



**GUIA CAF 2013
PARA LA REALIZACION DEL AUTODIAGNOSTICO**

MODELO CAF. EL MARCO COMÚN DE EVALUACIÓN.

Presentación

El documento que se presenta ha sido elaborado para que sirva de instrumento facilitador del proceso de auto evaluación con el Modelo CAF en organizaciones e instituciones del sector público.

El Modelo CAF (*Common Assessment Framework*), el Marco Común de Evaluación, es el resultado de la cooperación de los Estados Miembros de la Unión Europea y se presenta como una herramienta para ayudar a las organizaciones del sector público interesadas en la implementación y utilización de técnicas de gestión de calidad total para mejorar su rendimiento. Como Modelo de Excelencia, ofrece un marco sencillo y fácil de usar, idóneo para realizar una auto evaluación de las organizaciones del sector público que inician el camino de la mejora continua y el desarrollo de una cultura de calidad.

Con la finalidad de que este ejercicio de auto evaluación sea fácilmente realizado por las organizaciones públicas, se ha elaborado este Guía, que aborda el análisis de la organización a la luz de los 9 criterios y 28 subcriterios del CAF, a través de una serie de ejemplos cuya interpretación conduce a la identificación de los puntos fuertes y las áreas de mejora de la organización

A partir de los puntos fuertes y áreas de mejora identificados en cada uno de los ejemplos y avalado por una Memoria elaborada por el Equipo Evaluador Interno de cada institución participante, puede medirse el nivel de excelencia alcanzado, a través del panel de valoración propuesto por la metodología CAF y que será utilizado por el Equipo Evaluador Externo para fines del Premio Nacional a la Calidad en el Sector Público.

Más allá del objetivo de participación en el certamen, la aplicación periódica del autodiagnóstico a una organización proporciona un medio idóneo para alcanzar un consenso sobre aquello que es preciso mejorar en la organización, la identificación de buenas prácticas y la oportunidad de compartirlas con otras organizaciones autoevaluadas con el Modelo CAF (*benchlearning*).

Permite, además, a las organizaciones públicas emprender acciones de mejora concretas para elevar los niveles de calidad en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos y ofrece un medio para medir el progreso en el tiempo de los resultados de estas acciones.

Este documento ha sido elaborado por el Comité del Premio Nacional a la Calidad y Reconocimiento a las Prácticas Promisorias del Ministerio de Administración Pública (MAP), tomando como base los ejemplos que aparecen en la versión 2013 del Modelo CAF.

Esta edición del Modelo CAF 2013 es una traducción autorizada realizada por el Departamento de Calidad de los Servicios de la Agencia Estatal de la Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL) de España.

La primera versión de esta guía se elaboró en el año 2005 bajo la asesoría de María Jesús Jimenez de Diego, Evaluadora Principal del Departamento de Calidad de la AEVAL.

Santo Domingo, agosto de 2013

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR ESTA GUIA.

Evaluación Individual.

1. Antes de iniciar el trabajo de evaluación, revise el documento informativo sobre el Modelo CAF que aparece en esta misma página Web. Esto le ayudará a comprender mejor la definición de criterios y subcriterios y le aclarará dudas respecto a algunos conceptos que aparecen en la guía.
2. Trabaje un criterio a la vez.
3. Lea cuidadosamente y asegúrese de entender exactamente el contenido del ejemplo antes de escribir.
4. Relate en la columna Puntos Fuertes, los avances registrados por su organización con respecto a lo planteado en el ejemplo en cuestión.
 - a. **Incluya evidencias.** Asegúrese de recopilar toda la documentación de que dispone la organización que pueda ser mostrada como evidencia del avance a que se hace referencia en la columna.
5. Escriba en la columna Área de Mejora cuando la organización muestre poco o ningún avance en el tema objeto del ejemplo.
 - a. En este caso, el enunciado debe estar formulado en forma negativa: “No existe”, “No se ha realizado”. b. Evite formular propuestas de mejora. **DEBE LIMITARSE A ESCRIBIR UN ENUNCIADO NEGATIVO.**
6. En casos en que la organización muestre avances parciales en el tema, señalar las evidencias en la primera columna y complete en la columna Áreas de mejora lo referente a lo que aún no ha realizado.
7. Antes de pasar a la sesión de consenso con el resto del Equipo Auto-Evaluador, asegúrese de haber completado la información relativa a todos los criterios y subcriterios.

CRITERIOS FACILITADORES

CRITERIO I: LIDERAZGO

Considerar qué están haciendo los líderes de la organización para:

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. Formular y desarrollar la misión y la visión de la organización, implicando a los grupos de interés y empleados. 2. Establecer un marco de valores alineado con la misión y la visión de la organización, respetando el marco general de valores del sector público. 3. Asegurar una comunicación de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos más amplia a todos los empleados de la organización y a todos los grupos de interés. 4. Revisar periódicamente la misión, visión y valores, reflejando tanto los cambios de nuestro entorno externo, (por ejemplo: políticos, económicos, socio-culturales, 	<p>Acta de aprobación de la Misión, Visión y Valores, con la aprobación de delegados del Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo, Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones y del Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos. (Evidencia I.1.1)</p> <p>El código de ética INAPA, (Evidencia I.1.2.1) y su Aplicación del Código de Ética (Evidencia I.1.2.3)</p> <p>Valores corporativos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2016-2020 (Versión ampliada) (Evidencia I.1.2.2, pág. 42)</p> <p>Circular de Presentación del marco estratégico (Evidencia I.1.3.1)</p> <p>Marco estratégico colocado en el escritorio de las computadoras de cada servidor público (Evidencia I.1.3.2) y publicado en el portal de INAPA http://inapa.gob.do/index.php/sobre-nosotros/quienes-somos</p> <p>Aprobación de Actualización del Marco Estratégico Institucional (Evidencia I.1.4.1)</p>	<p>Seguimiento a la socialización</p> <p>Actualización y seguimiento a la socialización e implementación del código de ética.</p> <p>Seguimiento a la socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos más amplia a todos los empleados de la organización y a todos los grupos de interés.</p>

<p>tecnológicos (el análisis PEST) como demográficos.</p> <p>5. Desarrollar un sistema de gestión que prevenga comportamientos no éticos, a la vez que apoye al personal que trata dilemas éticos; dilemas que aparecen cuando distintos valores de la organización entran en conflicto.</p> <p>6. Gestionar la prevención de la corrupción, identificando potenciales áreas de conflictos de intereses y facilitando directrices a los empleados sobre cómo enfrentarse a estos casos.</p> <p>7. Reforzar la confianza mutua, lealtad y respeto entre líderes/directivos/empleados (por ejemplo: monitorizando la continuidad de la misión, visión y valores y reevaluando y recomendando normas para un buen liderazgo).</p>	<p>Resolución No.006-2015 de actualización de la misión, visión y valores (Evidencia 1.1.4.2, pag. 5-6)</p> <p>Código de Ética Pública CEP-INAPA (Evidencia 1.1.2.1) y su Reglamento de Aplicación (Evidencia 1.1.2.3)</p> <p>Plan de trabajo Comisión de ética de INAPA 2015 y 2016 (Evidencia 1.1.5.a).</p> <p>Código de Ética Pública CEP-INAPA (Evidencia 1.1.2.1) y su Reglamento de Aplicación (Evidencia 1.1.2.3)</p> <p>Plan de trabajo Comisión de ética de INAPA 2015 y 2016 (Evidencia 1.1.5.a).</p> <p>Taller y encuesta de Clima Laboral (Evidencia 1.1.7)</p> <p>Circular de Presentación del marco estratégico (Evidencia 1.1.3.1)</p> <p>Marco estratégico colocado en el escritorio de las computadoras de cada servidor público (Evidencia 1.1.3.2) y publicado en el portal de INAPA http://inapa.gob.do/index.php/sobre-nosotros/quienes-somos</p>	<p>Implementación del procedimiento de un sistema de gestión que prevenga comportamientos no éticos. Seguimiento a la ejecución del Plan de Trabajo de la CEP.</p> <p>Seguimiento a la implementación ejecución del sistema de gestión que prevenga comportamientos no éticos y del Plan de Trabajo de la CEP.</p> <p>Dar seguimiento a la remisión del Informe de resultados de la encuesta de clima laboral emitido por el MAP y elaboración Plan de Mejora. Seguimiento a la socialización de la misión, visión, valores, a todos los empleados de la organización.</p>
--	---	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1. Definir estructuras de gestión adecuadas (niveles, funciones, responsabilidades y competencias) y asegurar un sistema de gestión por procesos y alianzas, acorde a la estrategia, planificación, necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p>	<p>Organigrama Institucional refrendado por el Ministerio de Administración Pública (MAP) 2016. (Evidencia no. 1.2.1).</p> <p>Mapa de procesos en PEI 2016-2020 (Versión ampliada)(Evidencia 1.1.1.2, pág. 10)</p>	<p>Seguimiento a la implementación de la nueva estructura orgánica, revisión y mejora del mapa de procesos, documentar los procesos y elaborar manuales de procedimientos.</p>

