



Liga Municipal Dominicana

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL (En base al Modelo CAF, de Excelencia en la Gestión)

Preparado por el Comité de Autoevaluación

Coordinador

Pedro Hernández Subsecretario de Planificación y Desarrollo
Institucional

Evaluador (es)

Domingo Silverio	Asistente del Secretario General
Lourdes Mirabal	Subsecretaria Administrativa y Financiera
Mayrelin García	Subsecretaria de Gestión y Asistencia Técnica Municipal
Juan Humberto Santos	Subsecretario de Apoyo Municipal al Desarrollo Social
Valentín Santos	Subsecretario de Apoyo Municipal de Obras Públicas, Planeamiento y Ordenamiento Territorial
Leydi Peña	Directora de Recursos Humanos
Rafael Santos	Director de Cooperación Internacional
Julio César Madera	Consultor Jurídico
César Pérez	Director Observatorio Municipal

**Santo Domingo de Guzmán, D.N.
31 de Julio 2021**

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	03
I. ASPECTOS GENERALES.....	03
.I MARCO INSTITUCIONAL.	03
1.1.1. MISIÓN.....	04
1.1.2 VISIÓN.....	04
1.1.3 VALORES INSTITUCIONALES.....	04
1.1.4 BASE LEGAL.....	04
1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	05
1.1.6 SERVICIOS	06
1.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.	09
2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.	10
2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.	10
2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.	11
2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.	11
2.1.1 LIDERAZGO.....	11
2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA.....	11
2.1.3 PERSONAS.....	12
2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS.....	12
2.1.5 PROCESOS.....	13
2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS.....	13
2.2.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.	13
2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS.....	13
2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	14
2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.	15
3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.	15
4. ANEXO: GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN REALIZADA	

RESUMEN EJECUTIVO

Desarrollar y ejercer un liderazgo constructivo y proactivo en la promoción del desarrollo municipal, mediante el ejercicio de sus procesos misionales es la Misión de la Liga Municipal Dominicana, atada a la visión de ser un centro que fomenta y desarrolla la municipalidad sobre la base de su constitución legal de ser una institución asistencia técnica, de planificación y articulación de los gobiernos locales creada mediante la Ley No. 49-38; dotada de personalidad jurídica a través de la Ley No. 3896 y cuyas funciones específicas son rearticuladas en la Ley 176-07.

De aquí que su declaración estratégica de transformar el rol y el funcionamiento de la institución como órgano asesor de los ayuntamientos, estableciendo procedimientos y mecanismos de gestión que impulsen la eficiencia, la transparencia y el desarrollo integral de los municipios se articula correctamente a las actividades de realización del primer autodiagnóstico y su actualización en este año 2021 mediante el involucramiento de su comité de calidad que procede en este ejercicio a revisar cada uno de los criterios definidos en la guía CAF, ejecutando mesas de trabajo con distintas áreas acorde a la función y correspondencia con los apartados en análisis.

El comité de calidad se asistió a los fines de recopilación, síntesis e inserción en el documento autodiagnóstico CAF, de un equipo técnico liderado con el coordinador del Comité de Calidad.

Entre los puntos fuertes identificados está el definición e integración de su misión, visión y valores institucionales, en especial los compromisos éticos que incluyen a todos los niveles organizacionales. También gestión basada en el consenso, las alianzas para ofrecer servicios sobre la base de las necesidades de los usuarios y de las personas.

Entre los principales aspectos de mejora se cita la necesidad de actualizar el Plan Estratégico, de insertar una sistematización de la planificación y su seguimiento, así como mejorar aspectos relacionadas a los recursos tecnológicos, el desarrollo de las personas y los mecanismos de medición de resultados en especial de la responsabilidad social.

Finalmente, el proceso abordado de construir la actualización del autodiagnóstico CAF, nos permite tener insumos frescos y oportunos para construir las mejoras y afianzar el compromiso y las acciones por la calidad institucional en la Liga Municipal Dominicana.

I. ASPECTOS GENERALES

I.1 MARCO INSTITUCIONAL.

I.1.1 MISIÓN

Desarrollar y ejercer un liderazgo constructivo y proactivo en la promoción del desarrollo municipal, mediante las asistencias técnicas, la capacitación y la producción de información para crear políticas públicas que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades y servicios municipales de calidad.

