



**JUNTA DE DISTRITO MUNICIPAL LA SIEMBRA
(D.M.), PADRE LAS CASAS, AZUA, R. D.**



No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos Necesarios	Indicador	Responsable de	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	CRITERIO 1: LIDERAZGO	SUBCRITERIO 1.1.(5)	No se evidencia un sistema para gestionar la prevención de comportamientos como, conflictos de interés, corrupción, entre otros.	Implementación de un sistema de gestión ética y de integridad,	Establecer un sistema robusto y transparente para prevenir y gestionar conflictos de interés y actos de corrupción en todas las actividades de la organización.	1. Crear un comité responsable de velar por el cumplimiento del código de ética. 2. Diseñar y ejecutar programas de capacitación continua para el personal en temas de ética, integridad y prevención de la corrupción.	01 de enero	31 de diciembre	Recursos Humanos / Comité de Calidad	Evalúa la eficiencia en la resolución de las denuncias de comportamientos poco éticos o conflictos de interés.	Eranny Del Carmen y el Comité de Calidad	
2	CRITERIO 1: LIDERAZGO	SUBCRITERIO 1.2 (8)	No se realiza la implementación de principios de gestión de la Calidad Total ni con sistemas de gestión de calidad o certificación instalados, tales como el CAF (Marco Común de Evaluación), EFQM (Modelo de Excelencia de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad), o la Norma ISO 9001.	Realización del Marco Común de Evaluación (CAF) para la mejora de la calidad en la gestión pública.	Implementar el CAF para promover una cultura de mejora continua y evaluar el desempeño organizacional, identificando áreas de mejora y potenciando las fortalezas, con el fin de ofrecer servicios públicos más eficientes, transparentes y orientados al ciudadano.	1.Capacitación del equipo en el modelo CAF. 2.Rediseñar procesos, mejorar la comunicación interna, optimizar la asignación de recursos, o implementar nuevas tecnologías según las necesidades identificadas.	01 de enero	31 de diciembre	Recursos Humanos	Índice de satisfacción del personal con el liderazgo los empleados que reportan satisfacción con el estilo de liderazgo y la claridad en la toma de decisiones.	Recursos Humanos	
3	CRITERIO 1: LIDERAZGO	SUBCRITERIO 1.2 (9)	No se evidencia la implementación de una estrategia de administración electrónica que esté alineada con las estrategias y los objetivos operativos de la organización.	Realización de una Estrategia de Administración Electrónica Alineada con los Objetivos Operativos.	Desarrollar e implementar una estrategia de administración electrónica que optimice los procesos administrativos, alineándolos con los objetivos operativos y estratégicos de la organización.	1. Revisar el estado de los sistemas informáticos, software, hardware y redes disponibles. 2. Identificar las brechas tecnológicas que podrían dificultar la implementación de una estrategia de administración electrónica.	01 de enero	31 de diciembre	Técnicos de área / Computador	Mide el porcentaje de procesos administrativos que han sido digitalizados en comparación con el total de procesos existentes.	Tecnico de Sistema integrado(Carlos Jaquez)	
4	CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.	SUBCRITERIO 2.1.(4)	No se evidencia el análisis de desempeño interno y las capacidades de la organización enfocándose en el fortalecimiento de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos), por ejemplo: Analisis FODA, gestión de riesgo, etc.	Estimar porcentualmente los objetivos logrados enfocados con el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas	Fortalecer las Capacidades del ayuntamiento.	Identificar las brechas tecnológicas que podrían dificultar la implementación de una estrategia de administración electrónica.	01 de enero	31 de diciembre	Recursos Humanos/ Comité de Calidad	Cantidad de oportunidades de mejoras identificadas al realizar FODA.	Recursos Humanos/ Comité de Calidad	
5	CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.	SUBCRITERIO 2.2.(6)	no se evidencia la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan, por ejemplo: presupuesto anual, plan anual de compras para la licitaciones correspondiente, prevision de fondos, gestion de donaciones, etc.	Desarrollo de un Plan Integral de Recursos estableciendo un presupuesto anual detallado y crear un Plan Anual de Compras (PAC).	Garantizar la disponibilidad de recursos financieros, materiales y humanos para la implementación efectiva del plan en un 95% de las actividades programadas dentro de los próximos 12 meses, mediante la creación de un sistema de gestión de recursos integral y monitoreo financiero constante.	1. Análisis Financiero y Presupuestario para estimar los costos detallados para cada actividad y proyecto. 2. Desarrollo del Plan Anual de Compras (PAC) para identificar todas las adquisiciones y contratos necesarios para la ejecución del plan.	01 de enero	31 de diciembre	Gestion de Compras y Contrataciones /encargado de planificación.	Porcentaje del presupuesto necesario aprobado y disponible al inicio de la implementación. Porcentaje de ejecución del presupuesto conforme al plan.	(Eranny Del Carmen y Livia Mendez)	
6	CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.	SUBCRITERIO 2.4.(6)	no se evidencia los resultados de los indicadores para la mejora continua	Capacitar al personal en la interpretación y uso de los indicadores de mejora continua.	Lograr que el 75% del personal clave domine la interpretación y uso de los indicadores de desempeño dentro de los	1. Diagnóstico de necesidades de capacitación. 2. Diseño del plan de capacitación.	01 de enero	31 de diciembre	Recursos humanos	Porcentaje de empleados que han mejorado su uso de los indicadores en la toma de decisiones y procesos de mejora	Eranny del Carmen	
7	CRITERIO 3: PERSONAS.	SUBCRITERIO 3.2.(6)	No se realiza la movilidad interna y externa de los empleados por medio de promociones, ascensos, nueva asignaciones etc.	Implementación de un Plan de Movilidad y Desarrollo Profesional	Reducir la salida de empleados valiosos mediante la creación de oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización.	1.Creación de Programas de Capacitación y Desarrollo de Competencias 2. Revisión del Sistema de Evaluación del Desempeño	01 de enero	31 de diciembre	Recursos humanos/ presupuesto para capacitación	Grado de satisfacción de los empleados con respecto a las oportunidades de crecimiento y promoción dentro de la organización, medido a través de encuestas anuales.	Angel G. Terrero	
8	CRITERIO 3: PERSONAS.	SUBCRITERIO 3.3.(10)	no se evidencia un sistema de compensaciones, recompensas y reconocimientos para el personal, sea o no en forma monetaria, por ejemplo: salario emocional, bonos, la participación en diversas actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas.	Implementación de un Sistema Integral de Compensaciones, Recompensas y Reconocimientos	Incrementar la Motivación y Compromiso del Personal	Planificar y organizar actividades sociales, culturales y deportivas, así como iniciativas de salud y bienestar para los empleados. 2. Comunicar de manera clara a todos los empleados los detalles del nuevo sistema de compensaciones y recompensas, asegurando que todos entiendan cómo funciona.	01 de enero	31 de diciembre	Recursos humanos y presupuesto	Porcentaje de empleados que participan en actividades de bienestar y programas sociales.	Eranny del Carmen y Angel G. Terrero R.	