<p>2. Identificar y fijar las prioridades de los cambios necesarios relacionados con la estructura, el desempeño y la gestión de la organización.</p>	<p>Organigrama Institucional refrendado por el Ministerio de Administración Pública (MAP) en el 2016 (Evidencia 1.2.1). Sistemas de administración Pública del SISMAP (Evidencia 1.2.2.1), SIGOB (Evidencia 1.2.2.2 y 1.2.2.3), RUTA (Evidencia 1.2.2.4 y 1.2.2.5), Autodiagnóstico CAF 2015 (Evidencia 1.2.2.6), Índice uso de TIC e implementación de Gobierno Electrónico (Evidencia 1.2.2.7).</p>	<p>Realizar los cambios necesarios en el Organigrama institucional y el mapa de procesos, elaborar el manual de organizaciones y funciones, documentar los procesos y elaborar manuales de procedimientos.</p>
<p>3. Definir resultados cuantificables e indicadores de objetivos para todos los niveles y áreas de la organización, equilibrando las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés, de acuerdo con las necesidades diferenciadas de los clientes (por ejemplo perspectiva de género, diversidad).</p>	<p>Plan Estratégico Institucional (Versión ampliada) (Evidencia 1.1.2.2, pág.69)</p>	<p>Elaboración de los POA y evaluación de indicadores.</p>
<p>4. Desarrollar un sistema de gestión de la información, con aportaciones de la gestión de riesgos, el sistema de control interno y la permanente monitorización de los logros estratégicos y de los objetivos operativos de la organización (por ejemplo: Cuadro de Mando Integral, conocido también como “Balanced Scorecard”).</p>	<p>Plan Estratégico Institucional (Evidencia 1.1.2.2, Pág. 19-22)</p>	<p>Formulación y monitoreo del Plan Operativo Formación del Comité de Control Interno</p>
<p>5. Aplicar los principios de GCT e instalar sistemas de gestión de la calidad o de certificación como el CAF, el EFQM o la Norma ISO 9001.</p>	<p>Formación “Comité de Calidad” (Evidencia 1.2.5.1). Auto-Diagnostico Institucional 2015 (Evidencia 1.2.5.2).</p>	<p>Elaboración e implementación del Plan de Mejora Institucional</p>
<p>6. Formular y alinear la estrategia de administración electrónica con la estrategia y los objetivos operativos de la organización.</p>		<p>No se evidencia</p>
<p>7. Generar condiciones adecuadas para los procesos y la gestión de proyectos y el</p>		<p>No se evidencia.</p>

<p>trabajo en equipo.</p> <p>8. Crear condiciones para una comunicación interna y externa eficaz, siendo la comunicación uno de los factores críticos más importante para el éxito de una organización.</p> <p>9. Demostrar el compromiso de los líderes/ directivos hacia la mejora continua y la innovación promoviendo la cultura de innovación, así como la mejora continua y por lo tanto fomentar la retroalimentación de los empleados.</p> <p>10. Comunicar lo que motiva las iniciativas del cambio y sus efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes.</p>	<p>Implementación de Telefonía IP (Evidencia 1.2.8.1)</p> <p>Implementación de Correo Institucional (Evidencia 1.2.8.2)</p> <p>Auto-Diagnostico Institucional 2015 (Evidencia 1.2.5.2).</p>	<p>Elaboración e implementación del Plan de Mejora Institucional</p> <p>No se evidencia.</p>
--	---	--

SUBCRITERIO 1.3. Motivar y apoyar a las personas de la organización y actuar como modelo de referencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1. Predicar con el ejemplo, actuando personalmente en consonancia con los objetivos y valores establecidos.</p> <p>2. Promover una cultura de confianza mutua y de respeto entre líderes y empleados, con</p>	<p>Escala Salarial, Organigrama Institucional refrendado por el Ministerio de Administración Pública (MAP) en el 2016 (Evidencia 1.2.1). Manual de Cargos (Evidencia 1.3.1.1) y Resolución de Manual de Cargos (Evidencia 1.3.1.2), Plan Estratégico Institucional 2016-2020 (Versión ampliada) (Evidencia 1.1.2.2, pág. 42), Comité de calidad (Evidencia 1.2.5.1), Borrador de carta compromiso, Sistema de Gestión de la Calidad en el Laboratorio de Referencia.</p> <p>Circular sobre Régimen Disciplinario (Evidencia 1.3.2)</p>	

<p>medidas proactivas de lucha contra todo tipo de discriminación.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Informar y consultar de forma periódica a los empleados asuntos claves relacionados con la organización. 4. Apoyar a los empleados en el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos para impulsar la consecución de los objetivos generales de la organización. 5. Proporcionar retroalimentación a todos los empleados, para mejorar el desempeño tanto grupal (de equipos) como individual. 6. Animar, fomentar y potenciar a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas. 7. Promover una cultura del aprendizaje y animar a los empleados a desarrollar sus competencias. 8. Demostrar la voluntad personal de los líderes de recibir recomendaciones/ propuestas de los empleados, facilitándoles una retroalimentación constructiva. 9. Reconocer y premiar los esfuerzos tanto individuales como de equipos de trabajo. 10. Respetar y responder a las necesidades y circunstancias personales de los empleados. 	<p>Memos y/o Circulares que generan impacto y/o beneficio (Subsidio de Comida, Servicio de Autobús, Prestaciones laborales, código de vestimenta, permisos de estudio) (Evidencia 1.3.3)</p> <p>Correo Institucional (Evidencia 1.2.8.2)</p> <p>Plan de Capacitación 2016, sujeto a la identificación de necesidades. (Evidencia 1.3.7), Becas</p> <p>Evaluación de Desempeño anual (Evidencia 1.3.5.1), Respuesta MAP Evaluación de Desempeño (Evidencia 1.3.5.2) Formulario aceptación o rechazos. (Evidencia 1.3.5)</p> <p>Plan de Capacitación 2016 (Evidencia 1.3.7)</p> <p>Fichas de Servidores, donde se completan las vicisitudes de los servidores, posteriormente ser presentados a la máxima autoridad. (Evidencia 1.3.8)</p> <p>Medalla al Mérito (Evidencia 1.3.9.2), Resolución de entrega de medalla al mérito Evidencia (1.3.9.1)</p> <p>Ley no. 41-08 de Función Pública y sus Reglamentos de Aplicación (Evidencia 1.3.10.1)</p>	<p>Informe de Resultados evaluación de desempeño.</p> <p>No se evidencia.</p>
---	---	---

	Permisos de estudio (Evidencia 1.3.10.2), permiso de lactancia (Evidencia 1.3.10.3)	
--	--	--

SUBCRITERIO 1.4. Gestionar relaciones eficaces con las autoridades políticas y otros grupos de interés.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar un análisis de las necesidades de los grupos de interés, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y compartir estos datos con la organización. 2. Ayudar a las autoridades políticas a definir las políticas públicas relacionadas con la organización. 3. Identificar las políticas públicas relevantes para la organización e incorporarlas a la organización. 4. Comprobar que los objetivos y metas para productos y servicios ofrecidos por la organización están alineados con las políticas públicas y las decisiones políticas y llegar acuerdos con las autoridades políticas acerca de los recursos necesarios. 5. Involucrar a los políticos y otros grupos de interés en el desarrollo del sistema de gestión de la organización. 6. Mantener relaciones periódicas y proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas adecuadas. 7. Desarrollar y mantener alianzas y trabajos en red con grupos de interés importantes (ciudadanos, Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), grupos de presión y asociaciones profesionales, industrias, otras autoridades públicas, etc.). 8. Participar en las actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión. 	<p>Iniciativa de participación Anticorrupción (IPAC). Página Web del IPAC. http://www.ipacrd.org/ Análisis FODA contenido en el Plan estratégico (Versión ampliada) (Evidencia 1.1.2.2, pág. 24). Página Web del IPAC. http://www.ipacrd.org/</p> <p>Iniciativa de participación Anticorrupción (IPAC): Página Web del IPAC. http://www.ipacrd.org/ Metas Presidenciales (Evidencia 2.1.4)</p> <p>Consejos de Administración de las Oficinas Provinciales Desconcentradas SPM. (Evidencia 1.4.5) Metas Presidenciales en el sector APS jurisdicción del INAPA. (Evidencia 2.1.4)</p> <p>Convenio Sur-Futuro, alianzas de ayuda mutua con: CAASD, INDRHI y Ministerio de Salud Pública. (Evidencia 1.4.7)</p> <p>Consejos de Administración de las Oficinas Provinciales Desconcentradas (Evidencia 1.4.5)</p>	