I.1.2 VISIÓN

Ser el instituto de fomento y desarrollo municipal que contribuya, impulse y sea promotor de un municipio competitivo, en base al fortalecimiento de las capacidades, la planificación, la transparencia y la creación de políticas públicas para el desarrollo de los municipios.

I.2.3 VALORES INSTITUCIONALES

- Transparencia
- Coordinación
- Solidaridad
- Competitividad
- Trabajo en equipo
- Compromiso
- Confianza

I.2.4 BASE LEGAL

La Liga Municipal Dominicana es una institución creada mediante la Ley No. 49-38; dotada de personalidad jurídica a través de la Ley No. 3896 y cuyas funciones son rearticuladas en la Ley 176-07.

Leyes

- ..1 Ley No. 176/07, del Distrito Nacional y los Municipios
- ..2 Ley 170-07, que instituye el Sistema de Presupuesto Participativo Municipal
- ..3 Ley No.3896 Que Invierte de Personalidad Jurídica a la Liga Municipal

..4 Ley 49-38 Que crea Liga Municipal Dominicana

□ Decretos

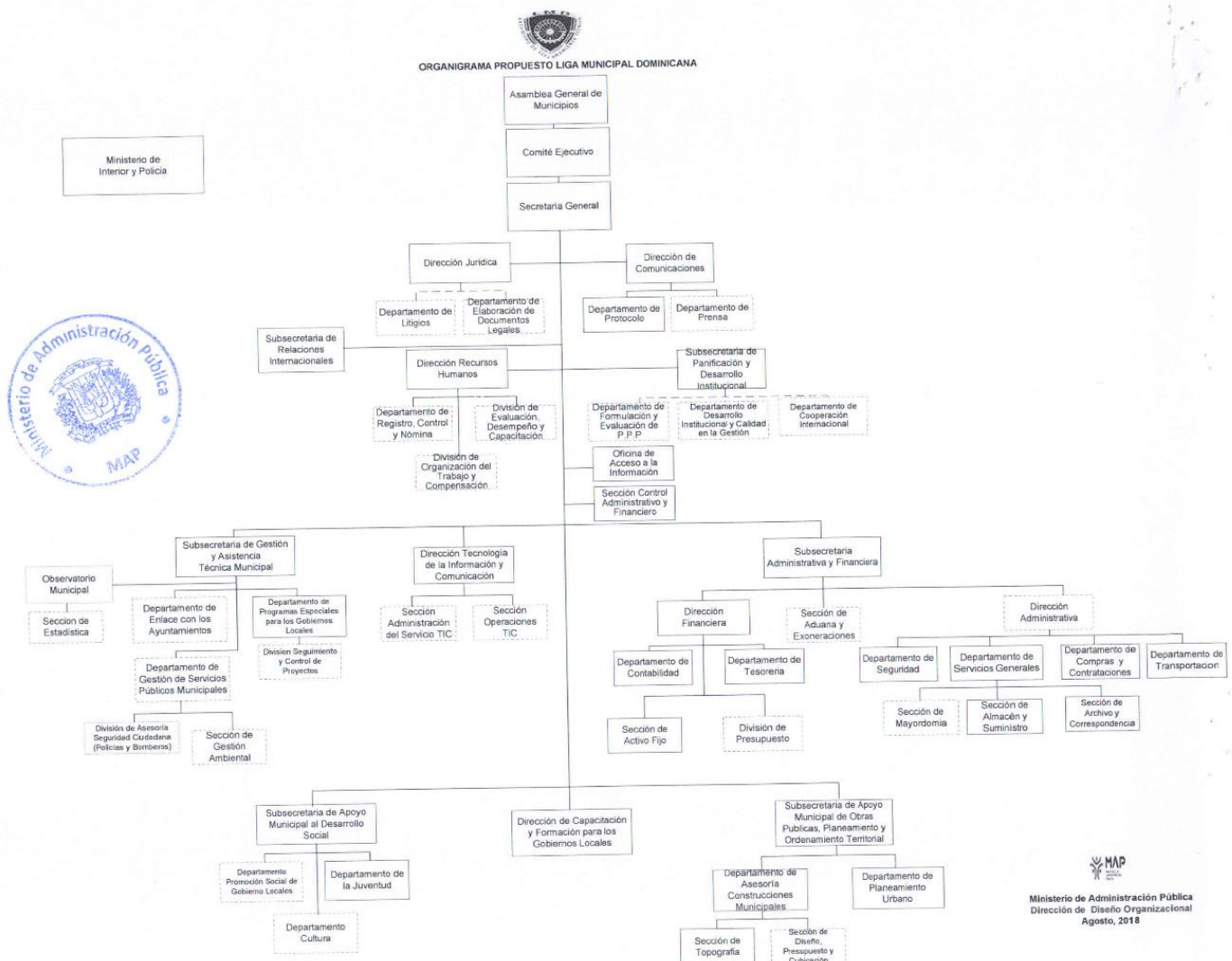
..1 Decreto 233-17, que declara el tercer sábado del mes de septiembre de cada año, El Día Nacional de la Limpieza

