procesar los datos obtenidos sobre la opinión de los ciudadanos/clientes a través de los distintos medios.	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	
4) Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad. Por ejemplo: el catálogo de servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano.	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	

Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Alinea la gestión financiera con los objetivos estratégicos de una forma eficaz y eficiente por	MINPRE tiene establecido las prioridades institucionales de manera que el gasto sea eficientizado, dando así cumplimiento a las	

<p>medio de un presupuesto general y en cumplimiento de la legislación vigente.</p>	<p>normativas vigentes. El Presupuesto institucional se elabora basado en el Plan Operativo Anual y el Plan Anual de Compras Públicas.</p> <p>Evidencia: -Plan Operativo Anual (POA) 2024. -Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024. -Presupuesto aprobado 2024. -PACC 2024. -PR-DPD-010 Procedimiento de Planificación Estratégica y Operativa</p>	
<p>2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.</p>	<p>El MINPRE evalúa los riesgos asociados a las decisiones financieras a través de los diferentes mecanismos y procesos internos para el análisis y tratamiento de los riesgos identificados en la planificación y en los procesos. Esto se realiza previo a definir el presupuesto derivados los diferentes planes institucionales, velando por el cumplimiento de los objetivos institucionales y la gestión eficaz de los recursos.</p> <p>MINPRE tiene establecido las prioridades institucionales de manera que el gasto sea eficientizado, dando así cumplimiento a las normativas vigentes. El Presupuesto institucional se elabora basado en el Plan Operativo Anual y el Plan Anual de Compras Públicas.</p> <p>Evidencia: -Plan Operativo Anual (POA) 2024. -Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024. -Presupuesto aprobado 2024. -PACC 2024. -PR-DPD-010 Procedimiento de Planificación Estratégica y Operativa.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	-PR-DPD-005 Procedimiento de Valoración y Administración de Riesgos.	
3) Asegura la transparencia financiera y presupuestaria, por medio de la publicación del presupuesto, la ejecución presupuestaria, calidad del gasto, publicidad de los actos, costos, etc., y se brinda acceso garantizado para la población y partes interesadas.	<p>El MINPRE a través de la dirección financiera ejecuta el presupuesto, según la programación presentando los resultados a través de los reportes/informes de la ejecución financiera, colgados mensualmente en el portal de transparencia de la institución.</p> <p>Evidencia: - Portal de Transparencia MINPRE, Ejecución Presupuestaria.</p>	
4) Asegura la gestión rentable, eficaz y eficiente de los recursos financieros usando la contabilidad de costos y sistemas de control y evaluación eficientes (por ejemplo, revisiones de gastos).	<p>Para asegurar la gestión eficaz y eficiente de los recursos asignados, el MINPRE realiza la gestión oportuna de los recursos financieros viéndose reflejado en los reportes de ejecución financiera, en cumplimiento con los órganos rectores.</p> <p>Evidencia: - Portal de Transparencia MINPRE, Ejecución Presupuestaria. -Presupuesto aprobado 2024. -PACC 2024.</p>	
5) Introduce sistemas de planificación, de control presupuestario y de costos (por ejemplo, presupuestos plurianuales, programas de presupuesto por proyectos, presupuestos de género/diversidad, presupuestos energéticos.).	<p>El MINPRE realiza una planificación de sus gastos con los recursos que recibe de manera que pueda cumplir con todos los compromisos adquiridos. Se han introducido y mantienen sistemas que permiten el control presupuestario, programas y proyectos.</p> <p>Evidencia: - Presupuesto aprobado 2024 - Estructura programática 2024</p>	

<p>6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.</p>	<p>Las responsabilidades financieras se gestionan desde la Dirección Administrativa Financiera a través del Departamento Financiero y sus divisiones, por lo que la gestión de los recursos del MINPRE es producto del trabajo consensuado y en equipo de ambas áreas.</p> <p>Evidencia: -POA 2024. -PACC 2024. -Presupuesto aprobado 2024. -PR-DPD-010 Procedimiento de Planificación Estratégica y Operativa.</p>	
--	--	--

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p>		
<p>1) Crea una organización centrada en el aprendizaje, que proporcione sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.</p>	<p>El MINPRE se enfoca en desarrollar una gestión íntegra de la información que recibe y el conocimiento que produce la institución orientada hacia el aprendizaje continuo. Se evidencia el desarrollo de un plan de capacitación. Se resguarda constancia de conocimiento por parte de cada empleado de la información y comprensión de la capacitación recibida.</p> <p>A través de la Dirección de Recursos Humanos y el portal intranet <i>MINPRE DIGITAL</i>, se canalizan e</p>	

	<p>informan las actualizaciones de información documentada, estructura organizativa, nuevos procesos, entre otros elementos, a fin de que todo el personal esté al tanto de los cambios organizacionales y que los procesos se lleven a cabo de la mejor forma.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de Capacitaciones 2024. - Ejecución Plan de Capacitación. - Intranet <i>MINPRE Digital - Biblioteca</i>. - PR-DPD-001 Procedimiento de Control de la Información Documentada. 	
2) Garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.	<p>Se gestionan los documentos que no son generados por las unidades organizativas del Ministerio de la Presidencia y son utilizados como referencias de los procesos internos.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matriz legal MINPRE. 	
3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.	<p>Se ha desarrollado el módulo de Gestión del Conocimiento desde el Intranet que permite a los empleados compartir las informaciones y el conocimiento en las funciones específicas que realizan y en otros temas relevantes, además de que contamos con una biblioteca digital para consultas.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -MINPRE digital, Sección Base de Conocimiento 	
4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.	<p>MINPRE participa en actividades formativas de temas relevantes al sector público donde representantes de otras instituciones debaten temas de interés.</p>	

	<p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Invitaciones Charlas temas políticas públicas. 	
<p>5) Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.</p>	<p>A través de los canales electrónicos de gestión de la información (intranet, portal web y Sistema de Gestión de Memorias Institucionales), se hace disponible la información la cual es utilizada como insumo para el PEI, POA y las necesidades de nuestros grupos de interés.</p> <p>El MINPRE dispone de la Base de conocimientos, el cual es un proceso responsable de recoger, analizar, almacenar y compartir conocimiento e información dentro de una Organización. El propósito principal de la Gestión del Conocimiento es mejorar la Eficiencia reduciendo la necesidad de redescubrir el conocimiento.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -MINPRE digital, Sección Base de Conocimiento. - Portal de Transparencia MINPRE. - Intranet Minpre Digital. 	
<p>6) Desarrolla canales internos para garantizar que todos los empleados tengan acceso a la información y el conocimiento relevantes a la vez que promueve la transferencia de conocimiento.</p>	<p>Se evidencia que, en el MINPRE, se utilizan los servicios y canales internos de comunicación tales como el intranet, correo electrónico, murales físicos informativos, base de conocimientos, kioscos de autoservicio.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -MINPRE digital. -Correo electrónico. -Murales informativos. -Kioscos de autoservicios. -Base de conocimientos. 	
<p>7) Asegura el acceso y el intercambio de información y datos abiertos relevantes con todas las partes interesadas externas de manera</p>	<p>A través del sistema de acceso a la información pública SAIP, cuya misión es canalizar las solicitudes</p>	

<p>fácil de usar, teniendo en cuenta las necesidades específicas.</p>	<p>de información y datos solicitados por personas, empresas o instituciones externas y garantizar que reciban dichas informaciones en el menor tiempo posible. En la página web del MINRPE se encuentra disponible la opción de chat, donde los ciudadanos pueden solicitar informaciones y estas son respondidas por la Dirección de Comunicaciones.</p> <p>Para las comunicaciones externas se utilizan los medios de comunicación externos tales como las redes sociales, el portal del ministerio, la prensa, televisión, entre otros.</p> <p>A través de todos estos canales se remiten de forma regular informaciones de interés para el personal, otras instituciones del Estado, y la ciudadanía en general.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Página Web del Ministerio. - Instagram: @MinPresidenciaRD. - Twitter: @MinpreRD. - Facebook: @MinPresidenciaRD. - Youtube: Ministerio de la Presidencia de la Rep. Dom. 	
<p>8) Asegura que el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan de laborar en la organización se retiene dentro de la misma.</p>	<p>El MINPRE dispone de la Base de conocimientos, el cual es un proceso responsable de recoger, analizar, almacenar y compartir conocimiento e información dentro de una Organización. El propósito principal de la Gestión del Conocimiento es mejorar la Eficiencia reduciendo la necesidad de redescubrir el conocimiento. Este permite a los empleados compartir las informaciones y el conocimiento en las funciones específicas que realizan.</p>	