<p>9. Construir y promover el conocimiento público, reputación y reconocimiento de la organización y sus servicios.</p> <p>10. Desarrollar un concepto específico de marketing para productos y servicios, que se centre en los grupos de interés.</p>	<p>Publicaciones de logros de INAPA en el portal (Evidencia I.4.9I al I.4.9.6)</p>	<p>No se evidencia.</p>
--	--	-------------------------

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACION

Considerar lo que la organización está haciendo para:

SUBCRITERIO 2.1. Reunir información sobre las necesidades presentes y futuras de los grupos de interés así como información relevante para la gestión.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1. Identificar a todos los grupos de interés relevantes y comunicar los resultados a la organización en su conjunto.</p> <p>2. Recopilar, analizar y revisar de forma sistemática la información sobre los grupos de interés, sus necesidades y expectativas y su satisfacción.</p> <p>3. Recopilar, analizar y revisar de forma periódica la información relevante sobre variables político- legales, socio-culturales, medioambientales, económicas, tecnológicas, demográficas, etc.</p> <p>4. Recopilar de forma sistemática información relevante de gestión, como información sobre el desempeño/desarrollo de la organización.</p>	<p>Encuesta de Clima Laboral y/o Grupos de Interés Interno (Evidencia I.1.7)</p> <p>Memorias de Rendición de Cuentas, Memorias Institucionales. Informes de Avance Físico-Financiero de proyectos, Informes de Ejecución Presupuestaria de la Dir. Administrativa y Financiera. Evaluación de Desempeño (Evidencias I.3.5.1)</p> <p>Auto-Diagnostico Institucional (Evidencia 2.1.5).</p>	<p>No se evidencia.</p> <p>Informe de resultados, elaboración y seguimiento de Plan de Mejora</p> <p>No se evidencia.</p>

5. Analizar de forma sistemática las debilidades y fuerzas internas (por ejemplo con un diagnóstico GCT con CAF o EFQM) incluyendo oportunidades y amenazas (por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos).	Auto-Diagnostico Institucional (Evidencia 2.1.5).	Elaboración y seguimiento del Plan de Mejora
---	---	--

SUBCRITERIO 2.2.Desarrollar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. Traducir la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) y acciones basadas en un profundo análisis de riesgos. 2. Involucrar los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, equilibrando y dando prioridad a sus expectativas y necesidades. 3. Evaluar las tareas existentes en cuanto a productos y servicios facilitados (outputs) e impacto – los efectos conseguidos en la sociedad – (outcomes) y la calidad de los planes estratégicos y operativos. 4. Asegurar la disponibilidad de recursos para desarrollar y actualizar la estrategia de la organización. 5. Equilibrar las tareas y los recursos, las presiones sobre el largo y corto plazo y las necesidades de los grupos de interés. 6. Desarrollar una política de responsabilidad social e integrarla en la estrategia y planificación de la organización. 	<p>Plan Estratégico Institucional 2016-2020 que muestra el proceso utilizado en la elaboración del PEI (Versión ampliada) (Evidencia 1.1.2.2, pág. 5)</p> <p>Plan Estratégico Institucional 2016-2020 que muestra el proceso utilizado en la elaboración del PEI (Versión ampliada) (Evidencia 1.1.2.2, pág. 5)</p> <p>Taller de Validación Directrices Estratégicas (Evidencia 2.2.2)</p> <p>Programa de capacitación y concienciación de la sociedad contenidas en el PEI (Evidencia 1.1.2.2)</p>	<p>No se evidencia.</p> <p>No se evidencia.</p> <p>No se evidencia.</p> <p>Implementación y seguimiento</p>

SUBCRITERIO 2.3. Comunicar e implantar la estrategia y la planificación en toda la organización y revisarla de forma periódica.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. Implantar la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados. 2. Traducir los objetivos estratégicos y operativos de la organización a sus correspondientes planes y tareas para las unidades y todos los individuos de la organización. 3. Desarrollar planes y programas con objetivos con objetivos y resultados para cada unidad, con indicadores que establezcan el nivel de cambio a conseguir (resultados esperados). 4. Comunicar de forma eficaz los objetivos, planes y tareas para su difusión dentro de la organización. 5. Desarrollar y aplicar métodos para la monitorización, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización a todos los niveles (departamentos, funciones y organigrama), para asegurar la implementación de la estrategia. 6. Desarrollar y aplicar métodos de medición del rendimiento de la organización a todos los niveles en términos de relación entre la “producción” (productos/ servicios y resultados) (eficacia) y entre productos/ servicios e impacto (eficiencia). 	<p>Plan Estratégico Institucional 2016-2020 (Versión ampliada) (Evidencia 1.1.2.2) Mapa de procesos 2012 (Evidencia 2.3.1) Estructura Organizativa aprobada (Evidencia 2.3.2)</p> <p>Circular de Presentación del marco estratégico (Evidencia 1.1.3.1)</p>	<p>No se evidencia.</p> <p>No se evidencia.</p> <p>Socialización del Marco Estratégico</p> <p>Formulación, Aprobación e implementación del Manual de Organización y Funciones.</p> <p>Formulación, Aprobación e implementación del Manual de Organización y Funciones.</p>

7. Evaluar las necesidades de reorganización y mejorar las estrategias y métodos de planificación, involucrando los grupos de interés.		No se evidencia.
--	--	------------------

SUBCRITERIO 2.4. Planificar, implantar y revisar la innovación y el cambio.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1. Crear y desarrollar una cultura para la innovación a través de la formación, el benchlearning y la creación de laboratorios del conocimiento.		No se evidencia.
2. Monitorizar de forma sistemática los indicadores internos para el cambio y de la demanda externa de innovación y cambio.	SISMAP (Evidencia 1.2.2.1), SISMOPA (Evidencia 2.4.2.1) Lanzamiento SISMOPA (Evidencia 2.4.2.2) Índice uso de TIC e implementación de Gobierno Electrónico (Evidencia 1.2.2.7). Encuesta de Satisfacción de servicio brindado a usuarios (Evidencia 2.4.2.4) Informe de Transparencia. Falta OAI	
3. Debatir sobre la innovación y la modernización planificadas y su implementación con los grupos de interés relevantes.		No se evidencia.
4. Asegurar la implantación de un sistema eficiente de gestión del cambio. (Por ejemplo: gestión por proyectos, benchmarking, benchlearning, proyectos pilotos, monitorización, informes de progreso, implementación del PDCA, etc.).		No se evidencia.
5. Asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.		No se evidencia.
6. Establecer el equilibrio entre un enfoque para el cambio de arriba hacia abajo y de		No se evidencia.

abajo hacia arriba.		
7. Promover el uso de herramientas de administración electrónica para aumentar la eficacia de la prestación de servicios y para mejorar la transparencia y la interacción entre la organización y los ciudadanos/clientes.	Módulo de Transparencia INAPA (Evidencia 2.4.7.1), Portal para suplidores (Evidencia 2.4.7.2). Sistema de Gestión Comercial OPEN Smart Flex (Evidencia 2.4.7.3) Aplicación de la Ley 200-04 sobre Libre Acceso a la Información Pública (Evidencia 2.4.7.4)	

CRITERIO 3: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Considerar lo que hace la organización para:

SUBCRITERIO 3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1. Analizar periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los grupos de interés y de la estrategia de la organización.</p> <p>2. Desarrollar e implementar una política de gestión de recursos humanos, basada en la estrategia y planificación de la organización, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro, así como criterios sociales (por ejemplo: flexibilidad de horario, permiso de paternidad y maternidad, excedencias, igualdad de oportunidades, diversidad cultural y género, inserción laboral de personas con discapacidad).</p>	<p>La planificación estratégica de RRHH, cargada al SISMAP en el 2016, Levantamiento de necesidades en los Acueductos (Evidencia 3.1.1.2), Evaluación de Desempeño (Evidencia 3.1.1.3), Encuesta de Clima Laboral (Evidencia 1.1.7).</p> <p>Remisión borrador del reglamento interno de RRHH 2016 (Evidencia 3.1.2.1), Resolución que aprueba el manual de Cargos 2012 (Evidencia 3.1.2.2), Programa de empleo a discapacitados. (Evidencia no.3.1.2.3).</p> <p>Ley no. 41-08 de Función Pública, Reglamento de Relaciones Laborales y Sociales, Reglamentos Internos (Evidencia 1.3.10).</p>	<p>Mejora al borrador del reglamento interno de RRHH 2016, mejora manual de Cargos 2012</p>

<p>3. Asegurar que las capacidades de las personas (selección, asignación, desarrollo) son las adecuadas para desarrollar la misión, así como que las tareas y responsabilidades están correctamente repartidas.</p> <p>4. Desarrollar e implementar una política clara de selección, promoción, remuneración, reconocimiento, recompensa y asignación de funciones de gestión, con criterios objetivos.</p> <p>5. Apoyar la cultura del desempeño (por ejemplo, implementando un esquema de remuneración/reconocimiento transparente, basado en resultados conseguidos de forma individual y en equipo).</p> <p>6. Utilizar perfiles de competencia y descripciones de puestos y funciones para a) seleccionar y b) para los planes de desarrollo personal, tanto para empleados como para directivos.</p> <p>7. Prestar especial atención a las necesidades de los recursos humanos, para el desarrollo y funcionamiento de los servicios on-line y de administración electrónica (por ejemplo: ofreciendo formación e infraestructura).</p> <p>8. Gestionar el proceso de selección y el desarrollo de la carrera profesional con criterios de justicia, igualdad de oportunidades y atención a la diversidad (por ejemplo: género, orientación sexual, discapacidad, edad, raza y religión).</p>	<p>Resolución que aprueba el manual de Cargos 2012 (Evidencia 3.1.2.2)</p> <p>Estructura Orgánica Institucional (Evidencia 2.3.2), Diagrama de Reclutamiento y Selección (Evidencia 3.1.4.1), Borrador Bono de Desempeño (Evidencia 3.1.4.2) Talleres (Evidencia 7.1.4.1 y 7.1.4.2), Plan de compensaciones Pensiones (Evidencia 3.1.5.1) Promociones Traslados. Falta Dir RRHH Resolución que aprueba el manual de Cargos 2012. (Evidencia 3.1.2.2)</p> <p>Certificaciones On line (Acceso a la Información). Falta Dir RRHH</p> <p>Programa de empleo a discapacitados. (Evidencia no.3.1.8).</p>	<p>Mejora del manual de Cargos 2012.</p> <p>Enviar el Borrador del Bono de Desempeño a Verificación.</p>
--	---	--

SUBCRITERIO 3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos y tanto individuales como de la organización.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1. Identificar las capacidades actuales de las personas, tanto en el plano individual como organizativo, en términos de conocimiento, habilidades y actitudes y compararlas sistemáticamente con las necesidades de la organización.		No se evidencia.
2. Debatir, establecer y comunicar una estrategia para desarrollar capacidades. Esto incluye un plan general de formación basado en las necesidades actuales y futuras de la organización y de las personas.	Plan de capacitación INAPA (Evidencia no.1.3.7). Evaluación de la Efectividad de la Capacitación (Evidencia 3.2.2)	
3. En línea con la estrategia desarrollar, consensuar y revisar planes de formación y planes de desarrollo para todos los empleados y/o equipos, incluyendo la accesibilidad a los mismos para los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores con permiso de maternidad/paternidad. El plan de desarrollo personal de competencias debería formar parte de una entrevista de desarrollo laboral, ofreciendo así un espacio donde ambas partes puedan retroalimentarse y compartir expectativas.	Plan de capacitación INAPA (Evidencia no.1.3.7). Evaluación de la Efectividad de la Capacitación (Evidencia 3.2.2)	
4. Desarrollar habilidades gerenciales y de liderazgo así como competencias relacionales de gestión relativas a las personas de la organización, los ciudadanos/clientes y los socios/colaboradores.	Plan de capacitación INAPA (Evidencia no.1.3.7). Capacitaciones Externas: INAP (Evidencia 3.2.4.1), MAP, DGCP, Open, riesgos Laborales.... Falta Dir RRHH	
5. Liderar (guiar) y apoyar a los nuevos empleados (por ejemplo, por medio del acompañamiento individualizado (coaching), la	Inducción de los servidores Evidencia (3.2.5)	

tutoría o la asignación de un mentor).		
6. Promover la movilidad interna y externa de los empleados.	Traslados verificando las competencias y Capacidades técnicas. (Evidencia 3.2.6) Correos RRHH avisando concursos en otras instituciones	
7. Desarrollar y promover 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).		No se evidencia.
8. Planificar 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.		No se evidencia.
9. Evaluar 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 de la monitorización y de un análisis costo/beneficio.	Evaluaciones de Desempeño (Evidencia 1.3.5.1) Evaluación de la Efectividad de la Capacitación (Evidencia 3.2.2)	Formular Informe de Resultados y Plan de Mejora
10. Revisar la necesidad de promover carreras para las mujeres y desarrollar planes en concordancia.		No se evidencia.

SUBCRITERIO 3.3. Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1. Promover una cultura de comunicación abierta, de diálogo y de motivación para el trabajo en equipo.		No se evidencia
2. Crear de forma proactiva un entorno que		No se evidencia

propicie la aportación de ideas y sugerencias de los empleados y desarrollar mecanismos adecuados (por ejemplo, hojas de sugerencias, grupos de trabajo, tormenta de ideas (brainstorming)).		
3. Involucrar a los empleados y a sus representantes en el desarrollo de planes, (por ejemplo sindicatos) en el desarrollo de planes, estrategias, metas, diseño de procesos y en la identificación e implementación de acciones de mejora.	Reuniones participativas para la elaboración del Plan Estratégico de INAPA. (Evidencia 3.3.3)	
4. Procurar el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.	Contrato de desempeño SPM (Evidencia 4.1.6.2)	
5. Realizar periódicamente encuestas a los empleados y publicar sus resultados, resúmenes, interpretaciones y acciones de mejora.	Encuesta de Clima Laboral (Evidencia 1.1.7)	Publicación de resultados
6. Asegurar que los empleados tienen la oportunidad de opinar sobre la calidad de la gestión de los recursos humanos por parte de sus jefes/directores directos.		No se evidencia.
7. Asegurar buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.		No se evidencia.
8. Garantizar condiciones que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados (por ejemplo, la posibilidad de adaptar las horas de trabajo, así como prestar atención a la necesidad de los trabajadores a tiempo parcial o en situación de baja por maternidad o paternidad, de tener acceso a la información pertinente y participar en las cuestiones de organización y formación.		No se evidencia.

9. Prestar especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.	Programa de empleo a discapacitados. (Evidencia no.3.1.2).	
10. Proporcionar planes y métodos adaptados para premiar a las personas de una forma no monetaria (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios de las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar).		No se evidencia.