□ Resoluciones

..1 Acta conformación comité de compras y contrataciones LMD 2021

..2 Resolución No-22013 Informe Financiero Anual Funcionarios Públicos

1.2.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



1.2.6 SERVICIOS

Para cumplir con su misión y lograr los objetivos que se ha propuesto para el periodo 2021-2024, la LMD presta a los gobiernos locales asesorías, asistencia técnica y acompañamiento en las áreas y actividades que se describen a continuación:

- En la realización de estudios topográficos y catastrales.
- Elaboración de diseño de proyectos de obras municipales
- Elaboración de presupuestos de proyectos de obras municipales.
- Realización de estudios catastrales para tasaciones de bienes inmuebles de la propiedad municipal.
- Realización de reportes de avances y seguimientos de obras municipales (cubicaciones).
- Tasaciones de proyectos urbanos y edificatorios.
- Ratificación de usos de suelos.
- Manejo integral de residuos sólidos en las ciudades y entornos rurales.
- Mejora de servicios municipales (mercados, mataderos, cementerios, alumbrados públicos, transporte y vialidad, áreas verdes y públicos).
- Formulación de planes municipales de prevención, mitigación y reducción de vulnerabilidades de riesgos.
- Elaboración de los diversos informes técnicos y financieros que los gobiernos locales deben rendir a los organismos correspondientes de la administración pública y la ciudadanía.
- En los planes de arbolado urbano.
- En asuntos jurídicos-legales en que se ven involucrados los gobiernos locales.
- Elaboración de planes municipales de desarrollo, planes operativos anuales, planes de mejoras de los servicios, planeamiento urbano y territorial.
- En la incorporación del principio de igualdad y equidad de género en el diseño y ejecución de políticas públicas en el territorio.
- Para desarrollar actividades de emprendimiento, innovación y creatividad en aspectos económicos, turísticos, tecnológicos, artísticos y otros.

- Para desarrollar acciones de inclusión y participación de la juventud y adolescentes en la gestión municipal.
- Asistencia técnica a las oficinas de planeamiento urbano, para el ejercicio de las competencias propias.
- Programa de capacitación para autoridades, técnicos y servidores municipales.
- Acompañamiento, monitoreo y evaluación del SISMAP Municipal (SISMAP Servicios).
- Reconocimientos e incentivos a gobiernos locales por su buen desempeño en la prestación de servicios municipales, construcción de obras de infraestructura para el desarrollo local, planificación, gestión financiera, transparencia y rendición de cuentas, equidad de género, participación de la ciudadanía e inclusión social.
- Asistencia técnicas y acompañamiento a las unidades de gestión ambiental (UGAM).
- Asesorías y asistencia técnica en temas de administración, gobernanza y transparencia.
- Asesorías y asistencia técnica para la instauración de la Carrera Administrativa Municipal en los gobiernos locales.
- Asistencia a las unidades de seguridad ciudadana (Policía Municipal y Bomberos).
- Elaboración de anteproyectos de reforma municipal, así como de proyectos de actualización de arbitrios municipales y elaboración de proyectos de reglamentos y normas municipales.
- Coordinación de esfuerzos, recursos y acciones con las asociaciones municipales, los gobiernos locales, entidades del Gobierno nacional, así como con organizaciones representativas de la sociedad civil, para desarrollar políticas públicas en el territorio.
- Certificaciones de firmas de autoridades municipales.
- Gestionar las placas y matriculas provisionales o definitivas de vehículos y bienes municipales.
- Emisión y control del carnet emitidos a favor de las autoridades municipales.
- Gestionar las solicitudes de permisos de viajes de autoridades municipales ante la Contraloría General de la República.
- Gestionar cartas consulares para las autoridades municipales.