	<p>Adicional a esto, los equipos de trabajo se encuentran dentro de un dominio institucional, controlando que la información sea contenida dentro de los servidores así mismo se realizan backup de forma periódica de los equipos. Los correos electrónicos son institucionales, lo cual permite inhabilitarlos al momento de la salida de un colaborador.</p> <p>Así mismo, se desarrollan los procedimientos de los procesos claves de cada puesto.</p> <p>Evidencia: -MINPRE digital, Sección Base de Conocimiento. - PR-DTI-003 Procedimiento de Respaldo de Datos y Configuración.</p>	
--	---	--

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>La Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación toma como mapa de referencia el Plan Estratégico Institucional. Basado en este Plan Estratégico, la DTI levanta e identifica las iniciativas y proyectos con los que se debe y recomienda apoyar a la institución para el logro de los objetivos. Luego, la DTI crea y da seguimiento al Plan de Acción de la DTI, donde se lista las iniciativas y proyectos.</p> <p>Evidencia: -Plan Estratégico Institucional 2021-2024 -Plan Operativo Anual 2024</p>	

<p>2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.</p>		<p>No se evidencia el monitoreo y evaluación sistemáticos de la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.</p>
<p>3) Identifica y usa nuevas tecnologías, relevantes para la organización, implementando datos abiertos y aplicaciones de código abierto cuando sea apropiado (big data, automatización, robótica, análisis de datos, etc.).</p>	<p>El MINPRE ha desarrollado un aplicativo web llamado LiteSyt que funciona como un sistema ERP (Enterprise Resource Planning) donde se gestiona el inventario, el almacén, las requisiciones de compras, entre otros procesos administrativos y financieros.</p> <p>Actualmente, tenemos registrado el Sistema de Evaluación de Desempeño (SED), el cual fue desarrollado e implementado en 2017 y cada año, se le aplican cambios de versión, actualizando y mejorando el Sistema.</p> <p>Todos estos sistemas reposan en el Intranet institucional desarrollado In-House llamado Minpre Digital.</p> <p>Evidencia: - Sistemas internos MINPRE.</p>	
<p>4) Utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la participación (utilizando servicios o herramientas en la nube) y la participación, digitalización de la información relevante para la organización.</p>	<p>La DTI, tiene implementado un diseño de infraestructura tecnológica para el respaldo de información de todos los colaboradores y sistemas de información.</p> <p>Para los colaboradores contamos con suscripciones de la Suite Office 365, donde utilizamos la herramienta OneDrive para el respaldo de las carpetas lógicas de Mis documentos y Mi Escritorio en los computadores.</p>	

	<p>A nivel de las áreas, se cuentan con carpetas lógicas compartidas, con sus respectivos privilegios de lectura y escritura, las cuales se gestionan desde un NAS, que es un dispositivo de almacenamiento masivo, el cual cuenta con un respaldo en otro NAS (activo) y este último se replica en una suscripción que tenemos de almacenamiento en la Nube.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PR-DTI-003 Procedimiento de Respaldo de Datos y Configuración - Aplicaciones Microsoft 365. - Carpetas Compartidas locales. 	
<p>5) Aplica las TIC para mejorar los servicios internos y externos y proporcionar servicios en línea de una manera inteligente; mejora de los servicios, digitalización de formularios, documentos, solicitudes; aplicaciones en líneas, Apps para el acceso a los servicios, informaciones, espacio para quejas, en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p>	<p>En cuanto a los servicios internos, los colaboradores del MINPRE y sus dependencias cuentan con MINPRE Digital (Intranet). En este intranet tienen acceso a los diferentes sistemas digitales: Solicitud de Almuerzo, Solicitud de Bienes y Servicios, Solicitud de Servicios Generales, Base de Conocimientos, Solicitud de Servicios de Tecnología, Solicitud de Certificación Laboral, entre otros.</p> <p>También en esta plataforma se puede acceder al perfil del colaborador en la institución, ofreciendo informaciones relevantes de acuerdo con sus procesos y evaluaciones.</p> <p>Las quejas son tramitadas por el Departamento de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión a través de un formulario disponible en Intranet para estos fines.</p> <p>Evidencia:</p>	

	-MINPRE Digital (Intranet)	
6) Implementa normas o protocolos y otras medidas para la protección efectiva de la data y la seguridad cibernética, que garanticen el equilibrio entre la provisión de datos abiertos y la protección de datos.	El MINPRE cuenta con lineamientos de seguridad física y tecnológica de la información la cual establece todos los lineamientos y responsabilidades para cada colaborador, supervisor y área sobre la seguridad de la información y los activos tecnológicos. Evidencia: - PR-DTI-007 Procedimiento de Seguridad de la Información	
7) Toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC, por ejemplo, la gestión de residuos de cartuchos, accesibilidad reducida por parte de usuarios con discapacidades y usuarios en necesidad de elevar sus destrezas para trabajo en ambiente electrónico, etc.		No se evidencia que se toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC.

Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Garantiza la provisión y el mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de todas las instalaciones (edificios, oficinas, suministro de energía, equipos, medios de transporte, mobiliario, equipos electrónicos y materiales).	El MINPRE garantiza la provisión y mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de las instalaciones de la institución bajo su alcance. Evidencia:	

Documento Externo
SGC-MAP

	<ul style="list-style-type: none"> - Reporte de visitas y supervisión de servicios generales. - Formulario Solicitud Servicios Generales. - PACC 2024. 	
2) Proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas, incluido el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los ciudadanos/clientes.	<p>Se evidencia que el MINPRE, proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas para el personal y los ciudadanos/clientes que visitan la Casa de Gobierno y demás instalaciones. Las condiciones de trabajo e instalaciones son seguras.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fotos Espacios físicos MINPRE. 	
3) Aplica la política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificio sede y dependencias, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.	.	No se evidencia la aplicación de una política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificio sede y dependencias, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.
4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.	<p>Debido a la naturaleza del MINPRE y como comparte espacio físico en la Casa del Gobierno, sus instalaciones solo son utilizadas por otras instituciones u organizaciones bajo el marco de temas relacionados a las políticas públicas y al Poder Ejecutivo.</p> <p>Evidencia:</p> <p>Nota de prensa actividades en Palacio Nacional.</p>	
5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.	Para garantizar el cuidado y uso eficaz de los medios de transporte y recursos energéticos, el MINPRE dispone de la División de Transportación para mantener el control de los servicios de transporte de la institución. Así mismo, para el uso eficaz, eficiente y sostenible de los recursos energéticos, la	

	<p>institución tiene documentado las pautas a seguir para un uso correcto de esta.</p> <p>Evidencia: -DO-DAF-001 Directriz Operacional de Procesos de Transportación. - Correo Servicios de Transportación. -PR-DRH-010 Procedimiento de Protección Medioambiental</p>	
6) Garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, acceso a estacionamiento o transporte público).	<p>Se evidencia que el MINPRE, proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas para el personal y los ciudadanos/clientes que visitan la Casa de Gobierno y demás instalaciones. Las condiciones de trabajo e instalaciones son seguras.</p> <p>Evidencia: - Fotos Espacios físicos MINPRE.</p>	

CRITERIO 5: PROCESOS.

