

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

**NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:**

**Servicio Nacional de Salud (SNS)**

**FECHA:**

Mayo 2022

## MODELO CAF: EL MARCO COMÚN DE EVALUACIÓN.

### Presentación.

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

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

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

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

Santo Domingo, marzo 2021.

Documento Externo  
SGC-MAP

## INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR ESTA GUÍA.

### Evaluación Individual.

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

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

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

### Evaluación de consenso:

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

## CRITERIOS FACILITADORES.

### CRITERIO I: LIDERAZGO.

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

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<b>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</b>		
I) Formulan y desarrollan un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes, asegurando que estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional. Ejemplos: Constitución, normativas vigentes, Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).	Por disposición del director ejecutivo del Servicio Nacional de Salud, se realizó la revisión del Plan Estratégico 2016-2020, donde fue reformulada su filosofía institucional: misión, visión y valores, la cual quedó plasmada en la nueva versión del PEI 2021-2024, documento que se muestra en nuestro portal institucional, sección de transparencia. Durante este ejercicio se agotó un largo proceso de intercambio de ideas y colaboración, dirigido por la máxima autoridad del SNS, contando con personal de los distintos grupos ocupacionales tanto del Servicio Nacional de Salud como de los Servicios Regionales de Salud. También recibimos la participación, asistencia técnica y financiera de: Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Organización Panamericana de la Salud (OPS-OMS), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), así como representaciones de nuestros usuarios e instituciones que forman parte de nuestros grupos de interés como son el Ministerio de Salud Pública (MSP), Seguro Nacional de Salud (SeNaSa), Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD) y otros.	

	<p>Además, en los compromisos institucionales definidos en el marco estratégico del PEI del SNS se evidencia una vinculación y articulación con la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (END), el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP) 2021-2024, los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS), Plan Decenal de Salud en su versión preliminar 2019-2028 (PLANDES) y las Metas Presidenciales 2020-2024 (MP).</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* PEI 2021-2024</li> <li>* Tabla de alineamiento del PEI (pág.#86 a 88)</li> <li>* Lista de asistencia</li> <li>* Matriz de grupos de interés</li> <li>* Portal web: <a href="https://sns.gob.do">Plan Estratégico Institucional – Portal de Transparencia (sns.gob.do)</a></li> </ul>	
<p>2) Tienen establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la visión de la organización, respetando los principios constitucionales.</p>	<p>El SNS redefinió sus valores considerando la formulación vigente de su misión y visión, alineados a las políticas del Estado, del actual gobierno constitucional y de todas las instituciones que participan en el marco de cooperación interinstitucional, con el objetivo de fortalecer el sistema dominicano de salud, los cuales son:</p> <p><b>Equidad:</b> brindamos nuestros servicios de salud y oportunidades, acorde a las necesidades de quienes servimos.</p> <p><b>Transparencia:</b> manejamos con honestidad y pulcritud los recursos de que disponemos y los procesos internos, abiertos siempre al escrutinio público.</p> <p><b>Calidez:</b> mantenemos un ambiente laboral agradable, acogedor y familiar para todos nuestros usuarios y colaboradores.</p>	

	<p><b>Compromiso:</b> realizamos nuestras responsabilidades con calidad y entusiasmo por encima de las expectativas.</p> <p><b>Evidencias:</b>  * Misión, Visión y Valores en el portal institucional: <a href="https://sns.gob.do/sobre-nosotros/quienes-somos/">https://sns.gob.do/sobre-nosotros/quienes-somos/</a>  * PEI 2021-2024</p>	
<p>3) Aseguran de que la misión, la visión y los valores estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional Ejemplo: Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p>	<p>El SNS ha desarrollado su misión, visión y valores tomando en cuenta normativas, planes, reformas y estrategias nacionales e internacionales del sector salud mediante un riguroso y exhaustivo ejercicio de vinculación y articulación con la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (END), el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP) 2021-2024, los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS), Plan Decenal de Salud en su versión preliminar 2019-2028 (PLANDES) y las Metas Presidenciales 2020-2024 (MP), lo que se muestra en la tabla de alineamiento del PEI 2021-2024 (pág.#86 a 88).</p> <p><b>Evidencias:</b>  * Plan Estratégico 2021-2024  * Lista de asistencia o fotos  * Portal web: <a href="#">Plan Estratégico Institucional – Portal de Transparencia (sns.gob.do)</a>.  * Tabla de alineamiento del PEI (pág.#86 a 88</p>	
<p>4) Garantizan una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud ha realizado un uso eficiente de las herramientas y ventajas que ofrece la tecnología para desplegar campañas internas y externas donde se socializa de manera periódica la misión, visión y valores de la institución, logrando que los grupos de interés dispongan de acceso a nuestros canales de comunicación y estén en contacto con estos elementos. Las acciones</p>	

	<p>utilizadas para la difusión de la campaña incluyen publicaciones en el portal web, en murales, vía correos electrónicos, fondos de pantalla de computadores, carnets de empleados.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Misión, Visión y Valores en el portal institucional: <a href="https://sns.gob.do/sobre-nosotros/quienes-somos/">https://sns.gob.do/sobre-nosotros/quienes-somos/</a></li> <li>* Correos electrónicos con difusión de la Misión, Visión y Valores a todo SNS</li> <li>* Publicaciones en redes sociales</li> <li>* Fondos de pantalla de computadores</li> </ul>	
<p>5) Aseguran el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para nuevos desafíos revisando periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo (por ejemplo, digitalización, cambio climático, reformas del sector público, desarrollos demográficos, impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos, divisiones sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes) y cambios de la transformación digital (por ejemplo, estrategia de digitalización, capacitación, pautas para la protección de datos, otros).</p>	<p>El SNS revisa cada dos años la formulación de su misión, visión, valores y estrategias, agotando en cada ejercicio un análisis situacional del entorno externo, condiciones internas, voces de los grupos de interés, tendencias y experiencias modélicas internacionales en materia de prestación de servicios públicos de salud, para asegurar su adaptación conforme los cambios presentados en los ambientes interno y externo.</p> <p>Además, con una frecuencia trimestral, cada área evalúa las modificaciones y reprogramaciones de productos estratégicos y actividades vinculadas que son necesarias realizar conforme suceden o se prevén los cambios en el entorno.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Plan Estratégico 2021-2024</li> <li>* Fuerzas impulsoras y restrictivas del PEI (pag. 67 a 82)</li> <li>* Lista de asistencia o fotos</li> <li>* Portal web: <a href="#">Plan Estratégico Institucional – Portal de Transparencia (sns.gob.do)</a>.</li> <li>* Informes S1 y S2 2021 monitoreo POA institucional</li> </ul>	

6) Cuentan con un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, (conflictos de intereses, corrupción, etc.), apoyado en los reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.

El SNS cuenta con un Código de Ética que estipula las pautas para la prevención de comportamientos no éticos, así como un Comité de Ética Pública creado en el 2016 y actualizado para el periodo 2019-2021, que fomenta el debido proceder de los colaboradores y su apego a la ética mediante socializaciones recurrentes, así como a través de la atención y gestión de las denuncias realizadas por los mismos, asegurando que cumplan el siguiente ciclo: recepción por escrito, inicio de investigación y recopilación de evidencias, dictamen final y empleo de sanción disciplinaria (si aplica). Adicionalmente, la institución responde los requisitos establecidos por las Normas Básicas de Control Interno, y da fiel seguimiento a otros indicadores gubernamentales que persiguen la rendición de cuentas y el desarrollo de un ejercicio público ético y transparente, tales como: índice de gestión presupuestaria, uso del sistema nacional de contrataciones públicas, cumplimiento de la Ley General de Libre Acceso a la Información Pública No. 200-04. Igualmente, contamos con un manual de procedimientos de compras y contrataciones que establece las políticas y los pasos para la correcta ejecución de cada modalidad de compras, basado en la Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones.

**Evidencias:**

- \* Acta de conformación del Comité de Ética Pública.
- \* Código de Ética del SNS.
- \* Comunicaciones realizadas para la prevención de comportamientos no éticos.
- \* Constancia de socialización del Código de Ética del SNS y Régimen ético y Disciplinario



	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Formularios de compromiso ético completados</li> <li>* Manual de Procedimientos de Compras y Contrataciones Públicas.</li> <li>* Informes de Monitoreo Indicadores Gubernamentales.</li> </ul>	
7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización líderes/directivos/empleados).	<p>Los directivos y líderes del SNS realizan periódicamente reuniones de staff para estar más al tanto de los problemas, dudas y conflictos que aquejan a sus colaboradores y que pudieran obstaculizar su bienestar o el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Promueve el uso del buzón de sugerencias, llenado de las encuestas de clima organizacional y de satisfacción de los servicios internos, el reconocimiento a la emulación de los valores institucionales, así como la instauración de una política de puertas abiertas, que persigue el fortalecimiento de un ambiente agradable y la retroalimentación continua dentro del marco de la confianza y respeto.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Listas de asistencia y acta de reunión staff gerencial</li> <li>* Captura con publicaciones de las visitas del director</li> <li>* Comunicaciones internas</li> </ul>	

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

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

Documento Externo  
SGC-MAP

<p><b>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</b></p> <p>1) Definen e instruyen oportunamente las actualizaciones de las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.</p>	<p>Considerando los objetivos estratégicos anualmente definidos y los cambios del entorno interno y externo, incluyendo disposiciones de órganos rectores y normativas vigentes, el SNS realiza actualizaciones a su estructura organizativa, manual de organización y funciones aprobados por el Ministerio de Administración Pública, al Manual de Cargos, a su Mapa y Manual de Procesos en modo oportuno. Además, cada año ejecuta el proceso de detección de necesidades de capacitación que permite elaborar e implementar un plan de capacitaciones alineado a los resultados de las evaluaciones de desempeño, cambios en los ambientes interno y externo, logro de estrategias definidas y oportunidades de mejora detectadas en los procesos.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Manual de Procesos del SNS (contiene mapa)</li> <li>* Certificación aprobatoria de la estructura organizativa</li> <li>* Resolución aprobatoria del Manual de Organización y Funciones</li> <li>* Informe de revisión Manual de Cargos del Ministerio de Administración Pública con la solicitud de aprobación</li> <li>* Plan de capacitaciones SNS</li> </ul>	
<p>2) Emplean objetivos y resultados cuantificables para todos los niveles y áreas, con indicadores para medir y evaluar el desempeño y el impacto de la organización.</p>	<p>Como parte del proceso de planificación estratégica y de formulación de los distintos planes operativos anuales, se definen objetivos, resultados esperados y productos, tanto específicos como medibles, para todas las direcciones del nivel central y sus dependencias (SRS's y Establecimientos de Salud), acompañados de indicadores de evaluación semestral que nos permiten verificar el logro e impacto de los mismos a lo interno y externo de la organización. Adicionalmente, se elaboran y aprueban acuerdos de desempeño para cada</p>	

	<p>colaborador, alineados a las actividades de los planes operativos anuales, y se evalúan de acuerdo a la periodicidad establecida por el órgano rector (MAP).</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* PEI 2021-2024</li> <li>* Plan Operativo Anual 2022</li> <li>* Relación de Acuerdos de Desempeño 2022</li> <li>* Relación de Evaluaciones de Desempeño 2021</li> </ul>	
<p>3) Introducen mejoras en el sistema de gestión y el rendimiento de la organización de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés y las necesidades diferenciadas de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, perspectiva de género, diversidad, promoviendo la participación social y de otros sectores, en los planes y las decisiones, etc.).</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud en su Planificación Estratégica, ha considerado las expectativas de los grupos de interés y las necesidades diferenciadas de los usuarios, partiendo del análisis de su entorno, de la evaluación de la matriz de interesados y del ejercicio FODA, e incorpora dentro de su Planificación Operativa Anual, actividades, proyectos y mejoras en aras de fortalecer el acceso y la provisión de los servicios de salud de manera integral. En ese sentido, trabaja de la mano con otras instituciones, Organizaciones No Gubernamentales y/o Organismos de Cooperación Internacional para el alcance de grupos diferenciados e involucramiento y satisfacción de los grupos de interés.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* PEI 2021-2024</li> <li>* Plan Operativo Anual 2022</li> <li>* Proyectos en salud</li> <li>* Matriz de Acuerdos de Colaboración y Convenios SNS</li> </ul>	
<p>4) Gestionan un sistema de información, sistema de Gestión de control interno, y de gestión de riesgos, para el monitoreo permanente de los</p>	<p>Se realiza el seguimiento periódico y constante del logro de los objetivos estratégicos mediante la creación de un tablero de resultados de indicadores</p>	

<p>logros estratégicos y operativos de la organización.</p>	<p>producto de evaluaciones semestrales, así como para la gestión del riesgo institucional (SGR) y el cumplimiento de las normas básicas de control interno (NOBACI). Además, cuenta con un repositorio digital de información y estadísticas de los servicios de salud que conjuntamente con los sistemas mencionados anteriormente, proporciona datos confiables para la toma de decisiones y de acción continua y oportuna.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Informe de cierre de POA 2021</li> <li>* Matriz de resultados NOBACI</li> <li>* Informe de seguimiento Sistema de Gestión de Riesgos</li> <li>* Portal RIESS:</li> </ul> <p><a href="https://repositorio.sns.gob.do/acerca-del-repositorio/objetivos-del-ries/">https://repositorio.sns.gob.do/acerca-del-repositorio/objetivos-del-ries/</a></p>	
<p>5) Aplican los principios de gestión de la Calidad Total o se tienen instalados sistemas de gestión de calidad o de certificación como el CAF, el EFQM, la Norma ISO 9001, etc.</p>	<p>Para promover y asegurar la mejora continua, la institución ha adoptado el modelo de gestión de calidad conocido como Marco Común de Evaluación (Common Assessment Framework) impulsado por el Ministerio de Administración Pública. Además, ha establecido un sistema de gestión documental y programas anuales de auditorías de procesos que se rigen bajo los lineamientos de las normas ISO 9001:2015 e ISO 10013: 2021. Paralelamente, ha implementado un Sistema de Gestión de Riesgos basado en los principios de las Normas Básicas de Control Interno y la Norma ISO 31000. Trimestralmente se desarrollan reuniones con el Comité de Calidad del SNS donde se aborda el estatus y los avances de todas las acciones que se están cursando a favor del fortalecimiento de nuestro sistema de gestión y se toman las decisiones correctivas necesarias.</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Informe EDI</li> <li>* Manual de Control Documental</li> <li>* Informes de auditorías</li> <li>* Comunicaciones entrega de certificados o convocatoria ISO 9001:2015, ISO 10013:2021 e ISO 31000</li> <li>* Informe ejecución capacitaciones 2020 y 2021</li> <li>* Convocatorias a sesiones Comité de Calidad</li> <li>* Informe Comité de Calidad 2021</li> </ul>	
6) Aseguran una efectiva comunicación externa a todos los grupos de interés; e interna, en toda la organización, a través del uso de medios de gran/mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.	<p>El SNS mantiene canales de comunicación efectivos con sus clientes internos y externos, a través del uso de redes sociales, publicaciones impresas, uso de correos institucionales, centro de recepción, oficina de libre acceso a la información, con alcance a toda la población y que promueven el intercambio de doble vía.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Manual de Comunicación Interna y Externa y socialización</li> <li>* Evidencias de canales y comunicaciones (Pantalla de Redes Sociales (fb, ig, youtube, tw), Correos electrónicos</li> <li>* Revista en Salud</li> <li>* Portal web del SNS (click <a href="#">aquí</a>)</li> <li>* Reportes de QDRS</li> </ul>	
7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.	<p>El Servicio Nacional de Salud ha conformado un Comité de Calidad para abordar trimestralmente los avances y obstáculos del modelo CAF establecido en la institución. Además, cuenta con un sistema de gestión documental, un sistema de gestión de riesgos y programas anuales de auditorías de procesos que se rigen bajo los lineamientos de las normas ISO 9001:2015 e ISO 31000, así como un plan de encuestas de satisfacción de los servicios internos que se ejecuta semestralmente. Su repositorio de documentos almacena en formato</p>	

	<p>digital y debidamente codificados, todos los formularios, fichas, manuales, procedimientos, y políticas que soportan los procesos de la institución. Los proyectos son gestionados bajo la metodología del Project Management Institute (PMI) y los recursos financieros necesarios son autorizados oportunamente por la Máxima Autoridad Ejecutiva o son recibidos mediante organismos de Cooperación Nacional e Internacional. Dentro de su estructura organizacional, el SNS presenta un Depto. de Calidad en la Gestión, un depto. de Desarrollo Institucional, una División de Proyectos en Salud y una División de Cooperación Internacional con funciones definidas para ejecutar las actividades que permiten el logro de los objetivos estratégicos de cara a generar estas condiciones y capacidades. Bajo el liderazgo de estos departamentos, se coordinan regularmente mesas técnicas de trabajo con las distintas direcciones del SNS para desarrollar planes de acción, de mejora o de actualización, permitiendo así el trabajo en equipo con miembros de las distintas áreas involucradas.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Informe trimestral seguimiento a proyectos</li> <li>* Informe sesión comité de calidad</li> <li>* Informe EDI</li> <li>* Estructura organizacional</li> <li>* Manual de organización y funciones</li> <li>* Informe de seguimiento Sistema de Gestión de Riesgos</li> <li>* Captura de pantalla repositorio de documentos y matriz de solicitudes/trazabilidad</li> <li>* Informes de auditoría</li> <li>* Informes de encuestas de satisfacción</li> </ul>	
8) Aseguran una buena comunicación interna y externa en toda la organización a través del uso	El SNS mantiene canales de comunicación efectivos con sus clientes internos y externos, a través del	

Documento Externo  
SGC-MAP

<p>de medios de gran /mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>uso de redes sociales, publicaciones impresas, uso de correos institucionales, centro de recepción, oficina de libre acceso a la información, con alcance a toda la población y que promueven el intercambio de doble vía.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Manual de Comunicación Interna y Externa y socialización</li> <li>* Evidencias de canales y comunicaciones (Pantalla de Redes Sociales (fb, ig, youtube, tw) y comunicaciones internas vía correo electrónico</li> <li>* Revista en Salud</li> <li>* Portal web del SNS (click aquí)</li> <li>* Reportes de QDRS</li> </ul>	
<p>9) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.</p>	<p>Hemos desplegado esfuerzos para generar un enfoque hacia la transformación mediante el diseño y puesta en marcha de los siguientes programas de Innovación, lanzados junto a campañas de motivación para fomentar el interés y la participación del empleado:</p> <p>1-Réplica de buenas prácticas en los Establecimientos de Salud: con el objetivo de establecer un esquema de orientación común para transferir la innovación y las buenas prácticas entre los diferentes establecimientos de salud; dispone de una bitácora de buenas prácticas como base de conocimiento y apoyo.</p> <p>2- Concurso Comparte tu Idea que pretende motivar el espíritu innovador de los colaboradores del SNS como una forma de mejorar los procesos y servicios. Cada año se diseña un plan de gestión de la innovación en el SNS para seguimiento a estos programas.</p> <p>Simultáneamente se promueve la mejora continua y la retroalimentación del empleado a través de la</p>	

	<p>aplicación de encuestas de satisfacción de los servicios internos y desarrollo de planes de mejora, envíos semanales de infografías con temas que guardan relación, inducciones al sistema de gestión de la calidad para personal de nuevo ingreso y reuniones trimestrales del Comité de Calidad para validar los avances y obstáculos del Sistema de Gestión de la Calidad instaurado en la organización (Marco Común de Evaluación - CAF). Además, el SNS celebra el Día Mundial de la Calidad invitando ponentes internos y externos a compartir sus buenas prácticas con el fin de que estas puedan ser replicadas por la organización y sus dependencias.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Política de Innovación SNS</li> <li>* Presentación Programas de Innovación SNS</li> <li>* Comunicaciones internas Concurso Comparte tu Idea</li> <li>* Informe sesión comité de calidad</li> <li>* Informes de encuestas de satisfacción</li> <li>* Infografías</li> <li>* Registros de inducciones</li> <li>* Informes de resultados EDI</li> <li>* Lista de Asistencia Día Mundial de la Calidad</li> </ul>	
<p>10) Comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.</p>	<p>Las iniciativas de cambio en el SNS son gestionadas bajo la metodología del Project Management Institute (PMI), por parte de la División de Proyectos en Salud y los líderes de la organización. Una de las áreas de conocimiento propias de dicha metodología, trata sobre la “Gestión de la Comunicación”. En tal sentido, con cada cambio nos aseguramos de que se entregue el mensaje adecuado, a la audiencia pertinente y en el momento oportuno: antes, durante y posterior a su implementación, de modo que podamos minimizar los riesgos, guiar el proyecto hacia el éxito, generar</p>	



	<p>compromiso y fortalecer el conocimiento de la institución.</p> <p>Previo a cada implementación o intención de cambio, se ejecutan lanzamientos y/o reuniones con la Máxima autoridad y los grupos de interés, donde la información a entregar siempre incluye el impacto que deseamos lograr y lo que se espera de los involucrados. Algunas iniciativas: lanzamiento de programa de ranking hospitalario, proyectos de prevención de cáncer de mama y próstata, proyecto de lucha contra la desnutrición aguda, reunión de staff ampliada entre la MAE, Directores Regionales y Directores de Hospitales, entre otros.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Portal SNS Digital: <a href="https://us3.campaign-archive.com/?e=53396f2fc4&amp;u=5a74eff44674cbce8bcd9a5de&amp;id=4f420127e7">https://us3.campaign-archive.com/?e=53396f2fc4&amp;u=5a74eff44674cbce8bcd9a5de&amp;id=4f420127e7</a></li> <li>* Comunicaciones internas vía correo electrónico</li> <li>* Listas de asistencia y acta de reunión staff gerencial</li> <li>* Fotografías de actividades de lanzamiento</li> </ul>	
--	---	--

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</b>		
1) Predican con el ejemplo, actuando personalmente en consonancia con los objetivos y valores establecidos. Estimulando la creación de equipos de mejoras y participando en actividades que realiza la organización que promuevan. (Por ejemplo, integridad, sentido, respeto, participación, innovación,	El liderazgo del SNS predica con el ejemplo a través de la participación de nuestro director ejecutivo y directores departamentales en reuniones de seguimiento con los establecimientos y Servicios Regionales de Salud, en las reuniones de Staff, en operativos médicos, en campañas de responsabilidad social, en lanzamientos de iniciativas de cambio y en actividades de promoción de una	

<p>empoderamiento, precisión, responsabilidad, agilidad).</p>	<p>cultura de valores, de mejora continua y/o de innovación. Se estimula la creación de equipos de mejora donde intervienen miembros de las distintas áreas de la organización, tras analizar los objetivos estratégicos, resultados de indicadores de desempeño, QDRS recibidas, reportes de auditoría o informes de encuestas de satisfacción, con el fin de implementar las acciones necesarias para lograr el cambio deseado.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Listas de asistencia y acta reunión staff gerencial</li> <li>* Fotografías de participación directiva en actividades</li> <li>* Campaña promoción valores durante gestión pandemia COVID</li> <li>* Visitas directivas</li> </ul>	
<p>2) Inspiran a través de una cultura de respeto y liderazgo impulsada por la innovación y basada en la confianza mutua y la apertura para contrarrestar cualquier tipo de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades y abordando las necesidades individuales y las circunstancias personales de los empleados.</p>	<p>Como parte del desarrollo de la cultura de valores que promueven la lucha contra todo tipo de discriminación, acoso y corrupción, el Servicio Nacional de Salud a través del comité de ética ha implementado una serie de acciones dentro de las que se encuentran actividades como campañas internas y externas, envío de comunicaciones, etc. Además, cuenta con una Unidad de Género dentro de su estructura organizacional, política de puertas abiertas, y ha empleado iniciativas como: contratación de personas con discapacidad, rampas y parqueos para cubrir sus necesidades individuales, portal web con opciones de accesibilidad ganador de un sello de plata por RD Incluye. Ha ofrecido charlas sobre el tratamiento a individuos con síndrome de Down, firmando incluso un convenio con la Asociación Dominicana de Síndrome de Down (ADOSID) para la puesta en operación de un dispensario médico y la ejecución de un plan de sensibilización y educación sobre esta condición en hospitales, maternidades y centros sanitarios,</p>	

	<p>dirigida al personal de salud. Adicionalmente, ofrece su servicio de pasantías médicas en formato presencial y virtual para dar respuesta a toda la ciudadanía según sus circunstancias.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Estructura organizacional</li> <li>* Manual de Organización y Funciones</li> <li>* Reconocimiento por buenas prácticas de inclusión</li> <li>* Comunicaciones internas y externas personas con discapacidad e inclusión</li> <li>* Código de Ética del SNS y constancia de socialización.</li> <li>* Constancia de socialización del Código de Ética del SNS y Régimen ético y Disciplinario</li> <li>* Comunicaciones realizadas para la prevención de comportamientos no éticos.</li> <li>* Formularios de compromiso ético completado</li> </ul>	
<p>3) Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud a través de sus medios de comunicación, tales como correo institucional, portal web, revista En Salud, SNS Digital y redes sociales, mantiene constantemente informados y actualizados a sus miembros con asuntos de gran interés y relevancia para la organización. Pone a su disposición buzones de sugerencia físicos y digitales, encuestas de percepción de colaboradores, encuestas de satisfacción de servicios internos para solicitar su retroalimentación de forma periódica e incluir sus opiniones en la toma de decisiones y acciones correspondientes.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Comunicaciones internas</li> <li>* SNS Digital</li> <li>* Revista en Salud</li> <li>* Informes de Encuesta de Percepción Colaboradores</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Informes de Encuesta de Satisfacción de los Servicios Internos</li> <li>* Reportes de QDRS</li> </ul>	
<p>4) Empoderan y apoyan al personal en el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos, proporcionándoles retroalimentación oportuna, para mejorar el desempeño, tanto grupal como individual.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud cuenta con un Plan de Capacitaciones, producto del proceso anual de detección de necesidades que se ejecuta en la institución. Dicho plan se elabora e implementa con la finalidad de apoyar a los colaboradores en el cumplimiento de las tareas, planes y objetivos misionales para el logro de los resultados individuales y grupales. Además, cada empleado dispone de un acuerdo de desempeño y recibe evaluaciones trimestrales donde se le retroalimenta de manera oportuna.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Plan de Capacitación</li> <li>* Informe de capacitaciones realizadas</li> <li>* Relación de Acuerdos de Desempeño 2022</li> <li>* Relación de Evaluaciones de Desempeño 2021</li> </ul>	
<p>5) Motivan, fomentan y potencializan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.</p>	<p>El liderazgo del SNS coloca la confianza suficiente en sus funcionarios para delegar funciones propias de la máxima autoridad ejecutiva. Se designa a los diferentes directores del SNS para participar en distintas actividades en representación del director ejecutivo de acuerdo con el tema a tratar. Dicha práctica se permea a lo largo de toda la organización y sus niveles jerárquicos, empoderando a los colaboradores y desarrollando sus competencias.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Matriz de suplencia</li> <li>* Fotografías de participación de directores en asignaciones delegadas por la MAE</li> <li>* Fotografías de participación de miembros en asignaciones delegadas por directores y encargados</li> </ul>	

	* Resolución administrativa delegación de firma de documentos	
6) Promueven una cultura de aprendizaje para estimular a que los empleados desarrollen sus competencias y se adapten y cumplan con nueva demandas y requisitos (anticipándose y adaptándose a los cambios).	<p>El SNS mediante la ejecución del plan de capacitación desarrolla las competencias de sus empleados de cara a que puedan ejecutar sus tareas y lograr los objetivos de la organización. Se han destinado los recursos económicos necesarios para la inserción del colaborador en maestrías y certificaciones de altos estándares. Adicionalmente, se envían infografías semanales y periódicamente se producen charlas con tópicos relevantes y aplicados al sector para promover el aprendizaje y el conocimiento.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Plan de Capacitación</li> <li>* Evidencias de Capacitaciones realizadas (ej. EOI, BARNA, entre otros)</li> <li>* Infografías</li> <li>* Lista de Asistencia Benchlearnings (Día Mundial de la Calidad)</li> </ul>	
7) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.	<p>El SNS otorga anualmente el bono de evaluación de desempeño donde se retribuye al colaborador que alcanza niveles satisfactorios (<math>\geq 85\%</math>) y el bono por el cumplimiento de los indicadores de SISMAP función Pública (<math>\geq 80\%</math>). Para los servicios regionales de salud y establecimientos de salud, coordina y ejecuta anualmente un evento donde felicita y reconoce los primeros lugares alcanzados en su Programa de Desempeño Hospitalario. En adición, y durante el aniversario de la institución se realiza una premiación para reconocer a los colaboradores destacados del nivel central. Además, ha formulado una política de Gestión de la Innovación y Programa de Ideas que busca premiar las propuestas de mejora ganadoras sugeridas por los empleados.</p>	

	<p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Política Gestión de la Innovación y Programa de Ideas</li> <li>* Comunicaciones internas concurso Comparte tu Idea</li> <li>* Comunicaciones pago bonos desempeño</li> <li>* Fotografía y nota de prensa evento programa de desempeño hospitalario</li> </ul>	
--	--	--