- Certificaciones de servidores municipales que requieren y tienen derecho de pensión.
- Tramite de expedientes de pensiones de servidores municipales ante el sistema de pensiones del Estado.
- Tramitación de expedientes de solicitud de autorización de transferencia, apropiación y/o enajenación de inmuebles municipales ante el Gobierno nacional.

Costo

Los servicios que ofrece la LMD en su generalidad no poseen costo alguno para los gobiernos locales, se configuran en la dinámica y rol de la institución en su definición legal. En algunos casos se han definido tasas dado que involucra actores y procesos que así lo ameritan.

Acceso

En general, los gobiernos locales acceden a los servicios, asesorías y acompañamiento que le da la LMD, mediante solicitud escrita, también por medio de llamadas telefónicas y por WhatsApp, así como por el email.

Requisitos

Los servicios normalmente inician con la solicitud, en la cual se exprese claramente el servicio necesitado, en algunos casos se requiere suministrar documentación adicional, o realizar levantamientos en el territorio para la entrega del mismo.

Usuarios

Los usuarios naturales de la Liga Municipal Dominicana son los gobiernos locales: ayuntamientos y juntas de distritos. Existen algunos servicios que involucran a ciudadanos, también a servidores municipales, en todo caso, en cuestiones vinculadas a la dinámica de los gobiernos locales.

1.3 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

Objetivo General PEI LMD

Transformar el rol y el funcionamiento de la institución como órgano asesor de los ayuntamientos, estableciendo procedimientos y mecanismos de gestión que impulsen la eficiencia, la transparencia y el desarrollo integral de los municipios.

Línea Estratégica 1 Desarrollo y fortalecimiento institucional

El objetivo de esta línea estratégica es la transformación de la institución hacia una que manifieste las condiciones necesarias para cumplir con los propósitos establecidos en la visión, misión y objetivo. Transformación que incluya una nueva imagen de la infraestructura física, el sistema organizacional y de funcionamiento, así como los equipamientos necesarios que incorporen la actualización de capacidades y tecnologías.

Línea Estratégica 2 Servicios Municipales de Calidad

La manera de la institución impactar sobre la mejora en la calidad de los servicios municipales es la producción de normas y estándares de calidad que deben asumir e implementar los ayuntamientos en la provisión de los servicios municipales, tales como: gestión de residuos sólidos, servicios funerarios, arbolado urbano, cementerios, construcción de aceras y contenes, parques, entre otros.

Línea Estratégica 3 Promoción de la Transparencia y la Rendición de Cuentas

La Liga Municipal Dominicana basada en sus principios y su deber de la transparencia y rendición de cuentas acompaña, promueve y capacita a la municipalidad en las implicaciones que tiene para ellos estos procesos, poniendo a su disposición las iniciativas y capacidades necesarias.

Además de los equipos y procedimientos que deben ser utilizados para que cada ayuntamiento a través de una estrategia de fortalecer la transparencia y rendición de cuentas que partirá de su aplicación en la Liga Municipal permitiendo a los ayuntamientos fortalecerse y desarrollarse en función de las prerrogativas que establecen las leyes.

Línea Estratégica 4 Capacitación - Instituto de Capacitación Municipal – ICAM

Orientar la capacitación a la generación de un servicio de calidad y en base los proyectos de las líneas estratégicas del Plan Estratégico Institucional LMD, teniendo como elementos bases la calidad de los servicios y el desarrollo municipal.

El Instituto tiene como su principal responsabilidad coordinar, promover y realizar programas de capacitación, información, asesoría, investigación sobre la problemática de los servicios públicos municipales, pudiendo proponer mecanismos de resolución de estas problemáticas.