Considerar lo que la organización hace para lograr lo siguiente:

Subcriterio 5.1. Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor dado a los ciudadanos y clientes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Identifica, mapea, describe y documenta los procesos clave en torno a las necesidades y opiniones de los grupos de interés y del personal, de forma continua, para garantizar una estructura organizativa ágil.	<p>El Ministerio consta de un mapa de procesos donde se describen los procesos desde los estratégicos, los misionales hasta los de apoyo de la institución. El mapa de procesos además contempla los insumos necesarios para completar los procesos, así como las expectativas de salida o resultado de dichos procesos.</p> <p>Evidencias:</p>	

	- DG-DPD-001 Mapa de Procesos del Ministerio de la Presidencia.	
2) Diseña e implementa un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos.	<p>Dentro del Intranet <i>Minpre Digital</i> se gestionan diversos procesos y servicios internos como el almuerzo, consulta de información documentada, las certificaciones laborales, servicios generales, solicitud de bienes y servicios, servicios de tecnología, entre otros. También aloja diversos sistemas de la institución como: Sistema de Evaluación de Desempeño, Sistema de Metas Presidenciales, Sistema de Administración de Memorias Institucionales y sistema de consulta de Documentos Digitalizados.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intranet Minpre Digital y sus diversos módulos. 	
3) Analiza y evalúa los procesos, los riesgos y factores críticos de éxito, regularmente, para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y las expectativas de los ciudadanos/clientes y su adaptación a los cambios del entorno, al tiempo que asigna los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.	<p>El MINPRE cuenta con procesos establecidos para analizar y evaluar los riesgos, asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y además, evaluar los procesos de las áreas transversales que los impactan.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PR-DPD-005 Procedimiento de Valoración y Administración de Riesgos - POA 2024 - PR-DPD-010 Procedimiento de Planificación Estratégica y Operativa 	
4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del	El MINPRE dispone del PR-DPD-001 Procedimiento de Control de la Información Documentada donde	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.</p>	<p>se establecen las responsabilidades de los propietarios de procesos y a su vez dicta las pautas para todos los documentos que componen la información documentada del Ministerio, así como las delegaciones que apliquen.</p> <p>En el Manual de Cargos se establecen la responsabilidades y competencias para los cargos a desempeñar que impactan a su vez los procesos internos de la institución.</p> <p>Evidencias: - PR-DPD-001 Procedimiento de Control de la Información Documentada. - Manual de cargos 2024.</p>	
<p>5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario.</p>	<p>Dada la naturaleza del Ministerio, los requisitos legales de los procesos a realizarse no son simplificables, sin embargo, durante el proceso de revisión de los documentos los mismos son revisados y actualizados de acuerdo con las nuevas exigencias Nacionales (leyes, decretos, entre otros).</p> <p>Evidencia: - PR-DPD-001 Procedimiento de Control de la Información Documentada.</p>	
<p>6) Impulsa la innovación y la optimización de procesos al prestar atención a las buenas prácticas nacionales e internacionales, involucrando a grupos de interés relevantes.</p>	<p>Como buenas prácticas nacionales, el MINPRE tiene implementada la NORTIC A2-2021 para el Desarrollo y Gestión de los Portales Web y la Transparencia de los Organismos del Estado Dominicano, y las Normas Básicas de Control Interno NOBACI de la Contraloría General de la República. Como buenas prácticas internacionales, se tiene la certificación ISO</p>	

	<p>20000:2018 para Sistema de Gestión de Servicios TI.</p> <p>Evidencia: -Certificación ISO 20000:2018. Sistema de Gestión de Servicios TI -NORTIC A2-2021 -NOBACI TI 2024</p>	
<p>7) Establece indicadores de resultados para monitorear la eficacia de los procesos (por ejemplo, carta de servicios, compromisos de desempeño, acuerdos sobre el nivel de los servicios, etc.).</p>	<p>Dentro del sistema de Gestión de Servicios TI se tienen definidos indicadores para el desempeño de los procesos que impactan al sistema y se ha establecido el Acuerdo de Nivel de los Servicios contemplados en este Sistema (objetivos, tiempo de respuesta).</p> <p>Evidencia: - FO-DPD-008 Matriz Indicadores.</p>	
<p>8) Revisa y mejora los procesos para garantizar la protección de datos. (<i>Back up</i> de datos, cumplimiento de normas de protección de datos personales y de información del Estado).</p>	<p>La DTI, tiene implementado un diseño de infraestructura tecnológica para el respaldo de información de todos los colaboradores y sistemas de información.</p> <p>Para los colaboradores contamos con suscripciones de la Suite Office 365, donde utilizamos la herramienta OneDrive para el respaldo de las carpetas lógicas de Mis documentos y Mi Escritorio en los computadores.</p> <p>A nivel de las áreas, se cuentan con carpetas lógicas compartidas, con sus respectivos privilegios de lectura y escritura, las cuales se gestionan desde un NAS, que es un dispositivo de almacenamiento masivo, el cual cuenta con un respaldo en otro NAS (activo) y este último se replica en una suscripción que tenemos de almacenamiento en la Nube.</p>	

	Evidencia: - PR-DTI-003 Procedimiento de Respaldo de Datos y Configuración - Aplicaciones Microsoft 365. - Carpetas Compartidas locales.	
--	--	--

Subcriterio 5.2 Ofrecer productos y prestar servicios orientados a los clientes, los ciudadanos, los grupos de interés y la sociedad en general.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Involucra a los ciudadanos/clientes y grupos de interés en el diseño, entrega y mejora de los servicios y productos y en el desarrollo de estándares de calidad. Por ejemplo: por medio de encuestas, retroalimentación, grupos focales, procedimientos de gestión de reclamos, otros.	Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica. Evidencia: <ul style="list-style-type: none"> - Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1 	
2) Utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.	Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica. Evidencia: <ul style="list-style-type: none"> - Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1 	
3) Aplica la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.	Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica. Evidencia: <ul style="list-style-type: none"> - Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1 	

<p>4) Promueve la accesibilidad a los productos y servicios de la organización (por ejemplo: accesibilidad en línea de los servicios, horarios de apertura flexibles, documentos en una variedad de formatos, como, en papel y en versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tabloneros de anuncios en Braille y audio).</p>	<p>El sistema de Consultas de Memorias Institucionales pone a disposición de la ciudadanía general la rendición de cuentas de todas las instituciones dependientes del Poder Ejecutivo. Este sistema se aloja en la página web institucional, se puede acceder a este las 24 horas del día y los 7 días de la semana sin ningún costo o requisito previo, en versión pdf y en idioma español. La página web cuenta con una sección de <i>Herramientas de accesibilidad</i> con las que se puede ajustar el texto y la forma de visualización para una mejor experiencia.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Página web institucional, Sistema de Consultas de Memorias institucionales: https://minpre.gob.do/transparencia/servicio-al-publico/ 	
--	---	--

Subcriterio 5.3. Coordinar los procesos en toda la organización y con otras organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Coordina los procesos dentro de la organización y con los procesos de otras organizaciones que funcionan en la misma cadena de servicio.</p>	<p>Debido a su misión de auxiliar al presidente en el logro del programa de gobierno, el MINPRE está en constante interacción con otras instituciones gubernamentales a través del Consejo de Ministros y los diferentes Programas, Planes y Proyectos que se desarrollan en conjunto. Además, trabaja con otros organismos como empresas, asociaciones sin fines de lucro, entidades financieras y demás entes mediante acuerdos, donaciones, apoyo y acciones comunes.</p>	

	<p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Reuniones Periódicas Consejo de Ministros. -Acuerdos interinstitucionales nacionales e internacionales. -Proyectos comunes con otras entidades. 	
2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.	<p>El MINPRE ha desarrollado páginas web que sirven como plataforma tecnológica informativa y de servicio de Planes, Programas y Proyectos bajo su desarrollo y coordinación, y donde interviene toda la Administración Pública.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Página web Sistema Nacional de Atención Ciudadana Línea 3-1-1 - Página web Centro Nacional de Ciberseguridad - Página web Agenda Digital 2030 - Página web Plan Nacional de Viviendas Familia Feliz 	
3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.	<p>El MINPRE coordina y participa en mesas de trabajo con otras instituciones y organismos para desarrollar soluciones a problemas y necesidades, y ejecutar líneas de acción asociadas a estrategias del Plan de Gobierno.</p> <p>En estos grupos se discuten diversos temas para solucionar por ejemplo las acciones a tomar en materia de inclusión; acciones contra el dengue; seguridad alimentaria entre otros.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Notas de prensa de las mesas de trabajo. 	