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<p><b>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</b></p>		
<p>1) Analizan y monitorean las necesidades y expectativas de los grupos de interés, incluidas las autoridades políticas relevantes, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y comparten estos datos con la organización.</p>	<p>El SNS recopila en el proceso de planificación estratégica las necesidades y expectativas de los grupos de interés y de las autoridades políticas relevantes, y se asegura que durante el monitoreo periódico de los planes, programas y proyectos las mismas sean satisfechas. Además, la máxima autoridad ejecutiva, como miembro del gabinete de salud, responde a los requerimientos y requisitos que le son demandados, y paralelamente, junto a sus directivos, mantiene acciones coordinadas con la primera dama de la República Dominicana para la implementación de programas en beneficio de la salud de la población.</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Matriz de grupos de interés</li> <li>* PEI 2021-2024</li> <li>* Informe de Monitoreo PEI y POA</li> <li>* Fotografías de participación en reuniones con diversos sectores, autoridades y grupos de interés</li> </ul>	
2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.	<p>El Servicio Nacional de Salud, representado por su máxima autoridad, ha desarrollado relaciones de colaboración y de seguimiento a temas críticos del sector, con diferentes autoridades políticas (Gabinete de Salud, Primera Dama, Senado de la República, Ministros y Directores de Instituciones gubernamentales, Fuerzas Castrenses, etc..) de cara a la implementación de estrategias para fortalecer el sistema de salud nacional.</p> <p><b>Evidencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Fotografías de participación en reuniones con diversos sectores, autoridades y grupos de interés</li> </ul>	
3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.	<p>Se evidencia la identificación de las políticas públicas relevantes en el Plan Estratégico Institucional PEI, específicamente en el punto (Marco Legal y Normativo) y en el Normograma Institucional. De igual forma, el SNS creó una política de Cumplimiento Regulatorio, que establece los lineamientos legales relacionados con los procesos y normativas en la incorporación de las políticas en la organización.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Plan Estratégico Institucional (Páginas Marco legal y normativo)</li> <li>* Política de Cumplimiento Regulatorio</li> <li>* Normograma Institucional</li> </ul>	

<p>4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.</p>	<p>Los objetivos, resultados y productos esperados del SNS plasmados en los diferentes planes operativos están alineados con las políticas públicas que nos aplican y con las iniciativas presidenciales asignadas a la Institución. Los planes incluyen las partidas presupuestarias para el logro de los resultados esperados conforme las metas físicas de la Estructura Programática del Presupuesto.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Plan Operativo Anual 2021</li> <li>* Plan Estratégico Institucional 2021- 2024</li> <li>* Lista de asistencia y/o fotos de reuniones de alineación de objetivos y metas</li> </ul>	
<p>5) Gestionan y desarrollan asociaciones con grupos de interés importantes (ciudadanos, organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y asociaciones profesionales, industria, otras autoridades públicas, etc.).</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud (SNS) ha consolidado y fomentado vínculos para la mejora continua de la institución e incidencia en los indicadores de gestión clínica, realizando alianzas y colaboraciones con actores del sector privado, del sector público, gremios de profesionales de la salud, organismos de cooperación y organizaciones sin fines de lucro que impactan el sector.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Matriz de Acuerdos de Colaboración y Convenios SNS</li> <li>* Muestras de acuerdos (MESCyT, NUVI, ADOSID, Guanín)</li> </ul>	
<p>6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud dentro de sus actividades, participa de manera activa en encuentros con las diferentes Sociedades de Especialidades Médicas, Gremios del Sector Salud (Colegio Médico, Enfermería, Psicólogos), Organizaciones No Gubernamentales (CDC, USAID, OPS, UNFPA, UNICEF etc.) con la finalidad de aunar esfuerzos para la ejecución de planes en la</p>	



	<p>mejora de atención en los diferentes niveles de la red.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Fotografías de participación en reuniones con diversos sectores, autoridades y grupos de interés</li> <li>* Encuentro SNS - CMD</li> </ul>	
<p>7) Promueven la conciencia pública, la reputación y el reconocimiento de la organización y desarrollan un concepto de marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés.</p>	<p>El SNS hace uso frecuente de sus medios y canales externos para desplegar estrategias de comunicación que contribuyen al fortalecimiento de la imagen institucional considerando las necesidades de los grupos de interés. Las publicaciones están orientadas a mostrar el avance de la organización en el cumplimiento de su visión: “ser reconocidos por la población como una red efectiva y con calidad en la provisión de servicios integrales de salud, mediante una atención humanizada y eficaz”.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Participación del director ejecutivo en programas de Televisión</li> <li>* Portal Web Institucional del SNS (Click <a href="#">aquí</a>)</li> <li>* Redes sociales SNS</li> </ul>	

**CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.**

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

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>La Organización:</b>		

<p>I) Identifica las condiciones que deben cumplirse para alcanzar los objetivos estratégicos, mediante el análisis regular del entorno externo, incluido el cambio legal, político, variables socioculturales, económicas, demográficas y la digitalización, factores globales como el cambio climático y otros, como insumos para estrategias y planes.</p>	<p>Mediante la aplicación de la nueva metodología de formulación de los planes estratégicos institucionales en alineación de las 32 políticas priorizadas emanadas del Plan de Gobierno, se realizó el ejercicio de alineación institucionales e interinstitucional, conforme a los lineamientos estratégicos establecidos en torno al Plan Nacional Plurianual del Sector Público. Este ejercicio incluyó, el análisis de las variables que propenden desde la institución hacia el logro de los resultados transversales en el marco de la relación multidireccional de la causalidad de los resultados estratégicos.</p> <p>1. Se garantiza el seguimiento de las <b>necesidades</b> y expectativas de los grupos de interés a través de los monitoreos trimestrales del Plan Operativo Anual, en el cual se verifican todas las informaciones relevantes a la programación de este y los indicadores vinculados al PEI. Con miras a fortalecer el proceso de recolección y análisis de datos, el SNS desarrolló e implementó una plataforma para el registro de la Producción de Servicios de Salud, que además de capturar los grupos agregados de servicios de consulta, hospitalización, partos, cirugías, emergencias, entre otros, permite recopilar datos por grupos de edad, sexo, afiliación, nacionalidad, entre otros, favoreciendo el análisis y pertinencia de los servicios a ofertarse según perfil epidemiológico y demanda de la población. Hasta la fecha se obtuvieron los datos desde la creación de boletines para el análisis de los eventos siguientes: a. Mortalidad</p>	
---	---	--

	<p>Materna, b. Mortalidad Infantil: Mortalidad Neonatal y Post-Neonatal, c. Tuberculosis, d. VIH-SIDA, e. Dengue, f. Zika, g. Chikungunya, h. Cólera, i. Rabia, j. Malaria, k. Coronavirus, l. Salud Mental, m. Salud Bucal. Así como, la recopilación y análisis de Gastos en Salud Población Migrante, Mapeo de los Recursos Presupuestarios según Función, informes de gastos de financiamiento en salud y las métricas de los recursos humanos en salud (RHUS).</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Matrices de cruces de alineación de las políticas priorizadas y políticas de salud</li> <li>* Informes trimestrales del monitoreo y evaluación del Plan Operativo Anual</li> <li>* Boletines de estudio de análisis</li> </ul>	
<p>2) Tiene identificados a todos los grupos de interés relevantes y se realizan levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.</p>	<p>El SNS cuenta con una matriz de grupo de interés donde se encuentran identificados los grupos prioritarios, nivel de interés, influencia y la estrategia de relacionamiento del SNS para cada uno de ellos. En dicha matriz se resaltan los que tienen mayor relevancia, siendo los que influyen en el quehacer de la Institución y el impacto que el SNS tiene en la población receptora de sus servicios.</p> <p>En el PEI 2021-2024 se incluyen las necesidades y expectativas de estos grupos de interés en torno al rol del SNS. Partiendo desde el mejoramiento de la gestión, fortalecimiento y calidad de la prestación de servicios, desarrollo de los recursos humanos y gobernanza de la Red. Formando parte del Análisis de Situación, que también incluye, el análisis de las Fuerzas Restrictivas e Impulsoras en los ambiente internos y externos. Mejoras detectadas y aplicadas en el PEI 2021-2024 (en relación con el PEI 2016-</p>	

	<p>2020). Esta nueva versión incluye la influencia de las entidades del sector público en un ejercicio de vinculación con las 32 Políticas Priorizadas del Plan de Gobierno 2020-2024 y la actualización del Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP) 2021-2024, donde se identificó la confluencia entre las intervenciones del SNS y otras dependencias, conforme áreas y medidas de políticas, así como, la desagregación de la institución responsable y la institución involucrada; permitiendo así, generar impactos positivos en la consecución de resultados esperados.</p> <p>Para garantizar la retroalimentación dinámica de las expectativas y necesidades de los grupos relevantes y que dicha información se recopile rutinariamente, se han diseñado diferentes herramientas que permiten una retroalimentación sistemática y un seguimiento recurrente entre los diferentes niveles que conforman la organización.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Matriz de Stakeholders del SNS (actualizada)</li> <li>* Sistema de Quejas y Sugerencias (buzón virtual)</li> <li>* Plantilla de Cruce</li> </ul>	
<p>3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.</p>	<p>Con la descentralización del Servicio Nacional de Salud a partir de la Ley 123-15, se complementan los componentes del Sistema Nacional de Salud: Rectoría, Provisión, Financiamiento y Aseguramiento. El SNS como responsable de la provisión de servicio y siendo un ente descentralizado del Ministerio de Salud Pública, ha participado en el desarrollo de propuestas estratégicas en el marco de la Reforma del Sector Salud, reformas que se gestan en el seno del</p>	

	<p>Consejo Económico y Social (CES), así como, en el Ministerio de Administración Pública (MAP).</p> <p>Es en sentido, que para potenciar los resultados esperados de este proceso de Reforma y enfocado a mejorar la experiencia del servicio que el ciudadano recibe, se ha realizado el esfuerzo conjunto MSP-SNS, en realizar un ejercicio de articulación conforme los roles que cada una de estas instancias desempeña en el ecosistema sanitario. Estas, tendentes a mejorar los roles de rectoría, gobernanza, financiamiento, ampliación y mejora de la calidad de los servicios, fortalecimiento de los diferentes niveles de gestión y satisfacción de usuarios.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Propuesta Reforma Salud SNS.</li> <li>* Propuesta Reforma Conjunta MSP-SNS.</li> <li>* Diálogo de la Reforma Sector Salud. Propuesta Institucional Sector Salud</li> </ul>	
<p>4) Analiza el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos). Por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos, etc.</p>	<p>El SNS inició el proceso de implementación del Modelo CAF en el 2018 en los cuales se evidencian las fortalezas y áreas de mejora de la institución. Por igual, para la actualización del PEI 2021-2024, se realizó un análisis de las Fuerzas Impulsoras y Restrictivas en los ámbitos internos y externos, permitiendo evidenciar las áreas de preponderancia, para impulsar mejoras y/o intervenciones oportunas. También se cuenta con encuestas de satisfacción interna, a modo de recopilar información de estos, como parte de nuestros grupos de interés relevantes.</p> <p>En relación con la gestión de desempeño institucional desde la visión de Red, se ha desarrollado el Programa Desempeño Hospitalario, como el programa de evaluación de la gestión de la Red a través de indicadores claves de desempeño, enfocados en las áreas: administrativa, financiera,</p>	

gestión clínica y satisfacción de usuarios. Derivado de la aplicación de este programa, fue realizado el Ranking Hospitalario, donde fueron reconocidos tres hospitales por Servicio Regional de Salud (SRS), conforme el alcance de cumplimiento individual de cada indicador. Así como también, el SRS que mayor cumplimiento promedio presentaron los hospitales que le conforman.

Manteniendo la congruencia con el quehacer institucional y orientando a un proceso de evaluación neutral, que permita evidenciar las áreas de mejora e instaurar propuestas a fortalecer los servicios de salud, se establecieron sesiones con el MAP para re-orientar los programas SISMAP Salud y Programa Desempeño Hospitalario a la presentación de un único programa de seguimiento a la gestión del SNS.

**Evidencias:**

\* Matriz de Fuerzas Impulsoras y Restrictivas Externas

\* Manual de Gestión de Riesgos del Servicio Nacional de Salud

\*Matriz desempeño Hospitalario

<https://sns.gob.do/rankinghospitalario/ranking2021/>

<https://map.gob.do/2021/10/22/map-y-sns-realizan-taller-sobre-indicadores-de-desempeno-de-los-hospitales/>

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

Documento Externo  
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<b>La Organización:</b>		
<p>1) Traduce la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) en base a prioridades y a las estrategias nacionales.</p>	<p>El SNS en sus Planes Estratégicos Institucionales 2016-2020 y 2021-2024, contempla la Misión, Visión, Objetivos Estratégicos a mediano y largo plazo. Esto, se operativiza para su consecución a través de planes operativos anuales (estrategias a corto plazo) que son formulados en el nivel central y mediante la estructuración del POA Estándar de la Red SNS, como parte de un proceso de articulación con las unidades desconcentradas del SNS (Servicios Regionales de Salud-SRS-, Hospitales y Centros de Primer Nivel) se garantiza la vinculación entre los diferentes niveles de intervención del SNS. Para este proceso, cada una de las dependencias homólogas de la DCSNS, distribuyen entre sus homólogos de los SRS y Hospitales, las acciones de mayor impacto para la consecución de los resultados esperados del PEI SNS. Este ejercicio se ejecuta conforme lo establecido en el Art. 6 de la Ley 123-15, que confiere las atribuciones del SNS hacia los SRS, orientando su quehacer hacia el logro de la mayor capacidad de gestión y la provisión de servicios de salud, enmarcado en las estrategias sectoriales. En este sentido, desde la dirección Ejecutiva y en consenso con las áreas de más alta gestión de la sede central, se priorizan las estrategias que serán intervenidas en el periodo fiscal vigente.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* PEI 2016-2020</li> <li>* PEI 2021-2024</li> <li>* Matriz POA Estándar</li> <li>* POA 2020, 2021, 2022</li> <li>* Prioridades Directivas 2020, 2021 y 2022</li> </ul>	

2) Involucra los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, dando prioridad a sus expectativas y necesidades.

El SNS establece sesiones de trabajo con sus grupos de interés. Estas reuniones se orientan en las constituciones de planes, reglamentos y guías de atención, con el objetivo de identificar las expectativas y necesidades del sector salud y que recaen en el rol del SNS como ente coordinador de la prestación de servicios de salud de la Red Pública; para que sean contempladas en la estrategia institucional y así satisfacer las demandas de la sociedad. Además, se evalúa el PEI con la finalidad de tomar acciones y ajustar la planificación.

Como parte de ejercicio de integración de los grupos de interés y considerando el impacto de la pandemia al establecimiento de sesiones presenciales, el MEPyD coordinó sesiones virtuales de presentación de los resultados institucionales del sector público a partir de las líneas del Plan de Gobierno. A partir de estos instrumentos, correspondía a cada ente gubernamental el presentar la propuesta de alineación interinstitucional.

Como parte de los ejercicios de integración a los grupos de interés en los procesos de evaluación de las estrategias institucionales y los servicios que se brindan en la Red SNS, se realizan talleres de presentación de avance en la implementación de las estrategias y propuestas de mejora.

**Evidencias:**

- \* Listado de asistencia
- \* Actas Minutas
- \* Cruce SNS
- \* Enlace a publicación reuniones estratégicas con grupos de interés:

<https://www.unicef.org/dominicanrepublic/comunicados-prensa/sns-y-unicef-desarrollan-reunion-estrategica-para-reduccion-de-mortalidad>



	<a href="https://www.unicef.org/dominicanrepublic/comunicados-prensa/sns-y-unicef-eval%C3%BAan-acciones-de-hospitales-para-reducir-mortalidad-materna-e">https://www.unicef.org/dominicanrepublic/comunicados-prensa/sns-y-unicef-eval%C3%BAan-acciones-de-hospitales-para-reducir-mortalidad-materna-e</a>	
<p>3) Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.</p>	<p>Como parte del cumplimiento a la responsabilidad social, guardando estrecha relación con la necesidad que existe de redefinir los vínculos existentes entre la institución y la sociedad. Y en el considerando que, las instituciones con más oportunidades de crecimiento serán las que se involucren activamente en los problemas que afectan al conjunto de la sociedad, el SNS define su Política de Responsabilidad Social y en la misma, se crea el Comité Gestor, responsable de su aplicación. La política incluye en su haber, vinculación con los ODS 3, 7, 11, 13 y 16.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Política Responsabilidad Social</li> <li>* Fotos</li> <li>* Socialización vía correo de iniciativas y presentación de resultados</li> </ul>	
<p>4) Asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan. Por ejemplo: presupuesto anual, plan anual de compras para las licitaciones correspondientes, previsión de fondos, gestión de donaciones, etc.</p>	<p>La institución cuenta con un Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC) que guarda alta relación con la planificación operativa y es uno de los sustentos para la formulación del Presupuesto Institucional. Para tales fines, fue elaborado el Manual de Planificación Institucional y el Manual de Formulación Presupuestaria, el cual establece los lineamientos para una correcta vinculación entre la planificación y el presupuesto, con miras a que se asegure la disponibilidad de recursos conforme a los techos presupuestarios y las prioridades institucionales.</p> <p>A los fines de garantizar un proceso de programación de los insumos conforme la</p>	

	<p>necesidad de las áreas requirentes, fueron realizado talleres a lo interno de la sede central y en los Servicios Regionales de Salud.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Presupuesto Aprobado Servicio Nacional de Salud 2019</li> <li>* Presupuesto Aprobado Servicio Nacional de Salud 2020</li> <li>* Presupuesto Aprobado Servicio Nacional de Salud 2021</li> <li>* Presupuesto Aprobado Servicio Nacional de Salud 2022</li> <li>* PACC 2019</li> <li>* PACC 2020</li> <li>* PACC 2021</li> <li>* PACC 2022</li> <li>* POA 2019</li> <li>* POA 2020</li> <li>* POA 2021</li> <li>* POA 2022</li> <li>* Manual de Formulación Presupuestaria</li> </ul>	
--	---	--

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>La Organización:</b>		
<p>1) Implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados.</p>	<p>La definición de las prioridades se elabora y actualiza anualmente, conforme a los análisis de las variables que afectan al sistema de salud, guardando vínculos con la Planificación Estratégica. Son insertadas en la planificación operativa institucional, en consonancia a los objetivos y resultados estratégicos. Se evidencia las estructuras organizativas del SNS y SRS, aprobada por el Consejo Directivo del SNS y refrendadas por el Ministerio De Administración Pública (MAP). Fue</p>	

	<p>elaborado el Procedimiento para la Gestión de Procesos SNS, como la herramienta idónea para plasmar los procesos de actividades específicas dentro de la institución que requieren controles para su ejecución de una manera eficaz y eficiente. Las estrategias se operativizan en proyectos, los cuales reciben seguimiento recurrente con las áreas programáticas líderes de su ejecución. La estructura organizativa fue definida conforme la naturaleza de la institución. Aprobada por el Consejo Directivo del SNS y refrendada por el MAP, tanto para la sede central, como los Servicios Regionales de Salud.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Prioridades Directivas 2019</li> <li>* Prioridades Directivas 2020 - 2021</li> <li>* Prioridades Directivas 2022</li> <li>* Procedimiento para la Gestión de Procesos SNS</li> <li>* Reporte mensual seguimiento proyectos</li> <li>* Estructura Organizativa</li> <li>* POA 2019</li> <li>* POA 2020</li> <li>* POA 2021</li> <li>* POA 2022</li> </ul>	
<p>2) Elabora planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>Mediante el ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario para establecer los cursos de acción que permitan alcanzar lo propuesto, se realizó un ejercicio de estandarización de los procesos y retroalimentación continua a los actores claves, donde se crearon y actualizaron manuales y herramientas propias del sistema de planificación institucional, favoreciendo así su fortalecimiento. Cada dependencia del SNS (Nivel Central, Regionales de Salud, Hospitales y Primer Nivel) cuentan con un POA diferenciado por el nivel de complejidad, capacidad resolutoria y</p>	

	<p>población de referencia, conteniendo la desagregación por cada una de las áreas, en el cual se vinculan los objetivos del PEI y los insumos requeridos para su ejecución. Así mismo, se implementó el sistema de evaluación de desempeño por resultados en el cual, el primer componente de los acuerdos se corresponde con la programación, como un potenciador de la consecución de los objetivos institucionales.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* POA 2019 DCSNS/SRS</li> <li>* POA 2020 DCSNS/SRS</li> <li>* POA 2021 DCSNS/SRS</li> <li>* POA 2022 DCSNS/SRS</li> <li>* POA versión consolidada SNS 2019 y 2020</li> <li>* Reporte Acuerdo de desempeño</li> </ul>	
<p>3) Comunica eficazmente los objetivos las estrategias, planes/ tareas y los resultados previstos/logrados a los grupos de interés y al personal en los diferentes niveles organizacionales para garantizar una implementación efectiva y uniforme.</p>	<p>Para comunicar de forma eficaz los objetivos, planes y tareas, el SNS cuenta con una política de comunicación donde se fijan los medios de difusión establecidos para estos fines, además de realizar reuniones con la finalidad de transmitir directrices y conocer niveles de avance en su implementación. Por igual, fue puesto en funcionamiento el periódico SNS Digital, como órgano informativo del SNS para dar a conocer las buenas prácticas en gestión de la Red Pública de servicios de salud y sirva de fuente de información a los usuarios internos y externos. Como un complemento adicional, diariamente se generan comunicaciones internas para dar o conocer y/o transmitir informaciones relevantes en los ámbitos de gestión, prestación de servicios y cultural organizacional.</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Política de Comunicación</li> <li>* Síntesis Salud</li> <li>* Foto reuniones.</li> <li>* Redes Sociales SNS</li> <li>* Agendas de reunión</li> </ul>	
4) Realiza un monitoreo, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles, con los responsables de los mismos (direcciones, departamentos, personal) para conocer el nivel de avance alcanzado y realizar los ajustes o cambios necesarios.	<p>El proceso de monitoreo y evaluación de los planes institucionales del SNS, tiende a ser un proceso participativo y capacitante al mismo tiempo. Cuyo enfoque se orienta a alcanzar el mayor grado de eficiencia en la gestión. En el proceso de medición de orienta a la verificación de dos indicadores prioritarios aplicables a toda la programación: Efectividad (ejecución de la meta) y eficacia (ejecución de la meta en el tiempo programado). Aplicándose de forma trimestral el monitoreo y semestral la evaluación de resultados (medio término y de cierre de año).</p> <p>De igual forma, se socializan los resultados alcanzados a través de informes de monitoreo publicación privada (en el SharePoint) de las plantillas de monitoreo con las razones de las desviaciones evidenciadas durante el proceso de evaluación, para que luego se construyan los planes de mejora por área.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Informes de monitoreo</li> <li>* Manual de Planificación y Desarrollo</li> </ul>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<b>La Organización:</b>		
1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.	El SNS ha definido una política de Gestión del Cambio y una política de Innovación, las que	

	<p>incluyen aspectos que fomentan la mejora continua en la institución.</p> <p>Está constituido el Comité de Innovación SNS que asegura la ejecución de los planes de innovación definidos cada año, aplicación de los programas para la identificación de mejoras, celebración de concurso de ideas y seguimiento para la implementación de las mejoras identificadas en estos programas.</p> <p>En el comité lo integran representantes de diferentes áreas y una de estas es Tecnología de Información que evalúa, apoya y aplica el componente tecnológico de las ideas y mejoras que lo requieren.</p> <p>Los formularios para captar ideas de innovación tienen campos predeterminados para la tecnología requerida.</p> <p>En la provisión de los servicios ha considerado la aplicación de las tecnologías y se evidencia en los procesos automatizados de Pasantía y Gestión de Citas Médicas y el desarrollo de páginas web estandarizadas por las direcciones de Tecnología y Comunicaciones del SNS para los hospitales.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Política Gestión del Cambio SNS</li> <li>* Política de Innovación SNS</li> <li>* Acta constitución comité de Innovación SNS</li> <li>* Formularios Innovación</li> </ul>	
<p>2) Construye una cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento, etc.</p>	<p>El SNS ha iniciado los esfuerzos para para crear una cultura de Innovación, con la definición de una política conteniendo los lineamientos que regirán este tema en la institución, para soportar la misma se han creado los programas de Innovación del SNS:</p>	

	<p>1-Réplica de buenas prácticas en los Establecimientos de Salud con el objetivo de establecer un esquema de orientación común para transferir la innovación y las buenas prácticas entre los diferentes establecimientos de salud, dispone de una bitácora de buenas prácticas como base de conocimiento y apoyo.</p> <p>2- Concurso Comparte tu Idea que pretende motivar el espíritu innovador de los colaboradores del SNS como una forma de mejorar los procesos y servicios. Cada año se diseña un plan de gestión de la innovación en el SNS para seguimiento a estos programas.</p> <p>Se han realizado diferentes sesiones de Benchlearning con los hospitales Pediátrico Hugo Mendoza, Provincial Ángel Contreras y Maternidad Reynaldo Almánzar, con miras de socializar sus buenas prácticas en la implementación del modelo CAF y documentación en la gestión hospitalaria.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Política de Innovación SNS</li> <li>* Presentación con los programas de Innovación SNS</li> <li>* Plan de Innovación SNS 2021</li> <li>* Minutas y fotos Benchlearning realizados</li> </ul>	
<p>3) Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.</p>	<p>La política y programas de innovación establecidos en el SNS fueron revisados el año 2021 y socializados a colaboradores de los 9 servicios regionales para asegurar su difusión y aplicación en todos los establecimientos de salud, además la política fue enviada a todo el personal a través del correo institucional. Los documentos y actividades de innovación son compartidas el correo</p>	

	<p>institucional, en la página web y notas de prensa en las redes sociales de la institución.</p> <p>En noviembre 2021 en el marco de la semana de la calidad fue realizada actividad para fomentar la innovación en donde fueron presentados los avances del SNS en gestión de la innovación y resultados de mejoras e innovaciones de diferentes hospitales y servicios regionales, con invitados especiales como MIVED, OGTIC.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Link Innovación en la página web</li> <li>* Presentación adiestramientos Innovación</li> <li>* Convocatoria adiestramiento político de Innovación</li> </ul>	
<p>4) Promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión y para hacer frente a las nuevas expectativas de los ciudadanos/ clientes, reducir costos y proporcionarles bienes y/o servicios con un mayor valor agregado.</p>	<p>El plan de innovación 2022 incluyó el lanzamiento del Concurso comparte tu idea con el objetivo de fomentar propuestas creativas para la mejora de procesos y servicios.</p> <p>En el programa definido para la gestión de ideas en el SNS en su punto #6 se refiere a los posibles temas para los desafíos que pretenden captar mejoras que impacten a los usuarios y también a lo interno de la institución, además el punto #12 se lista los criterios y pesos para la selección de las ideas ganadoras que toman en cuenta aspectos de originalidad, creatividad, impacto, retornos que generará la iniciativa en temas de imagen, social, económico, ambiental, mejora de tiempos. personas beneficiadas, ahorros potenciales para la Institución, entre otras.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Concurso para la gestión de Ideas en el SNS</li> <li>* Correos/publicación lanzamiento Concurso</li> <li>* Correos notificación estatus concurso</li> </ul>	



5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.	<p>Para asegurar la disponibilidad de recursos existentes, se ha fortalecido el proceso de formulación presupuestaria mediante la integración de todos los actores pertinentes, la vinculación de los recursos a la programación anual y la elaboración del Manual de Formulación Presupuestaria del SNS. Para los cambios producto de contingencias o necesidades relevantes que surgen luego de la planificación anual, se realiza el presupuesto complementario.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Presupuesto Institucional</li> <li>* Manual de Formulación Presupuestaria</li> <li>* POA 2021 (ver PPGR3)</li> <li>* Plantilla SNCC F053</li> </ul>	
---	--	--

**CRITERIO 3: PERSONAS**

Considerar qué está haciendo la organización para lograr lo siguiente.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<b>La Organización:</b>		
1) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.	<p>El Servicio Nacional de Salud enmarcado en el Eje Estratégico de <b>Fortalecimiento de la gestión y desarrollo de los recursos humanos</b> del PEI SNS 2021-2024, se propone fortalecer las capacidades de planificación estratégica de la fuerza laboral con el fin de proyectar y responder a las necesidades del personal de salud a mediano y largo plazo, apoyándose en la estrategia de distribuir de forma equitativa y equilibrada del personal de salud por niveles de atención para cubrir las necesidades expresadas por el Modelo de Atención y los objetivos del sistema de salud. Para llevar esto a cabo la institución cuenta con la planificación anual de las necesidades de recursos humanos actuales y futuras.</p>	

	<p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* PEI SNS 2021-2024</li> <li>* Planificación anual de Recursos Humanos</li> </ul>	
<p>2) Desarrolla e implementa una política transparente de recursos humanos basada en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.</p>	<p>El SNS cuenta con un manual de reclutamiento y selección, en el cual se garantiza la equidad en los aspectos de: género, discapacidad física, raza o religión y orientación sexual.</p> <p>Se evidencia además que el SNS gestiona la promoción, remuneración, desarrollo y recompensas para sus colaboradores a través de un sistema que incluye el establecimiento de las metas y el seguimiento del cumplimiento estas, asesoramiento, motivación, reconocimiento y el desarrollo de los servidores.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Procedimiento de Reclutamiento y Selección</li> <li>* Procedimiento para la Elaboración y Evaluación de Acuerdos de Desempeño</li> <li>* Acuerdos de Desempeño 2022</li> <li>* Procedimiento de Promoción interna</li> <li>* Política de Compensaciones</li> <li>* Plan de Capacitación 2021 y 2022</li> </ul>	
<p>3) Implementa en la política de recursos humanos considerando los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.</p>	<p>Con la finalidad de eficientizar los procesos de evaluación del desempeño y capacitación, el Servicio Nacional de Salud, actualizó los procedimientos operativos del Departamento de Evaluación del Desempeño y Capacitación, los cuales habían sido realizados en su primera versión en el año 2018.</p> <p>El Servicio Nacional de Salud es la institución del gobierno que tiene mayor número de servidores evaluados a través de acuerdos de desempeño; es pionera en la implementación de evaluación del desempeño mediante componente de metas,</p>	

metodología que se ha fortalecido en el tiempo, evaluando anualmente el 100% de los servidores de la sede central del SNS. Dicha metodología también ha sido aplicada en los servicios regionales de salud y sus establecimientos, bajo la supervisión del Servicio Nacional de Salud.