Línea Estratégica 5 Comunicación y evaluación de procesos

La Liga Municipal Dominicana frente a la necesidad de informar de todos los procesos y acciones que lleva a cabo, así como de generar mecanismos de evaluación y generación de información continua que permita confirmar el impacto de las ejecutorias de la institución en los ayuntamientos y la ciudadanía, con una comunicación estratégica capaz de unir a los distintos actores hacia el recorrido que debe agotar para obtener el éxito en las funciones que nos demanda el país; formula la presente estrategia con la siguiente línea de actuación.

II. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

La Liga Municipal Dominicana está siendo guiada desarrollando su misión, visión y valores institucionales, en especial desarrollando fuertes compromisos éticos que incluyen a todos los niveles organizacionales.

A esto podemos adicionar que viene realizando una gestión sobre la base del consenso con los actores, la planificación con enfoque hacia la mejora paulatina pero constante; con una fuerte alianza con los grupos de interés, en especial sus usuarios los gobiernos locales quienes participan de la estrategia y de la recepción de servicios acorde sus necesidades.

En este sentido, acopia información valiosa y adapta su comunicación en función de las realidades y circunstancias de su entorno.

La mejora de la institución viene materializando en adecuados instrumentos que fortalecen la transparencia, la organización y la gestión de acciones hacia nuestros usuarios, pero también nuestros empleados, destacándose importantes acciones que recuperan y fortalecen este recurso.

Las alianzas para la Liga Municipal Dominicana han sido claves, por ello son siempre estimuladas, facultadas e identificadas; es una forma de trabajo, que se asume como tarea cotidiana hacia el cumplimiento de nuestros procesos misionales.

En el aspecto financiero nos destacamos por implementar inversiones sobre la base del consenso y con apego a los mecanismos de rendición de cuentas y transparencia del Estado Dominicana, expresado además en auditorías e informes periódicos sobre los gastos que se ejercen.

Se adiciona que la institución cuenta con mecanismos para la gestión de información, de la tecnología y de la infraestructura física, lo que le permite mantener una buena operatividad; dispone además de una buena base documental sobre procedimientos, manuales y políticas para el funcionamiento de las distintas áreas y del personal.

También tiene establecido mecanismos para la medición de resultados sobre los usuarios y sobre las personas, así como de los productos estratégicos de la institución, dados a través de encuestas, consultas, informes y memorias de la institución.

2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

2.2.1.1 LIDERAZGO

- No se cuenta con la Formulación del Plan Estratégico 2022-2026.
- No se ha socializado la propuesta del PEI-2022-2026 con grupos de interés
- No se ha elaborado ni ejecutado un plan de socialización de manuales y políticas
- No se ha actualizado el Organigrama, Manual Funciones en función de los cambios normativos e institucionales
- No sea revisado Certificaciones A2, EI.
- Ni se ha realizado el Plan de acción implementación Gobierno Electrónico.
- No se ha vinculado el personal a las áreas citadas Comité de Calidad y Mesa Técnica, Se creó la Unidad de Seguimiento de Proyectos, Calidad y la Unidad de Control de Normas y Procesos.
- No se ha actualizado el plan de comunicación interna y externa
- No se cuenta con una comunicación sistematizada a los colaboradores, que motiva y que se espera.
- No se cuenta con evidencias como registro de actas y de asistencia de las actividades de seguimiento.
- No se sistematizan reuniones de seguimiento a actividades de áreas al menos quincenal
- No se han realizado talleres de alineación estratégica con el personal referente a los planes y las evaluaciones que realiza la institución.
- No se han actualizado programas de formación que participa el personal. Hacer inventario de cuales programas está activos.
- No se cuenta con una política de incentivo por desempeño, establecer políticas de reconocimientos individuales y de equipos
- No se han comunicado las políticas institucionales ante necesidades y circunstancias personales de los empleados. (pasar por spot)

2.2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

- No se han Identificado e interactuar en el nuevo PEI con los grupos de interés
- No se ha desarrollado un sistema de información territorial con boletines e informes de difusión
- No se realizan cortes para evaluación y mejora POA y metas de desempeño institucional
- No están actualizadas la misión, visión y distintos objetivos en la formulación del nuevo PEI

- Realizar programa de inducción al personal
- No se ha desarrollado un sistema automatizado de gestión de logros y avances estratégicos y operativo.
- No sea desarrollado un plan de estimulación de la cultura de innovación a partir de un taller para la definición.