<p>4) Incorpora incentivos y condiciones para que la dirección y los empleados creen procesos inter-organizacionales. Por ejemplo: servicios compartidos y desarrollo de procesos comunes entre diferentes unidades.</p>	<p>Debido a su misión de auxiliar al presidente en el logro del programa de gobierno, el MINPRE está en constante interacción con otras instituciones gubernamentales a través del Consejo de Ministros y los diferentes Programas, Planes y Proyectos que se desarrollan en conjunto. Además, la institución trabaja con otros organismos como empresas, asociaciones sin fines de lucro, entidades financieras y demás entes mediante acuerdos, donaciones, apoyo y acciones comunes.</p> <p>Evidencia: Notas de Prensa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reuniones Periódicas Consejo de Ministros. - Acuerdos interinstitucionales nacionales e internacionales. - Proyectos comunes con otras entidades. 	
<p>5) Acuerda estándares comunes, facilita el intercambio de datos y servicios compartidos, para coordinar procesos de la misma cadena de entrega en toda la organización y con socios clave en los sectores público, privado y de ONG.</p>	<p>Debido a su misión de auxiliar al presidente en el logro del programa de gobierno, el MINPRE está en constante interacción con otras instituciones gubernamentales a través del Consejo de Ministros y los diferentes Programas, Planes y Proyectos que se desarrollan en conjunto. Además, la institución trabaja con otros organismos como empresas, asociaciones sin fines de lucro, entidades financieras y demás entes mediante acuerdos, donaciones, apoyo y acciones comunes.</p> <p>Evidencia: Notas de Prensa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reuniones Periódicas Consejo de Ministros. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos interinstitucionales nacionales e internacionales. - Proyectos comunes con otras entidades. 	
6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.	<p>Debido a su misión de auxiliar al presidente en el logro del programa de gobierno, el MINPRE está en constante interacción con otras instituciones gubernamentales a través del Consejo de Ministros y los diferentes Programas, Planes y Proyectos que se desarrollan en conjunto. Además, la institución trabaja con otros organismos como empresas, asociaciones sin fines de lucro, entidades financieras y demás entes mediante acuerdos, donaciones, apoyo y acciones comunes.</p> <p>Evidencia: Notas de Prensa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reuniones Periódicas Consejo de Ministros. - Acuerdos interinstitucionales nacionales e internacionales. - Proyectos comunes con otras entidades. 	

CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

Considere lo que la organización ha logrado para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y ciudadanos a través de los siguientes resultados:

Subcriterio 6.1. Mediciones de la percepción.

I. Resultados de la percepción general de la organización, respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

La opinión de los ciudadanos/clientes sobre:		
1) Imagen global de la organización y su reputación pública (por ejemplo: percepción o retroalimentación de información sobre diferentes aspectos del desempeño de la organización: seguimiento de los protocolos y manejo de desechos contaminantes, otros).	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	
2) Orientación al ciudadano/cliente sobre el enfoque del personal a su atención. (amabilidad, trato equitativo, atención oportuna, claridad de la información facilitada, predisposición de los empleados a escuchar, recepción, flexibilidad y capacidad para facilitar soluciones personalizadas).	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	
3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	
4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización (información disponible: cantidad, calidad, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.).	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	
5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	

2. Resultados de la percepción de los servicios y productos.

Documento Externo
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La opinión de los usuarios sobre:		
1) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	
2) Accesibilidad a los servicios físicos y digitales (acceso con transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura y de espera, ventanilla única, costo de los servicios, etc.).	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	
3) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	
4) Diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente (edad, género, discapacidad, etc.).	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	
5) Capacidad de la organización para la innovación.	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	
6) Agilidad de la organización.	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p>	

	Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.I	
7) Digitalización en la organización.	Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica. Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.I	

6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

I. Resultados sobre la calidad de los productos y servicios.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio).	Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica. Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.I	
2) Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.	Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica. Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.I	
3) Resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.	Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica. Evidencia:	

	-Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1	
4) Cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).	Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica. Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1	

2. Resultados en materia de transparencia, accesibilidad e integridad.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.		

El MINPRE cuenta con 6 Canales de información y comunicación:

- Página Web del Ministerio.
- Instagram: @MinPresidenciaRD.
- Twitter: @MinpreRD.
- Facebook: @MinPresidenciaRD.
- LinkedIn: Ministerio de la Presidencia de la República Dominicana.
- Youtube: Ministerio de la Presidencia de la Rep. Dom.

Evidencias

Captura de Pantalla Canales externos.

	No se cuenta con mediciones frecuentes de todos los canales de información y comunicación.	
2) Disponibilidad y exactitud de la información.	Se evidencia que el MINPRE mantiene disponible las informaciones a través de su Portal de Transparencia	

	<p>institucional. Se encuentran los datos estadísticos de cumplimiento y gestión de acceso a la información, donde se visualiza un cumplimiento de un 99.24% a abril 2024 en comparación con el 90.15 % del abril 2023, 62.95% de abril 2022, evidenciando un aumento significativo a lo largo del tiempo.</p> <p>Evidencia:</p> <p>- Reportes índices SubPortal de Transparencia. https://minpre.gob.do/transparencia/oficina-de-libre-acceso-a-la-informacion/indice-de-transparencia-estandarizado/</p>	
<p>3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.</p>	<p>La Memoria de Rendición de cuentas del MINPRE es el documento oficial donde se describen los objetivos y línea estratégicas de la institución y se plasman de forma cuantitativa y cualitativa la producción institucional y los resultados que han tenido cada una de las áreas con respecto a estas estrategias en un periodo de un año.</p> <p>Este documento se encuentra disponible en el Portal de Transparencia https://minpre.gob.do/transparencia/rendicion-de-cuentas/ .</p> <p>Evidencia: https://minpre.gob.do/transparencia/estadisticas-institucionales/ Consultas Enero- Marzo 2023: 1067. Consultas Abril – Junio 2023: 1303. Consultas Julio – Septiembre 2023: 16 Consultas Octubre – Diciembre 2023: 1339 Consultas Enero- Marzo 2024: 1419.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo: disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.</p>	<p>El MINPRE la información se encuentra disponible y de manera precisa para consulta y a solicitud en los canales de información disponibles como son el Portal de Transparencia y el Portal Único de Solicitudes de Acceso a la Información Pública.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solicitudes SAIP. <p>Enero – Marzo 2023: 15 completadas, 16 transferidas, 7 cerradas, 1 en proceso.</p> <p>Abril – Junio 2023: 7 completadas, 4 transferidas, 2 en proceso, 3 cerradas.</p> <p>Julio – Septiembre 2023: 10 completadas, 16 transferidas, 1 cerradas.</p> <p>Octubre – Diciembre 2023: 13 completadas, 13, transferidas, 4 cerradas.</p> <p>Enero – Marzo 2024: 23 completadas, 9 transferidas, 4 cerradas.</p> <p>No contamos con solicitudes en proceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Índice de Transparencia. <p>99.24% a abril 2024 en comparación con el 90.15 % del abril 2023, 62.95% de abril 2022, evidenciando un aumento significativo a lo largo del tiempo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Línea 3-1-1. <p>Consultas enero- marzo 2023: 295.</p> <p>abril – junio 2023: 458.</p> <p>Julio- septiembre 2023: 412.</p>	
--	---	--

	<p>Octubre – diciembre 2023: 258.</p> <p>Enero – marzo 2024: 265.</p> <p>Evidencias: https://minpre.gob.do/transparencia/oficina-de-libre-acceso-a-la-informacion/estadisticas-oai/ https://minpre.gob.do/transparencia/oficina-de-libre-acceso-a-la-informacion/indice-de-transparencia-estandarizado/ https://minpre.gob.do/transparencia/acceso-311/</p>	
5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	
6) Tiempo de espera.	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	
7) Tiempo para prestar el servicio.	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1</p>	
8) Costo de los servicios.	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia:</p>	

	-Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1	
9) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios on line, otros).	Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica. Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1	

3. Resultados relacionados a la participación de los grupos de interés y la innovación.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Grado de implicación de los grupos de interés en el diseño y la prestación de los servicios y productos o en el diseño de los procesos de toma de decisiones.	Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica. Evidencia: -Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1	
2) Sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).	Se evidencia que el MINPRE mide las informaciones recibidas a través de estadísticas e indicadores del Sistema 311. Enero - marzo 2023: 295. Quejas: 85. Reclamaciones: 13. Sugerencias: 197. Abril – junio 2023: 458 Quejas: 32. Reclamaciones: 11. Sugerencias: 415. julio – septiembre 2023: 412	No se mide el número y resultados de las acciones implementadas resultantes de quejas y sugerencias recibidas a través del Sistema 311.