9	CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.	SUBCRITERIO 4.3.(3)	No se realiza la evaluación de riesgo de las decisiones financieras y un presupuesto equilibrado, integrando objetivo financieros y no financieros.	Crear un plan financiero a largo plazo que contemple tanto objetivos financieros como no financieros, alineando la visión de la organización con su capacidad financiera.	Establecer un proceso de revisión y ajuste anual del plan para asegurar que se mantenga alineado con los objetivos de la organización.	1. Recopilar datos financieros actuales, incluyendo ingresos, gastos, deudas y proyecciones. 2. Establecer un procedimiento claro para la revisión anual del plan financiero, incluyendo quién participará y cómo se llevará a cabo.	1 de Enero	31 de diciembre	Departamento de Finanzas	Porcentaje de los objetivos no financieros alcanzados (como satisfacción del empleado, impacto social, etc.).	Carlos Jaquez y Ramona Lebron
10	CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.	SUBCRITERIO 4.4.(3)	no se evidencia las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potencial las habilidades digitales.	Realizar un análisis de las competencias digitales actuales del personal para identificar las áreas con mayores brechas.	Aumentar el conocimiento digital y las competencias tecnológicas del 80% del personal en un periodo de 12 meses, optimizando el uso de las herramientas digitales disponibles y mejorando la eficiencia organizacional.	Realizar diagnóstico de competencias digitales. 2. Definir las competencias digitales necesarias por rol.	01 de enero	31 de diciembre	Recursos Humano y tecnico de Sistema	El índice de adopción de competencias digitales, que refleja el porcentaje de empleados que han mejorado sus habilidades tras participar en programas de formación.	Eranny Del Carmen y Carlos Jaquez
11	CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.	SUBCRITERIO 4.5.(5)	no se evidencia la aplicación de la TIC para mejorar los servicios internos y externos, proporcionando servicios en línea de una manera inteligente: digitalización de formularios, documentos, solicitudes, aplicaciones (APP) para el acceso a los servicios, informaciones, espacios para quejas, etc.	Crear un sistema de gestión documental digital que permita a los usuarios y empleados acceder, llenar y enviar formularios y documentos en línea, eliminando el uso de papel.	Mejorar la eficiencia y accesibilidad de los servicios municipales mediante la digitalización de procesos y la implementación de soluciones tecnológicas que permitan a los ciudadanos y empleados interactuar de manera inteligente y en línea, reduciendo el uso de papel y optimizando los recursos.	1. Formar a los empleados sobre el uso de las nuevas herramientas digitales. 2. Implementar un sistema de quejas y sugerencias en línea con seguimiento automatizado.	01 de enero	31 de diciembre	Recursos Humanos, Gestion financiera y tecnologico	La reducción del tiempo de procesamiento de trámites, que se calcula comparando el tiempo promedio necesario para completar un trámite antes y después de la digitalización.	Eranny Del Carmen, Ramona Lebron y Carlos Jaquez
12	CRITERIO 5: Procesos.	SUBCRITERIO 5.1.(5)	no se evidencia la simplificación de los procesos de forma regular, proponiendo cambios si es necesario, en consenso con consejos de regidores y vocales.	Crear un plan de acción que incluya las recomendaciones de simplificación, estableciendo prioridades y un cronograma para la implementación de cambios.	Facilitar la eficiencia y accesibilidad de los servicios municipales mediante la simplificación de procesos administrativos y la revisión de requisitos legales, logrando al menos un 30% de reducción en el tiempo y recursos requeridos para completar trámites, en consenso con los consejos de regidores y vocales, dentro de un plazo de un año.	1. Crear un documento que incluya las recomendaciones aprobadas, prioridades, plazos y responsables para cada tarea. 2. Reunirse periódicamente con el comité para evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario.	01 de enero	31 de diciembre	Recursos Humanos, Gestion financiera y tecnologico	La reducción del tiempo de respuesta para completar trámites, calculado como el tiempo promedio necesario para procesar un trámite antes y después de implementar las mejoras.	Eranny Del Carmen, Ramona Lebron y Carlos Jaquez