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS

Considerar lo que la organización hace para:

SUBCRITERIO 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1. Identificar socios clave del sector privado, de la sociedad civil y del sector público y establecer el tipo de relaciones (por ejemplo: compradores, proveedores, suministradores, co-productores, proveedores de productos de sustitución o complementarios, propietarios, fundadores, etc.).	Listado de convenios del INAPA con entidades públicas y privadas, (Evidencia 4.1.1). Convenio con Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) (Evidencia 4.1.1.2) Convenio con la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD) (Evidencia 4.1.1.3)	
2. Desarrollar y gestionar acuerdos de colaboración adecuados, incluyendo los diferentes aspectos de la responsabilidad social, tales como el impacto socio-económico y medioambiental de los productos y servicios contratados.	Convenio de Corporación Plan Sierra para el mejoramiento sostenible de las condiciones de vida de las familias de las comunidades. (Evidencia 4.1.2.1) Convenio Marco de Cooperación inter-institucional-Justa Alegría para coordinar esfuerzos para mejorar de manera sostenible las condiciones de vida de las familias y el acceso a servicios APS. (Evidencia 4.1.2.2) Convenio con el Ministerio de Medio Ambiente (Evidencia 4.1.2.3) Convenio con el Ministerio de Administración Pública (Evidencia 4.1.2.4) Convenio con el Sistema Geológico Nacional (SGN) (Evidencia 4.1.2.5)	
3. Fomentar y organizar colaboraciones especializadas y desarrollar e implementar proyectos en conjunto con otras organizaciones del sector público,	Convenio con "CORAS", de compromiso interinstitucional, (Evidencia 4.1.3).	

pertenecientes al mismo sector/cadena y a diferentes niveles institucionales.		
4. Monitorizar y evaluar de forma periódica la implementación y resultados de las alianzas o colaboraciones.		No se evidencia.
5. Identificar las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y desarrollarlas cuando sea apropiado.		Alianza público-Privada CIDEAK, IDDI, MEPYD, AECID. Lineamientos y prioridades de desarrollo de la región Enriquillo, encuentros municipales sobre alianzas público-privadas para el Desarrollo Sostenible
6. Definir las responsabilidades de cada socio en la gestión de la alianza/colaboración, incluyendo sistemas de control, evaluación y revisión.	Acuerdo de Desempeño provincia desconcentrada San Pedro de Macorís, (evidencia 4.1.6)	
7. Aumentar las capacidades organizativas, explorando las posibilidades de las agencia de colocación.		No se evidencia.
8. Intercambiar buenas prácticas con los socios y usar el benchlearning y el benchmarking.	Sistema de Integración Centroamericana /Foro Centroamericano y RD. APS/FOCAR-APS-Indicadores y Normativas (evidencia 4.1.8.1) Lineamientos para el diseño de estrategias de Agua y Saneamiento Rural en los países de Centroamérica y RD (evidencia 4.1.8.2)	
9. Seleccionar a los proveedores aplicando criterios de responsabilidad social cuando se trate de contratación pública.		No se evidencia.

SUBCRITERIO 4.2. Desarrollar y establecer alianzas con los ciudadanos /clientes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1. Asegurar una política proactiva de información (por ejemplo, sobre el funcionamiento de la organización. sobre las competencias de determinadas autoridades púb		No se evidencia.

licas, su estructura y procesos, etc.).		
2. Animar activamente a los ciudadanos/clientes a que se organicen y expresen sus necesidades y requisitos y apoyar a las alianzas con ciudadanos, agrupaciones ciudadanas y organizaciones de la sociedad civil.	Creación de Consejos Provinciales SPM. (Evidencia 1.4.5)	
3. Incentivar la involucración de los ciudadanos/clientes y sus representantes en las consultas y su participación activa en el proceso de toma de decisiones dentro de la organización (co-diseño y co-decisión), por ejemplo, vía grupos de consulta, encuestas, sondeos de opinión y grupos de calidad.		No se evidencia.
4. Definir el marco de trabajo para recoger datos, sugerencias y reclamaciones o quejas de los ciudadanos/clientes, recogidos mediante los medios adecuados (por ejemplo, encuestas, grupos de consulta. Buzones de reclamaciones, sondeos de opinión, etc.).	Carta de Queja cliente (Evidencia 4.2.4.1) Pliego de Condiciones Licitación Software Comercial (Evidencia 4.2.4.2) Sistema Automatizado OPEN (Evidencia 4.2.4.3) y (Evidencia 4.2.4.5) Carta de solicitud de cliente (Evidencia 4.2.4.4)	Seguimiento y evaluación
5. Asegurar la transparencia del funcionamiento de la organización así como de su proceso de toma de decisiones, (por ejemplo, publicando informes anuales, dando conferencias de prensa y colgando información en Intranet).	Rendición de cuentas INAPA 2015 y 2016, (Evidencia 4.2.5.a). Memorias institucionales 2015-2016, (Evidencia 4.2.5.b). Módulo de transparencia de la página Web. (Evidencia 4.2.5.5) Cuenta de Facebook, cuenta de twitter, intranet, Correo Institucional (Evidencia 1.2.8.2)	
6. Definir y acordar la forma de desarrollar el papel de los ciudadanos/clientes como coproductores de servicios (por ejemplo, en el contexto de la gestión de residuos) y coevaluadores (por ejemplo, a través de mediciones sistemáticas de su satisfacción).		No se evidencia.

<p>7. Desarrollar una gestión eficaz de las expectativas, explicando a los clientes los servicios disponibles, incluyendo indicadores de calidad, a través, por ejemplo, de las Cartas de Servicio.</p>		<p>No se evidencia.</p>
<p>8. Asegurarse de que se dispone de información actualizada sobre cómo evoluciona el comportamiento individual y social de los ciudadanos clientes, para evitar instalarse en procesos de consulta obsoletos o productos y servicios ya no necesarios.</p>		<p>No se evidencia.</p>

SUBCRITERIO 4.3.Gestionar las finanzas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1. Alinear la gestión financiera con los objetivos estratégicos de una forma eficaz, eficiente y ahorrativa.		No se evidencia
2. Analizar los riesgos y oportunidades de las decisiones financieras.		No se evidencia
3. Asegurar transparencia financiera y presupuestaria.	Decreto 183-15 Reglamento Único de Veeduría (Evidencia 4.3.3.1) Carta de designación de enlace INAPA-VEEDURIA (Evidencia 4.3.3.2) Marco Legal de Transparencia página web INAPA (Evidencia 4.3.3.3) Estado Financiero INAPA publicado en la página web (Evidencia 4.3.3.4)	
4. Asegurar la gestión rentable, eficaz y ahorrativa de los recursos financieros usando una contabilidad de costos y sistemas de control eficientes.		No se evidencia
5. Introducir sistemas de planificación, de control presupuestario y de costos (por ejemplo, presupuestos plurianuales, programas de presupuesto por proyectos, presupuestos de género/diversidad, presupuestos energéticos.).	Presupuesto INAPA 2016 (evidencia 3.5.5.1). Plan de inversión plurianual (Evidencia 4.3.3.2),	
6. Delegar y descentralizar las responsabilidades financieras manteniendo un control financiero centralizado.	Acuerdo de Desempeño SPM (Evidencia 4.1.6) Informe BID, Políticas para la Gestión del Fondo de Gestión Desconcentrada Provincial (Evidencia 4.3.6.2)	
7. Fundamentar las decisiones de inversión y el cont		No se evidencia

rol financiero en el análisis costo- beneficio, en la sostenibilidad y en la ética.		
8. Incluir datos de resultados en los documentos presupuestarios, como información de objetivos de resultados de impacto.	Presupuesto INAPA 2015-2016 (evidencia 4.3.5.1).	Completar las áreas faltantes para implantar un Sistema Administrativo y Financiero Integrado

SUBCRITERIO 4.4.Gestionar la información y el conocimiento.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar sistemas para gestionar, almacenar, mantener y evaluar la información y el conocimiento de la organización de acuerdo con la estrategia y los objetivos operativos. 2. Garantizar que la información disponible externamente sea recogida, procesada, usada eficazmente y almacenada. 3. Controlar constantemente la información y el conocimiento de la organización, asegurarse de su relevancia, exactitud, fiabilidad y seguridad. Alinearla también con la planificación estratégica y con las necesidades actuales y futuras de los grupos de interés. 4. Desarrollar canales internos para difundir la información en cascada a toda la organización y asegurarse de que todos los empleados tienen acceso a la información y el conocimiento relacionados con sus áreas y objetivos (intranet, newsletter, revista interna, etc.). 5. Asegurar un intercambio permanente de conocimiento entre el personal de la organización (por ejemplo: coaching, manuales redactados, etc.). 6. Garantizar el acceso y el intercambio de información relevante con todos los grupos de interés y presentarla de forma sistemática y accesible para los usuarios, teniendo en cuenta las necesidades específicas de todos los miembros de la sociedad, como personas mayores o con discapacidad. 	<p>Correo Institucional (Evidencia 1.2.8.2) Intranet Institucional. (Evidencia 4.4.4)</p>	<p>No se evidencia.</p>

7. Garantizar que se retiene dentro de la organización, en la medida del posible, la información y el conocimiento clave de los empleados, en caso de que éstos dejen la organización.		No se evidencia
--	--	-----------------