	<p>Quejas: 34. Reclamaciones: 1. Sugerencias: 377.</p> <p>Octubre - diciembre 2023: 258 Quejas: 11. Reclamaciones: 1. Sugerencias: 246.</p> <p>Enero - marzo 2024: 265 Quejas: 20. Reclamaciones: 0. Sugerencias: 245.</p> <p>Evidencias: https://minpre.gob.do/transparencia/acceso-311/</p>	
<p>3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.</p>	<p>Se evidencia que el MINPRE utiliza la línea 311 en sus diversas modalidades (web y telefónica) y el Portal Único de Solicitudes de Acceso a la Información Pública para atender a los ciudadanos.</p> <p>- Solicitudes SAIP. Enero – Marzo 2023: 15 completadas, 16 transferidas, 7 cerradas, 1 en proceso.</p> <p>Abril – Junio 2023: 7 completadas, 4 transferidas, 2 en proceso, 3 cerradas.</p> <p>Julio – Septiembre 2023: 10 completadas, 16 transferidas, 1 cerradas.</p>	

	<p>Octubre – Diciembre 2023: 13 completadas, 13, transferidas, 4 cerradas.</p> <p>Enero – Marzo 2024: 23 completadas, 9 transferidas, 4 cerradas.</p> <p>No contamos con solicitudes en proceso.</p> <p>- Línea 3-1-1. Consultas enero- marzo 2023: 295.</p> <p>abril – junio 2023: 458.</p> <p>Julio- septiembre 2023: 412.</p> <p>Octubre – diciembre 2023: 258.</p> <p>Enero – marzo 2024: 265.</p> <p>Evidencias: https://minpre.gob.do/transparencia/oficina-de-libre-acceso-a-la-informacion/estadisticas-oai/ https://minpre.gob.do/transparencia/acceso-311/</p>	
<p>4) Indicadores de cumplimiento en relación al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes, (resultados de indicadores previamente establecidos o acciones enfocadas a género y diversidad).</p>		

LA OAI recibe y atiende desde el Portal Único de Solicitudes de Acceso a la Información Pública casos sin discriminación de género.

Evidencias:

Solicitudes SAIP por género.

Documento Externo
SGC-MAP

Enero – Marzo 2023: 29 Mujeres, 36 hombres.

Abril – Junio 2023: 15 Mujeres, 16 Hombres.

Julio – Septiembre 2023: 20 Mujeres, 23 Hombres.

Octubre – Diciembre 2023: 22 Mujeres, 20 Hombres.

Enero – Marzo 2024: 21 Mujeres, 16 hombres.

5) Alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen. Por ejemplo, cuántos de los grupos de interés identificados participaron en la convocatoria para actualizar la información sobre sus necesidades y expectativas.		No se realiza la revisión periódica con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen ni se mide su alcance.

4. Resultados sobre el uso de la digitalización y los procedimientos de gobierno electrónico.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Participación ciudadana en los productos y servicios. (Acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.	Se evidencia el uso de la línea 311 y el Portal Único de Solicitudes de Acceso a la Información Pública como medios de acceso y flujo de información entre MINPRE y la sociedad. - Línea 3-1-1. Consultas Julio- septiembre 2023: 412.	

Octubre – diciembre 2023: 258.

Enero – marzo 2024: 265.

- Solicitudes SAIP.

Enero – Marzo 2023: 15 completadas, 16 transferidas, 7 cerradas, 1 en proceso.

Abril – Junio 2023: 7 completadas, 4 transferidas, 2 en proceso, 3 cerradas.

Julio – Septiembre 2023: 10 completadas, 16 transferidas, 1 cerradas.

Octubre – Diciembre 2023: 13 completadas, 13, transferidas, 4 cerradas.

Enero – Marzo 2024: 23 completadas, 9 transferidas, 4 cerradas.

No contamos con solicitudes en proceso.

- Consultas Memorias Institucionales

Consultas Enero- Marzo 2023: 1067.

Consultas Abril – Junio 2023: 1303.

Consultas Julio – Septiembre 2023: 16

Consultas Octubre – Diciembre 2023: 1339

Consultas Enero- Marzo 2024: 1419.

Evidencias:

- <https://minpre.gob.do/transparencia/estadisticas-institucionales/>
<https://minpre.gob.do/transparencia/oficina-de-libre-acceso-a-la-informacion/estadisticas-oai/>

	https://minpre.gob.do/transparencia/acceso-311/	
2) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.	El Índice de Transparencia monitoreado por la DIGEIG indica una valoración para el MINPRE de 99.24% a abril 2024 en comparación con el 90.15 % del abril 2023, 62.95% de abril 2022, evidenciando un aumento significativo a lo largo del tiempo. https://minpre.gob.do/transparencia/acceso-311/	

CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.

Considere lo que la organización ha logrado para satisfacer las necesidades y expectativas de su gente a través de los siguientes resultados:

Subcriterio 7.1. Mediciones de la percepción.

I. Resultados en relación con la percepción global de las personas, acerca de:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).	En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión Austeridad y combate a la corrupción se obtuvo un 91.80%, en la dimensión, Relación con los empleados/colegas/colaboradores se obtuvo un 87.89% y en liderazgo y participación un 93.37%. Evidencia: - Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia	

<p>2) Involucramiento de las personas de la organización en la de toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.</p>	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se mostró un resultado de la dimensión Identidad con la institución y valores de un 89.95 % y en la dimensión de colaboración y trabajo en equipo 85.03%.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia - Correo con resultados de la encuesta de clima 2023 	
<p>3) Participación de las personas en las actividades de mejora.</p>	<p>En este proceso se tomó en cuenta las mejoras propuestas en la Encuesta de Clima Laboral aplicada cada año, para la misma participó un 83.9 %.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de Clima Laboral MINPRE 2023 	
<p>4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.</p>	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión Austeridad y combate a la corrupción se obtuvo un 91.80%.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia 	
<p>5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.</p>	<p>La encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE evalúa diversas dimensiones relacionadas a ámbitos transversales de la institución.</p> <p>Se obtuvo como resultados: Satisfacción General un 80.88%, en la dimensión <i>Impacto de la Encuesta de mi Institución</i> un 79.02%.</p>	

	<p>Evidencia:</p> <p>- Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
6) La responsabilidad social de la organización.	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Liderazgo y Participación</i> se obtuvo un 93.37%.</p> <p>Evidencia:</p> <p>- Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación.	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Mejora y Cambio</i> se obtuvo un 80.60%.</p> <p>Evidencia:</p> <p>- Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia.</p>	
8) El impacto de la digitalización en la organización.	<p>Dentro de los resultados de la Encuesta de Clima 2023, en el factor <i>Uso de Tecnología</i>, la institución obtuvo un 83.68 % el cual es positivo sobre el impacto de la digitalización en la institución.</p> <p>Evidencia:</p> <p>- Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
9) La agilidad de la organización.	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Disponibilidad</i></p>	

	<p>y Recursos se obtuvo un 77.51%, en la dimensión <i>Enfoque a Resultados y Productividad</i> se obtuvo un 86.59%.</p> <p>Evidencia: - Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
--	---	--

2. Resultados relacionados con la percepción de la dirección y con los sistemas de gestión, respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) La capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización (por ejemplo, estableciendo objetivos, asignando recursos, evaluando el rendimiento global de la organización, la estrategia de gestión de RRHH, etc.) y de comunicar sobre ello.	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Uso de Tecnología</i> se obtuvo un 83.68 %, <i>Liderazgo y Participación</i> se obtuvo un 93.37%, en la dimensión <i>Disponibilidad y Recursos</i> se obtuvo un 77.51%.</p> <p>Evidencia: - Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Mejora y Cambio</i> se obtuvo un 80.60%, en la dimensión <i>Normatividad y Proceso</i> se obtuvo un 85.95%, en la dimensión <i>Uso de Tecnología</i> se obtuvo un 83.68 %.</p> <p>Evidencia: - Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	