13	CRITERIO 7: RESULTADOS EN LA PERSONAS.	SUBCRITERIO 7.1.(1)	No se realiza las imágenes y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/cliente, otros grupos de interés). La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre la productividad de la entidad municipal.	Implementa encuestas y entrevistas con los ciudadanos y otros grupos de interés para obtener feedback sobre la percepción de la productividad y efectividad de la entidad.	Crear un programa de capacitación y desarrollo que fomente la colaboración entre equipos, promoviendo el intercambio de ideas y mejores prácticas.	1. Identificar indicadores clave para medir el rendimiento de la organización, como el tiempo de respuesta a los ciudadanos, la calidad del servicio, y la satisfacción del cliente. 2. Diseñar y distribuir encuestas a empleados y ciudadanos para recopilar opiniones sobre la productividad y calidad del servicio.	01 de enero	31 de diciembre	Planificacion y recursos Humanos	Refleja el nivel de satisfacción de los ciudadanos con los servicios prestados por la entidad.	Livida Mendez y Eranny Del Carmen
14	CRITERIO 8: RESULTADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.	SUBCRITERIO 8.1.(1)	No se evidencia el impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/clientes más allá de la misión institucional, por ejemplo: las obras sociales de la entidad del gobierno local, como: 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, acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.	Desarrolla una metodología para medir el impacto de las actividades sociales y culturales en la calidad de vida de los ciudadanos, recopilando datos de participación, satisfacción y beneficios tangibles.	Aumentar la percepción positiva de los municipios y medios de comunicación sobre el impacto social de la entidad en un 25%, basado en encuestas de satisfacción y reseñas de medios.	1- Investigar y definir indicadores de impacto para medir la efectividad de las actividades sociales y culturales. 2. Diseñar y producir materiales promocionales (folletos, carteles, contenido digital) que informen sobre las actividades y su impacto.	01 de enero	31 de diciembre	Equipo de planificacion	El cambio en la percepción de calidad de vida, que mide cómo las actividades han impactado la calidad de vida percibida;	Livida mMendez

15	CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO	SUBCRITERIO 9.2.(6)	No se evidencia la puntuación de la entidad en el SISMAP Municipal según los informes trimestrales (considerar los últimos 4 informes y la posición en el ranking).	Diseñar estrategias y acciones concretas para mejorar las áreas identificadas, incluyendo capacitaciones, procesos internos, y comunicación.	Aumentar la puntuación de la entidad en el SISMAP Municipal en un 15% en el próximo informe trimestral, mediante la identificación y mejora de las áreas críticas señaladas en los últimos cuatro informes.	1. Analizar las puntuaciones y determinar las áreas específicas con menor rendimiento. 2. Organizar reuniones con los departamentos relevantes para discutir las áreas de mejora y generar ideas para estrategias.	01 de enero	31 de diciembre	Departamento relevante según el área a mejorar	Mide la puntuación total de la entidad en el SISMAP Municipal en cada informe trimestral y mide el porcentaje de estrategias de mejora que han sido implementadas con éxito.	Departamento relevante según el área a mejorar
----	--	------------------------	---	--	---	--	-------------	-----------------	--	--	--

No se evidencia la implementación de una estrategia de administración electrónica que esté alineada con las estrategias y los objetivos operativos de la organización.