El 05 de julio del año 2021, fue aprobada la nueva versión del procedimiento de evaluación del desempeño, el cual incluye las fases de elaboración de acuerdos de desempeño, monitoreo, calificación, y una auditoría que se realiza en el cuarto trimestre del año en los servicios regionales de salud. La referida auditoría ha sido retomada en el año 2021, debido a la flexibilización de las medidas contra el covid-19.

En vista de que en el año 2021 todas las encargadas de recursos humanos de los servicios regionales eran nuevas en su cargo, se realizaron capacitaciones presenciales y virtuales sobre la metodología de evaluación basada en metas, dirigidas en todos los servicios regionales de salud y hospitales.

La versión actualizada del Procedimiento de Capacitación y Desarrollo se realizó tomando en consideración la nueva estructura organizacional, los nuevos lineamientos emanados del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), dando lugar al fortalecimiento de los mecanismos de todas las fases del proceso: detección de necesidades, elaboración del plan de capacitación, coordinación y ejecución de las actividades formativas y su impacto en la ejecución de las tareas de la institución. Esta nueva versión resalta la necesidad de realizar una detección de necesidades de capacitación participativa, apoyada en la

	<p>identificación de necesidades formativas por parte de los distintos órganos de la sede central del Servicio Nacional de Salud. Los lineamientos del procedimiento de capacitación también aplican para los servicios regionales de salud.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Procedimiento de Capacitación y Desarrollo.</li> <li>* Procedimiento de Evaluación del Desempeño.</li> <li>* Procedimiento de Reclutamiento y Selección.</li> <li>* Reporte de Evaluación del Desempeño 2021.</li> <li>* Listados de asistencia de Capacitaciones Proceso Evaluación del Desempeño</li> </ul>	
<p>4) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.</p>	<p>El SNS cuenta con un manual de reclutamiento y selección, en el cual se garantiza la equidad en los aspectos de: género, discapacidad física, raza o religión y orientación sexual. Se evidencia además que el SNS gestiona el desarrollo de la carrera profesional de sus colaboradores a través de un sistema que incluye el establecimiento de las metas y el seguimiento del cumplimiento estas, asesoramiento, motivación, reconocimiento y el desarrollo de los servidores.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Procedimiento de Reclutamiento y Selección</li> <li>* Procedimiento para la Elaboración y Evaluación de Acuerdos de Desempeño</li> <li>* Acuerdos de Desempeño 2022</li> </ul>	
<p>5) Apoya una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño sistemáticamente y conduciendo diálogos de desempeño con las personas.</p>	<p>En su rol de propiciar y garantizar el desempeño individual de los servidores, y a través de estos el cumplimiento del Plan Operativo Anual (POA), el Servicio Nacional de Salud, realiza cada año la evaluación del desempeño individual, mediante componente de metas. Los resultados de la evaluación de desempeño sirven como insumo para la entrega del Incentivo por rendimiento individual</p>	

	<p>que reciben anualmente los servidores de la sede central del Servicio Nacional de la Salud y el bono de desempeño a los servidores de carrera administrativa.</p> <p>Para este año 2022 se registra un alcance de 82% de elaboración de Acuerdos de Desempeño sobre la base total aplicable de servidores.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Procedimiento para la Elaboración y Evaluación de Acuerdos de Desempeño.</li> <li>* Acuerdos de Desempeño 2022</li> </ul>	
<p>6) Aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, mediante el establecimiento de una unidad de género, datos o estadísticas desagregados por sexo, en cuanto a: la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.</p>	<p>Se impulsa la incorporación en los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo de la institución, de vital importancia con miras a lograr una administración pública comprometida con la igualdad de género en salud. Además, cuenta con datos desagregados por sexo en los principales procesos de gestión de los recursos humanos, como son: composición de cantidad de empleados, elaboración de acuerdos de desempeño, evaluación del desempeño, capacitaciones recibidas, niveles de satisfacción en las distintas encuestas aplicadas, entre otros.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Reporte Nómina Sede Central febrero 2022 segregada por Grupo Ocupacional x Sexo</li> <li>* Informe de Encuesta Clima Organizacional SNS 2020</li> <li>* Plan Capacitación SNS 2021</li> </ul>	

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
-----------------	---	------------------------

Documento Externo  
SGC-MAP

<b>La Organización:</b>		
<p>I) Implementa una estrategia o plan de desarrollo de recursos humanos basado en las competencias actuales y futuras identificadas, las habilidades y los requisitos de desempeño de las personas.</p>	<p>El Departamento de Evaluación del Desempeño y Capacitación cuenta con un inventario digital de las capacidades adquiridas por los servidores de la sede central, el cual ha sido alimentado sistemáticamente desde el primer trimestre del año 2019 hasta la fecha.</p> <p>El Servicio Nacional de Salud promueve la formación de sus líderes, a través de cursos, talleres, diplomados y maestrías en instituciones públicas y privadas nacionales e internacionales, ejemplos de estos podemos citar los siguientes: 1) Habilidades de Liderazgo, impartido por el INAP, dirigido a los grupos ocupacionales IV y V de la sede central; 2) taller Pensamiento Directivo, realizado en Barna Management School, y que constituyó un espacio de reflexión para directores regionales de salud y de las sustantivas del SNS sobre la gestión hospitalaria; 3) Programa de Dirección Hospitalaria. Este último programa fue destinado a directores de establecimientos de los nueve (09) servicios regionales de salud y directivos de la sede central. Dos (02) directores del área de apoyo a la gestión recibieron el apoyo financiero para cursar el Programa de Alto Potencial Directivo de Barna.</p> <p>En septiembre 2021 iniciamos una maestría en Gestión Hospitalaria en la Universidad de Organización Industrial (EOI) de España, y con la cual se benefician 30 servidores, entre ellos: directores regionales de salud, directores de establecimientos de salud, directores y personal técnico de sede central, que sirven de apoyo al fortalecimiento de los servicios regionales de salud.</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	

Documento Externo  
SGC-MAP

	<p>* Informe de Ejecución de Capacitaciones 2021</p> <p>* Informe de Ejecución de Capacitaciones 2020</p>	
<p>2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud desde el año 2017 ha realizado sistemáticamente un plan anual de capacitación, siguiendo las directrices del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) como órgano rector, orientado a la satisfacción de las necesidades de capacitación de los colaboradores para un mejor desempeño de sus tareas, y el fortalecimiento de las capacidades para el logro de la misión, visión y valores de la institución.</p> <p>La demanda de servicios públicos de salud genera la necesidad de contar con profesionales capacitados y comprometidos con la misión, visión y valores institucionales. Este compromiso social permite que el Servicio Nacional de Salud en alianza con instituciones académicas públicas y privadas, nacionales e internacionales, ejecute acciones formativas continuas y especializadas, que contribuyen a desarrollar profesionales capaces de identificar, analizar las problemáticas de salud y proponer soluciones viables.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <p>* Informe de Ejecución de Capacitaciones 2021</p> <p>* Procedimiento de Reclutamiento y Selección</p>	
<p>3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo, laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud, es un ejemplo de adaptación a los nuevos tiempos en materia formativa, motivado por la necesidad de reinventarse producto de los efectos asociados a la pandemia del covid-19, y de poder generar conocimientos en los servidores, sin que ello implique la salida constante de los espacios de trabajo. En este sentido, en los últimos dos años, el porcentaje de capacitaciones a través de herramientas virtuales como Teams y Zoom, han</p>	

	<p>permitido aumentar considerablemente la cantidad de acciones formativas y cantidad de personal capacitado.</p> <p>Durante los años 2020 y 2021 el porcentaje de actividades formativas del Servicio Nacional de Salud se triplicó con relación a los años 2018 y 2019, gracias a la incorporación de la oferta formativa virtual. Durante los años 2018 y 2019, la Dirección de Recursos Humanos ejecutó un total de 19 actividades formativas, todas en formato presencial. Sin embargo, durante los años 2020 y 2021 se ejecutaron 54 actividades formativas. Otro ejemplo importante, que podemos citar es que, en el segundo trimestre del año 2020, en el cual el sistema de salud dominicano tuvo el desafío más importante de su historia, la Dirección de Emergencias Médicas del Servicio Nacional de Salud capacitó 3,063 servidores, bajo modalidad virtual. Durante la pandemia COVID-19, en ningún momento el SNS cesó sus operaciones, por el contrario, se siguieron todas las operaciones con talleres y reuniones permanentes en línea para asegurar continuidad del servicio, información sobre centros, camas y equipos disponibles para el apoyo de la atención hospitalaria.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Informe de Ejecución de Capacitaciones 2021.</li> <li>* Informe de Ejecución de Capacitaciones 2020.</li> <li>*Capacitaciones virtuales Dirección de Emergencias Médicas</li> <li>* Capacitaciones 2018 y 2019</li> </ul>	
<p>4) Establece planes de desarrollo de competencias individuales del personal, que incluyan habilidades personales y gerenciales, desarrollo</p>	<p>Las actividades formativas ejecutadas por el Servicio Nacional de Salud, además de potencializar los conocimientos y destrezas sobre las funciones y tareas institucionales, están orientadas al desarrollo de actitudes, habilidades individuales y personales,</p>	



<p>de liderazgo, incluidos los instrumentos de gestión pública.</p>	<p>que permitan a los servidores contribuir con un clima organizacional sano. El SNS incluye en sus planes, capacitaciones orientadas a la resolución de conflictos, inteligencia emocional, gestión por competencias y liderazgo. En todos los planes se han desarrollado capacitaciones sobre el régimen ético y disciplinario del servidor público, la Ley 41-08 de Función Pública.</p> <p><b>Evidencias:</b>  * Informe de Ejecución de Capacitaciones 2021  * Capacitación Régimen Ético y Disciplinario</p>	
<p>5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud, cuenta con el Procedimiento de Inducción de Personal de Nuevo Ingreso y guía a los nuevos empleados a través de capacitaciones tales como el curso de Inducción a la Disciplinario Servidores Públicos, Ley 41-08 de Función Pública y Reglamento 523-09 de Relaciones Laborales impartidas periódicamente y de manera sistemática.</p> <p>A partir del 2022, en el proceso de inducción de personal de nuevo ingreso, El SNS incorporó la de inducción al cargo, donde se le suministra al colaborador las informaciones sobre los procesos y procedimientos que se manejan en el área o la dependencia a la que fue asignado, el Plan Operativo Anual (POA), así como toda la información relevante al cargo a desempeñar.</p> <p><b>Evidencias:</b>  * Procedimiento Inducción Personal de Nuevo Ingreso  * Listados de Participación Inducción al cargo  * Listados de Participación Charla Régimen Ético y Disciplinario 2021-2022</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Listados de Participación Curso Inducción a la Administración Pública</li> <li>* Listado Inducción Personal Nuevo Ingreso</li> </ul>	
6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.	<p>Para desarrollar y aprovechar las capacidades del personal en el SNS se promueve y planifica la movilidad interna, de acuerdo con el procedimiento de promoción interna y reclasificación. En términos de concurso externo para las vacantes disponibles en el sector público, el SNS promueve la participación de sus empleados mediante el acceso provisto en su página web hacia el portal del MAP.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Procedimiento de Promoción Interna y Reclasificación del Personal</li> <li>* PrintScreen Portal Concurso Administrado por el MAP</li> </ul>	
7) Desarrolla y promueve métodos modernos de formación (por ejemplo, enfoques multimedia, formación en el puesto de trabajo, formación por medios electrónicos [e-learning], uso de las redes sociales).	<p>El Servicio Nacional de Salud, cuenta con la herramienta Teams, que junto a la plataforma Zoom, sirven como medio para capacitar a los servidores, sin incurrir en los gastos asociados a las capacitaciones presenciales, además de que nos permiten capacitar a los servidores desde sus propias áreas de trabajo. Además de estas herramientas, contamos con las facilidades de las plataformas virtuales del INAP y del INFOTEP.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Capturas de pantalla realizando el entrenamiento a través de la herramienta Teams</li> </ul>	
8) Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	<p>El Servicio Nacional de Salud desarrolla actividades formativas sobre gestión de riesgos, gestión de la diversidad, régimen ético y disciplinario. Podemos citar como las actividades formativas las siguientes: capacitación sobre gestión de riesgos (norma ISO 31000), en la cual participaron los miembros del Comité de Calidad.</p>	

	<p>También se realizó una capacitación sobre cómo tratar a las personas con Síndrome de Down, en la cual participaron 72 servidores. Los temas de ética, conflicto de intereses han sido abordados en las capacitaciones de Inducción a la Administración Pública y Régimen Ético y Disciplinario.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Informe de Ejecución de Capacitaciones 2021.</li> <li>* Capacitación en Gestión de riesgo (Norma 31000).</li> <li>* Capacitación “Como son las personas con Síndrome de Down”.</li> <li>* Charla Régimen Ético y Disciplinario 2021 y 2022.</li> </ul>	
<p>9) Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.</p>	<p>En el SNS se evalúa el impacto desde el punto de vista de los encargados para realizar la ponderación de la eficacia de la capacitación recibida, a través un formulario estandarizado para estos fines.</p> <p><b>Evidencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Formulario de Evaluación de Eficacia</li> </ul>	

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>La Organización:</b>		
<p>1) Promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo.</p>	<p>La Dirección de Recursos Humanos, implementando una cultura de comunicación abierta, incentiva al personal a usar el formulario de comentarios, quejas y sugerencias canalizando con las autoridades correspondientes las respuestas y planes de acciones derivadas del buzón de quejas y sugerencias. Al igual que para conocer la voz del cliente el departamento de Calidad en la Gestión aplica encuestas de satisfacción de los servicios</p>	

	<p>internos del SNS, además evidencia la realización de diversas Mesas de Trabajo, que representan espacios donde de manera estructurada se fomenta el trabajo en equipo y se propicia el aporte de ideas de los empleados sobre un proceso en específico.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Captura de pantalla de correo remisión comentarios buzón quejas y sugerencias.</li> <li>* Captura de pantalla de uso de buzón.</li> <li>* Programa Concurso Comparte tu idea.</li> <li>* Mesas técnicas de trabajo.</li> <li>* Informe de resultados de encuestas de satisfacción de servicios internos</li> </ul>	
<p>2) Crea de forma proactiva, un entorno que propicie el aporte de ideas y sugerencias de los empleados y desarrolla mecanismos diálogo adecuados (por ejemplo, hojas de sugerencias, grupos de trabajo, lluvia de ideas (brainstorming)).</p>	<p>El SNS desarrolló una política para la gestión de la innovación la cual fomenta la participación y la aportación de ideas, concursos y mesas de innovación. Para fomentar la participación de los colaboradores en la mejora de los procesos y servicios, en el marco de la gestión de la innovación, en el SNS se ha establecido el Concurso Comparte tu idea, que captura, evalúa y reconoce las ideas creativas de los colaboradores.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Política para la Gestión de la Innovación en el Servicio Nacional de Salud</li> <li>* Concurso para la Gestión de Ideas en el SNS.</li> <li>* Formulario para el Sometimiento de Quejas, Sugerencias y Comentarios.</li> <li>* Mesas técnicas de trabajo</li> </ul>	
<p>3) Involucra a los empleados y sus representantes (por ejemplo, asociaciones de servidores públicos) en el desarrollo de planes, estrategias, objetivos, el diseño de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación.</p>	<p>Como parte de los mecanismos con que cuenta el Servicio Nacional de Salud para la integración en el desarrollo de planes, y diseño y mejora de procesos, cuenta con una Asociación de Servidores Públicos. Se evidencia también, que el comité de calidad con sus respectivos miembros elabora la</p>	

	<p>Autoevaluación CAF y como resultado se identifican actividades para actualizar el plan de mejora institucional. Además, contamos con el programa “Comparte tu Idea”, el cual fomenta una mentalidad creativa para proponer ideas que impulsen resultados innovadores, brindando un enfoque más práctico e interesante a la hora de mejorar nuestros procesos.</p> <p>Además, el SNS tiene conformado el Comité de Innovación que asegura los planes para la identificación de ideas de mejora en los procesos y servicios, la ejecución de estos planes involucra a los colaboradores de forma directa en las actividades de mejora e innovación.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Comité Innovación del Servicio Nacional de Salud.</li> <li>* Concurso Ideas Colaboradores SNS.</li> <li>* Comité Gestor Asociación de Servidores Públicos del SNS.</li> <li>* Junta Directiva Asociación de Servidores Públicos del SNS</li> </ul>	
<p>4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.</p>	<p>En el Servicio Nacional de Salud, existe sinergia entre los directivos y los colaboradores. Se procura el consenso y acuerdo sobre la definición de objetivos y los medios para su consecución, lo cual se evidencia en las reuniones y talleres para la elaboración del Plan Estratégico Institucional y del POA. Además, mediante los acuerdos de desempeño entre supervisores y supervisados. Durante el primer trimestre del año se asignan las metas que deben cumplir los colaboradores, y son monitoreadas durante el año para fines de retroalimentación.</p>	

	<p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Talleres para la Elaboración de POA.</li> <li>* Acuerdos de Desempeño de Empleados 2022</li> </ul>	
<p>5) Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el guía laboral y publica sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.</p>	<p>Se evidencia la aplicación de la encuesta de Clima Laboral, el informe de resultados y el plan de mejora derivados de dicha encuesta.</p> <p>En este sentido, se evidencian mejoras en la aplicación de la encuesta de clima laboral 2020 en comparación con la aplicada en 2018, por ejemplo, se tomaron en cuenta 4 factores adicionales que influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores, como son: Beneficios, Relación con los empleados, Salarios y Cantidad de Trabajo. Además, se evidencia la implementación del Plan de Mejora como el mecanismo que impulsa los cambios y acciones necesarios, con un nivel de cumplimiento de un 87%.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020.</li> <li>* Informe Plan de Mejora de Clima Organizacional 2020.</li> <li>* Procedimiento Medición de Ambiente Laboral DGH-PR-007.</li> <li>* Informe Encuesta de Clima Organizacional 2018</li> </ul>	
<p>6) Asegura buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.</p>	<p>El SNS, a través de la Dirección de Recursos Humanos en el Departamento de Relaciones Laborales -Salud Ocupacional, ejecuta anualmente un plan de Seguridad y Salud Ocupacional, en donde a través de diversas acciones tales como: Jornada de Vacunación contra la Influenza, Campañas de prevención SARS COV2 y de cáncer de mama, vigilancia continua de la salud de los colaboradores contando con un Dispensario Médico dentro de sus instalaciones, registro de accidentes laborales y de comorbilidades existentes,</p>	

	<p>capacitaciones en riesgos laborales y dotación de equipos de protección , busca asegurar condiciones ambientales seguras para todos los colaboradores.</p> <p>Además, través del formulario de Quejas, Sugerencias y Comentarios, que pueden depositarse en los buzones de sugerencias y la aplicación de la encuesta de clima laboral, se asegura que los servidores tienen la oportunidad de opinar sobre la calidad de la gestión de los recursos humanos por parte de los supervisores directos.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Reporte Salud Ocupacional 2021</li> <li>* Fotos de jornada de vacunación al personal del SNS.</li> <li>* Levantamiento comorbilidad Sede.</li> <li>* Formulario de Quejas, Sugerencias y Comentarios</li> </ul>	
<p>7) Asegura que las condiciones sean propicias para lograr un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados (por ejemplo, la posibilidad de adaptar las horas de trabajo, el teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, las personas en licencia por maternidad o paternidad).</p>	<p>El Servicio Nacional dispone de un horario laboral adecuado para garantizar un equilibrio razonable entre el trabajo y vida personal de cada servidor, además cuenta con formularios estandarizados para certificación de licencias médicas y solicitudes de permisos por: citas médicas, diligencias para trámites de documentos, estudios académicos, fallecimiento de familiar, día libre por cumpleaños, entre otros.</p> <p>Cuenta además con las plataformas adecuadas para sustentar el teletrabajo, ejemplo de esto se puede citar el momento en que a consecuencia de la Pandemia por la Covid-19 fue necesario recurrir a esta modalidad de trabajo.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Formulario Solicitud de Permisos.</li> <li>* Formulario Certificación Licencias Médicas.</li> </ul>	

	* Aviso de reintegro laboral presencial 2022	
8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.	<p>El SNS como institución de servicio tiene el compromiso prestar especial atención a las necesidades de los servidores y ciudadanos/clientes más desfavorecidos o con discapacidad, dentro de las iniciativas ha colocado rampas para el acceso y también ha realizado levantamientos para detectar comorbilidades en los colaboradores y así poder garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas tomando en cuenta su situación de salud.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Foto rampas de acceso.</li> <li>* Levantamiento comorbilidades colaboradores</li> </ul>	
9) Proporciona planes y métodos adaptados para recompensar a las personas de una forma monetaria o no (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).	<p>El Servicio Nacional de Salud, procura impactar positivamente en la salud integral de sus colaboradores y para ello ejecuta iniciativas que comprenden desde la realización de diversas jornadas de salud, a través de las cuales pueden acceder de manera gratuita y sin necesidad de desplazarse fuera de las instalaciones de la institución a chequeos y procedimientos médicos, otorgándole los permisos laborales para ello. También bajo este mismo enfoque ha realizado talleres que aportan al crecimiento personal de sus colaboradores.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Jornada Detección cáncer de mama y próstata.</li> <li>* Jornada odontológica.</li> <li>* Taller Potencia Tu Imagen.</li> <li>* Conferencia Mujer Financieramente Exitosa</li> </ul>	



**CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.**

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

**Subcriterio 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.**

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>La Organización:</b>		
1) Identifica a socios clave del sector privado, de la sociedad civil y del sector público para construir relaciones sostenibles basadas en la confianza, el diálogo, la apertura y establecer el tipo de relaciones, (por ejemplo: compradores, proveedores, suministradores, co-productores, fundadores, universidades, organizaciones comunitarias, sociedad civil y organismos internacionales, etc.).	<p>Se evidencia que en el desarrollo del plan estratégico 2020-2024, donde se desarrolló una matriz de grupos de interés que contiene los grupos de interés tipificados por grupo y subgrupo. En dicha matriz se identifica el interés de cada grupo, la forma de interacción, sus expectativas, las oportunidades de mejora en la relación con cada grupo y la estrategia del SNS para con ellos.</p> <p>Se evidencia que el Servicio Nacional de Salud establece alianzas con sus actores claves en los distintos aspectos de la organización.</p> <p>Existen convenios con proveedores claves, que ofrecen servicio directo a los ciudadanos, tales como sobres terapéuticos de nutrición a niños y embarazadas, Colocación de equipos para pruebas de laboratorios especializadas, realización de diálisis a pacientes y convenios con ONGs para fortalecimiento de los servicios de VIH, acuerdo de provisión de Medicamentos con PROMESE para abastecer toda la Red.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>* Matriz grupos de interés</li><li>* Lista de Proveedores del Departamento de Compras y Contrataciones</li><li>* Acuerdos con AFENET</li></ul>	

<p>2) Desarrolla y gestionan acuerdos de colaboración, teniendo en cuenta el potencial de diferentes socios para lograr un beneficio y apoyo mutuo, con experiencia, recursos y conocimiento, incluyendo intercambiar buenas prácticas y los diferentes aspectos de la responsabilidad social, tales como el impacto socio-económico y medioambiental de los productos y servicios contratados.</p>	<p>Se evidencia que el Servicio Nacional de Salud desarrolla y gestiona acuerdos de colaboración a nivel nacional e internacional que impactan directamente en la organización, favoreciendo las políticas públicas las competencias institucionales, además de que se orientan al bienestar de la población.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Convenio interinstitucional del Centro de Desarrollo-Integral de la Mujer-CEDIMU</li> <li>* Protocolo de Ejecución, seguimiento y evaluación de Metas Programas Presupuestarios Orientado a Resultados, MSP-SNS-DIGEPRES</li> <li>* Acuerdo de cooperación Unidad de Proyectos y SNS-Reducción Mortalidad por TB</li> <li>* Convenio de colaboración Interinstitucional entre el MAP y el SNS</li> <li>* Acuerdo de colaboración entre-SNS INVICI y Grupo Punta-Cana</li> <li>* Acuerdo de colaboración entre la Red de Epidemiología de Campo Africana (AFENET) y el Servicio Nacional de Salud, SNS.</li> <li>* Acuerdo de colaboración interinstitucional ente SNS y NUVI</li> </ul>	
<p>3) Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud establece un sistema donde desplegamos los roles y responsabilidades de las partes que intervienen.</p> <p>Los convenios existentes detallan los roles y responsabilidades del SNS y cada socio/cooperante, además contienen los indicadores que son utilizados para el monitoreo de los resultados, los cuales son medidos trimestralmente y publicados en el portal institucional</p>	

Documento Externo  
SGC-MAP

	<p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Matriz de Acuerdos y Convenios del Servicio Nacional de Salud</li> <li>* Convenio CONAVIHSIDA-SNS</li> <li>* Convenio AFENET-SNS</li> </ul>	
<p>4) Identifica las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.</p>	<p>Se han establecido alianzas público – privadas, con distintas organizaciones, por ejemplo, con la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM), para desarrollar programas y proyectos de investigación conjuntos en las áreas de interés común al Servicio Nacional de Salud, asimismo este convenio establece una colaboración conjunta entre la Escuela de Estomatología de la PUCMM y la Dirección de Odontología del SNS, para ofrecer atenciones odontológicas enmarcadas en el contexto investigación servicio docencia.</p> <p>Alianza con Barna para la capacitación de Directivos a fin de fortalecer el liderazgo institucional.</p> <p>Alianza con CEF para ofrecer ventajas económicas a los colaboradores del SNS, con la finalidad de apoyarles en su desarrollo profesional.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Matriz de Acuerdos y Convenios del Servicio Nacional de Salud</li> <li>* Borrador Convenio CEF-SNS</li> </ul>	
<p>5) Asegura los principios y valores de la organización seleccionando proveedores con un perfil socialmente responsable en el contexto de la contratación pública y las normativas vigentes.</p>	<p>Se evidencia que el Servicio Nacional de Salud, selecciona proveedores según las normativas establecidas, donde ejecutamos todos los procesos de compras a la luz de la Ley No. 340.06 de compras y contrataciones.</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	

	<p>* Pliego de condiciones para el proceso de la licitación pública SNS-CCC-LPN-2021-0005, (Página 35)</p> <p>*Ficha de evaluación del proceso de Compras y Contrataciones SNS-MAE-PEEN-2020-0011 (Página 13)</p> <p>*Captura de pantalla Portal de Transparencia</p>	
--	---	--

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>La Organización:</b>		
<p>1) Garantiza la transparencia mediante una política de información proactiva, que también proporcione datos abiertos de la organización.</p>	<p>Implementamos de manera activa una política de comunicación, que garantiza la transparencia, donde contamos con información periódica sobre el quehacer de la organización, sus competencias y por distintos canales de difusión.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <p>* Portal de Datos Abiertos de la República Dominicana:  <a href="https://datos.gob.do/dataset?q=servicio+nacional+de+salud">https://datos.gob.do/dataset?q=servicio+nacional+de+salud</a>            y Repositorio de información y estadísticas de salud del SNS: <a href="https://repositorio.sns.gob.do/">https://repositorio.sns.gob.do/</a>            * Carta compromiso al Ciudadano            * Memoria Institucional</p>	

<p>2) Incentiva la participación y colaboración activa de los ciudadanos/clientes y sus representantes en los procesos de toma de decisiones de la organización (co-diseño, co-decisión, decisión y coevaluación) usando medios apropiados. Por ejemplo: a través de buscar activamente ideas, sugerencias y quejas; grupos de consulta, encuestas, sondeos de opinión, comités de calidad, buzón de queja, asumir funciones en la prestación de servicios, otros.</p>	<p>Se evidencia que en el SNS se mantiene un contacto directo con sus ciudadanos/clientes y sus representantes, donde se involucran cada uno de estos, haciendo que este proceso favorezca la toma de decisiones, se escuchen sus ideas y se tramiten sus quejas y sugerencias. Esta incentivo a la participación activa se gestiona y monitorea mediante los distintos canales que hemos comprometido en nuestra segunda versión de la Carta Compromiso al Ciudadano.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Reportes de Quejas, Denuncias Reclamaciones y Sugerencias 2021</li> <li>* Listados y minutas de elaboración del PEI 2016-2020 y 2021-2024</li> <li>* Informes de las encuestas de satisfacción servicio de Pasantías Médicas de Ley</li> <li>* Brochure CCC (Ver los canales de quejas comprometidos).</li> </ul>	
<p>3) Define el marco de trabajo para recoger y procesar los datos obtenidos sobre la opinión de los ciudadanos/clientes a través de los distintos medios.</p>	<p>En el Servicio Nacional de Salud, contamos con políticas y procedimientos que definen el marco para poder procesar los datos y la opinión de los ciudadanos/clientes, donde se encuesta la satisfacción del servicio luego de ser solicitado, además de contar buzones de sugerencias, redes sociales, correo electrónico y vinculación al 311, donde mensualmente se hace un monitoreo.</p> <p>Se levanta información de satisfacción de los usuarios de los servicios ofrecidos de gestión de citas y Diálisis con la finalidad de mejorar el servicio continuamente.</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Reportes de Quejas, Denuncias Reclamaciones y Sugerencias 2021.</li> <li>* Procedimiento de Manejo de Quejas DSEC-PR-001 VI</li> <li>* Captura de pantalla plataforma de encuesta de satisfacción a usuarios</li> </ul>	
4) Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad. Por ejemplo: el catálogo de servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano.	<p>El Servicio Nacional de Salud cuenta con la segunda versión de su Carta Compromiso al Ciudadano, donde damos a conocer a la ciudadanía los servicios disponibles, sus respectivos tiempos de entrega manera en que se puede solicitar atributos y estándares comprometidos.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Carta Compromiso al Ciudadano</li> <li>* Captura de pantalla portal SNS, menú Carta Compromiso al Ciudadano</li> </ul>	

**Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.**

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>La Organización:</b>		
1) Alinea la gestión financiera con los objetivos estratégicos de una forma eficaz y eficiente por medio de un presupuesto general y en cumplimiento de la legislación vigente.	El SNS despliega a través de su Planificación Operativa Anual la gestión financiera que se encuentra completamente alineada a los objetivos estratégicos, así como también utiliza herramientas que proporcionan un desarrollo eficiente y sistemático, como es el caso del Procedimiento de Contabilidad, que sirve como mecanismo para una gestión financiera ágil y oportuno.	