2.2.1.3 PERSONAS

- No se cuenta con una política de incentivo institucional
- No se ha realizado Plan de implementación priorizado a las necesidades de los recursos humanos, para el desarrollo y funcionamiento de los servicios on-line y de administración electrónica
- No se cuenta con una política de inclusión laboral.
- No se evidencia Liderar (guiar) y apoyar a los nuevos empleados (por ejemplo, por medio del acompañamiento individualizado (coaching), la tutoría o la asignación de un mentor).
- No se estimula la movilidad interna, ni se publican vacantes internas, para dar oportunidad al personal
- No se realizan evaluaciones de impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas con enfoque costo-beneficio.
- No se realizan planes de promoción de carreras para mujeres.
- No se realizan evaluaciones y seguimiento de los canales de comunicación para verificar su efectividad.
- No ha planificado ni introducido en el POA de acciones en salud y gestión de riesgo para la seguridad laboral.

2.2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS

- No se ha sistematizado el seguimiento a convenios con el área responsable.
- NO se realiza la Identificar las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y desarrollarlas cuando sea apropiado.
- No se realiza. Asegurar la gestión rentable, eficaz y ahorrativa de los recursos financieros usando una contabilidad de costos y sistemas de control eficientes. Se considera que no aplica
- No se ha desarrollado el sistema documental con orientación a la continuidad de actividades, procesos y objetivos estratégicos.
- No se ha detectado experiencia en el personal para programar talleres o coaching
- No se ha implementado seguimiento a uso seguro, eficaz y eficaz basado en las capacidades de las personas.
- No se ha sistematizados la gestión de procesos, la planificación y el seguimiento de tareas.
- No se ha sistematizado la gestión de servicios en tic. Adoptar NORTIC A5 sobre servicios
- No se ha incluido en proyecto de remozamiento general a ni observados criterios de distribución acorde a expectativas de usuarios y para uso eficiente, rentable y

sostenible de instalaciones. Plan de accesibilidad del edificio con criterios de inclusión.

2.2.1.5 PROCESOS

- No se ha elaborado el Manual de Procedimientos.
- No se ha habilitado en portal un registro de circulares, resoluciones, comunicaciones de interés a nuestros usuarios.
- No se ha elaborado Carta compromiso
- No se han producido informes de impacto de aplicación de las TIC en servicios.
- No se ha formulado los incentivos para la creación de procesos inter-organizacionales compartiendo servicios y procesos.
- No se cuenta con mecanismos y cultura para trabajar transversalmente en la gestión de los procesos en toda la organización.

2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.2.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

- No se ha aplicado encuesta correspondiente a la medición de 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 ha medido La diferenciación de los servicios de la organización en relación con las diferentes necesidades de los clientes (género, edad, etc.).
- Incluir en medios futuros de medición de la satisfacción, la opinión de los usuarios respecto a la frecuencia con que se le aplica medios de opinión
- Sistema de información con énfasis a ratios de resultados en participación de los grupos de interés
- No se ha elaborado ratios de sugerencias implementadas
- Monitorear y analizar ratios de utilización de otros canales de atención a usuarios.
- No se ha medido indicadores de cumplimiento de cumplimiento en relación al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes.
- No se han definido ratios de eficiencia de canales de información.
- No se han sistematizado las estadísticas de atención a quejas en buzón físico y a través de redes sociales.
- No se ha medido. Número de expedientes devueltos por errores o casos que necesiten repetir el proceso/compensación.
- No hay carta compromiso. En proceso de elaboración para definir estándares.

2.2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS

- Desarrollar acciones o mecanismos de participación de las personas en las acciones de mejora de la institución.
- No se han incluido en las mediciones de percepción de las personas. Percepción sobre Mecanismos de consulta y diálogo.