SUBCRITERIO 4.5. Gestionar las tecnologías.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos. 2. Implementar, monitorizar y evaluar la relación costo-efectividad de las tecnologías usadas. El tiempo de retorno de la inversión (ROI) debe ser suficientemente corto y se debe contar con indicadores fiables para ello. 3. Asegurar el uso seguro, eficaz y eficiente de la tecnología, mirando especialmente las capacidades de las personas. 4. Aplicar de forma eficiente las tecnologías más usadas a: <ul style="list-style-type: none"> ✓ La gestión de proyectos y tareas ✓ La gestión del conocimiento ✓ Las actividades formativas y de mejora ✓ La interacción con los grupos de interés y asociados ✓ El desarrollo y mantenimiento de las redes internas y externas. 5. Definir cómo las TIC pueden ser utilizadas para mejorar el servicio prestado. Por ejemplo, utilizando el método de arquitectura empresarial para la gestión de la información en la administración pública. 	<p>Capacitaciones a empleados del INAPA en: Dinamycs, Open, Seguridad Informática. (Evidencia 4.5.3)</p> <p>Implementación de Microsoft Project. (Evidencia 4.5.4.1)</p> <p>Sistema de Gestión de manejo de tareas e incidencias (Evidencia 4.5.4.2)</p> <p>Portal de Suplidores (Evidencia 4.5.4.3)</p> <p>Implementación del SISMOPA (Evidencia 2.4.2.1)</p> <p>Implementación del OPEN Smartflex (Evidencia 4.2.4.3) y (Evidencia 2.4.7.3)</p>	<p>No se evidencia.</p>

<p>6. Adoptar el marco de trabajo de las TIC y de los recursos necesarios para ofrecer servicios online inteligentes y eficientes y mejorar el servicio al cliente.</p> <p>7. Estar siempre atento a las innovaciones tecnológicas y revisar la política si fuera necesario.</p> <p>8. Tener en cuenta el impacto socio-económico y medioambiental de las TIC. Por ejemplo: gestión de residuos de los cartuchos, reducida accesibilidad de los usuarios no electrónicos.</p>	<p>Portal de Gestión de Cobro. Falta Dir. Tecnología</p> <p>Portal de Suplidores (Evidencia 4.5.4.3)</p> <p>Portal de clientes (Evidencia 4.5.6.1 y 4.5.6.2)</p> <p>Participación en Charlas y conferencias sobre las innovaciones TIC (Evidencia 4.5.7.1 al 3)</p> <p>Implementación de correo Institucional para reducir volumen de impresión (Evidencia 1.2.8.2).</p> <p>Comunicación de Centralización de las impresoras por direcciones (Evidencia 4.5.8)</p>	
---	---	--

SUBCRITERIO 4.6. Gestionar las instalaciones.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1. Equilibrar la eficiencia y eficacia del emplazamiento de la organización con las necesidades y expectativas de los usuarios (por ejemplo, centralización versus descentralización de los edificios/ puntos de servicios, distribución de las salas, conexión con transporte público).</p> <p>2. Asegurar un uso eficiente, rentable y sostenible de las instalaciones, basado en los objetivos estratégicos y operativos, tomando en cuenta las necesidades de los empleados, la cultura local y las limitaciones físicas. Por ejemplo, espacios abiertos versus despachos individuales, oficinas móviles.</p> <p>3. Asegurar un mantenimiento eficiente, rentable y sostenible de los edificios, despachos, equipamientos y materiales usados.</p>	<p>La institución cuenta con oficinas provinciales en las 26 provincias bajo la jurisdicción del INAPA</p> <p>Circulares de fumigación de las áreas</p>	<p>No se evidencia.</p>

<ol style="list-style-type: none"> 4. Garantizar el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos. 5. Garantizar la adecuada accesibilidad física de los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, acceso a aparcamiento o transporte público). 6. Desarrollar una política integral para gestionarlo s activos físicos, incluyendo la posibilidad de un reciclado seguro, mediante, por ejemplo, la gestión directa o la subcontratación. 7. Poner las instalaciones a disposición de la comunidad local. 	<p style="color: red;">Documentos del mantenimiento de los vehículos,</p>	<p>No se evidencia.</p> <p>No se evidencia.</p> <p>No se evidencia.</p>
--	---	---

CRITERIO 5: PROCESOS

Considerar lo que la organización hace para:

SUBCRITERIO 5.1. Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar, mapear, describir y documentar los procesos clave de forma continua. 2. Identificar y asignar responsabilidades a los propietarios de los procesos (las personas que controlan todos los pasos del proceso). 3. Analizar y evaluar los procesos, riesgos y factores críticos de éxito, teniendo en cuenta los objetivos de la organización y su entorno cambiante. 4. Asegurar que los procesos apoyan los objetivos estratégicos y están planificados y están planificados y gestionados para alcanzar los objetivos establecidos. 	<p>Mapa de procesos del Plan Estratégico 2016-2020 del INAPA (Evidencia 5.1.1)</p> <p>Mapa de procesos del Plan Estratégico 2016-2020 del INAPA (Evidencia 5.1.1)</p>	<p>Aprobación del MAP</p> <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p>

<ol style="list-style-type: none"> 5. Involucrar a los empleados y a los grupos de interés externos en el diseño y mejora de los procesos, en base a la medición de su eficacia, eficiencia y resultados (outputs y outcomes). 6. Asignar recursos a los procesos en función de la importancia relativa de su contribución a la consecución de los fines estratégicos de la organización. 7. Simplificar los procesos a intervalos regulares, proponiendo cambios en los requisitos legales, si fuera necesario, 8. Establecer objetivos de resultados orientados a los grupos de interés e implementar indicadores de resultados para monitorizar la eficacia de los procesos (por ejemplo, carta de servicios, compromisos de desempeño, acuerdos sobre el nivel de los servicios, etc.). 9. Monitorizar y evaluar el impacto de las TIC y de los servicios electrónicos en los procesos de la organización (por ejemplo, en términos de eficiencia, calidad y eficacia). 10. Innovar en los procesos basados en un continuo benchlearning nacional e internacional, prestando especial atención a los obstáculos para la innovación y los recursos necesarios. 	<p>Tabla de Indicadores de Desempeño establecidos en el Plan Estratégico 2016-2020 del INAPA (Evidencia I.1.2.2)</p> <p>Pasantía - Proyecto para el fortalecimiento de las Capacidades Institucionales de INAPA, con la Superintendencia de Servicios Públicos de Colombia (Evidencia 5.1.10).</p>	<p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p>
---	--	---

SUBCRITERIO 5.2.Desarrollar y prestar servicios y productos orientados a losciudadanos /clientes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1. Identificar los outputs (productos y servicios en los procesos nucleares.		No se evidencia
2. Involucraralosciudadanos/clientes eneldiseñoymejoradelosserviciosy productos		No se evidencia

(por ejemplo, por medio de encuestas, retroalimentación, grupos focales, sondeos acerca de los servicios y productos y si son eficaces teniendo en cuenta aspectos de género y diversidad, etc.).		
3. Involucrar a los ciudadanos/clientes y a otros grupos de interés en el desarrollo de los estándares de calidad para los servicios y productos (proceso de output), que respondan a sus expectativas y sean gestionables por la organización.		No se evidencia
4. Involucrar a los ciudadanos/clientes en la prestación del servicio y preparar tanto a los ciudadanos/clientes como a los trabajadores públicos a esta nueva relación de cambio de roles.		No se evidencia
5. Involucrar a los ciudadanos/clientes en el diseño y desarrollo de nuevos tipos de servicios interactivos, de entrega de información y de canales de comunicación eficaces.	Portal para clientes (Evidencia 4.5.6) Portal Suplidor (Evidencia 4.5.4.2)	No se evidencia
6. Asegurar que la información adecuada y fiable esté accesible, con el fin de asistir y soportar a los clientes/ciudadanos y de informarle sobre los cambios realizados.		No se evidencia
7. Promover la accesibilidad a la organización (por ejemplo, con horarios de apertura flexibles, documentos en varios formatos: en papel, electrónico, distintos idiomas, pancartas, folletos, Braille, tableros de noticias en formato de audio, etc.).	Circular horario de Accesibilidad Organización (Evidencia 5.2.7) Página web	
8. Desarrollar un elaborado sistema de respuestas a las quejas recibidas, de gestión de reclamaciones y procedimientos.	Implementación del Sistema Comercial OPEN Smart Flex. (Evidencia 5.2.8)	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1. Definir la cadena de prestación de los servicios a la que la organización y sus colaboradores/socios pertenece.	Estrategia a la que pertenece el INAPA en la END, establecido en el PEI. (Evidencia 1.1.2.2)	
2. Coordinar y unir procesos con socios claves del sector privado, no lucrativo y público.		No se evidencia
3. Desarrollar un sistema compartido con los socios en la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.		No se evidencia
4. Empezar el análisis de ciudadanos/clientes a través de diferentes organizaciones, para aprender acerca de una mejor coordinación de procesos y superar los límites organizacionales.		No se evidencia
5. Crear grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.	Creación de Consejos Provinciales SPM. (Evidencia 1.4.5)	
6. Crear incentivos (y condiciones) para que la dirección y los empleados creen procesos inter-organizacionales (por ejemplo, compartir servicios y desarrollar procesos comunes entre diferentes unidades).		No se evidencia
7. Crear una cultura para trabajar transversalmente en la gestión de los procesos en toda la organización o desarrollar procesos horizontales (por ejemplo: autoevaluación para toda la organización en vez de diferentes unidades).	Comité de Calidad (Evidencia 1.2.5.1)	Creación de Comité de controles internos

CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/ CLIENTES

Considerar qué resultados ha alcanzado la organización en sus esfuerzos para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y ciudadanos, mediante la.....