	<p>La formulación de los Programas de Presupuesto Orientado a Resultados (PoR), muestran en detalle la alineación con la END y los objetivos estratégicos.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Plan Operativo Anual</li> <li>* Procedimiento de Contabilidad</li> <li>* Programa 42: Prevención, diagnóstico y tratamiento del VIH</li> </ul>	
<p>2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.</p>	<p>Desde la Dirección Financiera se ha descrito y ejecutado el análisis de riesgo correspondiente, que contribuye a detectar oportunidades y facilita la toma de decisiones, de igual manera, se dispone de la metodología para el análisis de riesgos. Desde la Dirección de Planificación en la División de Proyectos en Salud, se elaboran informes trimestrales de los Programas Orientados a Resultados, se evalúa la ejecución financiera y programática acorde con la planificación, el informe incluye los riesgos y causas de las desviaciones, así como las acciones realizadas para los logros obtenidos y las acciones a realizar para encaminar los resultados, de forma que se mantengan alineados con la planificación y el presupuesto, así como las metas establecidas.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Manual de Sistema de Gestión de Riesgo del Servicio Nacional de Salud.</li> <li>* Análisis de Riesgo Dirección Financiera.</li> <li>* Informes Trimestrales PoR: Programas 42</li> </ul>	

<p>3) Asegura la transparencia financiera y presupuestaria, por medio de la publicación del presupuesto, la ejecución presupuestaria, calidad del gasto, publicidad de los actos, costos, etc., y se brinda acceso garantizado para la población y partes interesadas.</p>	<p>El SNS asegura la transparencia financiera y presupuestaria, cumpliendo con los lineamientos, bajo el monitoreo constante de la Contraloría General de la República, fiscalizando todas las operaciones de la ejecución presupuestario y contable de la organización. Se publica en su portal de transparencia todo lo concerniente a la gestión financiera y presupuestaria: Balance General, los reportes de ingresos y egresos, Relación de activos fijos de la institución, relación de inventario, consulta de libramientos de proveedores, entre otros.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Portal de Transparencia del SNS</li> <li>* Evidencia de la Transparencia en la Ejecución Presupuestaria</li> <li>* Informe de Evaluación de Metas Físicas-Financieras:  <a href="https://sns.gob.do/transparencia/presupuesto/#38-1185-wpfd-2022-informes-fisicos-financieros">https://sns.gob.do/transparencia/presupuesto/#38-1185-wpfd-2022-informes-fisicos-financieros</a></li> </ul> <p>Y el Informe de Ejecución Financiera de Proyectos:  <a href="https://sns.gob.do/transparencia/proyectos-y-programas/#56-97-wpfd-informes-de-presupuesto">https://sns.gob.do/transparencia/proyectos-y-programas/#56-97-wpfd-informes-de-presupuesto</a></p>	
<p>4) Asegura la gestión rentable, eficaz y eficiente de los recursos financieros usando la contabilidad de costos y sistemas de control y evaluación eficientes (por ejemplo, revisiones de gastos).</p>	<p>Se ha realizado análisis de los costos de los servicios ofrecidos, validando insumos, equipos y Recursos humanos, con la finalidad de negociación con las ARS, para que los mismos sean cubiertos a los usuarios que posean seguros de salud.</p> <p>-Se ha implementado las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI) desde el 2018 y se continua en la actualidad como sistema de control Interno.</p> <p><b>Evidencia:</b></p>	

Documento Externo  
SGC-MAP



	* Captura de Sistema Diagnóstico de NOBACI	
5) Introduce sistemas de planificación, de control presupuestario y de costos (por ejemplo, presupuestos plurianuales, programas de presupuesto por proyectos, presupuestos de género/diversidad, presupuestos energéticos.).	<p>El SNS cuenta con los sistemas de planificación y control presupuestarios, los cuales se ponen en evidencia a través del Plan Plurianual, los informes de presupuestos por proyectos y el Plan Anual de Compras y Contrataciones.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Presupuesto anual de Proyectos</li> <li>* Plan Estratégico del SNS</li> <li>* Plan Anual de Compras y Contrataciones PACC</li> </ul>	
6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.	<p>Se descentraliza la Ejecución Financiera a través de Anticipos Financieros a los Servicios Regionales de Salud, los cuales evidencian su ejecución a través de informes de liquidación de fondos enviados a la Dirección de Control y Fiscalización.</p> <p>Además, los proyectos de cooperación son administrados financieramente por la división financiera de Proyectos a través de cuentas propias de cada proyecto y la realización de informes de ejecución mensual de dichos fondos.</p> <p><b>Evidencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Anticipo Financiero y libramiento en SIGEF</li> </ul>	

**Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.**

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>La Organización:</b>		

<p>I) Crea una organización centrada en el aprendizaje, que proporcione sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.</p>	<p>Nuestra organización se centra en el aprendizaje a través de sistemas que permiten la evaluación de la información además de generar conocimiento, mediante el Repositorio de Información y Estadísticas de Servicios de Salud (RIESS), donde se pueden obtener datos estadísticos, infografías y tableros dinámicos de todo lo concerniente a nuestra institución, completamente público y de fácil acceso a través del siguiente enlace: <a href="https://repositorio.sns.gob.do/">https://repositorio.sns.gob.do/</a>.</p> <p>Además de esto el Servicio Nacional de Salud cuenta con un Manual de Sistema de información y estadística, el cual establece los lineamientos para la recolección, procesamiento, análisis y difusión de los datos e informaciones relevantes para los grupos de interés.</p> <p>Otra gran iniciativa que nos permite crear resiliencia y flexibilidad para salvaguardar y generar el aprendizaje es el SISMAP Salud, que es una estrategia combinada entre el Ministerio de Administración Pública y el Servicio Nacional de Salud, el cual en su fase inicial contó con 20 hospitales que tienen la misión de generar sus informaciones y evidencias cargándolas o enviándolas a los distintos gestores de los diferentes sub-indicadores vinculados. Actualmente esta gran herramienta de gestión de la calidad cuenta con 50 hospitales más.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Captura de pantalla del RIESS</li> <li>* Documentación del Manual de Sistemas de Información y Estadística.</li> <li>* Captura del SISMAP Salud</li> </ul>	
---	--	--

<p>2) Garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.</p>	<p>La información disponible es recogida, procesada y almacenada adecuadamente acorde a los lineamientos establecidos mediante procedimientos oficiales, garantizando el uso y distribución correcta de la misma.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* DGI-PR-007 VI-Procedimiento para Desarrollo Auditorias de Calidad del Dato</li> <li>* DGI-PR-005 - VI-Elaboracion De Boletín De Producción De Servicios De Salud</li> <li>* Formulario 67-A</li> <li>* Listado de establecimiento que reportaron producción de servicios.</li> </ul>	
<p>3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.</p>	<p>Aprovechamos las oportunidades de la transformación digital en favor de la generación y aumento del conocimiento, haciendo uso de herramientas tecnológicas y colaborativas en línea, a través de los servicios de Azure (Webforms, Chats, Salas de reuniones virtuales, Discos de almacenamiento en la nube, entre otros) y otros servicios web de desarrollos por la Dirección de Tecnología, tanto para uso interno, como externo ( Intranet Institucional, Repositorio de Información y Estadísticas del Servicio Nacional de Salud (RIESS).</p> <p>Se realizan reuniones y capacitaciones virtuales con personal técnico local, de los Servicios Regionales de Salud y Hospitales a nivel nacional, sobre el uso las herramientas de trabajo y reportes.</p> <p>Utilización de Dashboards mediante Microsoft PowerBI para retroalimentación a los productores</p>	

	<p>de datos, como también un manejo dinámico de la misma.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Acceso al RIESS</li> <li>* Formulario de asistencia a capacitación</li> <li>* Dashboard Producción de Servicios</li> </ul>	
<p>4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.</p>	<p>El SNS tiene establecidas las redes del aprendizaje y la colaboración que permiten obtener información externa relevante impactando de manera contundente en los servicios a la población. Como evidencia de esto, poseemos un acuerdo de interoperabilidad con el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT), en el cual los médicos pasantes luego de solicitar la legalización de sus documentos, el ministerio comparte esta información con el SNS. Los pasantes no tienen la necesidad de traer expedientes en físico, ya que, la asignación de su Pasantía Médica de Ley se efectúa través de nuestra plataforma en un servicio completamente transaccional.</p> <p>Además, se intercambian informaciones de manera bilateral, en colaboración con otras organizaciones, tales como:</p> <p>Convenio con la Oficina Nacional de Estadística (ONE), donde se proporciona el intercambio de información para el establecimiento de los modelos de atención de salud y el fortalecimiento del Mapa Sanitario Nacional.</p> <p>También garantizamos el intercambio de información mediante el Repositorio de Información y Estadísticas de Servicios de Salud (RIESS)</p>	

	<p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Acuerdos de Interoperabilidad Servicio Nacional de Salud y Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología.</li> <li>* Convenio de cooperación entre el Servicio Nacional de Salud y la Oficina Nacional de Estadística.</li> <li>* Enlace de acceso: <a href="https://repositorio.sns.gob.do/">https://repositorio.sns.gob.do/</a></li> </ul>	
<p>5) Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.</p>	<p>Para la seguridad de la información se cuenta con una infraestructura tecnológica basada en la NUBE DE MICROSOFT, a través de herramientas donde es programado el backup de las bases de datos y aplicaciones, las mismas son almacenadas en storage.</p> <p>Además del respaldo de la información en la nube, se realiza una réplica de la misma en un servidor físico del SNS. El Backup de las bases de datos son ejecutados diariamente y las réplicas en el servidor físico semanalmente. Garantizando una continuidad del negocio de 99.6%. Esto se traduce como un monitoreo efectivo de la información y el conocimiento.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Captura de pantalla de Backup completados en servidor local</li> </ul>	
<p>6) Desarrolla canales internos para garantizar que todos los empleados tengan acceso a la información y el conocimiento relevantes a la vez que promueve la transferencia de conocimiento.</p>	<p>Hemos desarrollado diversos canales internos que permiten a nuestros colaboradores un acceso importante a la información y el conocimiento, donde se permite la correcta transferencia del saber, entre los que podemos destacar:</p>	

**1- Correo electrónico institucional:** constituido como el canal de comunicación oficial en la organización.

**2- Gestión de la información, mediante el SharePoint:** donde se almacena y comparte toda la documentación del sistema de gestión de la calidad y donde también las distintas direcciones cuentan con su espacio para guardar y compartir sus informaciones. Esto garantiza que todos tengan acceso al conocimiento y su respectiva transferencia.

**3- El portal institucional:** donde se colocan todas las informaciones institucionales relevantes, además de que también tenemos un menú completo sobre la Carta Compromiso al Ciudadano, donde pueden visualizar los reportes y el nivel de cumplimiento de los compromisos asumidos.

**4- DCOM-MA-004 V2 Manual de Comunicación Interna-Externa:** establece lineamientos para una efectiva comunicación en la institución.

**5 - Revista En Salud:** se difunde la información en cascada a toda la organización, con temas de actualidad y permitiendo el acceso al conocimiento

**6- Periódico SNS Digital:** donde diariamente se comparten artículos y editoriales de interés sobre el quehacer institucional que proporcionan conocimiento relevante y promueve la transferencia del conocimiento.

**7- Síntesis de Salud y Boletines de la disponibilidad Hospitalaria:** diariamente los colaboradores reciben mediante correo

	<p>institucional una compilación de la prensa nacional en los temas relacionados al sector salud, donde podemos mantener a nuestros empleados actualizados sobre el acontecer nacional en este aspecto, adicional a esto, también contamos con la recepción diaria de la disponibilidad hospitalaria, donde se nos da a conocer la camas y unidades de cuidados intensivos para dar respuesta a la pandemia de la Covid-19.</p> <p><b>8- Repositorio de Información y Estadísticas del Servicio Nacional de Salud (RIESS)</b>, el cual constituye un espacio en línea de acceso abierto y centralizado destinado a almacenar, organizar, actualizar, mantener y difundir información digital rutinaria del Servicio Nacional de Salud (SNS).</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Correo electrónico institucional.</li> <li>* Captura del SharePoint.</li> <li>* Captura del portal institucional.</li> <li>* DCOM-MA-004 V2 Manual de Comunicación Interna-Externa</li> <li>* Revista En Salud.</li> <li>* Periódico SNS Digital.</li> <li>* Captura RIESS</li> </ul>	
<p>7) Asegura el acceso y el intercambio de información y datos abiertos relevantes con todas las partes interesadas externas de manera fácil de usar, teniendo en cuenta las necesidades específicas.</p>	<p>Se evidencia que la gestión de la información se lleva a cabo mediante un constante flujo; en el caso de nuestro portal institucional cuenta con todas las regulaciones previstas para el uso de las personas con necesidades especiales y el uso de los adultos mayores. Producto de todos esos esfuerzos de inclusión e intercambio de información hemos sido reconocidos con el Sello RD Incluye que proporciona el CONADIS.</p>	

	<p>Se envían periódicamente estadísticas relevantes relacionadas a la Meta país de a ONUSIDA, CONAVIHSIDA, DIGECITSS y MSP.</p> <p><b>Evidencias:</b>  * Sello RD Incluye  * Correo de Reporte metas país cascada VIH 95-95 desde sistema de Información</p>	
<p>8) Asegura que el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan de laborar en la organización se retiene dentro de la misma.</p>	<p>El conocimiento clave es establecido por distintos medios, ya que retenemos las informaciones institucionales en un domino con nuestros servidores; los colaboradores firman acuerdos de confidencialidad al ingresar a la organización, donde se comprometen a salvaguardar las informaciones institucionales, tanto en su permanencia en la institución como a su salida.</p> <p>Además de esto, los correos electrónicos, son institucionales, por tanto, se encuentran alojados debidamente bajo los parámetros establecidos, los equipos utilizados poseen la seguridad necesaria para que el conocimiento permanezca seguro, cuando el personal se desvincula o renuncia se inhabilitan los accesos y se guarda el histórico de correos y documentos, logrando así una retención de la información.</p> <p>A través de la herramienta Office 365, se tiene la configuración para retener la información de colaboradores desvinculados por un periodo de 30 días y en los casos de personal directivo la misma se retiene permanentemente.</p> <p><b>Evidencia:</b>  * Formulario de Confidencialidad</p>	

**Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.**

Documento Externo  
SGC-MAP



Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p><b>La Organización:</b></p> <p>1) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>Dada la relevancia que tiene la gestión tecnológica para el Servicio Nacional de Salud, encontrándose como una prioridad directiva en el PEI 2021-2024, el SNS ha formulado políticas actualizadas orientadas al uso eficiente y la preservación de los recursos tecnológicos, manteniendo la innovación y seguridad de la información y equipos dentro de las instalaciones.</p> <p><b>Evidencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* DTI-PI-001 VI Desarrollo de Software</li> <li>* DTI-PI-002 VI Política de Backup</li> <li>* DTI-PI-003 VI Política de Ciber-Seguridad</li> <li>* DTI-PI-004 VI Confidencialidad y Protección de las Informaciones</li> <li>* Proyecto de Telemedicina en Cuidados Críticos</li> <li>* Call Center Salud Mental (*462) Telesalud SNS</li> </ul>	
<p>2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.</p>	<p>El SNS realiza ejercicios de análisis costo-efectividad en las tecnologías usadas, dentro de las que se pueden destacar las siguientes; licenciamientos realizados que comprendían las licencias de uso para las aplicaciones de Office y Windows e infraestructura en la nube.</p> <p>Es preciso destacar que esta inversión ha permitido mantenernos dentro del Índice de Implementación de la Tecnología de la Información y el gobierno Electrónico (iTICge), en el cual somos auditados periódicamente por la OGTIC.</p> <p>Se realiza estudio sistemático de costo-efectividad las operaciones automatizadas de gestión de citas.</p>	

	<p>La institución cuenta con las certificaciones NORTIC: A2, A3, A4, A5 y E1, las cuales garantizan la estandarización de los portales gubernamentales, desarrollo y gestión sobre la publicación de los datos abiertos, interoperabilidad entre las instituciones públicos, aseguramiento de la prestación de servicios públicos y la gestión de las redes sociales. Mediante estas normas se monitorea recurrentemente el uso e impacto de los medios digitales.</p> <p><b>Evidencias:</b>  * Captura de pantalla de las NORTIC  * Captura de pantalla de iTICge</p>	
<p>3) Identifica y usa nuevas tecnologías, relevantes para la organización, implementando datos abiertos y aplicaciones de código abierto cuando sea apropiado (big data, automatización, robótica, análisis de datos, etc.).</p>	<p>Utilizamos tecnología de Inteligencia de Negocios como POWER BI para realizar Dashboards que son publicados en el Repositorio de Data Institucional.</p> <p>Utilizamos herramientas de automatización y transformación de datos para uso interno y para interoperabilidad como es Datafactories de AZURE.</p> <p><b>Evidencias:</b>  * Repositorio data institucional:  <a href="https://repositorio.sns.gob.do/tableros-dinamicos/produccion-de-servicios/">https://repositorio.sns.gob.do/tableros-dinamicos/produccion-de-servicios/</a>  * Captura pantalla procesos de integración de modelos datamart para explotación y análisis de datos.</p>	
<p>4) Utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la participación (utilizando servicios o herramientas en la nube) y la participación, digitalización de la información relevante para la organización.</p>	<p>Trabajamos sobre la NUBE DE MICROSOFT llamada AZURE CLOUD y también disponemos de los servicios de OFFICE 365 que es una suite ofimática en la nube que garantiza múltiples herramientas como Word, Excel, PowerPoint,</p>	

	<p>Teams, Project, SharePoint, Red social interna, Correo electrónico, Almacenamiento OneDrive.</p> <p><b>Evidencia:</b> * Captura pantalla servicios disponibles suite office 365</p>	
<p>5) Aplica las TIC para mejorar los servicios internos y externos y proporcionar servicios en línea de una manera inteligente; mejora de los servicios, digitalización de formularios, documentos, solicitudes; aplicaciones en líneas, Apps para el acceso a los servicios, informaciones, espacio para quejas, en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p>	<p>Tenemos 2 topologías de servicios de aplicación, una interna de cara a los usuarios de la institución y otra externa de cara a los servicios ofrecidos a nuestros usuarios.</p> <p>Se ofrecen servicios a través de las TICs tales como: Solicitud de volante de nómina en la web y de viáticos para colaboradores vía intranet; Solicitud de citas médicas marcando *753, solicitud de información a la Oficina de Libre acceso mediante la web para los ciudadanos y el uso del Sistema Nacional de Atención Ciudadana 311. Además, se desarrolló el App móvil para verificar estado serológico de los pacientes VIH y recordatorio de citas, así como envío automático de minimensajes para recordatorio de citas a usuarios.</p> <p>Otro servicio ofrecido a los ciudadanos basado en las TICs es la solicitud de pasantía médica de ley, al cual pueden acceder a través del portal institucional</p> <p><b>Evidencias:</b> * Portal institucional: <a href="https://sns.gob.do">https://sns.gob.do</a> * Portal de Autoservicios: <a href="https://sns.gob.do/autoservicios">https://sns.gob.do/autoservicios</a> * Intranet Institucional: <a href="https://intranet.sns.gob.do">https://intranet.sns.gob.do</a> * Portal 311 * Captura APP Móvil</p>	
<p>6) Implementa normas o protocolos y otras medidas para la protección efectiva de la data y la seguridad cibernética, que garanticen el</p>	<p>Contamos con la política de ciberseguridad donde se determinan los objetivos a cumplir para</p>	

<p>equilibrio entre la provisión de datos abiertos y la protección de datos.</p>	<p>salvaguardar la información manteniendo la integridad. En esta se establecen las directrices para la correcta gestión de la información.</p> <p><b>Evidencias:</b> * DTI-PI-003 VI Política de Ciber-Seguridad</p>	
<p>7) Toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC, por ejemplo, la gestión de residuos de cartuchos, accesibilidad reducida por parte de usuarios con discapacidades y usuarios en necesidad de elevar sus destrezas para trabajo en ambiente electrónico, etc.</p>	<p>Para el descarte de equipos tecnológicos la institución utiliza el proceso interno, en el cual las áreas realizan la solicitud y el departamento de activos fijos junto a tecnología realizan la evaluación y completan los formularios correspondientes, luego de esto son descartados acorde a la normativa de Bienes Nacionales, que considera el descarte definitivo basado en normas de gestión ambiental.</p> <p><b>Evidencias:</b> * Formulario para Registro, Control y Movimiento de Activos Fijos * Formulario de Descargo de Bienes Nacionales</p>	

**Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.**

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p><b>La Organización:</b></p>		
<p>I) Garantiza la provisión y el mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de todas las instalaciones (edificios, oficinas, suministro de energía, equipos, medios de transporte, mobiliario, equipos electrónicos y materiales).</p>	<p>EL SNS cuenta con un Plan de Mantenimiento Correctivo y Preventivo el cual permite que todas sus instalaciones y dependencias de salud puedan contar con un mantenimiento eficiente, programado y efectivo tanto para la infraestructura como para los equipos.</p>	

	<p>El SNS ha logrado mejorar la capacidad para gestionar y supervisar el desarrollo del mantenimiento que se realizan a las infraestructuras de salud y el seguimiento eficaz a los planes de mantenimiento de los centros de salud a través del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública para el Sector Salud (SISMAP), el cual ofrece un monitoreo dinámico de 20 centros de salud y cada año vamos ampliando esa cobertura.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* DADM-PI-010 VI Plan de Mantenimiento de Infraestructura y Equipos.</li> <li>* Foto de la portada acceso al Sistema de Monitoreo de la Administración Pública para el Sector Salud (SISMAP).</li> </ul>	
<p>2) Proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas, incluido el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los ciudadanos/clientes.</p>	<p>El SNS ha logrado mejorar las condiciones de trabajo proporcionando instalaciones seguras como parte de las políticas de desarrollo institucional con las cuales hemos alcanzados un mejor nivel de satisfacción en los servicios que brindamos al ciudadano y público en general.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* DSH-PI-001 V2 Política Uso de Uniformes de Seguridad Física en los Establecimientos de Salud del Sector Público.</li> <li>* Fotos Mejora de las Condiciones de Trabajo e Instalaciones Seguras.</li> </ul>	
<p>3) Aplica la política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificio sede y dependencias, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.</p>	<p>El SNS cuenta con una política de administración de bienes la cual establece los lineamientos para la gestión de los activos fijos.</p> <p><b>Evidencia:</b></p>	

Documento Externo  
SGC-MAP

	<p>* DADM-PI-005 - Política de Administración de Bienes</p>	
<p>4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.</p>	<p>El SNS realiza constantes inversiones para fortalecer las instalaciones que pone a disposición de los ciudadanos para la prestación de servicios de salud con calidad y rostro humano a nivel nacional destinando más de 1,400 millones de pesos para mejorar infraestructuras de centros de salud.</p> <p>Además, hemos articulado a través de los Servicios Regionales de Salud una red de apoyo contra COVID19, poniendo a disposición de la ciudadanía varias instalaciones para la jornada de vacunación a nivel nacional. Algunos de los centros que han prestado sus instalaciones para jornadas de vacunación COVID19 son el Hospital de la Mujer en Santo Domingo, Hospital Regional Taiwán Azua, Centro de Primer Nivel Nizao en San José de Ocoa, entre otros.</p> <p><b>Evidencia:</b> * Link con listado de centros de vacunación a nivel nacional: <a href="https://vacunate.gob.do/">https://vacunate.gob.do/</a></p>	
<p>5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.</p>	<p>Como forma de garantizar el uso eficaz y eficiente de los medios de transporte, logramos aprobar y gestionar una política institucional que establece los lineamientos generales para su uso, indicando la distancia y agrupando viajes de diferentes áreas según el destino a visitar. En ese mismo sentido, como resultado de la implementación de la <b>Plataforma Teams</b>, se dinamizaron las reuniones a distancia a través de esta, lo que eficientizó el uso de los medios de transporte. Además, logramos elaborar y aprobar el Formulario <b>DADM-FO-001</b> VI para Reporte Desperfecto de vehículos, el</p>	

	<p>formulario <b>DADM-FO-002</b> vI para Inspección de Vehículos, el formulario DADM-FO-003 para Control de Rutas de Vehículos, el <b>formulario DADM-FO-004</b> Registro Mantenimiento Preventivo, el <b>formulario DADM-FO-005</b> vI-Formulario control y monitoreo de combustible, y el formulario <b>DADM-FO-006</b> vI para Asignación de Vehículo.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* DADM-PI-001 vI Políticas Uso de Vehículos</li> <li>* DADM-FO-001 vI Reporte Desperfecto de vehículos.</li> <li>* DADM-FO-002 vI para Inspección de Vehículos.</li> <li>* DADM-FO-003 Control de Rutas de Vehículos.</li> <li>* DADM-FO-004 Registro Mantenimiento Preventivo.</li> <li>* DADM-FO-005 vI Control y Monitoreo de combustible.</li> <li>* DADM-FO-006 vI Asignación de Vehículo</li> </ul>	
<p>6) Garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, acceso a estacionamiento o transporte público).</p>	<p>Los edificios han sido habilitados con rampas y barras de soporte, entre otras facilidades, para garantizar el acceso a personas con discapacidad, también hemos señalado y habilitado estacionamientos para nuestros colaboradores.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Foto Rampa de Acceso para Personas con Discapacidad y fotos parqueos.</li> <li>* Fotos de los estacionamientos</li> </ul>	

**CRITERIO 5: PROCESOS.**

**Considerar lo que la organización hace para lograr lo siguiente:**

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

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

Documento Externo  
SGC-MAP

<b>La Organización:</b>		
<p>1) Identifica, mapea, describe y documenta los procesos clave en torno a las necesidades y opiniones de los grupos de interés y del personal, de forma continua, para garantizar una estructura organizativa ágil.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud ha establecido su sistema de gestión documental basado en los lineamientos de la norma ISO 9001 e ISO 10013, donde cada proceso dentro de la institución es identificado, mapeado, descrito, documentado, aprobado y socializado, considerando las voces e integración de todos los grupos de interés, incluyendo disposiciones de órganos rectores como el Ministerio de Salud Pública, el Ministerio de Administración Pública, la Contraloría General de la República, entre otros. El Departamento de Calidad en la Gestión atiende solicitudes de elaboración o actualización de documentos a requerimiento, pero también, trabaja con las distintas áreas sobre la base de planes documentales anuales con un alcance determinado</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Fichas de macroprocesos</li> <li>* Mapa y Manual de Procesos SNS y SRS</li> <li>* Manual de Procesos Asistenciales CEAS</li> <li>* Matriz de adiestramientos</li> </ul>	
<p>2) Diseña e implementa un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos.</p>	<p>La institución dispone de un repositorio digital organizado por direcciones, donde se colocan todas las políticas, procedimientos, fichas, formularios y manuales, entre otros, que han sido estandarizados, aprobados y publicados bajo el Sistema de Gestión Documental. De esta manera garantizamos el uso de la versión vigente del documento, y a la vez contribuimos al ahorro de insumos, eficientización del espacio y reducción del tiempo de búsqueda de la información requerida.</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	



	<p>* Enlace repositorio de documentos institucionales:  <a href="https://snsrd.sharepoint.com/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2FDocumentos%20compartidos%2FArchivo%2FDocumentos%20del%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Calidad%20%28SGC%29&amp;viewid=db2b55a7%2De412%2D4671%2D8eb3%2Dc0222d175799">https://snsrd.sharepoint.com/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2FDocumentos%20compartidos%2FArchivo%2FDocumentos%20del%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Calidad%20%28SGC%29&amp;viewid=db2b55a7%2De412%2D4671%2D8eb3%2Dc0222d175799</a></p>	
<p>3) Analiza y evalúa los procesos, los riesgos y factores críticos de éxito, regularmente, para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y las expectativas de los ciudadanos/clientes y su adaptación a los cambios del entorno, al tiempo que asigna los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.</p>	<p>El Sistema de Gestión de Riesgos instaurado en el Servicio Nacional de Salud, ha permitido identificar, valorar y administrar los riesgos asociados a los factores internos y externos que impiden o entorpecen el logro de los objetivos institucionales. Cada área debe velar por el cumplimiento del ciclo anual de detección y tratamiento de riesgos estipulado en el Manual del Sistema de Gestión de Riesgos, documento que ha sido formulado considerando los requisitos y estándares de las Normas Básicas de Control Interno y de la ISO 31000. El Sistema de Gestión de Riesgos contempla el levantamiento de los recursos necesarios para implementar las acciones de mitigación, lo que permite presupuestar los fondos que serán requeridos y poner en marcha la actividad sugerida.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* GC-MA-001 VI Manual del Sistema de Gestión de Riesgos del SNS y formulario matriz</li> <li>* Matrices de riesgos áreas SNS (muestra)</li> <li>* Informe de seguimiento Sistema de Gestión de Riesgos</li> <li>* Fichas de macroprocesos</li> </ul>	
<p>4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del</p>	<p>Las áreas, los puestos propietarios y los involucrados en los diversos procesos, así como sus responsabilidades, han sido identificados correcta y</p>	

Documento Externo  
SGC-MAP

<p>proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.</p>	<p>claramente en el Manual de Organización y Funciones, Manual de Cargos y en cada procedimiento de la institución. Los propietarios son responsables de asegurar el adiestramiento de sus procesos y de remitir las evidencias de las socializaciones realizadas.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Manual de Procesos  *Manual de Organización y Funciones  * Informe de revisión MAP Manual de Cargos</p>	
<p>5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud cuenta con un programa de rediseño de procesos plasmado en el Plan Operativo Anual (POA) de la institución, el cual persigue la simplificación de los trámites e incremento de la satisfacción de los usuarios. No obstante, atendiendo a cambios en el entorno y al resultado que muestran los indicadores, se instruye a la creación de equipos de mejora para intervenir cualquier proceso que demande entregar un mejor desempeño. Con el acompañamiento del Depto. de Calidad en la Gestión, las áreas identifican las oportunidades de mejora, proponen acciones, prueban los nuevos modelos, y monitorizan la ejecución de estos, cumpliendo con la secuencia del ciclo PHVA. Una vez analizados los resultados obtenidos, el nuevo proceso queda habilitado para su práctica dentro de la operatividad institucional.</p> <p><b>Evidencias:</b>  * POA Depto. Calidad en la Gestión  * Informes de rediseño  * Lista de solicitudes Control de Documentos</p>	
<p>6) Impulsa la innovación y la optimización de procesos al prestar atención a las buenas prácticas nacionales e internacionales, involucrando a grupos de interés relevantes.</p>	<p>La institución considera los lineamientos de las normas internacionales en gestión de calidad y de riesgos, ISO 9001/ISO 10013 e ISO 31000 respectivamente para su Sistema de Gestión</p>	

Documento Externo  
SGC-MAP

Documental, Programa de auditorías y Sistema de Gestión de Riesgos. Ha capacitado a sus colaboradores en dichas normas, incluyendo herramientas de filosofías japonesas como Lean Services.