<p>3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.</p>	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Cantidad de Trabajo</i> se obtuvo un 61.37%, en la dimensión <i>Colaboración y Trabajo en Equipo</i> se obtuvo un 85.03%, en la dimensión <i>Balance Trabajo y Familia</i> se obtuvo un 66.13%.</p> <p>Evidencia: - Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
<p>4) La gestión del conocimiento.</p>	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Capacitación Especializada y Desarrollo</i> se obtuvo un 86.28%, en la dimensión <i>Comunicación</i> se obtuvo un 85.24%.</p> <p>Evidencia: - Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
<p>5) La comunicación interna y los métodos de información.</p>	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Comunicación</i> se obtuvo un 85.24%.</p> <p>Evidencia: - Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
<p>6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.</p>	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Beneficios</i> se obtuvo un 75.38%, en la dimensión <i>Calidad de Vida Laboral</i> se obtuvo un 82.81%, en la dimensión <i>Reconocimiento Laboral</i> se obtuvo un 80.15%.</p>	

	<p>Evidencia:</p> <p>- Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Mejora y Cambio</i> se obtuvo un 80.60%.</p> <p>Evidencia:</p> <p>- Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	

3. Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Relación con los empleados, colegas, colaboradores</i> se obtuvo un 87.89%, en la dimensión <i>Calidad de Vida Laboral</i> se obtuvo un 82.81%, en la dimensión <i>Identidad Con La institución Y Valores</i> se obtuvo un 89.95%, en la dimensión <i>Colaboración y Trabajo en Equipo</i> se obtuvo un 85.03%.</p> <p>Evidencia:</p> <p>- Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión en la dimensión <i>Calidad de Vida Laboral</i> se obtuvo un 82.81%, en la dimensión, en la dimensión <i>Balance</i></p>	

	<p><i>Trabajo y Familia</i> se obtuvo un 66.13%, en la dimensión <i>Cantidad de Trabajo</i> se obtuvo un 61.37%.</p> <p>Evidencia: - Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Equidad y Género</i> se obtuvo un 72.52%, en la dimensión <i>Relación con los empleados, colegas, colaboradores</i> se obtuvo un 87.89%.</p> <p>Evidencia: - Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Disponibilidad y Recursos</i> se obtuvo un 77.51%.</p> <p>Evidencia: - Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	

4. Resultados relacionados con la percepción del desarrollo de la carrera y habilidades profesionales, en cuanto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Servicio Profesional de Carrera</i> se obtuvo un 65.22%.</p>	

	<p>Evidencia:</p> <p>- Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
2) Motivación y empoderamiento.	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión <i>Liderazgo y Participación</i> se obtuvo un 93.37%, en la dimensión <i>Reconocimiento Laboral</i> se obtuvo un 80.15%.</p> <p>Evidencia:</p> <p>- Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.	<p>En los resultados de la encuesta de clima laboral 2023 realizada al MINPRE, se muestran los siguientes resultados: en la dimensión “Capacitación Especializada y Desarrollo”, se obtuvo una puntuación de 86.28%</p> <p>Evidencia:</p> <p>- Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	

Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).

I. Resultados generales en las personas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas (por ejemplo, nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.).	<p>Junio 2023 – Junio 2024</p> <p>Total de ausencias (ausencias, licencias, permisos, vacaciones): 764 Índice de Ausentismo: 2.65% Índice de Rotación: 4%.</p>	

	<p>Evidencia: -Reporte de Ausentismo. -Reporte índice de rotación</p>	
2) Nivel de participación en actividades de mejora.	<p>En la Encuesta de Clima Laboral, instrumento que se utiliza para conocer la percepción del personal sobre aspectos generales de la institución y generar acciones de mejora para el fortalecimiento de la gestión, correspondiente al 2023, participaron un total de 46 colaboradores de un total de 174, lo que representa una participación de 83.9%</p> <p>Evidencia: - Informe de resultados de la Encuesta de Clima 2023, aplicada al Ministerio de la Presidencia</p>	
3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.	<p>Estos indicadores son medidos de manera confidencial desde la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo</p>	
4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.	<p>El MINPRE participó en actividades de Responsabilidad Social dentro de las que se incluyen: Jornada de Limpieza de Costas y Jornada de Reforestación.</p> <p>Cantidad de Colaboradores Participantes en la Jornada de Reforestación 2024: 71%.</p> <p>Cantidad de Colaboradores Participantes en la charla manejo de uso responsable 2024: 33%.</p> <p>Evidencias: - Listado asistencia jornada de reforestación - Listado asistencia charla manejo de uso responsable</p>	

5) Indicadores relacionados con las capacidades de las personas para tratar con los ciudadanos/clientes y para responder a sus necesidades (por ejemplo: número de horas de formación dedicadas a la gestión de la atención al ciudadano/ cliente, número de quejas de los ciudadanos/clientes sobre el trato recibido por el personal, mediciones de la actitud del personal hacia los ciudadanos/clientes).

Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.

Evidencia:

-Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1

--	--

2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones.</p>	<p>El MINPRE mide los indicadores de Cumplimiento del POA. Para el Tercer Trimestre del 2023, el porcentaje de ejecución es de un 93%. Para el Cuarto Trimestre del 2023, el porcentaje de ejecución es de un 97%. Para el Primer Trimestre del 2024, el porcentaje de ejecución es de un 97%.</p> <p>Asimismo, se tienen las evaluaciones de desempeño individual. En la Evaluación del Desempeño del 2023, el 65% de los colaboradores obtuvieron calificaciones sobresalientes; el 32% de</p>	

	<p>los colaboradores obtuvieron calificaciones sobre el promedio y un 2% con calificación promedio.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de POA - Reporte Evaluación de desempeño 2023. 	
2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.	<p>Desde la Dirección de Tecnología se monitorea el uso de las plataformas digitales como Intranet, correo, página web y ERP.</p> <p>Promedio de correos enviados a junio 2024: 3,701</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sitios Activos en OneDrive a Junio 2024: 92 - Usuarios Activos en OneDrive a Junio 2024: 104 - Usuarios Activos en Teams a Junio 2024: 223 - Tiempo de interacción medio en Intranet a Junio 2024: 33.03 min. - Vistas a Intranet a Junio 2024: 33,427 <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informaciones uso herramientas digitales 	
3) Indicadores relacionados con el desarrollo de las capacidades y/o habilidades. Por ejemplo, tasas de participación y de éxito de las actividades formativas, eficacia de la utilización del presupuesto para actividades formativas.	<p>En el MINPRE se ha planificado la capacitación a través de un Plan de capacitación que se actualiza cada año. Las capacitaciones contempladas en el Plan de capacitaciones apoyan a los colaboradores del MINPRE en las áreas de Competencias y aquellas oportunidades de mejora resultantes de las evaluaciones de desempeño.</p> <p>A Junio 2024, se ha ejecutado el 63% del Plan de Capacitación 2024 cumpliéndose de la siguiente manera; para el primer trimestre 2024 un 21% completado y para el segundo trimestre un 42% completado</p>	

	<p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de capacitación 2024. - Relación porcentual de cumplimiento plan de capacitación 	
4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.	<p>El MINPRE implementa el programa de reconocimiento Bien Hecho, el cual procura reconocer de forma inmediata y pública a los colaboradores que excedan las expectativas al realizar una tarea, acción, comportamiento o servicio extraordinario apegados a los valores de la institución.</p> <p>A junio 2024 se han realizado 14 reconocimientos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evidencia programa de reconocimiento 	

CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Considerar lo que la organización está logrando con respecto a su responsabilidad social, a través de los resultados siguientes:

Subcriterio 8.1. Mediciones de percepción, respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión de la sociedad respecto a:		

<p>1) Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional. Por ejemplo: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud) apoyo financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias.</p>	<p>.</p>	<p>No se dispone de indicador que refleje la opinión de la sociedad respecto al impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional.</p>
<p>2) La reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad; por ejemplo, con la compra de productos de comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.).</p>	<p>A través del Programa MiPymes Verdes, se estará beneficiando 168 mujeres y 84 hombres del sector comercio, industria y servicios del municipio Verón. Estos financiamientos tendrán un impacto en la creación de 173 nuevos empleos, el fortalecimiento de otros 1094, para un total de 1, 257 empleos en dicho municipio.</p> <p>En el MINPRE se ejecutan las Compras Verdes y a junio 2024 se cuenta con 16 procesos de compras verdes de los cuales 14 han sido adjudicados y 2 están en proceso de adjudicación. Para finales del 2023 el MINPRE fue reconocido por incluir criterios de políticas de compras verdes en sus procesos de adquisición de bienes, obras y servicios.</p> <p>Evidencias: -Lanzamiento MiPymes Verdes -Reporte de Compras Verdes.</p>	
<p>3) Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.</p>	<p>El Plan Nacional Vivienda Familia Feliz está liderado por el Ministerio de la Presidencia a través de El Fondo Nacional de la Vivienda (FONVIVIENDA) pretende facilitar el acceso a la vivienda a las familias dominicanas que cumplan con los requisitos. Como parte de su función de participar en procesos de coordinación y seguimiento a las políticas públicas con las que se ha comprometido el presidente en el campo de acción y relación</p>	