SUBCRITERIO 6.1. Mediciones de la percepción

Resultados de mediciones de percepción en cuanto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1. La imagen global de la organización y su reputación (por ejemplo: amabilidad, trato equitativo, abierto, claridad de la información facilitada, predisposición de los empleados a escuchar, recepción, flexibilidad y capacidad para facilitar soluciones personalizadas).	Módulo transparencia de la Página Web de INAPA (Evidencia 4.2.5.5).	No se evidencia
2. Involucración y participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.		No se evidencia
3. Accesibilidad (acceso con transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura y de espera, ventanilla única, costo de los servicios, etc.).		No se evidencia
4. Transparencia (en el funcionamiento de la organización, en la explicación de la legislación aplicable, en los procesos de toma de decisiones, etc.).		No se evidencia
5. Productos y servicios (calidad, confianza, cumplimiento con los estándares de calidad, tiempo para asesorar, calidad de las recomendaciones dadas a los ciudadanos/clientes, enfoque medioambiental, etc.).		No se evidencia
6. La diferenciación de los servicios de la organización en relación con las diferentes		No se evidencia

necesidades de los clientes (género, edad, etc.).		
7. La información disponible: cantidad, calidad, confianza, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.).		No se evidencia
8. La correcta recepción de la información por los clientes/ciudadanos.		No se evidencia
9. La frecuencia de encuestas de opinión a los ciudadanos/clientes en la organización.		No se evidencia
10. Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.		No se evidencia

6.2. Mediciones de resultados.

Resultados en relación con la participación:

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 en el diseño de los procesos de toma de decisiones.		No se evidencia
2. Sugerencias recibidas e implementadas.		No se evidencia
3. Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.		No se evidencia
4. Indicadores de cumplimiento de cumplimiento en relación al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes.		No se evidencia
5. Alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen.		No se evidencia

Resultados de la accesibilidad de la organización:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1. Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos). 2. Tiempo de espera. Tiempo para prestar el servicio. 3. Costo de los servicios. 4. Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios.	Horarios de trabajo en oficinas que abarcan las 25 provincias jurisdicción de INAPA en el portal de INAPA. Evidencia (6.2b.1.1). Servicios Laboratorio Evidencia (6.2b.1.2). Tarifario INAPA (Evidencia 6.2b.3.1) Tarifario INAPA, disponible en página web (Evidencia 6.2b.3.2)	No se evidencia No se evidencia

Resultados en relación con la transparencia de la prestación de servicios y productos:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1. Número de canales de información y su eficiencia. 2. Disponibilidad y precisión de la información. 3. Disponibilidad de los objetivos de rendimiento de la organización. 4. Número de actuaciones del Defensor Público. 5. Alcance de los esfuerzos para mejorar la disponibilidad, precisión y transparencia de la información.	Modulo transparencia de la Página Web de INAPA (Evidencia 4.2.5.5).	No se evidencia No se evidencia No se evidencia No se evidencia

Resultados de los indicadores sobre la calidad de los productos y la prestación de servicios:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1. Número y tiempo de procesamiento de las quejas. 2. Número de expedientes devueltos por errores o casos que necesiten repetir el proceso/compensación. 3. Cumplimiento de los estándares de servicio público		No se evidencia No se evidencia No se evidencia

os(porejemplo requerimientos legales).

CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS

Considerar qué resultados ha alcanzado la organización para satisfacer las necesidades y expectativas de su personal, por medio de resultados de....

SUBCRITERIO 7.1.Mediciones de la percepción.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<ol style="list-style-type: none">1. La imagen y el rendimiento global de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes, otros grupos de interés).2. Involucramiento de las personas de la organización en el de toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.3. Participación de las personas en las actividades de mejora.4. Conocimiento de las personas de los posibles conflictos de interés y la importancia de un compromiso ético.5. Mecanismos de consulta y dialogo.6. La responsabilidad social de la organización.	<p>Puntuación en el SISMAP 2016 (Evidencia 7.1.1.1). Taller y encuesta de Clima Laboral (Evidencia 1.1.7)</p> <p>Inducción de los servidores Misión, visión y Valores (Evidencia 7.1.2.1) y Relación de Asistencia (Evidencia 7.1.2.2)</p> <p>Taller de Inducción a la Administración Pública (Evidencia 7.1.4.1), Taller de Inducción Ley 41-08 (Evidencia 7.1.4.2) Fichas de Servidores (Evidencia 7.1.5.1), Portal de Suplidores (Evidencia 4.5.4.3) Portal de Servidores (Evidencia 7.1.5.2) Portal de Clientes. (Evidencia 4.5.6)</p> <p>Programa de empleo a discapacitados (Evidencia 3.1.2) Aprobación de entrevista para Listín Diario sobre Inserción Laboral de Personas con discapacidad (Evidencia 7.1a. 6.1) Solicitud de identificación de empleados para ser insertados en el programa Quisqueya Aprende Contigo. (Evidencia 7.1a.6.2)</p>	No se evidencia

Resultados relacionados con la percepción de la dirección y con los sistemas de gestión:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<ol style="list-style-type: none"> 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. 2. El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización. 3. El reparto de tareas y el sistema de evaluación de las personas. 4. La extensión y calidad con la que el esfuerzo individual y de equipo es reconocido. 5. El enfoque de la organización para los cambios y la innovación. 	<p>Respuesta del MAP, basado en la Plantilla de Evaluación de Desempeño (Evidencia I.3.5.2) Resolución Medalla al Mérito (Evidencia I.3.9.1), Solicitud de Incentivos por recaudación (Evidencia 7.1b.4.1) Incentivos por Recaudación (Evidencia 7.1b.4.2) Informe Estrategia de Gestión del Cambio (Evidencia 7.1b.5.1) Taller de Auto Cad 3D (Evidencia 7.1b.5.2)</p>	<p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p>

Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. El ambiente de trabajo (por ejemplo, cómo la gestión de conflictos, agravios o problemas personales, mobbing) y la cultura de la organización (por ejemplo la promoción de la transversalidad entre departamentos, unidades, etc.). 2. El enfoque hacia las cuestiones sociales (flexibilidad de horarios, 	<p>Encuesta de Clima Laboral (Evidencia I.1.7)</p> <p>Permisos Otorgados (Evidencia 7.1c.2)</p>	<p>Elaborar informe de resultados y plan de mejora.</p>

<p>conciliación de la vida personal y laboral, salud).</p> <p>3. La toma en consideración de la igualdad de oportunidades y del trato y comportamientos justos en la organización.</p> <p>4. La disposición del lugar de trabajo y las condiciones ambientales de trabajo.</p>	<p>Programa de empleo a Discapitados (Evidencia 3.1.2)</p> <p>Plan de Acción por tipos de peligro y actividad. (7.1c.4.1)</p> <p>Programa de Prevención de Riesgos y Salud (Evidencia 7.1c.4.2)</p> <p>Tic Preventivo para el personal (Evidencia 7.1c.4.3)</p>	
--	---	--

Resultados relacionados con la percepción del desarrollo de la carrera y habilidades profesionales:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1. Plan de Carrera sistemático y desarrollo de competencias.</p> <p>2. Motivación y empoderamiento.</p> <p>3. Acceso y calidad de la formación en relación con los objetivos estratégicos de la organización.</p>	<p>Plan de Capacitación 2016 (Evidencia 1.3.7)</p> <p>Objetivos estratégicos establecidos en el PEI (Evidencia 1.1.2.2)</p>	<p>Resultados Obtenidos en la Capacitaciones.</p>