Los rediseños de procesos se ejecutan bajo el ciclo PHVA de mejora continua y se ha aplicado el modelo Marco Común de Evaluación (CAF), como base de su Sistema de Gestión de la Calidad, integrando a toda la organización y otros grupos de interés, con resultados satisfactorios.

Desarrollamos el Día Mundial de la Calidad, desplegando una serie de benchlearnings donde hacemos visible las buenas prácticas nacionales que han adoptado nuestras dependencias y otras instituciones con el propósito de que sean replicadas y se fortalezca la capacidad institucional. Además, contamos con programas de innovación que reconocen e incentivan las ideas que mejor responden a los criterios definidos para lograr transformar la organización.

Adicionalmente, el SNS implementa de manera constante acciones para mantener la certificación de las normas NORTIC, A2, A3, A4, A5 y E1, las cuales tienen como objetivo principal, el establecimiento de estándares generales, vinculados a aspectos tecnológicos.

**Evidencias:**

\* Manual de Control Documental

\*Enlace repositorio de documentos:

<https://snsrd.sharepoint.com/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2FDocumentos%20compartidos%2FArchivo%2FDocumentos%20d>

Documento Externo  
SGC-MAP

	<p><a href="http://el%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Calidad%2028SGC%29&amp;viewid=db2b55a7%2De412%2D4671%2D8eb3%2Dc0222d175799">el%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Calidad%2028SGC%29&amp;viewid=db2b55a7%2De412%2D4671%2D8eb3%2Dc0222d175799</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Matrices de riesgos y planes de tratamiento</li> <li>* Informe de rediseños</li> <li>* Informe de retorno EDI</li> <li>* Lista de asistencia Día Mundial de la Calidad (benchmarkings en innovación, calidad y servicio)</li> <li>* Concurso Comparte tu Idea</li> <li>* Listas de Asistencias Talleres ISO 9001, ISO 10013, ISO 31000, Lean Servicios</li> <li>* Captura de pantalla portal web (sellos NORTIC)</li> </ul>	
<p>7) Establece indicadores de resultados para monitorear la eficacia de los procesos (por ejemplo, carta de servicios, compromisos de desempeño, acuerdos sobre el nivel de los servicios, etc.).</p>	<p>El SNS ha elaborado su Carta Compromiso al Ciudadano, a los fines de que los usuarios conozcan los servicios que ofrece la institución y cómo pueden acceder a ellos. Mensualmente se monitorean los compromisos de calidad acordados, los cuales hemos podido honrar en un 100%.</p> <p>A través de los planes operativos anuales departamentales, se han definido metas orientadas a los grupos de interés, cuyo cumplimiento es medido con rigurosidad mediante indicadores de evaluación semestral. En adición, se emiten informes regulares relacionados a los resultados de los indicadores gubernamentales, tales como: Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), Uso de TIC e implementación de Gobierno Electrónico (iTICge), Normas Básicas de Control Interno (NOBACI), Sistema Nacional de Contrataciones Públicas, Gestión Presupuestaria, Cumplimiento Ley 200-04, y Transparencia Gubernamental, obteniendo excelentes puntuaciones.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Informes de monitoreo Carta Compromiso al Ciudadano 2021</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Informe Indicadores Gubernamentales</li> <li>* Informe de resultados indicadores de evaluación semestral PEI</li> <li>* Planes Operativos Anuales</li> </ul>	
8) Revisa y mejora los procesos para garantizar la protección de datos. ( <i>Back up</i> de datos, cumplimiento de normas de protección de datos personales y de información del Estado).	<p>Con la finalidad de garantizar el respaldo de la información, se genera periódicamente un respaldo de datos de cada una de las dependencias del nivel central, asegurando la continuidad institucional ante cualquier eventualidad.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Capturas de pantallas de Backups realizados a máquinas virtuales, Portales WEB, Base de Datos, Servidores de Archivos y Máquinas Virtuales Locales.</li> </ul>	

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>La Organización:</b>		
1) Involucra a los ciudadanos/clientes y grupos de interés en el diseño, entrega y mejora de los servicios y productos y en el desarrollo de estándares de calidad. Por ejemplo: por medio de encuestas, retroalimentación, grupos focales, procedimientos de gestión de reclamos, otros.	<p>La institución dispone de canales externos como buzones de quejas y sugerencias, Oficina de Acceso a la Información, línea 311, correo electrónico, encuestas de satisfacción, entre otros, mediante los cuales mantiene comunicación permanente con sus ciudadanos/clientes, permitiendo recolectar información relevante en procura del monitoreo de los niveles de servicio comprometidos en su Carta y de la identificación de mejoras aplicables.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Informe de encuesta de satisfacción ciudadana</li> <li>*Informes de QDRS</li> <li>*Informes de Monitoreo Indicadores CCC</li> </ul>	

2) Utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.

El Servicio Nacional de Salud, apoyándose en buenas prácticas nacionales e internacionales y en las ventajas que ofrecen las tecnologías de la información y comunicación ha creado servicios y facilidades que han permitido aumentar la satisfacción de sus usuarios, y a la vez, reducir errores y costos que impactan favorablemente a los involucrados. Dentro de estos podemos citar:

**Servicio de Pasantía Médica de Ley**, con un acuerdo de interoperabilidad SNS-MESCyT, mediante el cual, los usuarios puedan solicitar su pasantía médica totalmente en línea, ahorrando tiempos de desplazamientos y de respuesta. Este servicio se ofrece también en modalidad presencial para dar respuesta a toda la ciudadanía según sus circunstancias.

**Gestión de Citas Médicas**, plataforma que permite al ciudadano agendar citas para consultas médicas, marcando \*753 desde su teléfono móvil y totalmente gratis, evitando largas filas y traslados.

**Accesibilidad Web Mejorada**, botón de accesibilidad en nuestro portal institucional que permite a personas con discapacidad visual mejorar su experiencia de contenido.

**Portales web establecimientos de salud y SRS**, paginas institucionales con diseños estandarizados para ofrecer información relevante y accesibilidad a los diversos servicios que brindan nuestras dependencias.

**Evidencias:**

\* Enlace a servicio digital Pasantías Médicas:

<https://sns.gob.do/servicios/pasantia-medica-de-ley/>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Capturas de pantalla redes sociales promoción plataforma gestión de citas</li> <li>* Portal web institucional: <a href="https://sns.gob.do/">https://sns.gob.do/</a></li> <li>* Matriz de portales web establecimientos de salud y SRS creados.</li> </ul>	
<p>3) Aplica la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.</p>	<p>De cara a responder las necesidades de los grupos diferenciados, el Servicio Nacional de Salud ha desarrollado iniciativas que favorecen estas minorías, tales como: creación de unidades de género, contratación de personas con discapacidad, rampas de acceso, parqueos especiales y portal web con opciones de accesibilidad, que fue reconocido por RD Incluye mediante la entrega de un sello de plata, además, firma del convenio con la Asociación Dominicana de Síndrome de Down (ADOSID) para la puesta en operación de un dispensario médico, así como la ejecución de un plan de sensibilización y educación sobre esta condición en establecimientos de salud de la red pública. Al mismo tiempo, se apoya y gestiona el cumplimiento de programas y estrategias enfocadas en mejorar la salud de la población en general.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Estructura organizacional</li> <li>*Comunicaciones internas de acciones personas con discapacidad</li> <li>*Nota de prensa sello plata RD Incluye</li> <li>*Matriz de acuerdos y convenios</li> <li>* Convenio SNS-ADOSID</li> <li>*Plan Operativo Institucional</li> </ul>	
<p>4) Promueve la accesibilidad a los productos y servicios de la organización (por ejemplo: accesibilidad en línea de los servicios, horarios de apertura flexibles, documentos en una variedad de formatos, como, en papel y en</p>	<p>El SNS promueve la accesibilidad a la organización y a sus servicios a través de distintas vías, tales como trípticos, revista impresa En Salud, página SNS Digital, redes sociales y el portal web institucional, siendo este último diseñado y pensado para proveer la mejor experiencia al usuario, incluyendo</p>	

<p>versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tabloneros de anuncios en Braille y audio).</p>	<p>facilidades para las personas con discapacidades auditivas y visuales.</p> <p>Además, el servicio digital de pasantías médicas también se ofrece en modalidad presencial para dar respuesta a toda la ciudadanía según sus circunstancias.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Portal Web de la Institución: <a href="https://sns.gob.do/">https://sns.gob.do/</a>          *Tríptico CCC          *Captura de pantalla de las Redes Sociales          *Revista En Salud del SNS          *Página web SNS Digital: <a href="https://snsdigital.gob.do/">https://snsdigital.gob.do/</a></p>	
---	---	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p><b>La Organización:</b></p>		
<p>1) Coordina los procesos dentro de la organización y con los procesos de otras organizaciones que funcionan en la misma cadena de servicio.</p>	<p>Mediante los manuales de procesos y de cargos se establecen las interacciones entre nuestras dependencias y otras organizaciones relacionadas. Los procesos estratégicos, misionales y de apoyo se alinean a las disposiciones de instituciones rectoras, tales como: MSP, MAP, MEPyD, DGCC, CGR, DIGEPRES, y paralelamente consideran las leyes, protocolos y normativas vigentes con el propósito de garantizar la rendición de cuentas, transparencia, y apego a las políticas sectoriales establecidas.</p> <p>Además, se mantienen acuerdos de colaboración y/o convenios con socios claves del sector público y privado y sostiene una estrecha vinculación con organismos de cooperación internacional vinculados al área de la salud, como UNICEF, OPS, y demás, para fortalecer la red de atención pública.</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	



	<p>*Matriz de acuerdos y convenios          *Manual de procesos SNS/SRS          *Manual de procesos asistenciales CEAS          *Manual de cargos (borrador e informe de revisión).</p>	
<p>2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.</p>	<p>De cara a la optimización del servicio de pasantías médicas, se firmó un acuerdo con el MESCyT para la carga de los documentos académicos certificados, desarrollando una interfaz que permite el intercambio de datos entre ambas instituciones de manera transparente.</p> <p>Además, la institución cuenta con un Repositorio de Información y Estadísticas de Servicios de Salud (RIESS) impulsado para mostrar de manera rápida y en tiempo real, los indicadores generales de los establecimientos y regiones de salud, así como los resultados detallados sobre la prestación pública de servicios que facilitan la toma de decisiones en torno a capacidad de respuesta de los centros de salud, aumento de la producción e integración de la red.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Acuerdo Cooperación de Interoperabilidad - SNS y MESCyT.          * Portal RIESS: <a href="https://repositorio.sns.gob.do/">https://repositorio.sns.gob.do/</a></p>	
<p>3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.</p>	<p>Dentro de la organización existe la cultura de realizar encuentros virtuales o presenciales con los proveedores y entes rectores, con miras a revisar métodos de trabajo y/o dar solución a situaciones presentadas. Posterior a estas, se planifican, ejecutan y se da seguimiento de manera sistemática a los compromisos asumidos por las partes, utilizando formatos estandarizados como listas de asistencia, agendas y actas de reunión.</p>	

	<p><b>Evidencia:</b> * Actas de reuniones y listas de Asistencia</p>	
<p>4) Incorpora incentivos y condiciones para que la dirección y los empleados creen procesos inter-organizacionales. Por ejemplo: servicios compartidos y desarrollo de procesos comunes entre diferentes unidades.</p>	<p>El SNS cuenta con un programa de innovación creado para motivar y reconocer las ideas que puedan traducirse en mejoras a procesos o en nuevos modelos de trabajo. El programa incluye incentivos a los colaboradores cuyas ideas resulten ganadoras, tras el análisis del Comité de Evaluación.</p> <p>Además, la institución promueve y provee capacitaciones a sus colaboradores para desarrollar competencias y habilidades en temas como: filosofía japonesa Lean Services, normas ISO de calidad, documentación y riesgos, gerencia estratégica, gestión pública, gestión hospitalaria, permitiendo así generar una cultura orientada al cliente, al servicio eficiente y a la transformación.</p> <p><b>Evidencias:</b> * Política para la Gestión de la Innovación * Concurso Comparte tu idea * Listas de asistencia capacitaciones * Capacitaciones ISO y Lean Services * Informes de ejecución de capacitaciones</p>	
<p>5) Acuerda estándares comunes, facilita el intercambio de datos y servicios compartidos, para coordinar procesos de la misma cadena de entrega en toda la organización y con socios clave en los sectores público, privado y de ONG.</p>	<p>La institución desarrolla sus procesos cumpliendo con los estándares definidos por los distintos órganos rectores (MAP, DGCC, CGR, MEPyD, DIGEPRES, DIGEIG, entre otros), evidenciado a través de los resultados de los indicadores gubernamentales que mensualmente se monitorean y comparten a toda la organización.</p>	

	<p>Nuestros procedimientos consideran las leyes, protocolos y normativas vigentes de cara a garantizar la rendición de cuentas, transparencia, y apego a las políticas sectoriales establecidas.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Informe de indicadores gubernamentales          *Manual de procesos</p>	
6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.	<p>Se evidencia que el Servicio Nacional de Salud, ha firmado acuerdos con otras instituciones para facilitar o mejorar la calidad de la prestación de los servicios que se brindan desde el nivel central y sus dependencias. Además, ejecuta alianzas con organizaciones de cooperación internacional para impulsar la implementación de programas y proyectos destinados a fortalecer el sistema de salud nacional, y corregir desviaciones en los indicadores de gestión clínica.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Matriz de acuerdos y convenios          *Proyectos en salud          * Informes trimestrales de seguimiento a proyectos</p>	

## CRITERIOS DE RESULTADOS

### CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

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

#### Subcriterio 6.1. Mediciones de la percepción.

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

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

<b>La opinión de los ciudadanos/clientes sobre:</b>		
1) Imagen global de la organización y su reputación pública (por ejemplo: percepción o retroalimentación de información sobre diferentes aspectos del desempeño de la organización: seguimiento de los protocolos y manejo de desechos contaminantes, otros).	<p>Se evidencia que las mediciones aplicadas a través de las encuestas de percepción a los ciudadanos/clientes, mantienen una tendencia de mejora; cuyos resultados en el primer y segundo semestre del 2020 tienen porcentajes de satisfacción de 85% y 89.65% respectivamente; Para el 2021 (primer semestre) se realizaron encuestas de percepción abarcando los atributos de amabilidad, trato humano, claridad de la información, entre otros, con un resultado general de satisfacción de 94.46%.</p> <p><b>Evidencia:</b> * Matriz de tabulación de datos de las encuestas.</p>	
2) Orientación al ciudadano/cliente sobre el enfoque del personal a su atención. (amabilidad, trato equitativo, atención oportuna, claridad de la información facilitada, predisposición de los empleados a escuchar, recepción, flexibilidad y capacidad para facilitar soluciones personalizadas).	<p>Nuestro personal evidencia un enfoque hacia el usuario brindando un trato amable, oportuno y claro, en cada contacto, tal y como se muestra en los resultados de las encuestas de percepción realizadas a los usuarios que nos visitan. Para el año 2021 los usuarios calificaron la amabilidad con un 98.61% y la oportunidad de la atención con un 98.48%.</p> <p><b>Evidencia:</b> * Matriz de tabulación de datos de las encuestas</p>	
3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.	<p>Las partes interesadas del SNS son tomadas en cuenta mediante los canales establecidos que permiten la recepción de quejas o sugerencias, que son insumos para los planes de mejoras; contamos con distintos canales de atención donde cada sugerencia, queja, denuncia y reclamación es tomada en cuenta para de esa manera poder tomar</p>	

	<p>alternativas de impacto, en la prestación de los servicios como favor de la institución misma.</p> <p>Además, estos grupos de interés pueden emitir sus comentarios y opiniones a través de las encuestas que se aplican periódicamente a los fines de conocer su percepción, expectativas y necesidades.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Reporte de QDRS Servicio Nacional de Salud.</li> <li>* Pasantía en línea</li> <li>* Redes Sociales</li> <li>* Correo en página web</li> <li>*Encuesta Percepción Grupos de Interés 2022</li> </ul>	
4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización (información disponible: cantidad, calidad, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.).	<p>Los ciudadanos cuentan con información disponible en el Portal Web Institucional y Sub-Portal de Transparencia, con información adecuada, veraz y oportuna, de acuerdo a los lineamientos de la Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información.</p> <p><b>Evidencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Sub-portal de Transparencia</li> <li><a href="https://sns.gob.do/transparencia/base-legal-de-la-institucion/">https://sns.gob.do/transparencia/base-legal-de-la-institucion/</a></li> </ul>	
5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.	<p>Mediante los resultados de la Encuesta de Satisfacción a Usuarios de los Servicios Públicos, se puede evidenciar el nivel de confianza que el Servicio Nacional de Salud genera en los ciudadanos / clientes, obteniendo en el 2021 un nivel de satisfacción de un 92%.</p> <p><b>Evidencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Índice de Satisfacción Ciudadana 2021</li> </ul>	

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

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

Documento Externo  
SGC-MAP

La opinión de los usuarios sobre:		
1) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.	<p>Durante el 2021, el Servicio Nacional de Salud, a través de la medición de percepción de los usuarios, obtuvo un 98.54% de satisfacción en la evaluación de la profesionalidad del personal, la cual está vinculada al nivel de confianza que sienten hacia nuestros productos/servicios.</p> <p><b>Evidencia:</b> *Resultados Encuesta de Satisfacción Sede Central enero- dic 2021</p>	
2) Accesibilidad a los servicios físicos y digitales (acceso con transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura y de espera, ventanilla única, costo de los servicios, etc.).	<p>Nuestro servicio de Pasantías Médicas de Ley tiene una modalidad de prestación digital, esto permite que los usuarios tengan acceso a solicitarlo en cualquier horario, 24 horas al día los siete días de la semana, sin costo alguno. El portal de autoservicio cuenta con un menú accesible que facilita el uso para personas que viven con discapacidad, además, constituye la ventanilla única por la cual se ofrece el servicio.</p> <p>Nuestras instalaciones físicas se encuentran en zonas en las cuales están disponibles distintas rutas de transporte público y facilidad para la circulación de vehículos privados, rampas y estacionamientos para personas que viven con discapacidad; donde los ciudadanos/clientes que nos visitan pueden ser atendidos en horario de labores de lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm. Todas las informaciones para nuestros usuarios y grupos de interés se encuentran disponibles en nuestra Carta Compromiso al Ciudadano.</p> <p><b>Evidencias:</b> *Portal autoservicio: <a href="https://sns.gob.do/autoservicios/">https://sns.gob.do/autoservicios/</a> <a href="https://sns.gob.do/autoservicios/">https://sns.gob.do/autoservicios/</a></p>	

	<p>*Portal Institucional: <a href="https://sns.gob.do/contacto/">https://sns.gob.do/contacto/</a></p> <p>*Fotos rampas y estacionamientos para personas con discapacidad</p> <p>*Brochure Carta Compromiso al Ciudadano SNS</p>	
3) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).	<p>En lo referente al cumplimiento de los estándares de calidad y los tiempos de entrega / respuesta, el SNS evidencia un nivel de satisfacción de un 100% en el 2021.</p> <p>Con relación a la calidad de los productos/servicios, las mediciones de satisfacción evidencian un resultado satisfactorio, mostrando que el 98.41% de los ciudadanos/clientes valoró el tiempo de entrega de los servicios brindados como bueno y muy bueno. Nuestro servicio tiene un enfoque medioambiental debido a que la modalidad de prestación de este (digital) colabora con el planeta, reduciendo las emisiones del CO<sub>2</sub> y el uso del papel.</p> <p><b>Evidencia:</b> *Resultados cumplimiento CCC 2021.</p>	
4) Diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente (edad, género, discapacidad, etc.).	<p>El SNS se esfuerza por garantizar que sus servicios sean accesibles para personas con discapacidades; Es por ello que, ha invertido una cantidad significativa de recursos para ayudar a garantizar que su sitio web sea más fácil de usar y más accesible para las personas con discapacidades que solicitan el servicio de Pasantía Médica de Ley mediante nuestro portal web. Producto de todos estos esfuerzos, hemos obtenido la certificación RD Incluye, Sello de Plata, que otorga el CONADIS, a las organizaciones para la aplicación del marco normativo nacional e internacional en materia de derechos de las personas con discapacidad, asimismo, en los reportes de</p>	

	<p>solicitudes del servicio de Pasantía Medica de Ley del año 2021 se evidencia que el 74% corresponde a usuarios femeninos y el 26% masculinos.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Portal <span style="float: right;">autoservicio</span>  <a href="https://sns.gob.do/accesibilidad/">https://sns.gob.do/accesibilidad/</a>  *Relación de Solicitudes de Pasantías 2021.  *Sello RD Incluye</p>	
<p>5) Capacidad de la organización para la innovación.</p>	<p>Nuestra organización ha afianzado la innovación, y la manera en que los grupos de interés la perciben, hemos desplegado el concurso “Comparte tu idea”, en el cual los colaboradores proporcionan ideas novedosas en favor de la organización. Una muestra significativa de estas acciones se puede evidenciar en los resultados obtenidos en la Encuesta de Percepción a Grupos de Interés, aplicada en el 2022, se evidencia que el 68% de los ciudadanos/clientes consideran entre excelente y buena la capacidad de la organización para la innovación, mientras que un 22% lo califica como regular.</p> <p>Se destaca la Ventanilla Virtual, mediante la cual los ciudadanos/clientes pueden gestionar sus servicios.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Informe Encuesta de Percepción a Grupos de Interés.  *Ventanilla virtual: <a href="https://sns.gob.do/autoservicios/">https://sns.gob.do/autoservicios/</a>  *Listado de asistentes al lanzamiento del concurso “Comparte tu idea”  *Fotografías del concurso “Comparte tu idea”</p>	
<p>6) Agilidad de la organización.</p>	<p>Los resultados obtenidos en la Encuesta de Percepción a Grupos de Interés, aplicada en el 2022, se evidencia que el 62% de los ciudadanos/clientes consideran entre excelente y buena la agilidad de la organización, mientras que un 24% lo califica como regular.</p>	



	<p>Asimismo, se evidencia un nivel de satisfacción de un 100% en el 2021 respecto al cumplimiento del atributo tiempo de respuesta en la Carta Compromiso al Ciudadano.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Informe Encuesta de Percepción a Grupos de Interés.          *Resultados cumplimiento CCC 2021</p>	
7) Digitalización en la organización.	<p>El servicio de Pasantías Médicas de Ley ofrecido es completamente de forma transaccional, lo que permite al solicitante acceder de manera remota al 100% desde cualquier parte del país sin la necesidad de trasladarse, eso se traduce como digitalización de la organización, debido a que el canal de prestación de este servicio es digital.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Enlace Plataforma de Pasantías Médicas de Ley:  <a href="https://sns.gob.do/servicios/pasantia-medica-de-ley/#:~:text=Es%20la%20modalidad%20de%20pasant%C3%ADa%20sin%20remuneraci%C3%B3n%20por%20el%20SNS,es%20de%20aproximadamente%2002%20semanas.&amp;text=A%20todos%20los%20m%C3%A9dicos%20graduados,deseen%20ejercer%20en%20el%20RD">https://sns.gob.do/servicios/pasantia-medica-de-ley/#:~:text=Es%20la%20modalidad%20de%20pasant%C3%ADa%20sin%20remuneraci%C3%B3n%20por%20el%20SNS,es%20de%20aproximadamente%2002%20semanas.&amp;text=A%20todos%20los%20m%C3%A9dicos%20graduados,deseen%20ejercer%20en%20el%20RD</a>          *Informe Encuesta de Percepción a Grupos de Interés.</p>	

**6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:**

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

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

Documento Externo  
SGC-MAP

<p>1) Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio).</p>	<p>El Servicio de Pasantías Médicas de Ley tiene en promedio un tiempo de espera de 1.17 días, el cual es monitoreado mensualmente, con un nivel de cumplimiento de un 100%; es importante resaltar que este servicio se encuentra comprometido en la Carta Compromiso al Ciudadano de la organización con un estándar de 3 días laborables.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Informes mensuales del Monitoreo de la Carta          *Compromiso al Ciudadano.          *Carta Compromiso al Ciudadano, disponible en:  <a href="https://sns.gob.do/download-documentos/carta-compromiso/">https://sns.gob.do/download-documentos/carta-compromiso/</a></p>	
<p>2) Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.</p>	<p>Mensualmente se realiza un monitoreo de las quejas, denuncias, reclamaciones y sugerencias (QDRS) donde se puede apreciar claramente los tiempos de respuesta de cada uno de los canales de atención, así como su nivel de cumplimiento en días transcurridos desde el ingreso de cada caso, lo que permite ver su incremento y variabilidad a través del tiempo.</p> <p>Los distintos canales de atención se encuentran comprometidos en nuestra Carta Compromiso al Ciudadano, los cuales son:</p> <p>Sistema Nacional de Atención Ciudadana a Quejas, Denuncias, Reclamaciones y Sugerencias 3-1-1.  <b>Tiempo de respuesta quince (15) días laborables. Número casos recibidos por esta vía en 2021: 101 y en el 2022: 52</b></p> <p>Buzón de Sugerencias Físico. <b>Tiempo de respuesta quince (15) días laborables. Número casos recibidos por esta vía en 2021: 0 y en el 2022: 0</b></p>	

Correo Electrónico: [infosns@sns.gob.do](mailto:infosns@sns.gob.do). **Tiempo de respuesta cinco (5) días laborables. Número casos recibidos por esta vía en 2021: 1,551 y en el 2022: 474**

Redes Sociales (snsdo, en Facebook, Instagram, Twitter y Youtube). **Tiempo de respuesta tres (3) días laborables. Número casos recibidos por esta vía en 2021: 2,558 y en el 2022: 1,071**

Centro de Contacto. **Tiempo de respuesta tres (3) días laborables. Número casos recibidos por esta vía en 2021: 0 y en el 2022: 0**

Presencial. **Tiempo de respuesta tres (3) días laborables. Número casos recibidos por esta vía en 2021: 0 y en el 2022: 0**

En la referida Carta Compromisos contamos con el acápite de medidas de subsanación cuando el servicio no ha sido prestado adecuadamente, donde en caso de la queja o sugerencia lo amerite el ciudadano estaría recibiendo una comunicación firmada y sellada por la máxima autoridad pidiendo disculpas por la falta cometida en un plazo no mayor a **diez (10) días laborables**. Actualmente no contamos con casos que hayan ameritado alguna medida de subsanación.