	<p>Sociedad Civil y el Estado, el Viceministerio de Relaciones con la Sociedad Civil ha ejecutado acciones a favor de las personas con discapacidad. En las crónicas audiovisuales de estos eventos se puede ver la impresión positiva de la comunidad.</p> <p>Desde el viceministerio de Relaciones con la Sociedad Civil, se realizan acciones dirigidas apoyar las personas en situación de desventaja o con necesidades especiales.</p> <p>Evidencias: Notas de prensa: - Familia feliz ha beneficiado a 2,160 mujeres con la asignación de una vivienda propia y digna. -Gobierno brinda apoyo a entidades que trabajan en favor de la inclusión</p>	
<p>4) El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo, la toma de decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros.</p>	<p>Como parte de su función de participar en procesos de coordinación y seguimiento a las políticas públicas con las que se ha comprometido el presidente en el campo de acción y relación, el MINPRE ha ejecutado acciones a favor de la ciudadanía.</p> <p>Entrega de préstamos a 130 microempresarios en el marco del programa Emprende Pedernales.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa Emprende Pedernales - Lanzamiento MiPymes Verdes 	
<p>5) El impacto de la organización en la calidad de la democracia, la transparencia, el comportamiento ético, el estado de derecho, la apertura, la integridad y la igualdad.</p>	<p>A través de la Línea 3-1-1, se recibe de la ciudadanía, quejas, reclamaciones y sugerencias sobre la institución. Las opiniones recibidas por esta vía son de carácter confidencial.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>- Línea 3-1-1. Consultas</p> <p>Julio- septiembre 2023: 412.</p> <p>Octubre – diciembre 2023: 258.</p> <p>Enero – marzo 2024: 265.</p> <p>Evidencia: -Reportes Casos Línea 3-1-1.</p>	
--	---	--

6) El impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.	<p>Desde el Ministerio de la Presidencia se realizan actividades a favor del medioambiente y el cambio climático y se promueve la cultura de las 3R.</p> <p>En el mes de octubre 2023, con el apoyo de los colaboradores de este Ministerio, fue realizada el Jornada de Limpieza de Playa, en Playa las Tortugas, de la Av. Malecón de Santo Domingo, recolectando desechos como botellas plásticas, plástico duro, foam, vidrio, aluminio, basura común y calzados, para un total de 315.85 libras de material reciclado recolectado.</p> <p>Para finales del 2023 en el Minpre se recopilaron 928 kilogramos de desechos como cartón, papel y plástico.</p> <p>Evidencias:</p>	
---	--	--

- Jornada de Limpieza de Playas

-Jornada de Reforestación Sabana Grande de Boyá

-MINPRE conecta mayo 2024

--	--

Documento Externo
SGC-MAP

<p>7) Opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético (respeto de los principios y valores de los servicios públicos, como la igualdad, permanencia en el servicio, etc.).</p>	<p>A través de la Línea 3-1-1, se recibe de la ciudadanía, quejas, reclamaciones y sugerencias sobre la institución. Las opiniones recibidas por esta vía son de carácter confidencial.</p> <p>- Línea 3-1-1. Consultas</p> <p>Julio- septiembre 2023: 412.</p> <p>Octubre – diciembre 2023: 258.</p> <p>Enero – marzo 2024: 265.</p> <p>Evidencia: -Reportes Casos Línea 3-1-1.</p>	
--	---	--

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Indicadores de responsabilidad social:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos (por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas).</p>	<p>El MINPRE Dado que la contratación de servicios y compra de productos se realiza bajo los lineamientos de la ley 340-06 y el Manual de Compras y Contrataciones de la Dirección General de Compras y Contrataciones, en la actualidad se consideran la segmentación de los proveedores de acuerdo con su Responsabilidad Social y la sostenibilidad de los productos que ofrecen, esto también apoyado de la Política de Compras Sostenibles.</p> <p>A Junio 2024, desde el Ministerio de la Presidencia se han realizado 16 procesos de compras y contrataciones verdes en cumplimiento con la</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>Política de Compras Verdes del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (SNCCP) y el Decreto 617-22.</p> <p>Evidencia: - Reporte de Compras Verdes.</p>	
2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.	<p>Al ser un ente de Coordinación Gubernamental entre las demás instituciones, esto se evidencia en los acuerdos establecidos para el logro de los objetivos estratégicos por cada sector del Estado (Salud, Educación, Energía, entre otros).</p> <p>El Ministerio ha realizado diferentes procesos y actividades con la finalidad de intercambiar conocimientos, desarrollar iniciativas/planes e intercambiar buenas prácticas de gestión a través de mesas de trabajo y capacitaciones.</p> <p>Evidencias: -Notas de Prensas portal Minpre.gob.do</p>	
3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).		No se cuenta con mediciones del grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación
4) Apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo: tipos de programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc.).	<p>El Ministerio de la Presidencia no discrimina en raza, religión, posición social para la contratación del personal. El Ministerio se rige bajo la Ley de Función Pública No. 41-08, el Reglamento No. 524-09 de Reclutamiento y Selección de Personal en la Administración Pública.</p> <p>La distribución de personal promedio por sexo para el 1er. Trimestre 2024 es:</p>	

	<p>Hombres: 49% Mujeres: 51%</p> <p>3er. Trimestre 2023: Hombres: 96% Mujeres: 106%</p> <p>4to. Trimestre 2023: Hombres: 103% Mujeres: 112%</p> <p>Evidencia: - Reporte Nómina desagregada por sexo</p>	
5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.	<p>El MINPRE realiza actividades filantrópicas donde se incentivan a los colaboradores a contribuir al bienestar de la sociedad.</p> <p>Entre las actividades se encuentran la donación de Útiles escolares y la campaña Tapitas por Quimio</p> <p>Evidencia: - Actividades realizadas.</p>	
6) Intercambio productivo de conocimientos e información con otros (número de conferencias organizadas por la organización, número de intervenciones en coloquios nacionales e internacionales, benchmarking, otros).	<p>El MINPRE promueve el intercambio productivo de conocimientos a través de diferentes actividades de intercambio de información como charlas, exposiciones, benchmarking entre otros.</p> <p>Evidencias: -Participación en talleres, charlas, actividades externas.</p>	

--	--

Documento Externo
SGC-MAP

<p>7) Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas).</p>	<p>La Dirección de Recursos Humanos implementa programas para la prevención de los riesgos de salud y de accidentes dirigidos a los colaboradores de la institución, con la finalidad de que las actividades diseñadas de prevención y de salud protejan al personal de la institución. Se han tratado temas sobre la salud mental, salud oftalmología, cuidados durante temporadas de lluvias entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jornada Oftalmológica -Medidas preventivas por vaguada -Sensibilización Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -Charla salud mental. 	
<p>8) Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).</p>	<p>Desde el Ministerio de la Presidencia se realizan actividades a favor del medioambiente y el cambio climático.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jornada de Reforestación MINPRE Sabana Grande de Boyá. - Establecimiento de Sistema de Reciclaje. - PR-DRH-010 Procedimiento de Protección Medioambiental. - A Junio 2024, desde el Ministerio de la Presidencia se han realizado 16 procesos de compras y contrataciones verdes en cumplimiento con la Política de Compras Verdes del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (SNCCP) y el Decreto 617-22. 	