SUBCRITERIO 7.2. Mediciones del desempeño.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1. Indicadores relacionados con el comportamiento de las personas (por ejemplo, nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, número de días de huelga, etc.).</p> <p>2. Indicadores en relación con la motivación y la implicación (por ejemplo, índices de respuesta a las encuestas de personal, número de propuestas de mejora, participación en grupos de discusión internos).</p> <p>3. Indicadores relacionados con el rendimiento</p>	<p>Índice de Ausentismo (Evidencia 7.2.1.1), Quejas, Denuncias, Reclamaciones y Sugerencias (Evidencia 7.2.1.2)</p> <p>Rotación del Personal (Evidencia 7.2.1.3)</p> <p>Evaluación de Desempeño anual (Evidencia 1.3.5.1), Respuesta MAP Evaluación de Desempeño (Evidencia 1.3.5.2)</p>	<p>No se evidencia</p>

<p>individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones).</p> <p>4. Nivel de involucramiento en las mejoras de las actividades.</p> <p>5. Nivel de uso de las tecnologías de la información y a comunicación.</p> <p>6. Indicadores relacionados con el desarrollo de las capacidades (por ejemplo, tasas de participación y de éxito de las actividades formativas, eficacia de la utilización del presupuesto para actividades formativas).</p> <p>7. 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.).</p> <p>8. Frecuencia de acciones de reconocimiento individual y de equipos.</p> <p>9. Número de dilemas éticos reportados (por ejemplo, posible conflicto de interés).</p> <p>10. Frecuencia de la participación voluntaria en actividades relacionadas con la responsabilidad social, promovidas por la organización.</p>	<p>Cuántas personas tienen PC y cuántas poseen cuenta de intranet?</p> <p>Capacitaciones de Atención al Cliente. (Evidencia 7.2.7)</p> <p>Acto de Reconocimiento día Internacional de la Mujer, Correo Electrónico Máxima Autoridad. Falta Equidad de Género Informe General de los Conflictos (Evidencia 7.2.9)</p>	<p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p>
---	---	---

CRITERIO 8: RESULTADOS EN LA SOCIEDAD

Tomar en consideración qué está logrando la organización con la responsabilidad social, mediante los resultados de....

SUBCRITERIO 8.1. Mediciones de percepción.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conciencia pública del impacto del funcionamiento de la organización sobre la calidad de vida de los ciudadanos/clientes. Por ejemplo: educación sanitaria, apoyo a las actividades deportivas y culturales, participación en actividades humanitarias, acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja, actividades culturales abiertas al público, etc. 2. Reputación de la organización, (por ejemplo, como empleadora o contribuyente a la sociedad local/global). 3. Percepción del impacto económico en la sociedad en el ámbito local, regional, nacional e internacional, (por ejemplo, creación/atracción de actividades del pequeño comercio en el vecindario, creación de carreras públicas o de transporte público que también sirven a los actores económicos existentes.). 4. Percepción del enfoque hacia las cuestiones medioambientales (por ejemplo percepción de la huella ecológica, de la gestión energética, de la reducción del consumo de agua y electricidad, protección contra ruidos y contaminación del aire, incentivo en el uso del transporte público, gestión de residuos potencialmente tóxicos, etc.). 5. Percepción del impacto social en relación con la sostenibilidad a nivel local, regional, nacional e internacional (por ejemplo con la compra de productos de 		<p>No se evidencia</p>

<p>comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.).</p> <p>6. Percepción del impacto en la sociedad teniendo en cuenta la calidad de la participación democrática en el ámbito local, regional, nacional e internacional (por ejemplo conferencias, consulta y proceso de toma de decisiones sobre el posible impacto de la organización sobre la seguridad, movilidad).</p> <p>7. Opinión del público en 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>8. Percepción de la participación de la organización en la comunidad en la que está instalada, organizando eventos culturales o sociales a través del apoyo financiero o de otro tipo, etc.).</p> <p>9. Percepción de la institución en la cobertura mediática recibida relacionada con su responsabilidad social.</p>		<p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</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 transp</p>		<p>No se evidencia</p>

<p>or ter respetuosos con el medio ambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas.).</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Calidad de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad. 3. Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.). 4. Apoyo destinado a las personas en situación de desventaja (por ejemplo estimación del costo de la ayuda, número de beneficiarios, etc.). 5. Apoyo como empleador a las políticas de diversidad étnica y de personas en situación de desventaja (por ejemplo organizando programas/proyectos específicos para emplear a minorías étnicas). 6. Apoyo a proyectos de desarrollo internacional y participación de los empleados en actividades filantrópicas. 7. Apoyo a la participación social de los ciudadanos/clientes, otros grupos de interés y empleados). 8. Intercambio productivo de conocimientos e información con otros (número de conferencias abiertas organizadas por la organización, número de intervenciones en coloquios nacionales e internacionales). 9. Programas para la prevención de riesgos para la salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, para la lucha contra el tabaquismo, para la educación en una alimentación saludable, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas). 		<p>No se evidencia</p>
--	--	--

10. Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo informe de sostenibilidad).	No se evidencia
---	-----------------

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO

Considerar los resultados alcanzados por la organización en relación con.....

SUBCRITERIO 9.1.Resultados externos: resultados e impacto a conseguir.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1. Resultados en términos de output (cantidad y calidad de la prestación de servicios y productos).	Cobertura de agua potable 98.7% en la jurisdicción perteneciente a INAPA (44.5% de la Población total Dominicana) por encima de la media de la región 89.8%. Falta Dir. Calidad del Agua Índice de Potabilidad 87.95% (Evidencia 9.1.1)	
2. Resultados en términos de outcome (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos.).		No se evidencia
3. Nivel de calidad de los servicios o productos facilitados en cuanto a estándares y regulaciones.	Índice de Potabilidad 87.95% (Evidencia 9.1.1)	
4. Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos entre las autoridades y la organización.		No se evidencia
5. Resultados de las inspecciones y auditorías de resultados de impacto.		No se evidencia
6. Resultados del benchmarking (análisis comparativo) en términos de outputs y outcome.		No se evidencia
7. Resultados de la innovación en servicios/productos para la mejora del impacto.	Taller Auto Cad 3D (Evidencia 7.1b.5.2)	

SUBCRITERIO 9.2.Resultados internos: nivel de eficiencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. La respuesta de los líderes a los resultados y las conclusiones de las mediciones, incluyendo la gestión de riesgos. 2. Eficiencia de la organización en la gestión de los recursos disponibles, incluyendo la gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima (input vs output). 3. Resultados de la mejora del desempeño y de la innovación en productos y servicios. 4. Resultados de benchmarking (análisis comparativo). 5. Eficacia de las alianzas (por ejemplo, grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, actividades conjuntas.). 6. Valor añadido del uso de la información y de las tecnologías de la comunicación para aumentar la eficiencia, disminuir la burocracia administrativa, mejora de la calidad de la prestación de servicios, (por ejemplo, reduciendo costos, el uso del papel, trabajando en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo, etc.). 7. Resultados de las mediciones por inspecciones o auditorías de funcionamiento de la organización. 8. Resultados de la participación a concursos, premios de calidad y certificaciones de la calidad del sistema de gestión (premios a la excelencia, etc.). 	<p>Planificación de los Recursos Humanos 2016. (Evidencia 9.2.2)</p> <p>Sistemas de administración Pública del SISMAP (Evidencia 1.2.2.1), Recaudaciones (Evidencia 9.2.5), Índice de Potabilidad 2016. (Evidencia 9.1.1)</p> <p>Sistema de Gestión Comercial OPEN (Evidencia 5.2.8), Sistema de Gestión Administrativo y Financiero. Falta Dir. Tecnología Implementación de Correo Institucional (Evidencia 1.2.8.2)</p>	<p>No se evidencia</p>

9. Cumplimiento de los objetivos presupuestarios y financieros.		No se evidencia
10. Resultados de las auditorias e inspecciones de la gestión financiera.		No se evidencia
11. Eficiencia de costos (impactos logrados al menor costo posible.).		No se evidencia

NOTA: Estos son ejemplos que aparecen en el Documento “Modelo CAF 2013”, las organizaciones pueden tener otras formas de desplegar los criterios que deben incluirlas cuando realizan su autodiagnóstico y sustentar sus puntos fuertes con las evidencias correspondientes.