**Evidencias:**

\*Reportes mensuales de QDRS Servicio Nacional de Salud

\*Procedimiento para Manejo de Quejas DSEC-PR-001

\*Consolidado de QDRS recibidas por los canales años 2021 y 2022

<p>3) Resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.</p>	<p>Los resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos de calidad no presentaron desviaciones en el 2021, con un 98% de cumplimiento en el atributo Amigabilidad de la plataforma y un 100% de cumplimiento en el atributo Tiempo de respuesta.</p> <p>Por su parte, la encuesta aplicada a los usuarios de servicio digital de Pasantías Médicas evidencia un índice de satisfacción general de 92%.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Resultados cumplimiento CCC 2021.  *Informe de Resultados Encuesta de Satisfacción Servicio Pasantía Médica de Ley 2021.  *Informe de Evaluación Final Primera Versión Carta Compromiso al Ciudadano SNS</p>							
<p>4) Cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).</p>	<p>Se evidencia que nuestra organización cuenta con su Carta Compromiso al Ciudadano, donde se establece de manera clara el cumplimiento de los estándares del servicio publicado con sus respectivos atributos. En la evaluación final de esa primera versión por parte del Ministerio de Administración Pública, obtuvimos un 96% de cumplimiento y además de eso, mediante la resolución No. 353-2021, fuimos acreditados con la segunda versión de nuestra Carta Compromiso al Ciudadano.</p> <p>A continuación, compartimos los resultados del monitoreo mensual del la Carta Compromiso al Ciudadano en 2021:</p> <p><b>Atributo Amigabilidad de la Plataforma:</b></p> <table border="1" data-bbox="741 1317 1367 1385"> <thead> <tr> <th></th> <th>Meta</th> <th>Cumplimiento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Enero</td> <td>90%</td> <td>97.7%</td> </tr> </tbody> </table>		Meta	Cumplimiento	Enero	90%	97.7%	
	Meta	Cumplimiento						
Enero	90%	97.7%						

Febrero	90%	98.1%
Marzo	90%	98.0%
Abril	90%	95.2%
Mayo	90%	97.0%
Junio	90%	98.0%
Julio	90%	99.0%
Agosto	90%	97.0%
Septiembre	90%	98.5%
Octubre	90%	97.5%
Noviembre	90%	97.0%
Diciembre	90%	97.7%

**Atributo Tiempo de Respuesta:**

	<b>Meta</b>	<b>Cumplimiento</b>
Enero	100%	99%
Febrero	100%	100%
Marzo	100%	100%
Abril	100%	100%
Mayo	100%	100%
Junio	100%	100%
Julio	100%	100%
Agosto	100%	100%
Septiembre	100%	100%
Octubre	100%	100%
Noviembre	100%	100%
Diciembre	100%	100%

Para el 2021 no hubo desviaciones en los niveles de cumplimiento de los estándares de servicio publicados en la carta compromiso; obteniendo un 98% de cumplimiento en el atributo Amigabilidad de la plataforma y un 100% de cumplimiento en el atributo Tiempo de respuesta.

	<b>Evidencias:</b> *Resultados cumplimiento CCC 2021. *Resolución aprobatoria segunda versión Carta Compromiso al Ciudadano.	
--	--	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.	<p>El SNS cuenta con 6 canales de información y comunicación y participación ciudadana:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El portal institucional.</li> <li>• El sub-portal de transparencia.</li> <li>• Correo electrónico.</li> <li>• Centro de recepción 809-221-3637</li> <li>• Oficina de Acceso a la Información Pública 809-221-3637 ext 3006</li> </ul> <p>Redes sociales <b>snsrdo</b> (facebook, instagram, twitter, youtube).</p> <p><b>Evidencias:</b>            *Carta Compromiso al Ciudadano 2021-2023            *Portal institucional <a href="http://www.sns.gob.do">www.sns.gob.do</a>            *Sub-portal <a href="https://sns.gob.do/transparencia/">https://sns.gob.do/transparencia/</a> transparencia            *Correo electrónico <a href="mailto:infosns@sns.gob.do">infosns@sns.gob.do</a>            *Correo rai <a href="mailto:rai@sns.gob.do">rai@sns.gob.do</a></p>	
2) Disponibilidad y exactitud de la información.	<p>Toda la información disponible sobre la institución se encuentra disponibles en el portal web, el sub-portal de transparencia, la Carta Compromiso al Ciudadano y el Portal del SISMAP Ejecutivo.</p> <p><b>Evidencias:</b>            *Portal institucional <a href="http://www.sns.gob.do">www.sns.gob.do</a>            *Sub-portal transparencia <a href="https://sns.gob.do/transparencia/">https://sns.gob.do/transparencia/</a></p>	

	<p>*Carta Compromiso al Ciudadano  <a href="https://sns.gob.do/carta-compromiso/">https://sns.gob.do/carta-compromiso/</a>  *Portal SISMAP Ejecutivo  <a href="https://www.sismap.gob.do/Central/Ranking/RankingView">https://www.sismap.gob.do/Central/Ranking/RankingView</a></p>	
3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.	<p>Se evidencia un monitoreo constante de los indicadores gubernamentales que componen la gestión pública, que se encuentran disponibles y alineados a los objetivos institucionales, donde de manera mensual damos seguimiento a fin de conocer el nivel de cumplimiento e incrementar los porcentajes.</p> <p>Al mes de marzo 2022 estos son los resultados en cada uno de esos indicadores de rendimiento y resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SISMAP Ejecutivo: 80.64%</li> <li>• Transparencia Gubernamental: 95.1%</li> <li>• ITICge: 89.45%</li> <li>• NOBACI: 34.45% (Actualmente en procesos de revisión por parte de la Contraloría de la República)</li> <li>• Cumplimiento de la Ley 200-04: 96.7%</li> <li>• Contrataciones Públicas: 90.37%</li> <li>• Gestión Presupuestaria: 97%</li> </ul> <p><b>Evidencia:</b>  *Reportes Mensuales de Indicadores Gubernamentales</p>	
4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo: disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.	<p>En materia de Datos Abiertos, el SNS facilita los siguientes en el portal de transparencia institucional, sección "Datos Abiertos", disponibles las 24 horas todos los días de la semana:</p> <p>- Producción de Servicios</p>	

	<p>- Adscripción de afiliados - Establecimientos de Salud</p> <p>Adicional, se provee el Repositorio de Información y Estadísticas de Servicios de Salud (RIESS), donde los usuarios encuentran de manera fácil los datos institucionales, los cuales pueden hacer uso según su preferencia utilizando diferentes filtros provistos para un fácil manejo de la data.</p> <p>Otro medio de acceso provisto por el SNS, son las informaciones colocadas en el Portal de Datos Abiertos del Estado Dominicano.</p> <p>Los datos de la OAI-SNS se encuentran disponibles y de fácil acceso en el apartado "Oficina de Acceso a la Información" en el portal de transparencia institucional.</p> <p><b>Evidencia:</b> *Portal <a href="https://sns.gob.do/transparencia/datos-abiertos/">https://sns.gob.do/transparencia/datos-abiertos/</a></p> <p>Los datos de la OAI-SNS se encuentran disponibles y de fácil acceso en el apartado "Oficina de Acceso a la Información" en el portal de transparencia institucional <a href="https://sns.gob.do/transparencia/oai/sobre-la-oai/">https://sns.gob.do/transparencia/oai/sobre-la-oai/</a></p> <p><a href="https://repositorio.sns.gob.do/tableros-dinamicos/produccion-de-servicios/#">https://repositorio.sns.gob.do/tableros-dinamicos/produccion-de-servicios/#</a></p>	
<p>5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).</p>	<p>Nuestro servicio de cara al usuario es virtual (de Pasantías Médicas de Ley), obteniendo niveles de satisfacción general del servicio por encima de un 98% de satisfacción. Puede ser solicitado completamente en línea a través de nuestro portal</p>	

Documento Externo  
SGC-MAP



	<p>web el cual se encuentra disponible 24 horas del día 7 días a la semana.</p> <p><b>Evidencia:</b>  <a href="https://sns.gob.do/autoservicios/">https://sns.gob.do/autoservicios/</a></p>	
6) Tiempo de espera.	<p>Con relación a los tiempos de espera, el Servicio Nacional de Salud tiene en promedio un tiempo para presar servicios de 1.17 días siendo el más solicitado el de Pasantías Médicas de Ley, el cual es monitoreado mensualmente; es importante resaltar que este servicio se encuentra comprometido en la Carta Compromiso al Ciudadano de la organización.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Informe mensual del Monitoreo de la Carta          *Compromiso al Ciudadano.          *Carta Compromiso al Ciudadano, disponible en:  <a href="https://sns.gob.do/descarga-documentos/carta-compromiso/">https://sns.gob.do/descarga-documentos/carta-compromiso/</a></p>	
7) Tiempo para prestar el servicio.	<p>Con relación a los tiempos de espera, el Servicio Nacional de Salud tiene en promedio un tiempo para presar servicios de 1.17 días siendo el más solicitado el de Pasantías Médicas de Ley, el cual es monitoreado mensualmente; es importante resaltar que este servicio se encuentra comprometido en la Carta Compromiso al Ciudadano de la organización.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Informe mensual del Monitoreo de la Carta Compromiso al Ciudadano.          *Carta Compromiso al Ciudadano, disponible en:  <a href="https://sns.gob.do/descarga-documentos/carta-compromiso/">https://sns.gob.do/descarga-documentos/carta-compromiso/</a></p>	

8) Costo de los servicios.	El servicio que el SNS brinda a los ciudadanos (Servicio de Pasantías Médicas de Ley), es gratuito. El Servicio brindado a través del *753 es totalmente gratuito. El mismo es ofrecido en horario de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.	
9) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios on line, otros).	<p>Disponemos de toda la información requerida por los ciudadanos/clientes como Carta Compromiso, Catálogo de servicios, etcétera, en nuestro portal institucional, el cual se mantiene constantemente actualizado.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Carta Compromiso al Ciudadano, disponible en: <a href="https://sns.gob.do/download-documentos/carta-compromiso/">https://sns.gob.do/download-documentos/carta-compromiso/</a>  *Enlace catálogo de servicios: <a href="https://sns.gob.do/services/">https://sns.gob.do/services/</a></p>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Grado de implicación de los grupos de interés en el diseño y la prestación de los servicios y productos o en el diseño de los procesos de toma de decisiones.	<p>El Servicio Nacional de Salud ha contado con la participación de sus Grupos de Interés en la elaboración y el diseño de su marco estratégico institucional, el cual ha tomado en cuenta sus necesidades y expectativas además los involucra en el proceso de toma de decisiones.</p> <p><b>Evidencia:</b>  *Participación de los grupos de interés en la formulación del PEI</p>	
2) Sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).	<p>Contamos con distintos canales en que de información y comunicación que nos permiten conocer en detalle las quejas y sugerencias que hemos recibido y el monitoreo de estas hasta conocer el resultado final.</p>	

	<p>Durante el primer trimestre del 2022 hemos recibido 42 QDRS: 29 quejas, 12 reclamaciones y 01 sugerencia; se respondieron 34 de las mismas, pendientes: 03 en proceso y 03 en estado complejo.</p> <p>Se procedió a remitir a los departamentos correspondientes, los mismos realizaron las investigaciones pertinentes para posteriormente dar respuesta al ciudadano en cada caso.</p> <p><b>Evidencia:</b> *Estadísticas QDRS Trimestre ene-mar 2022</p>	
3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.	<p>El SNS brinda el Servicio de Pasantías Médicas de Ley totalmente digital a través de nuestro portal web con el objetivo de facilitar el acceso de los ciudadanos/clientes en todo momento, reduciendo costos, contribuir al medioambiente y evitar aglomeraciones.</p> <p><b>Evidencia:</b> *Portal web: <a href="https://sns.gob.do/autoservicios/">https://sns.gob.do/autoservicios/</a></p>	
4) Indicadores de cumplimiento en relación al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes, (resultados de indicadores previamente establecidos o acciones enfocadas a género y diversidad).	<p>El Servicio Nacional de Salud elabora un reporte de Solicitudes del Servicio Pasantía Médica de Ley, en el cual se refleja la diversidad de género de los clientes que vienen a solicitar el servicio a la institución, con un 74% femenino y 26% masculino en el 2021.</p> <p><b>Evidencia:</b> *Relación de Solicitudes de Pasantías Médicas 2021</p>	
5) Alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen. Por ejemplo, cuántos de los grupos de interés identificados participaron en la	<p>Planificamos la revisión periódica de las acciones que impactan nuestros grupos de interés para velar por sus necesidades las cuales son cambiantes y así ver el grado de cumplimiento en la que estas se cumplen.</p>	

<p>convocatoria para actualizar la información sobre sus necesidades y expectativas.</p>	<p>Como parte de las revisiones de las necesidades de los grupos de interés, hemos realizado renovaciones de los contratos con los diferentes cooperantes como son: asistencia técnica para los Servicios de Atención Integral del VIH con AFENET, el Convenio de colaboración interinstitucional entre SENASA, SNS, CONAVIHSIDA, JCE para la afiliación al régimen subsidiado del SENASA a personas con estado de vulnerabilidad que viven con VIH cubiertos por el Plan Básico de Salud, el Plan de Pensiones, entre otras prestaciones del Sistema Dominicano de Seguridad Social.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Acuerdo Colaboración con AFENET.  *Acuerdo de ejecución entre SNS y CONAVIHSIDA.  *Convenio de Colaboración Interinstitucional entre SENASA, SNS, CONAVIHSIDA y JCE</p>	
--	---	--

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<p>I) Participación ciudadana en los productos y servicios. (Acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.</p>	<p>Aseguramos la participación ciudadana ofreciendo productos y servicios de manera clara y transparente. El flujo de información y conocimiento compartido con los ciudadanos/clientes se evidencia con las solicitudes efectuadas a la Oficina de Libre Acceso a la Información, mediante el flujo de respuestas a las solicitudes efectuadas. Garantizamos el 100% del procesamiento y difusión de la información</p>	

Documento Externo  
SGC-MAP

	<p>mediante el Manual de Procedimientos de la OAI (OAI-MA-004).</p> <p>También garantizamos la participación ciudadana mediante las estadísticas compartidas en el subportal de transparencia logrando así un flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos/clientes.</p> <p>El enlace a las estadísticas compartidas trimestralmente en el Subportal de Transparencia, dentro de estas están las del SAIP</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Manual de Procedimiento de la OAI  *Enlace a las estadísticas compartidas trimestralmente en el Subportal de Transparencia:  <a href="https://sns.gob.do/transparencia/oai/estadisticas-y-balance-de-gestion-de-la-oai/#23-1125-wpfd-trimestre-enero-marzo-estadisticas-y-balances-oai">https://sns.gob.do/transparencia/oai/estadisticas-y-balance-de-gestion-de-la-oai/#23-1125-wpfd-trimestre-enero-marzo-estadisticas-y-balances-oai</a></p>	
<p>2) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.</p>	<p>Nuestra institución es evaluada por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), de forma mensual, mediante esta herramienta de medición se determina el índice de transparencia estandarizado en el cual obtuvimos un promedio de todo el año 2021 un 97% de 100%</p> <p>La referida evaluación mide los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento en la disponibilidad de información al ciudadano</li> <li>• Correcta publicación de acuerdo con los lineamientos establecidos Medición de satisfacción de respuesta al ciudadano mediante SAIP</li> </ul>	

- Publicación de Datos Abiertos.

**Evidencia:**

\*Índice de resultados de transparencia  
2019,2020,2021

**CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.**

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

**Subcriterio 7.1. Mediciones de la percepción.**

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<b>Opinión del personal respecto a:</b>		
<p>I) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud, aplica regularmente Encuestas de Percepción a sus servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes de la imagen global de los resultados en las personas y así poder detectar oportunidades de mejora.</p> <p>En la encuesta de clima aplicada en el 2020, el 92 % de los colaboradores indicó que la imagen y el rendimiento de la organización son favorables, el 81% señala que el SNS es el mejor lugar para trabajar y el 92.36% siente orgullo de pertenecer a la institución.</p> <p>En términos de la percepción global en la sociedad, el 97.22% de los colaboradores percibe que al trabajar en el gobierno les permite contribuir al bienestar ciudadano.</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	

	<p>*Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020 <b>Pág. 23; Pág.41 (pregunta No.43); Pág. 56 (Pregunta No.12, 43, 55 y 65).</b></p> <p>*Informe de Encuesta de Percepción a los colaboradores 2022 <b>Pág. 6</b></p>	
2) Involucramiento de las personas de la organización en la de toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.	<p>Durante el proceso de la formulación del PEI 2021 - 2024 se involucró tanto al personal directivo como a los colaboradores de los distintos grupos ocupacionales para la definición y revisión del marco estratégico institucional, propiciando la toma de decisiones y asegurando el conocimiento de la misión, visión y valores.</p> <p>A manera de refrescamiento, se comparte por correo la Misión, Visión y Valores a todos los colaboradores y se aplica anualmente la encuesta de percepción para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes del involucramiento de las personas en la de toma de decisiones.</p> <p>En la encuesta de clima, el 86% de los colaboradores destacaron que los superiores comunican la visión, misión y los valores y el 91.68% indicó que en sus áreas se actúa conforme a los valores que fomenta la institución.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <p>*Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020. <b>Pág. 54 (Pregunta No.37); Pág.56 (Pregunta No.65)</b></p> <p>*Lista de participación para la formulación del PEI 2021 – 2024</p> <p>*Informe de Encuesta de Percepción a los colaboradores 2022. <b>Pag. 6</b></p> <p>*Socialización misión, visión y valores</p>	
3) Participación de las personas en las actividades de mejora.	<p>Se evidencia que el comité de calidad con sus respectivos miembros elabora la Autoevaluación</p>	

	<p>CAF y como resultado se identifican actividades para actualizar el plan de mejora institucional.</p> <p>Además, contamos con el programa “Comparte tu Idea”, el cual fomenta una mentalidad creativa para proponer ideas que impulsen resultados innovadores, brindando un enfoque más práctico e interesante a la hora de mejorar nuestros procesos.</p> <p>En la encuesta de clima, el 88% de los colaboradores descartaron como positivo que sus supervisores les alientan a ser creativos y toman en cuenta otras formas de realizar el trabajo.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Plan de Mejora Institucional  *Informe de Encuesta de Percepción 2022. <b>Pág. 7</b>  *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020. <b>Pág. 53 (Preguntas No. 3, 34 y 48).</b>  *Acta de constitución del Comité de Innovación.  *Plan de Innovación Institucional.  *Lista de participación lanzamiento del concurso comparte tu idea</p>	
<p>4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes con relación a la concientización de las personas sobre posibles conflictos de interés y la importancia de un comportamiento ético. Además, la institución cuenta con el comité de Ética, el cual está habilitado para realizar las evaluaciones correspondientes cuando es denunciado algún conflicto de interés o cuando los colaboradores poseen alguna duda con respecto a una situación que pudiera entrar en conflicto de interés y de esta forma asesorarles cómo proceder.</p>	



	<p>En la encuesta de clima aplicada a los colaboradores del SNS, el 92% señaló como positivo que reconoce que la institución cuenta con un código de ética y el 90% señaló que se proporciona el servicio de manera cordial y respetuoso.</p> <p>Se evidencia que anualmente los colaboradores reciben charla de información y concientización del régimen Ético y disciplinario, tanto por organizaciones externas como interna.</p> <p>A partir del 2022, en el proceso de inducción de personal de nuevo ingreso, El SNS incorporó la entrega a los colaboradores de una carta compromiso, donde estos se comprometen a cumplir con los lineamientos éticos asumidos con la institución.</p> <p>Se evidencia que en el SNS se promueven los valores éticos, a través de los diferentes medios de comunicación de la institución.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020. <b>Pág.53 (Pregunta No.35); Pág.54 (Pregunta No.27); Pág. 56 (Pregunta No.26).</b>  *Informe de Encuesta de Percepción 2022. <b>Pag. 7</b>  *Listado de Participación Charla Régimen Ético y Disciplinario 2021 y 2022  *Compromiso Éticos de los Servidores Públicos del SNS.  *Conformación del Comité de Ética.</p>	
5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.	El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para	

Documento Externo  
SGC-MAP

	<p>conocer su opinión sobre de los diferentes mecanismos de retroalimentación, consulta y diálogo.</p> <p>Además, realiza las encuestas para conocer el nivel de satisfacción de los usuarios frecuentes y potenciales de los servicios internos y retroalimenta a los servidores sobre los resultados obtenidos, tomando en cuenta las recomendaciones y/o sugerencias ofrecidas para mejorar los servicios internos.</p> <p>En el informe de la encuesta de clima aplicada en el 2020, el 86% de los colaboradores indicó que se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Informe de Encuesta de Percepción 2022. <b>Pág. 7.</b>  *Informes encuestas de satisfacción para servicios internos del SNS <b>(Administrativo, Comunicaciones, Recursos Humanos).</b>  *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020. <b>Pág. 54 (Pregunta No.21).</b></p>	
<p>6) La responsabilidad social de la organización.</p>	<p>Anualmente se realiza la encuesta de percepción a los servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes con relación a la responsabilidad social de la organización.</p> <p>El Servicio Nacional de Salud comprometido con el fortalecimiento del bienestar social, el aprovechamiento responsable de los recursos naturales y del medio ambiente, ejecuta una política y Plan de Responsabilidad Social. A través de su Comité de Responsabilidad Social, planifica acciones ecoeficientes enfocadas en promover, propiciar y mantener una cultura de manejo responsable.</p>	

Como muestra de esto tenemos el acuerdo con NUVI, esta persigue crear una cultura de aprovechamiento de residuos, a través de una cultura de reducción, reutilización y reciclaje de residuos plásticos. Acuerdo con RECIEMPRESA con el objetivo de promover entre los colaboradores de la institución una cultura de reducción, reciclaje y valorización de los residuos.

Como parte de la responsabilidad social que el SNS asume con la ciudadanía y los colaboradores, pone en marcha distintas actividades para promover la salud y bienestar integral, dentro de los cuales se encuentran:

- Operativos odontológicos, con la finalidad de fomentar el cuidado preventivo oral
- Jornadas de inclusión social PRIMERO TÚ, con el objetivo de ofrecer exámenes gratuitos de detección de cáncer de mama y próstata, como parte del programa "Chequéate".
- Realiza Jornadas de vacunación contra la Covid-19.
- Implementa la iniciativa "RCP Manos solo Manos", orientada a capacitar a la población en maniobra de reanimación cardiopulmonar con las manos, con el objetivo de dotar a los ciudadanos de los conocimientos necesarios para dar respuesta ante una parada cardíaca.
- Conformación del club de donantes de sangre, objetivo de concientizar, educar y promover la donación de sangre voluntaria, este permitirá a los colaboradores del SNS realizar un aporte

	<p>social de donación de sangre y contribuir de esta forma, a garantizar el acceso a las personas en riesgo que la requieran.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Informe de Encuesta de Percepción 2022. <b>Pág. 8</b></li> <li>*Acuerdo NUVI</li> <li>*Acuerdo RECIEMPRESA</li> <li>*Evidencias de las jornadas de salud. <ul style="list-style-type: none"> <li>• *Conformación del club de donantes de sangre</li> </ul> </li> </ul>	
<p>7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes con relación a la apertura de la organización para el cambio y la innovación.</p> <p>Se evidencia que, en el informe de la encuesta de clima aplicada en el 2020, el 88% de los colaboradores indicó que se buscan nuevas formas de brindar los servicios y el 85% valoró como positivo que en la institución se impulsan los cambios innovadores.</p> <p>El SNS apoya la cultura de innovación y estrategias del cambio a través del Comité de Innovación, mismo que tiene la función de fomentar espacios multidisciplinarios que promuevan ideas innovadoras a través del programa “Comparte tu Idea”, el cual se incentiva la participación de los colaboradores en la identificación de ideas para mejorar los procesos y servicios, cumpliendo así con el plan de Gestión de Innovación del Servicio Nacional de Salud.</p>	

	<p><b>Evidencias:</b></p> <p>*Informe de Encuesta de Percepción 2022. <b>Pág. 8</b></p> <p>*Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020. <b>Pág. 53 (Pregunta No. 3, 34 y 48).</b></p> <p>*Política de Innovación.</p> <p>*Acta de Conformación del comité de Innovación.</p> <p>*Plan de Gestión de Innovación 2022</p>	
<p>8) El impacto de la digitalización en la organización.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes con relación al impacto de la digitalización en la organización.</p> <p>Se evidencia que, en el informe de la encuesta de clima aplicada en el 2020, el 96% de los colaboradores como positivo el uso de las tecnologías, el 93% utiliza las tecnologías para mejorar los procesos, trámites y el 94% informó que posee las habilidades necesarias para el uso de las tecnologías.</p> <p>El SNS ha ido evolucionado en cuanto a la digitalización de sus procesos, incorporando herramientas tecnológicas que permitan a los colaboradores eficientizar sus funciones, reduciendo los tiempos operativos y mejorando la comunicación interna, estas están contenidas en un compendio de herramientas desarrolladas, como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reproductor de vídeos para sala de espera (Comunicación Estratégica).</li> </ul> <p>Web API para fortalecer el Índice Maestro de Personas e integrar con Sistemas internos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Módulo para el registro a la Adherencia al Tratamiento de VIH.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modulo para el registro de resultados de Tuberculosis.</li> <li>• Modulo para el registro de producción de servicios de planificación familiar.</li> <li>• Autoservicios Solicitud de empleos.</li> <li>• Control de transportación</li> </ul> <p><b>Evidencias:</b>  *Informe de Encuesta de Percepción 2022. <b>Pág.8</b>  *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020.  <b>Pág. 58 (Pregunta No. 68, 70 y 71.</b></p>	
<p>9) La agilidad de la organización.</p>	<p>Debido a la crisis sanitaria asociada a la pandemia de la covid-19, la institución tuvo que renovarse, adaptarse y cambiar rápidamente para tener éxito en un entorno turbulento, donde la necesidad de una respuesta rápida conllevó a agilizar los procesos para garantizar la continuidad de las operaciones, como muestra de esto se tiene esquemas de trabajo a distancia (teletrabajo), alternando la asistencia a las oficinas, negociaciones telemáticas, aprovechando las herramientas digitales.</p> <p>El proyecto de telemedicina en cuidados críticos es una muestra de cómo el servicio implementó soluciones ágiles para dar respuesta al covid-19. con el objetivo de interconectar el personal de salud de hospitales provinciales con centros base de alto nivel de complejidad especializados en cuidados críticos.</p> <p>La iniciativa, cuenta con el apoyo de la Cámara Americana de Comercio de la República Dominicana (AMCHAMDR) y la alianza empresarial Sanar una Nación, busca mejorar la calidad del diagnóstico y tratamiento del COVID-19. En esta primera etapa se seleccionó como experto el</p>	

	<p>Centro Cardio-Neuro-Oftalmológico y Trasplante (CECANOT).</p> <p>Los hospitales Juan Pablo Pina de San Cristóbal, además del General y de Especialidades Nuestra Señora de La Altagracia (HGENSA) de Higüey pueden hacer contacto con CECANOT, a través de una plataforma tecnológica de voz, data y video, para socializar mejores prácticas, consensuar una opinión médica sobre casos que lo ameriten, contactar especialistas, compartir información necesaria para evaluar el diagnóstico del paciente inter-consultado.</p> <p><b>Evidencia:</b>  <a href="https://sns.gob.do/noticias/lanzan-proyecto-de-telemedicina-en-cuidados-criticos-de-covid-19/">https://sns.gob.do/noticias/lanzan-proyecto-de-telemedicina-en-cuidados-criticos-de-covid-19/</a></p>	
--	--	--