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

Considere los resultados logrados por la organización, en relación con lo siguiente:

Documento Externo
SGC-MAP

Subcriterio 9.1. Resultados externos: servicios o productos y valor público.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.</p>	<p>El servicio ofrecido por el MINPRE es el sistema de consulta de Memorias Institucionales y el objetivo de este es poner a disposición de la ciudadanía la rendición de cuentas de todas las instituciones dependientes del Poder Ejecutivo, en cumplimiento de lo dispuesto por la Constitución de la República Dominicana, en la que se establece que “Corresponde al Presidente de la República depositar ante el Congreso Nacional, al iniciarse la primera Legislatura ordinaria el 27 de febrero de cada año, un mensaje acompañado de las memorias de los Ministerios y rendir cuenta de su administración del año anterior”. (Artículo 128, letra</p> <p>Este Ministerio para el tercer trimestre 2023 recibió 16 consultas de Memorias Institucionales.</p> <p>Para el cuarto trimestre 2024 recibió 1339 consultas de Memorias Institucionales.</p> <p>Evidencia: -Cantidad de consultas de Memorias Institucionales 2023. Portal de Transparencia página Web MINPRE.</p>	
<p>2) Resultados en términos de “Outcomes” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).</p>	<p>Durante el año 2023 el Plan Nacional de Viviendas Familia Feliz ha entregado un total de 2,298 unidades habitacionales lo que representa un beneficio directo a más de 2,298 familias.</p> <p>Evidencia: Memoria Institucional 2023.</p>	

<p>3) Resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.</p>	<p>El MINPRE participa en las charlas que brinda los órganos rectores de los distintos sistemas de medición pública en el intercambio de conocimiento. Dada la Naturaleza del Ministerio, tanto el Ministro como los Viceministros participan activamente durante el año en numerosas actividades, conversatorios, coloquios, conferencias tanto a nivel Nacional como Internacional en representación tanto del Ministerio como del País.</p> <p>A través del Sistema de Iniciativas, el Ministerio de la Presidencia en su rol de coordinador para garantizar un ejercicio de la gestión pública transparente y eficiente; da seguimiento a 190 iniciativas vinculadas al Programa de Gobierno y a las políticas priorizadas.</p> <p>Evidencia: - Memoria Institucional 2023 - Notas de prensa portal web minpre.gob.do</p>	
<p>4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.</p>		<p>No se evidencian mediciones sobre el grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.</p>
<p>5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.</p>	<p>En la última auditoría externa para el sistema de Gestión de Servicios bajo la norma ISO 20000:2018 la institución tuvo algunos hallazgos, resultando estos para mejoría del sistema.</p> <p>Evidencias:</p>	
<p>- Informe Auditoría_Externa</p>		
<p>6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.</p>	<p>Por la naturaleza del MINPRE este punto no aplica.</p> <p>Evidencia:</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	-Informe de evidencia de inhabilitación de indicador Carta Compromiso al ciudadano SISMAP. Indicador 01.4.1	
7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.		No se evidencia mediciones de resultados de la implementación de reformas del sector público.

Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Eficiencia de la organización en términos de:		
1) Gestión de los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.	<p>Se evidencia la gestión de recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos en MINPRE, al igual que la gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.</p> <p>Durante el año 2023 se ejecutaron 74 capacitaciones, lo que representa un cumplimiento de un 123% en relación con la ejecución proyectada. Este plan impactó a 154 colaboradores</p> <p>El MINPRE mide los indicadores de Cumplimiento del POA. Para el Tercer Trimestre del 2023, el porcentaje de ejecución es de un 93%. Para el Cuarto Trimestre del 2023, el porcentaje de ejecución es de un 97%. Para el Primer Trimestre del 2024, el porcentaje de ejecución es de un 97%.</p> <p>Evidencia: -Plan Operativo Anual (POA) 2023-2024 -Plan Anual de Capacitaciones 2024 -Informe ejecución POA - Memoria institucional 2023</p>	

<p>2) Mejoras e innovaciones de procesos.</p>	<p>El MINPRE se mantiene mejorando sus procesos a través de la innovación y las mesas de trabajo con la finalidad de eficientizar los procesos institucionales.</p> <p>A la fecha se han transformado 56 políticas, procedimientos y formularios que rigen el quehacer de áreas como recursos humanos, administrativo y financiero, tecnología y planificación y desarrollo, entre otros.</p> <p>Evidencia: -Control documental</p>	
<p>3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).</p>	<p>El MINPRE participa en las charlas que brinda los órganos rectores de los distintos sistemas de medición pública en el intercambio de conocimiento. Dada la Naturaleza del Ministerio, tanto el Ministro como los Viceministros participan activamente durante el año en numerosas actividades, conversatorios, coloquios, conferencias tanto a nivel Nacional como Internacional en representación tanto del Ministerio como del País.</p> <p>A través del Sistema de Iniciativas, el Ministerio de la Presidencia en su rol de coordinador para garantizar un ejercicio de la gestión pública transparente y eficiente; da seguimiento a 190 iniciativas vinculadas al Programa de Gobierno y a las políticas priorizadas para el 2023.</p> <p>Evidencia: -Memoria institucional 2023.</p> <p>Compendio de notas de prensa: -Gobierno y PNUD pasan balance al impacto positivo generado por Plataforma Rescate Ozama</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> -Dominicana se Transforma aplicará método de enseñanza de autoliderazgo entre los colaboradores del Minpre -Gobierno realiza mesa de trabajo para reforzar acciones en materia de inclusión -ProDominicana y el Centro Nacional de -Ciberseguridad se unen para mejorar seguridad digital del país -Realizan conversatorio de Transparencia y Rendición de Cuentas -Gobiernos de la India y RD trabajan para fortalecer capacidades técnicas ante fenómenos meteorológicos -Centro Nacional de Ciberseguridad elabora plan de acción para la Policía Escolar 	
4) Eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas).		No se evidencia mediciones sobre la eficacia de las alianzas.
5) Impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc. (por ejemplo: reduciendo costos, el uso del papel, trabajando en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo, etc.).	<p>Se evidencia que se han implementado acciones de mejora en materia de tecnología para eficientizar los procesos y burocracia administrativa, como el uso de la Mesa de Servicio para resolución de incidentes y peticiones.</p> <p>Desde la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación se gestionaron durante el 2023 más de 2,000 solicitudes de peticiones e incidentes para los servicios tecnológicos, de los cuales el 97.6% fueron resueltos y completados dentro de los acuerdos de servicios establecidos.</p> <p>Para finales del año 2023 se obtuvo un resultado de 91.27% de satisfacción por parte de los colabores</p>	

	<p>del MINPRE con relaciona al impacto y los servicios de tecnologías de la institución.</p> <p>Evidencia: -Memoria institucional 2023.</p>	
6) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.	<p>En la última auditoría interna para el sistema de Gestión de Servicios bajo la norma ISO 20000:2018 la institución tuvo algunos hallazgos, resultando estos para mejoría del sistema.</p> <p>Evidencias: - Informe de auditoria interna</p>	
7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.	<p>Certificado la norma ISO/IEC 20000-1:2018 sobre la Gestión de Servicios de Tecnologías de la Información. Reconocimientos públicos a la institución.</p> <p>Evidencia: -Certificado ISO/IEC 20000-1:2018 - Reconocimiento "Compras Públicas Verdes</p>	
8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.	<p>Durante el periodo 2023, el presupuesto alcanzó el 92% de la ejecución, basado en el cumplimiento de los compromisos básicos de la institución.</p> <p>Evidencia: - Memoria Institucional 2023</p>	
9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).	<p>Se evidencian resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible), a través de la planificación de los gastos y las compras acordes a los proyectos y operatividad del ministerio.</p>	

	<p>Durante el periodo 2023, el presupuesto alcanzó el 92% de la ejecución, basado en el cumplimiento de los compromisos básicos de la institución.</p> <p>El MINPRE mide los indicadores de Cumplimiento del POA.</p> <p>Para el Tercer Trimestre del 2023, el porcentaje de ejecución es de un 93%.</p> <p>Para el Cuarto Trimestre del 2023, el porcentaje de ejecución es de un 97%.</p> <p>Para el Primer Trimestre del 2024, el porcentaje de ejecución es de un 97%.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Plan Operativo Anual (POA) 2023 - Memoria Institucional Primer Semestre 2023 	
--	--	--

NOTA: Estos son ejemplos que aparecen en el “Modelo CAF”, son puntos de referencia en el proceso de autoevaluación. Las organizaciones pueden tener otras formas de desplegar los criterios, incluyendo las propias, que pueden ser consideradas como parte de su autoevaluación, siempre que puedan sustentar sus puntos fuertes con las evidencias correspondientes.