- No se han incluido en las mediciones de percepción de las personas percepción sobre la responsabilidad social de la organización.
- No se ha aplicar plan de mejora del clima organizacional, ni se han incluido mediciones de cultura de innovación institucional.
- No se ha medido la percepción de las personas acerca el plan de carrera sistemático y desarrollo de competencias.
- No se han incluido en mediciones el acceso y calidad de la formación en relación con los objetivos estratégicos de la organización.
- No se ha medido número de propuestas de mejora y participación en grupos de discusión internos.
- No se han medido los índices de resultados de indicadores relacionados con el rendimiento individual.
- No se mide el nivel de involucramiento de las personas en las actividades de mejora.
- No se ha medido el nivel de uso de tecnologías de información y comunicación.
- No se ha medido indicadores relacionados con el desarrollo de las capacidades.
- No se ha medido la frecuencia de participación en actividades relacionadas con la responsabilidad social.

2.2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- No se ha medido la percepción de la sociedad con relación al impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos.
- No se ha medido la percepción de la sociedad con relación a la reputación de la LMD
- No se ha medido la percepción de la sociedad con relación al impacto económico de la LMD.
- No se ha medido la percepción de la sociedad con relación al enfoque de la organización a cuestiones medioambientales.
- No se ha medido la percepción de la sociedad con relación al impacto social
- No se ha medido la percepción de la sociedad con relación a la calidad de la participación democrática.
- No se ha medido la percepción de la sociedad con relación a la accesibilidad y transparencias de la LMD.
- No se ha medido la percepción de la sociedad con relación a participación de la LMD en eventos culturales o sociales.
- No se ha medido la percepción de la sociedad en la cobertura mediática, ni con relación a la responsabilidad social.
- No se realizan mediciones sobre actividades de la organización para preservar y mantener los recursos y la calidad de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.
- No sea medido tipo índices o grados de percepción de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).
- No se realizan mediciones sobre apoyo destinado a las personas en situación de desventaja por ejemplo estimación del costo de la ayuda, número de beneficiarios, etc.).

- No se realizan mediciones sobre apoyo como empleador a las políticas de diversidad étnicas y de personas en situación de desventaja por ejemplo organizando programas/proyectos específicos para emplear a minorías étnicas).
- No se sistematizar impactos, sobre todo para la relación costo-beneficios de los programas para la prevención de riesgos para la salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados.

2.2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

- No cuenta con un sistema de seguimiento a cumplimiento a convenios de colaboración.
- No se realizan análisis comparativos tipo benchmarking
- No se han realizado mediciones de resultados de innovación en servicios/productos para la mejora del impacto.
- No realiza este tipo de ejercicio. Se plantea la realización de al menos un benchmarking al año Resultados de la mejora del desempeño y de la innovación en productos y servicios.
- No monitoreado, se propone sistema de medición y monitoreo. Resultados de benchmarking (análisis comparativo
- No se ha medido el valor añadido de uso de tecnología y eficiencia institucional. Eficacia de las alianzas (por ejemplo, grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, actividades conjuntas.).

III. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

La Liga Municipal Dominicana al finalizar el Autodiagnóstico CAF 2021 descubre en las iniciativas de fortalecimiento de la calidad institucional como este instrumento ameritan de procesos integrales de revisión y seguimiento de tareas, el fortalecimiento de la capacidad para ejecutar tareas estratégicas y la necesidad de desarrollar una cultura de acción sobre la base de la buena planificación.

Al asumir la dirección de la LMD un nuevo liderazgo político, confirmamos que con la metodología CAF nos encuentra con el origen de la política pública, las personas, expresadas en nuestros usuarios y en nuestro recurso humano; y sobre ellos la construcción de un conjunto de realidades e instrumentos que direccionan hacia la gestión de calidad. Son ellos los que la valorarán y juzgarán acorde al concepto de calidad que precisa una correspondencia entre sus expectativas y su satisfacción.

Sobre esto se afianza la exposición de múltiples acciones importantes como son el compromiso del liderazgo, la planificación estratégica, la entrega de importantes procesos y servicios, la articulación y alianzas, pero también el conocimiento de actores y resultados que buscan fortalecer la gestión.

Sin embargo, observamos de manera atenta, que existen también muchos desafíos para fortalecer la calidad de la gestión, sobre todos para el desarrollo de las personas, el

uso de recursos y la medición de los resultados. Desafíos que sin duda ocuparan nuestro recorrido y apuesta por la mejora institucional.

IV. ANEXO: GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN REALIZADA.

Documento adjunto.