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>Opinión del personal respecto a:</b>		
<p>1) La capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización (por ejemplo, estableciendo objetivos, asignando recursos, evaluando el rendimiento global de la organización, la estrategia de gestión de RRHH, etc.) y de comunicar sobre ello.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes con relación a la capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización.</p> <p>De acuerdo con los resultados de la encuesta realizada en este año 2022, se evidencia que el personal del SNS considera como favorable en un 72% la capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización.</p> <p><b>Evidencia:</b> *Informe de Encuesta de Percepción 2022 Pág.9</p>	

<p>2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes con relación al diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.</p> <p>De acuerdo con los resultados de la encuesta realizada en este año 2022, se evidencia que el personal del SNS considera como favorable en un 70% el diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.</p> <p>Se evidencia que el 93% de los colaboradores conoce la normativa aplicada en a su trabajo (procedimiento, procesos, entre otros), el 85% implementa propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo y el 93% utiliza eficientemente las tecnologías de la información para mejorar los procesos.</p> <p>El diseño y la gestión de los distintos procesos están visualizado en el mapa de procesos y el manual de procesos del SNS.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Informe de Encuesta de Percepción 2022. Pág. 9  *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020. <b>Pág. 57 (Pregunta No. 49,63); Pág. 58 (Pregunta No.70).</b>  *Manual de Procesos del SNS</p>	
<p>3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.</p>	<p>En el informe de la encuesta de clima aplicada en el 2020, el 87% de los colaboradores indicó que su supervisor distribuye el trabajo de acuerdo con capacidades o competencias y el 92% señaló que su supervisor es austero en el manejo de los recursos del área.</p>	



	<p>Se evidencia que en el SNS las tareas son repartidas y evaluadas a través de los acuerdos de desempeño.</p> <p>Estos acuerdos son socializados y firmados por el supervisor inmediato y el colaborador.</p> <p>El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes con relación al reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020. <b>Pág. 56 (Pregunta No.44 y 61).</b>  *Informe de Encuesta de Percepción 2022. Pág.10  *Reporte de relación de evaluación de acuerdos de desempeño SNS 2020 y 2021  *Procedimiento para Evaluación de Acuerdos de Desempeño</p>	
<p>4) La gestión del conocimiento.</p>	<p>El SNS gestiona el conocimiento a través del contexto de colaboración entre funcionarios, incentivando el intercambio de información y experiencia, como es el caso de la documentación de los procesos, donde se ponen en práctica las mesas técnicas de trabajo con los expertos en dichas áreas y la realización del Benchmarking de Buenas Prácticas en el Servicio, Innovación y Calidad.</p> <p>El SNS dispone de un repositorio de documentos “sharepoint”, mismo que tiene la función de blindar el conocimiento, desarrollar el valor del dato y</p>	

	<p>garantizar el acceso de los funcionarios a los documentos claves de la institución.</p> <p>Dentro del proceso de inducción, tenemos la inducción al cargo, donde se le suministra a los colaboradores información acerca del proceso al cual pertenece, objetivo, metas y principales actividades.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Listado de participación mesas técnicas de trabajo para la elaboración de documentos.          *Imágenes del repositorio de documentos          *Evidencia del Benchmarking de Buenas Prácticas en el Servicio, Innovación y Calidad.          *Formulario de inducción al cargo.          *Informe de Encuesta de Percepción 2022. Pág.10</p>	
<p>5) La comunicación interna y los métodos de información.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes con relación a la comunicación interna y los métodos de información.</p> <p>Se evidencia que el <b>86 %</b> de los colaboradores están de acuerdo con que en el SNS los métodos de comunicación interna y de información son adecuados.</p> <p><b>Evidencia:</b>          *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020. Pág.54</p>	
<p>6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.</p>	<p>Mediante la política interna de Reconocimiento al Mérito se premia el esfuerzo, comportamiento, prácticas o actividades que resulten en un mejor rendimiento y resultados organizacionales positivos de los Colaboradores.</p>	

	<p>Se evidencia que el 84 % de los colaboradores están de acuerdo con que en el SNS se reconoce el logro de resultados. El 82% de los colaboradores indicó que sus supervisores los distinguen cuando logra las metas asignadas.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020. Pág.12 (<b>pregunta No. 1, 32, 46 y 64</b>).          *Política Reconocimiento al Mérito de los Colaboradores          *Fotos de reconocimientos.</p>	
<p>7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.</p>	<p>El SNS dispone de la política para la Gestión de la Innovación, donde se establecen las estrategias que permiten fomentar las actividades de innovación, orientada a la optimización continua de la organización.</p> <p>Además, contamos con el programa “Comparte tu Idea”, el cual fomenta una mentalidad creativa para proponer ideas que impulsen resultados innovadores, brindando un enfoque más práctico e interesante a la hora de mejorar nuestros procesos.</p> <p>Se evidencia que el <b>85 %</b> de los colaboradores están de acuerdo con que en el SNS impulsa cambios innovadores en las áreas de trabajo.</p> <p>El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para percibir el enfoque de la organización para los cambios y la innovación</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Política para la Gestión de la Innovación.          *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020. Pág.53.</p>	

	<p>*Informe de Encuesta de Percepción 2022. Pág. 11</p> <p>*Acta de constitución del Comité de innovación.</p> <p>*Lista de participación lanzamiento del programa comparte tu idea.</p> <p>*Plan de Innovación Institucional</p>	
--	---	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<b>Opinión del personal respecto a:</b>		
1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.	<p>El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes con relación al ambiente de trabajo.</p> <p>Se evidencia que el 85% de los colaboradores en el SNS considera que se concilia con respeto las diferencias que se presentan con los compañeros de trabajo y un 90% considera que recibe un trato de respeto, cordialidad y confianza.</p> <p><b>Evidencias:</b>            *Informe de Encuesta de Percepción 2022.            *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020. (Preguntas No.27 y No.39) Pág.54.</p>	
2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).	<p>El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes con relación al enfoque hacia las cuestiones sociales.</p> <p>Se evidencia que el 81% de los colaboradores en el SNS considera que su trabajo le permite dedicar tiempo a su familia, además un 90% considera que recibe apoyo de la institución cuando se les presenta una urgencia familiar y un 86% considera que se respeta su horario de trabajo.</p>	

	<p><b>Evidencias:</b>  *Informe de Encuesta de Percepción 2022.  *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020.  (Preguntas No.9, No.40 y No.60) Pág.55.</p>	
<p>3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes con relación a la toma en consideración de la igualdad de oportunidades y del trato y comportamientos justos en la organización.</p> <p>Se evidencia que el 80% de los colaboradores del SNS considera que se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres y un 85% considera que se promueve la cultura de la profesionalización.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Informe de Encuesta de Percepción 2022.  *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020.  (Preguntas No.66 y No.67) Pág.46</p>	
<p>4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes con relación a la disposición del lugar de trabajo y las condiciones ambientales de trabajo.</p> <p>Se evidencia que el 85% de los colaboradores del SNS considera que las condiciones ambientales de trabajo en cuanto a la disponibilidad del material necesario para desempeñar sus funciones son favorables y que el 76% considera que existen condiciones de seguridad e higiene en la institución.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Reporte de Encuesta de Percepción 2022.</p>	

\*Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020.  
(Preguntas No.7 y No.8) Pág.34

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>Opinión del personal respecto a:</b>		
<p>I) Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.</p>	<p>El SNS trabaja el desarrollo de competencias a través del Departamento de evaluación del desempeño y capacitación, quien se encarga de realizar la detección de necesidades de capacitación para el desarrollo profesional de los colaboradores y aumentar las habilidades técnicas</p> <p>Se evidencia que el 84% de los colaboradores del SNS considera que en la institución se promueve la cultura de la profesionalización, el 88% considera que los supervisores les permiten cumplir con el programa de capacitación a su supervisado y que 89% aplica dentro de sus funciones el conocimiento adquirido.</p> <p>El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para percibir el enfoque de la organización para el desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.</p> <p><b>Evidencias:</b>            *Informe de Encuesta de Clima Organizacional 2020. (Preguntas No.33, No.47 y No.67) Pág.52.            *Informe Ejecución Capacitaciones 2021            *Informe Ejecución Capacitaciones 2022            *Plan de Capacitación Anual 2021 Servicio Nacional de Salud.            *Plan de Capacitación Anual 2022 Servicio Nacional de Salud.</p>	

	*Informe de Encuesta de Percepción 2022. Pág. 13	
2) Motivación y empoderamiento.	<p>El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes con relación a la motivación y el empoderamiento.</p> <p>Se evidencia que el 81% de los colaboradores del SNS considera que la institución es el mejor lugar para trabajar y un 85% está empoderado de su trabajo impulsando cambios innovadores en su área para mejorar la ejecución de sus funciones.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Reporte de Encuesta de Percepción 2022. Pág. 13  *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020. (Preguntas No.12 y No.34) Págs. 35 y 39.</p>	
3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.	<p>El Servicio Nacional de Salud, realiza anualmente Encuestas de Percepción a los servidores para conocer su opinión sobre los aspectos más relevantes con relación al acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.</p> <p>Se evidencia que el 88% de los colaboradores del SNS considera que se le permite cumplir con la capacitación programada y que el 89% aplica la capacitación recibida para mejorar su desempeño profesional.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Reporte de Encuesta de Percepción 2022. Pág.13.  *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020. (Preguntas No.47 y No.33) Pág.52.  *Informes Trimestrales de Ejecución del Plan de Capacitación 2021</p>	

**Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).**

**I. Resultados generales en las personas.**

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<p>1) Indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas (por ejemplo, nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.).</p>	<p>El SNS cuenta con un Plan de vigilancia, prevención y control de la salud, en este se registran las enfermedades de los empleados, para el año 2021, se reportaron licencias tanto por enfermedad común como los accidentes laborales. Se registró que el 67% de los colaboradores no presentan enfermedades de Morbilidad, mientras que un 16% tiene Hipertensión, un 5% tiene Diabetes, un 5% tiene Asma y el otro 7% otras. Este programa registró las comorbilidades de los colaboradores con la finalidad de, prevención y monitoreo de enfermedades. Trimestralmente se realizan las auditorías médicas, a través de las cuales se registra el personal que está de licencia y el seguimiento de los casos.</p> <p>Contamos el reporte de quejas, reclamos y sugerencias, este registra las manifestaciones por parte de los empleados, capturadas a través del buzón de quejas reclamos y sugerencias virtual y físico. Para el 2021 se reportaron un total de 9 registros.</p> <p><b>Evidencias:</b>            *Informe De Evaluación Médica.            *Informe trimestral de Auditoria Medica            *Reporte de Salud Ocupacional 2021.            *Reporte de Quejas, reclamos y sugerencias.            *Plan de Mejoras buzón de quejas, reclamos y Sugerencias</p>	
<p>2) Nivel de participación en actividades de mejora.</p>	<p>En el Servicio Nacional de Salud, se evidencia un alto nivel de participación e involucramiento de los colaboradores en las actividades que promueven</p>	



	<p>mejoras en los procesos, actualmente contamos con el Programa “Comparte tu Idea”, a través del cual se han recibido un total de 22 propuestas de mejoras, las cuales serán evaluadas posteriormente y se seleccionarán aquellas propuestas que cumplan con los criterios de evaluación de : Creatividad, Impacto, Viabilidad económica y Viabilidad de tiempo.</p> <p><b>Evidencia:</b> *Reporte de buenas prácticas.</p>	
3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.	<p>El SNS, mediante el comité de ética se registran los reportes de dilemas éticos o posibles conflictos de intereses. Para el año 2020 se registraron un total de 2 dilemas éticos y para el 2021 un total de 0.</p> <p><b>Evidencia:</b> *Reporte dilemas éticos</p>	
4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.	<p>Como parte del compromiso con la responsabilidad social que asume el SNS, pone en marcha la campaña “Elige bien”, con el objetivo de concientizar a la ciudadanía sobre la importancia de la responsabilidad individual para alcanzar el bienestar colectivo ante la pandemia del coronavirus. Promueve una cultura de aprovechamiento de residuos, con la reutilización y reciclaje de residuos plásticos a través de la firma del convenio con NUVI.</p> <p>El SNS promueve la donación de sangre a través de las diferentes jornadas de donación de sangre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– DCOM-PI-003 Responsabilidad Social.</li> <li>– Acciones de Responsabilidad Social.</li> <li>– Campaña “Elige bien”.</li> <li>– Jornada de donación de sangre.</li> </ul>	

	<p><b>Evidencia:</b> *Convenio NUVI y SNS</p>	
<p>5) Indicadores relacionados con las capacidades de las personas para tratar con los ciudadanos/clientes y para responder a sus necesidades (por ejemplo: número de horas de formación dedicadas a la gestión de la atención al ciudadano/ cliente, número de quejas de los ciudadanos/clientes sobre el trato recibido por el personal, mediciones de la actitud del personal hacia los ciudadanos/clientes).</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud en una constante búsqueda de mejorar el servicio que se brinda a los ciudadanos/clientes imparte a sus colaboradores capacitaciones relacionadas a los Procesos de los Servicios de Atención al usuario bajo el Enfoque de Humanización de los Servicios de Salud. Durante el año 2021, se impartieron un total de 44 horas dedicadas a talleres bajo este enfoque y se capacitaron total de 401 participantes.</p> <p>Además gestiona oportunamente la atención brindada a los ciudadanos/clientes a través del monitoreo y seguimiento de sus quejas, sugerencias y reclamaciones bajo la responsabilidad del Departamento de Atención al Usuario que registra un alto nivel de eficiencia en la respuesta brindada, siendo 1 día el tiempo promedio registrado para dar respuesta a las quejas, reclamaciones y denuncias; Se registra un total de 1,548 de Solicitudes recibidas de las cuales, 70 corresponden a quejas, reclamaciones y denuncias.</p> <p><b>Evidencias:</b> *Talleres Humanización Servicios de Salud. *Reporte de Quejas, reclamos y sugerencias 2021</p>	

**2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.**

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<p>1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones.</p>	<p>Durante el periodo enero-diciembre 2021 se evaluaron un total de 58,557 servidores incrementando en un 11% en relación con el periodo del 2020, en cual se evaluaron un total de 52,573 servidores.</p>	

Documento Externo  
SGC-MAP

	<p>Además, se registró una cantidad de 54,601 servidores con calificaciones de desempeño mayores a 85%, representando un 93% del total de colaboradores evaluados.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Comparativa productividad resultados de las evaluaciones 2020 – 2021.  *Consolidada evaluación del desempeño 2021.  *Evaluación del Desempeño SNS Ener-diciembre 2020.  *Informe Técnico Proceso de Evaluación del Desempeño 2020.</p>	
2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.	<p>Se evidencia que en el SNS para el 97% de los colaboradores es indispensable el uso de diversas tecnologías de la información y comunicaciones para el desempeño de sus funciones y que un 93% utiliza eficientemente las tecnologías de la información para mejorar los procesos, trámites y servicios.</p> <p><b>Evidencia:</b>  *Informe Encuesta de Clima Organizacional 2020. (Preguntas No.68 y No.71) Pág.58</p>	
3) Indicadores relacionados con el desarrollo de las capacidades y/o habilidades. Por ejemplo, tasas de participación y de éxito de las actividades formativas, eficacia de la utilización del presupuesto para actividades formativas.	<p>Se evidencia que el SNS tiene un alto nivel de efectividad en cuanto a la ejecución de sus actividades formativas, alcanzando un 97% de cumplimiento de sus capacitaciones ejecutadas y las programadas en el 2021.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Plan Anual de Capacitación 2021.  Informes Trimestrales de Capacitación 2021</p>	
4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.	<p>El SNS otorga anualmente el bono de evaluación de desempeño donde se retribuye al colaborador que alcanza niveles satisfactorios (&gt;=85%) y el bono por el cumplimiento de los indicadores de SISMAP</p>	

Documento Externo  
SGC-MAP

	<p>función Pública (&gt;=80%). Para los servicios regionales de salud y establecimientos de salud, coordina y ejecuta anualmente un evento donde felicita y reconoce los primeros lugares alcanzados en su Programa de Desempeño Hospitalario. En adición, y durante el aniversario de la institución se realiza una premiación para reconocer a los colaboradores destacados del nivel central. Además, ha formulado una política de Gestión de la Innovación y Programa de Ideas que busca premiar las propuestas de mejora ganadoras sugeridas por los empleados.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Política Gestión de la Innovación y Programa de Ideas.</li> <li>*Comunicación aprobación bonos.</li> <li>*Fotografía evento programa de desempeño hospitalario.</li> <li>*Fotografía premiación colaboradores destacados aniversario SNS.</li> </ul>	
--	---	--

**CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.**

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

**Subcriterio 8.1. Mediciones de percepción, respecto a:**

Documento Externo  
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<b>Opinión de la sociedad respecto a:</b>		
<p>I) Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional. Por ejemplo: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud) apoyo financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias.</p>	<p>El SNS está comprometido a influir de manera positiva en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes, mediante el desarrollo de iniciativas de impacto directo a la ciudadanía.</p> <p>Se evidencia que la institución busca mejorar la calidad de vida de los ciudadanos mediante la ejecución de distintas jornadas de inclusión social, acercando los servicios especializados a la comunidad.</p> <p>Desde la Dirección de Materno Infantil y Adolescentes se ejecutan acciones de seguimiento oportuno a nuestros niños, niñas y adolescentes, como se evidencia el taller “ El camino hacia tus sueños”, impartido en la comunidad de nizao, a fin de fortalecer la identidad y autoestima de los niños y adolescentes, así como orientarles sobre la importancia de establecer un proyecto de vida.</p> <p>También, mediante la unión al programa Tapitas por Quimio, el SNS contribuye con una iniciativa social que impacta directamente a segmentos de población vulnerables.</p> <p>En ese sentido, de acuerdo con un estudio de percepción realizado, al preguntar sobre el Impacto social del SNS un promedio de 82% de los ciudadanos que participaron de la encuesta, perciben estar satisfechos.</p>	

	<p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Imágenes de jornadas de Salud (cáncer, donación de sangre, ruta comunitaria, jornadas de inclusión social)</li> <li>*Captura Instagram taller ‘‘El camino hacia tus sueños</li> <li>*Maternidad Evangelina Rodríguez se une a campaña tapitas x quimio para preservar medio ambiente (snsdigital.gob.do)</li> <li>*Informe de Encuesta de Percepción de los Grupos de Interés del SNS 2022</li> </ul>	
<p>2) La reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad; por ejemplo, con la compra de productos de comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.).</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud, contribuye directamente en la sociedad, tanto en miras de preservar la salud de la ciudadanía como a nivel económico; muestra de esto es la contratación de nuevo personal de salud entre los meses de agosto 2020 y abril 2021, donde se designaron 5,053 nuevos colaboradores para brindar servicios dentro de los establecimientos de atención de la red pública al igual que del Sistema Nacional de Emergencias 911, produciendo un impacto positivo en la reputación de la organización.</p> <p>Se evidencia que el SNS, dentro del marco de la responsabilidad social, ha realizado diversas acciones relacionadas a contribuir con la sostenibilidad ambiental.</p> <p>Desde el año 2020 tiene un convenio con Nueva Vida para los Residuos (NUVI), para la recolección y entrega de las botellas plásticas que se generan producto de los consumos y utilización por parte de los empleados.</p>	

	<p>También se han desplegado campañas vía redes sociales, promoviendo el cuidado al medio ambiente.</p> <p>Todas estas acciones han permitido, obtener una valoración de un 67% en el estudio de percepción institucional recientemente realizado.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Inclusión laboral colaboradores SNS y 911          *Acuerdo de colaboración SNS y NUVI          *Imágenes redes sociales campaña de medio ambiente          *Informe de Encuesta de Percepción de los grupos de Interés del SNS 2022</p>	
<p>3) Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.</p>	<p>El SNS comprometido con la inclusión social ha realizado acciones que contribuyen al fortalecimiento social y que benefician directamente a las personas en situación de desventaja.</p> <p>Desde el año 2021, el SNS tiene un acuerdo con la ADOSID, mediante el cual se pondrá en operación el Dispensario Médico y Terapia a niños, niñas, jóvenes y adultos con condición de Síndrome de Down dentro del red pública de salud.</p> <p>También se han desarrollado buenas prácticas inclusivas para las personas con discapacidad, como lo es la accesibilidad al portal web institucional de del SNS, que facilita el acceso</p>	

	<p>a la información de las personas con discapacidad visual.</p> <p>Por otra parte, se fomenta y se acciona a favor de la inclusión laboral de personas con necesidades especiales dentro del red pública de salud. En se sentido, el nivel de satisfacción por parte de la ciudadanía es de un 64%</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Acuerdo SNS y ADOSID  *Imágenes de personal contratado con necesidad especial  *SNS digital habilitación del servicio de atención adolescentes con síndrome de Down.  *SNS recibe reconocimiento por buenas prácticas de inclusión (snsdigital.gob.do)  *Captura accesibilidad portal web SNS  *Informe de Encuesta de Percepción de los grupos de Interés del SNS 2022</p>	
<p>4) El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo, la toma de decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros.</p>	<p>El SNS como institución del gobierno central, contribuye al desarrollo económico a través del fortalecimiento de los servicios de salud, que brinda a través de los centros de atención de la red pública.</p> <p>Muestra de esto, lo es el fortalecimiento de la capacidad operativa del Sistema 911 a nivel nacional, mediante la integración de nuevo personal, lo que impacta significativamente en la dinamización de la economía de las comunidades donde se refuerza este servicio.</p> <p>El estudio de percepción realizado a beneficiarios de los servicios que brinda la</p>	



	<p>institución, y su impacto en el desarrollo económico indica que se encuentra satisfecha en un 59 %.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Jornada de reclutamiento personal para expansión 9-1-1 en provincias fronterizas(snsdigital.gob.do)          *SNS designa 386 nuevos colaboradores e incorpora 22 ambulancias al sistema 911 (snsdigital.gob.do)          *Informe de Encuesta de Percepción de los grupos de Interés del SNS 2022</p>	
<p>5) El impacto de la organización en la calidad de la democracia, la transparencia, el comportamiento ético, el estado de derecho, la apertura, la integridad y la igualdad.</p>	<p>Se evidencia que el SNS tiene un fuerte compromiso con la transparencia, obteniendo en promedio un porcentaje de cumplimiento de un 97% en la evaluación realizada por la Dirección de Ética y Transparencia Gubernamental.</p> <p>Los esfuerzos desarrollados por la entidad para garantizar la accesibilidad y transparencia en sus acciones, a la vez que sus actores esbozan un comportamiento ético, han dado como resultado que hoy en día nuestros ciudadanos clientes se encuentren sobre el 70% de satisfacción respecto la transparencia y accesibilidad.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Reportes Monitoreo de Estandarización de Divisiones de Transparencia 2021, Resolución núm. 002-2021.          *Informe de Encuesta de Percepción de los grupos de Interés del SNS 2022</p>	
<p>6) El impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.</p>	<p>Como parte del impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, el SNS ha demostrado compromiso a través de acuerdos de</p>	

	<p>colaboración con NUVI, que es la mayor alianza privada que persigue crear una cultura de reducción, reutilización, reciclaje y aprovechamiento de residuos. El SNS se ha enrolado como un punto de recolección NUVI.</p> <p>Con la finalidad de sensibilizar y promover la sostenibilidad medioambiental, el SNS ha ejecutado acciones mediante las cuales motiva el ahorro de los recursos, a través de campañas vía las redes sociales, promoviendo la preservación de los recursos naturales, y motivando la reducción de los desechos.</p> <p>En este sentido, en el estudio de percepción realizado a nuestros ciudadanos/clientes fue cuestionado la calidad y cantidad de las actividades que se realizan para cuidar el medio ambiente, obteniendo una valoración de 63% en los niveles de satisfacción.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Informe de Encuesta de Percepción de los grupos de Interés del SNS 2022.  *Imágenes redes sociales campaña de medio ambiente</p>	
<p>7) Opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético (respeto de los principios y valores de los servicios públicos, como la igualdad, permanencia en el servicio, etc.).</p>	<p>Los esfuerzos desarrollados por la entidad para garantizar la accesibilidad y transparencia en sus acciones, a la vez que sus actores esbozan un comportamiento ético, han dado como resultado que hoy en día nuestros ciudadanos/clientes se encuentren sobre el 74% de satisfacción respecto la transparencia y accesibilidad, siendo los aspectos mayor valorados nuestros horarios de servicios, la disposición de las instalaciones, la seguridad en</p>	

	<p>el manejo de la información y el nivel de transparencia de la institución.</p> <p><b>Evidencia:</b> *Informe de Encuesta de Percepción de los grupos de Interés del SNS 2022</p>	
--	---	--

**Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.**

**Indicadores de responsabilidad social:**

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<p>I) Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos (por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas).</p>	<p>El SNS a través de su Comité de Responsabilidad Social, planifica acciones ecoeficientes enfocadas en promover, propiciar y mantener una cultura de manejo responsable con los recursos puestos a nuestra disposición a fin de propiciar una cultura sostenible a favor del medio ambiente.</p> <p>Como parte de las acciones realizadas por el Comité, se procedió a la implementación de políticas institucionales de medio ambiente y plan de responsabilidad social.</p> <p>También se ha desarrollado campañas internas enfocadas al ahorro y uso de los recursos como agua, electricidad, entre otros.</p> <p><b>Evidencias:</b> *DCOM-PI-002 V2 Política de Protección del Medio Ambiente *DCOM-PI-003 VI Política de Responsabilidad Social</p>	

	<p>*Plan de Responsabilidad Social Institucional (RSI-SNS)</p> <p>*Correos internos de campañas de ahorro de recursos.</p>	
<p>2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.</p>	<p>El SNS se reúne con los diferentes grupos de interés y autoridades relevantes de la comunidad, con una frecuencia acorde a las necesidades de estos, con la finalidad de que se ofrezcan servicios con calidad y en favor del bienestar de los usuarios y profesionales del sector salud. A la vez, se da respuesta oportuna a las inquietudes recibidas mediante los diferentes canales de contacto establecido.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <p>*Captura Instagram Reunión Autoridades Relevantes</p> <p>*Notas de prensa con las reuniones con las diferentes organizaciones:</p> <p>*Director SNS se reúne con gremios de salud.</p> <p>*SNS y CMD avanzan en temas que favorecen a los galenos.</p> <p>*SNS sostiene primer acercamiento con CMD.</p>	
<p>3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).</p>	<p>Las actividades que se realizan son reportadas por los medios de divulgación, tanto tradicionales como alternativos. Esto permite difundir el accionar del SNS para brindar ayuda y servicios a todos los interesados. Casi la totalidad de lo difundido sobre la institución es positiva, lo que nos motiva a trabajar con ahínco por un país mejor.</p> <p>Con el objetivo de fortalecer la cobertura de las actividades realizadas por el SNS, se realizan monitores mensuales de publicaciones los cuales</p>	

	<p>miden el grado de cobertura positiva y negativa; Esto ha dado como resultado crecimiento del seguimiento por parte de la ciudadanía en las Redes Sociales y los medios.</p> <p>Tal es el caso del último informe de publicaciones relacionadas con las apariciones del SNS, en medios impresos y digitales, 245 fueron positivas, 24 neutrales y 03 negativas.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Informes de Monitoreo de Presencia del Servicio Nacional de Salud en la Prensa meses de: marzo, abril y mayo 2021  *Reporte de publicaciones en RRSS 2021</p>	
<p>4) Apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo: tipos de programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc.).</p>	<p>Se evidencia que el SNS desarrolla acciones de apoyo como empleador, a los diferentes sectores de la población, especialmente enfocadas a personas socialmente desfavorecidas.</p> <p>Muestra de lo anterior, es la inclusión laboral de personas con discapacidad a las actividades operativas de la institución.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Imagen de colaboradora con Síndrome de Down</p>	
<p>5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.</p>	<p>El SNS a través de la Dirección de Laboratorio Clínico, realizó acciones de carácter filantrópico, como es la juramentación del 1er comité gestor del Club de Donantes de Sangre de la institución, producto de la creación de la guía institucional para la conformación de los clubes de donantes de sangre n. Actualmente cuenta con donantes de sangre, colaboradores solidarios, identificados con esta causa, quienes</p>	

	<p>consideran que donar es un regalo valioso que todos podemos hacer.</p> <p><b>Evidencias:</b>          *Nota de Prensa Juramentación de Comité Gestor de Club de Donantes de Sangre.          *Captura SRSM inicia 2da jornada voluntaria de donación de sangre          *DLC-PI-001 vI Guía para la Conformación de los Clubes de Donantes de Sangre</p>	
<p>6) Intercambio productivo de conocimientos e información con otros (número de conferencias organizadas por la organización, número de intervenciones en coloquios nacionales e internacionales, benchmarking, otros).</p>	<p>Nuestra institución está consciente de que el intercambio de conocimientos, o aprendizaje, es una manera eficaz de compartir, repetir y ampliar las experiencias positivas es por ello que constantemente promueve la participación del personal en espacios y actividades de intercambios de experiencia.</p> <p>Desde la Dirección de Odontología, se propició el 1er Simposio para el Fomento de la Salud Bucal de Latinoamérica, en el cual surgieron iniciativas y propuestas a los servicios regionales de salud para el fomento de la salud bucal.</p> <p>En ese mismo orden, desde la Dirección de Emergencias Médicas, se llevó a cabo el 1er Simposio de Coordinación de Medicina de Emergencia y Atención Prehospitalaria, con el objetivo de fortalecer las unidades de gestión y regulación de traslados y fomentando la integración de colaboradores del componente 911 y las salas de emergencia.</p>	

También se promueve la participación a nivel internacional, teniendo la institución una participación como expositor en panel de Seminario sobre Emergencias Médicas Prehospitalarias, realizado en la Republica del Salvador.

El SNS, participó en un intercambio de buenas prácticas en la prestación de servicios a personas viviendo con VIH y SIDA, llevado a cabo en Brasil, y contó con la participación de las direcciones de Asistencia la Red, Laboratorio Clínico e Imágenes y personal de TIC, con acompañamiento del Ministerio de Salud de Brasil y Técnicos de CDC Brasil.

La Dirección de Materno Infantil y Adolescentes impartió una capacitación virtual sobre “Cuidado Prenatal y Atención de Emergencias Obstétricas en el contexto de la pandemia COVID-19”, con la finalidad de fortalecer los conocimientos del personal de obstetricia que labora en los diferentes centros de salud a nivel nacional.

El SNS y el Ministerio de Salud Pública llevaron a cabo una jornada de capacitación sobre el Modelo Integrado de Atención a la Coinfección TB/VIH, dirigido a todo el colaborador de los servicios de tuberculosis y personal clínico de los Servicios de Atención Integral (SAI) de la Regional Este.

También se impartió el taller “Consolidación y Validación de la Programación de

	<p>Medicamentos e Insumos para el 2022”, con el objetivo de reforzar los niveles de accesibilidad de la población a medicamentos esenciales de calidad y de forma oportuna.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Simposio y Seminario de Salud</li> <li>*Benchmarking Internacionales</li> <li>*Talleres Internos</li> <li>*SNS imparte capacitación sobre cuidado prenatal y atención-Emergencia-Obstétrica</li> <li>*SNS y MSP inician capacitación sobre modelo integrado de coinfección- TB -VIH.</li> <li>*SNS imparte taller al SRSE sobre Programación de Medicamentos e Insumos para el 2022-2</li> </ul>	
<p>7) Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas).</p>	<p>Nuestra organización despliega programas que contribuyen a la mitigación y prevención de potenciales riesgos para la salud, tal es el caso de la campaña “Elige Bien” que tiene por finalidad concientizar a la ciudadanía sobre la importancia de la responsabilidad individual para alcanzar el bienestar colectivo ante la pandemia del coronavirus.</p> <p>De manera constante a través de SNS Digital y redes sociales institucionales se trabaja en la publicación de contenidos orientados a la prevención de enfermedades, tales como: prevención de enfermedades mentales, prevención del cáncer de colon, entre otras.</p> <p>Desde la Dirección de Recursos Humanos, se realizan aprestos para el fortalecimiento de la gestión de riesgos de salud y accidentes, basados en los lineamientos de la IDOPRIL,</p>	



	<p>mediante la utilización de instrumentos de colección de información relacionado a eventos laborales.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Campana: “Elige Bien”  *Notas de Prensa de Prevención de Enfermedades  *DGH-FO-035 Matriz de Registro de Accidentes y Enfermedades Laborales.</p>	
<p>8) Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).</p>	<p>Se evidencia que el SNS cuenta con políticas de responsabilidad social y protección al medio ambiente y, a la vez ejecuta acciones de reducción de residuos, consumo responsable del agua corriente y energía eléctrica, entre otras.</p> <p>Una de las acciones se evidencia con la jornada de reforestación realizada, en donde contó con la participación voluntaria de 26 colaboradores, en la siembra de 600 árboles de cedro, caoba hondureña y mara, en la comunidad de monte plata.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *DCOM-PI-003VI Política de Responsabilidad Social  *DCOM-PI-002 v2 Política de Medio Ambiente.  *Acciones de Responsabilidad Social</p>	

**CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.**

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

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<p>1) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.</p>	<p>Los esfuerzos que se realizan desde SNS para el fortalecimiento de la Red Pública de Salud en función a la entrega de equipos, remozamientos, apertura de nuevos establecimientos, entre otros,</p>	

Documento Externo  
SGC-MAP

han logrado impactar; la producción de servicios y productos ofrecidos los cuales muestran un aumento sostenible en los últimos 3 años, donde la población ha recibido los servicios de consultas, emergencias, hospitalización, servicios diagnósticos y procedimientos quirúrgicos, un ejemplo es el servicio de Laboratorio en el cual se ofrecieron en el año 2020 un total de 12,983,831 servicios a los usuarios a nivel nacional, mientras que en el año 2021 se ofrecieron 18,430,303, para un aumento de un 42% en la prestación de este servicio. Evidencia de aumento en los demás servicios en el Repositorio de Información y Estadísticas de Servicios de Salud (RIES)/ Producción de Servicios.

En el Servicio Nacional de Salud se asegura la respuesta en el servicio de Pasantías Médicas de Ley y Post-grado como se evidencia en las estadísticas de la cantidad de solicitudes atendidas en los años 2019, 2020 y 2021 donde en el año 2019 fueron recibidas y procesadas 1,785 solicitudes, mientras que en el año 2020 siendo afectados por la pandemia COVID-19 se continuó con el servicio respondiendo a 1,551 y ya para el 2021 se exhibe un aumento con relación al 2019 de 65% logrando atender en este último año 2,762 solicitudes de pasantías médicas y Post-grado.

En términos de calidad del servicio, se confirma con los resultados del nivel de cumplimiento en el monitoreo de la carta compromiso del SNS, logrando resultados de percepción del servicio de Pasantías en el atributo Amigabilidad de la plataforma 90% en el año 2020 y 98% en el año 2021, mientras que para el atributo Tiempo de Respuesta un 100% en el 2020 y 100% en el año 2021.

	<p><b>Evidencias:</b>  *Reporte de Producción de Servicios años 2020, 2021 y 2022.  *Relación de Solicitudes de Pasantías Médicas de Ley años 2019, 2020 y 2021.</p>	
<p>2) Resultados en términos de “Outcomes” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).</p>	<p>El impacto de las ejecutorias de la institución se evidencia en los beneficiarios de los servicios ofrecidos y de los programas de salud ejecutados, que son recibidos por una parte importante de la población.</p> <p>Se muestra en las estadísticas de la producción de servicios de las 9 Servicios Regionales de Salud del SNS distribuidos para asegurar la atención en salud en toda la geografía nacional, además, en la cantidad de beneficiarios directos de los programas: Tuberculosis, Malaria, VIH, Cáncer, Diálisis, etc. Los programas 41 y 42 del Programa Orientado a Resultados toman en cuenta para su aplicación criterios como el difícil acceso a los servicios por partes de los pacientes por la ubicación geográfica, nivel de pobreza, porcentaje de pacientes coinfectados y otros indicadores que aseguran estos beneficios para los más vulnerables.</p> <p>También, se observa la cantidad de beneficiados de las diferentes provincias por las jornadas de salud desarrolladas como son las Jornadas Odontológicas, Vacunación, Pruebas COVID y otras.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Informes Jornadas de Odontología 2021 y 2022  *Informes Reporte Pruebas COVID 2020 al 2022.  *Reporte Proyecto Cáncer de mama y próstata, desnutrición.  *Reporte Pacientes Bajo Programa Diálisis Peritoneal</p>	

	*Informe Programa Orientado a Resultados (41 y 42).	
3) Resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.	<p>El Servicio Nacional de Salud ha programado y ejecutado 5 evaluaciones comparativas en el 2021. Sus resultados han permitido elevar el desempeño de los establecimientos de salud, y por tanto, mejorar en cantidad y calidad, los servicios ofrecidos a la población, lo cual se evidencia en nuestro repositorio de estadísticas. Los productos derivados de dichas evaluaciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El primer manual de procedimientos asistenciales a ser utilizado por la red pública nacional para guiar sus procesos, producto de acercamientos realizados con hospitales autogestionados: Hugo Mendoza, Ney Arias Lora y Reynaldo Almánzar.</li> <li>• Desarrollo y lanzamiento primera fase de SISMAP SALUD, junto al MAP, que busca medir el grado de desarrollo de la gestión hospitalaria, en términos de calidad, prestación de los servicios, administración institucional y rendición de cuentas.</li> <li>• Programa de ranking hospitalario, otro sistema de monitoreo que toma algunos fundamentos de SISMAP SALUD y agrega indicadores de alta relevancia para mejorar el rendimiento administrativo/financiero en los hospitales.</li> </ul> <p><b>Evidencias:</b>  *Manual de Procedimientos Asistenciales CEAS  *Informes de Resultados SISMAP Salud</p>	

	<a href="https://repositorio.sns.gob.do">https://repositorio.sns.gob.do</a>																									
4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.	<p>La institución, comprometida con el fortalecimiento institucional, suscribe acuerdos y/o convenios con organismos públicos y privados, con la finalidad de propiciar la mejora de los servicios brindados.</p> <p>Se evidencia el compromiso del SNS en mantener relaciones con autoridades y organizaciones afines. Para el año 2018 se firmó un total de 1 acuerdo, para el año 2021 el número total fue de 6 acuerdos firmados y para el año en curso (2022) se han firmado un total de 6 acuerdos hasta la fecha.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Matriz de Acuerdos y Convenios del SNS  *Acuerdos varios</p>																									
5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.	<p>La institución reporta mensualmente a la MAE y a los gestores involucrados, los resultados obtenidos en los Indicadores Gubernamentales, establecidos por distintos órganos rectores, y gestionados a través del Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP). Las desviaciones dan lugar a mesas de trabajo entre los actores requeridos para ejecutar acciones que permitan mejorar nuestro desempeño en los mismos.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicadores</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SISMAP</td> <td>84%</td> <td>88%</td> <td>86%</td> </tr> <tr> <td>Transparencia Gubernamental</td> <td>92%</td> <td>99%</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>Cumplimiento Ley 200-04</td> <td>87%</td> <td>100%</td> <td>98%</td> </tr> <tr> <td>iTICge</td> <td>90%</td> <td>99%</td> <td>92%</td> </tr> <tr> <td>NOBACI</td> <td>98%</td> <td>99%</td> <td>28%</td> </tr> </tbody> </table>	Indicadores	2019	2020	2021	SISMAP	84%	88%	86%	Transparencia Gubernamental	92%	99%	95%	Cumplimiento Ley 200-04	87%	100%	98%	iTICge	90%	99%	92%	NOBACI	98%	99%	28%	
Indicadores	2019	2020	2021																							
SISMAP	84%	88%	86%																							
Transparencia Gubernamental	92%	99%	95%																							
Cumplimiento Ley 200-04	87%	100%	98%																							
iTICge	90%	99%	92%																							
NOBACI	98%	99%	28%																							

SNCP	93%	96%	90%
Gestión Presupuestaria	98%	97%	N/D

En el 2021 fuimos evaluados por el Ministerio de Administración Pública como parte de la última etapa del proceso de actualización del modelo CAF en la institución, obteniendo las siguientes calificaciones en la Evaluación de Desarrollo Institucional (EDI), las cuales muestran una variación significativa favorable entre un periodo y otro de casi 10 puntos porcentuales:

**EDI Marzo 2021: 77.8%**

**EDI Noviembre 2021: 87.5%**

**Evidencias:**

\*Informes de indicadores gubernamentales 2019/2020/2021

\*Informe resultados EDI

6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.

Con la eficientización mediante automatización y simplificación del servicio de Solicitud de Pasantías de Ley y Post Grado, se evidencia un aumento en el tiempo de procesamiento y respuesta a las solicitudes, dando respuesta a 1,785 en 2019, 1,551 en el 2020 manteniendo la atención a pesar de la pandemia y un aumento significativo de un 54% comparando años 2019 y 2021 donde en este último fueron atendidas 2,762 solicitudes.

El SNS ha realizado esfuerzos para aumentar la capacidad de respuesta del Sistema de Emergencias 911, se ha enfocado en el aumento de unidades de respuesta, capacitación del personal y monitoreo a la calidad del servicio.

	<p>Con el proyecto Gestión de Citas Médicas implementado por el SNS en 5 hospitales de la red, al mes de marzo 2022 en general se han agendado <b>416,910</b> citas médicas, lo que representa para el usuario un ahorro significativo en tiempo y costos de traslado pues pueden hacer sus citas y dar seguimiento a través del centro de llamadas (Call Center Gestión de Citas *753)</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Relación de Solicitudes de Pasantías Médicas de Ley años 2019, 2020 y 2021.  *Reporte Gestión de Citas general a marzo 2022</p>																
<p>7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.</p>	<p>A través del cumplimiento de los requisitos, lineamientos o estándares, establecidos por los distintos órganos rectores, tales como la aplicación del decreto núm. 211-10 que establece de carácter obligatorio la implementación de CAF y CCC, hemos logrado una gestión pública mejorada y eficiente que se traduce en un incremento de la satisfacción de nuestros usuarios a través del tiempo.</p> <table border="1" data-bbox="787 927 1310 1149"> <thead> <tr> <th>Resultados CCC</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Percepción de la Amigabilidad de la plataforma</td> <td>90%</td> <td>98%</td> </tr> <tr> <td>Cumplimiento tiempo de respuesta</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="787 1187 1310 1295"> <thead> <tr> <th>Resultados CAF</th> <th>Mar 2021</th> <th>Nov. 2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EDI</td> <td>77.8%</td> <td>87.5%</td> </tr> </tbody> </table>	Resultados CCC	2020	2021	Percepción de la Amigabilidad de la plataforma	90%	98%	Cumplimiento tiempo de respuesta	100%	100%	Resultados CAF	Mar 2021	Nov. 2021	EDI	77.8%	87.5%	
Resultados CCC	2020	2021															
Percepción de la Amigabilidad de la plataforma	90%	98%															
Cumplimiento tiempo de respuesta	100%	100%															
Resultados CAF	Mar 2021	Nov. 2021															
EDI	77.8%	87.5%															

Documento Externo  
SGC-MAP

Además, en el Índice de Uso TIC e Implementación de Gobierno Electrónico en el Estado (iTICge), el SNS ha obtenido calificaciones sobresalientes a través del tiempo y las recertificaciones de las normas NORTIC A2, A3, A1, A5 y E1, lo cual evidencia nuestros esfuerzos en el cumplimiento de los estándares de transparencia, datos abiertos y gobierno digital.

Indicador	2019	2020	2021
iTICge	90%	99.2%	92.45%

Por otra parte, se evidencia en los resultados del indicador: uso del sistema nacional de compras y contrataciones públicas (SNCP), el cumplimiento de las diferentes etapas del proceso de compra hasta la adjudicación, firma, administración y gestión de contratos, de acuerdo con lo establecido en la Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones.

Indicador	2019	2020	2021
SNCP	93%	96%	90%

En cumplimiento al Decreto núm. 217-2020 que indica el traspaso de la Dirección General de Emergencias Médicas como órgano desconcentrado del Ministerio de Salud Pública a conversión de la Dirección de Emergencias Médicas del Servicio Nacional de Salud, se presentan logros, evidenciados en el aumento progresivo de la cobertura, accesibilidad, integración y asistencia prehospitalaria de Emergencias Extrahospitalarias que constituyen la integración de nuevas provincias al Sistema Nacional de Atención a Emergencias 9.1.1. de la República Dominicana.



	<p>La entidad muestra buenas prácticas en la implementación de las reformas del Estado y las disposiciones legales. Para los años 2019 y 2020, adiciona a su patrimonio activos (instalaciones físicas, vehículos, maquinarias, RRHH) procedentes del hoy disuelto Instituto Dominicano de Seguros Social, y del Ministerio de Salud Pública, al ser traspasada la Dirección de Emergencias Médicas al SNS. Un total de 6600 profesionales de la salud y personal administrativo pasan al SNS, siendo incorporados a los diferentes establecimientos de la red, permitiendo el cierre de brecha de personal identificado. El impacto económico alcanzó un monto de RD\$28,110,736.78 de pesos mensuales.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Informes de indicadores gubernamentales</li> <li>*Informes de resultados EDI</li> <li>*Informes de monitoreo CCC 2020-2121-2022</li> <li>*Reporte de Unidades de Asistencia 2020-2021</li> <li>*Reporte de Asistencias prestadas 2020 vs 2021</li> <li>*Reporte de Preposiciones (Cobertura) del 9.1.1 2020-2021</li> <li>*Decreto núm. 217-2020.</li> <li>*Decreto 9-17 que disuelve el IDSS</li> <li>*Actas de traspaso de Bienes Transferidos.</li> <li>*Relación de personal transferido.</li> </ul>	
--	---	--

**Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.**

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Eficiencia de la organización en términos de:		
1) Gestión de los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del	Se evidencia que el SNS es reconocido por alto Ranking en capacitación del SISMAP, mostrando para el año 2021 un 90% de nivel de cumplimiento	

Documento Externo  
SGC-MAP

<p>conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.</p>	<p>del Plan de Capacitaciones. Para finales del año 2022 se proyecta un alcance de un 95%.</p> <p>La institución gestiona y administra los recursos financieros y no financieros en el marco de la eficiencia y la transparencia procurando la optimización en el uso de estos. se enfoca al alcance de resultados y apego al marco legal vigente para lo cual formula Planes Operativos Anuales y los presupuestos correspondientes. Para los años 2020 y 2021 se evidencia alcance de un 85% y un 88% respectivamente.</p> <p>En adicción a las medidas de control y administración del recurso humano a finales del año 2021 mediante gestión interinstitucional con la Contraloría General de la Republica se desarrolló un proceso de pago presencial de nómina al personal adscrito a las Oficinas Regionales y al Primer Nivel de Atención. Los resultados arrojados identificaron a un total de 917 personas inactivas representando en términos de ahorro unos \$17,466,267.82 mensuales.</p> <p>Desde la sede del SNS se asesora y acompaña a los hospitales en el análisis y rediseño de su estructura organizativa, <b>61</b> hospitales de la red pública cuentan con estructura organizacional aprobadas mediante resolución del Ministerio de Administración Pública (MAP), acorde a su cartera de servicios, lo que ha permitido que las necesidades de recursos se identifiquen para cumplir con la misión del establecimiento, gestionando de manera más efectiva el talento humano y los recursos económicos destinados a la entidad para su administración.</p>	
---	---	--

Documento Externo  
SGC-MAP

	<p>Ante situaciones de emergencia la entidad ha demostrado gestionar adecuadamente los recursos disponibles. Para finales del 2020 e inicio del 2021 se implementó el plan de respuesta nacional a la demanda de atención producto de la Pandemia COVID-19. Estratégicamente en un total de 33 establecimientos de salud a los cuales se le limitó la cartera de servicios para ofrecer solo atención a usuarios positivos al COVID-19, esta decisión eficientizo el uso de las instalaciones de los hospitales de la red y concentró la destinación de insumos y equipos que eficientizaran la atención esperada. Al momento se trabaja en la desescalonada de los establecimientos.</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Planes Anuales de Capacitaciones 2021 y 2022.  *Informe trimestral de Ejecución de Planes de Capacitación 2021-2022.  *Planes Operativos Anuales 2020 y 2021.  *Evaluaciones Trimestrales de POA 2020-2021  *Reporte Ejecución Presupuestaria 2020-2021  *Listado de resoluciones estructura hospitales.</p>	
2) Mejoras e innovaciones de procesos.	<p>El proceso de viáticos ha sido mejorado a través del rediseño de la plataforma digital existente y el desarrollo de la matriz para el control y trazabilidad de los choferes y vehículos asignados que permite dar respuestas a las solicitudes de viáticos, mejorando así el desempeño y produciendo innovación.</p> <p>En adicción a las mejoras y búsqueda de procesos eficaces se exhiben avances aplicados a los procesos de distribución de incentivos basado en la experiencia del público interno al referir inequidad</p>	

Documento Externo  
SGC-MAP

	<p>y rezago en las entregas por lo que se diseñó e implementó una herramienta que permite estandarizar la distribución, definiéndose además las normas sustantivas que establecen los criterios de distribución con apego a los lineamientos.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Captura de Plataforma de Transportación.</li> <li>*Captura de Plataforma de Gestión de Viáticos.</li> <li>*Manual de Incentivo Hospitalario (Procedimiento para distribución de incentivos)</li> <li>*Reporte de incentivo aprobado 2do Semestre 2021</li> </ul>	
<p>3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).</p>	<p>El Servicio Nacional de Salud ha establecido dentro de la celebración del día mundial de la calidad (práctica que surgió como parte de un benchmarking con el MAP), el desarrollo de un espacio para ejecutar evaluaciones comparativas donde ponentes internos (líderes de los SRS u hospitales) y externos (otras instituciones) comparten las buenas prácticas en el servicio, innovación y calidad adoptadas en sus instituciones, con miras a que posteriormente sean replicadas por las dependencias invitadas. En el 2021, se produjeron 6 intercambios de buenas prácticas, los cuales fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fusión de instituciones estatales para la eficiencia de recursos y eliminación de duplicidades-<b>MIVHED</b></li> <li>• Buenas prácticas en la reutilización de Equipos - <b>SRS Valdesia</b></li> <li>• Caso de Éxito: Servicio de Apostilla en Línea MIREX - <b>MIREX</b></li> </ul>	

- Programa réplica de prácticas innovadoras en los establecimientos de salud - **SNS**
- Buenas prácticas para mejorar la gestión hospitalaria - **Hosp. Santo Socorro**
- Implementación de medición y auditoría de gobierno digital - **OGTIC**

También se realizó un Simposio de Coordinación de Medicina de Emergencias y Atención Prehospitalaria realizado con el objetivo de Reunir especialistas en materia de Emergencias Médicas Extrahospitalaria y Hospitalaria, para exponer y discutir sobre los Aspecto Relevante en la Coordinación de la Atención a los Paciente en estado de Emergencia, fortalecimiento de Gestión, Mejora continua de la calidad, Regulación médica y Traslado, integrando los colaboradores de las áreas de Emergencias Hospitalarias (SECH), Centros Reguladores de Urgencias y Emergencias, (CRUE), Sistema Nacional de Atención A Emergencias y Seguridad 9-1-1, Cruz Roja Dominicana (CRD), Sociedad Dominicana de Emergenciología (SODOEM).

El SNS tuvo participación en el Seminario Fortalecimiento de las capacidades de atención de Emergencias Médicas en el ámbito prehospitalario en la Republica de El Salvador, encuentro regional de los países de Latinoamérica, para el intercambio los avances y logros de los países de la región obtenidos en el ámbito de la medicina prehospitalaria y políticas públicas que permitan su sostenibilidad y desarrollo, así también la gestión de procesos y calidad, que permean las operaciones, logista y regulación medica de los países.

	<p><b>Evidencias</b></p> <p>*Nota de prensa de benchmarking y Listado de asistencia.</p> <p>*Agenda y Lista de participantes del simposio de medicina de emergencia</p> <p>Invitación</p> <p>*Agenda e Informe Fotográfico del Seminario de Atención Medica Prehospitalaria</p>	
<p>4) Eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas).</p>	<p>El SNS ha arribado acuerdos con otras entidades los cuales formaliza y da seguimiento a los compromisos asumidos entre las partes, aplicando además mediciones periódicas en los indicadores de eficacia y eficiencia de dichas alianzas, y propiciando la revisión y actualización de estos. Estas alianzas han permitido mejoras en los procesos de gestión clínica</p> <p>En miras de asegurar la eficiencia y transparencia en el uso de recursos financieros la institución firmó acuerdo protocolar para la ejecución, seguimiento y evaluación de metas de programas presupuestarios orientados a resultados en salud materno neonatal, prevención y atención de la tuberculosis, Detección oportuna y atención al cáncer, prevención de VIH-SIDA.</p> <p>La institución comprometida con la formación de conocimientos firma alianzas con altas casas de estudio, tal es el caso del convenio interinstitucional con la UASD para prácticas de los estudiantes de la facultad de ciencias de la salud y de alumnos de otras dependencias académicas.</p> <p>El programa de Detección Oportuna de Cáncer que se desarrolla en coordinación con la primera</p>	

	<p>dama y la Administradora de Riesgos de Salud ARS SeNaSa, ha permitido llevar servicios de mamografía, sonografía y examen de próstata a población en los lugares más distantes del país, contribuyendo así con la detección oportuna de cáncer y la reducción de gastos de bolsillos en los usuarios.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Plantilla comportamiento suministro medicamentos Promese/CAL</li> <li>*Reporte de producción de servicios al régimen subsidiado de SeNaSa</li> <li>*Matriz de acuerdos, contratos y convenios</li> <li>*Acuerdo firmado SNS y SENASA</li> <li>*Tabla con número de atenciones ofrecidas</li> </ul>																			
<p>5) Impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc. (por ejemplo: reduciendo costos, el uso del papel, trabajando en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo, etc.).</p>	<p>Se evidencia que a través del uso de las TICs se ha mejorado significativamente la prestación del servicio de pasantía médica de ley, con la implementación de una plataforma digital para la gestión de dicho proceso en línea, ahorrando costos de transportación y tiempo, a los profesionales de la salud diseminados en toda la geografía nacional. Dentro de las solicitudes del referido servicio se ha llevado a cabo un acuerdo con el MESCyT para la carga de los documentos académicos certificados, desde el servidor informático del MESCyT al del SNS (interoperabilidad), ejecutando así, la simplificación de este trámite.</p> <table border="1" data-bbox="787 1144 1312 1390"> <thead> <tr> <th colspan="3">Simplificación del Trámite de Gestión de Pasantía Médica</th> </tr> <tr> <th>Actividades</th> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Traslados</td> <td>5 traslados</td> <td>2 traslados</td> </tr> <tr> <td>Gasto de Traslados</td> <td>DOP \$ 7,476,000</td> <td>DOP \$ 2,616,600</td> </tr> <tr> <td>Tiempo de Respuesta</td> <td>5 días</td> <td>3 días</td> </tr> <tr> <td>Modalidad del Servicio</td> <td>Modalidad de servicio</td> <td>Servicio en línea</td> </tr> </tbody> </table>	Simplificación del Trámite de Gestión de Pasantía Médica			Actividades	Antes	Después	Traslados	5 traslados	2 traslados	Gasto de Traslados	DOP \$ 7,476,000	DOP \$ 2,616,600	Tiempo de Respuesta	5 días	3 días	Modalidad del Servicio	Modalidad de servicio	Servicio en línea	
Simplificación del Trámite de Gestión de Pasantía Médica																				
Actividades	Antes	Después																		
Traslados	5 traslados	2 traslados																		
Gasto de Traslados	DOP \$ 7,476,000	DOP \$ 2,616,600																		
Tiempo de Respuesta	5 días	3 días																		
Modalidad del Servicio	Modalidad de servicio	Servicio en línea																		

Documento Externo  
SGC-MAP

	presencial (traslados-desplazamientos)	
<b>Horario</b>	Horario del servicio (8:00 a.m. 5:00 p.m.)	Servicio 24 horas
<b>Validación de documentos</b>	Validación de documentos (Mescyt) (traslados)	Validación electrónica por parte del Mescyt
<b>Retroalimentación</b>	Retroalimentación presencial y telefónica	Tracking del servicio, notificación en línea
<b>Satisfacción</b>	29.9% de satisfacción con el servicio	Más del 95% de satisfacción con el servicio

De igual forma, a través del uso de un repositorio digital de documentos que soporta nuestro Sistema de Gestión Documental, se ha logrado reducir el uso de papel en las oficinas (15,000 primeras copias hasta el momento sólo con alcance al nivel central y Servicios Regionales), agilizar el tiempo de búsqueda de las políticas, formularios, manuales y procedimientos, y reducir espacio de almacenamiento.

El Servicio Nacional de Salud también dispone del portal RIESS que permite proveer información y estadísticas para facilitar la toma de decisiones y de acciones correctivas mediante la publicación de los datos que soportan la gestión clínica. Cuenta, además, con herramientas de interacción remota para entregar ciertas facilidades a los usuarios de los establecimientos de salud, tal como la app de gestión de citas, que le permite reducir el tiempo de espera al usuario y recibir el servicio conforme la programación.

Documento Externo  
SGC-MAP



Innovación a través de plataformas tecnológicas, desarrolladas e implementadas por la Dirección de Emergencias Médicas, para monitoreo y control de las operaciones, gestión de recursos e incidentes, de los procesos priorizados en la Atención a Emergencias Médicas Extrahospitalarias y Hospitalaria. Tras el traspaso de estos servicios desde el Ministerio de Salud, carentes de procesos digitalizados que permitieran la eficiencia, el Servicio Nacional de Salud arribó a la digitalización de estos para el conocimiento de cobertura, entrada y salida de las unidades a servicios Mecánicos, Control y Abastecimientos de oxígeno, Gestión de combustible, en búsqueda de tener una trazabilidad de información, para la toma de decisiones en momentos oportunos, permitiendo la eficiencia en la utilización de los recursos. La digitalización de procesos en especial la de cobertura de unidades, plataforma que se realiza a través de la integración de dispositivos móviles (celulares), que nos indica en tiempo real la entrada, salida y la ubicación de las unidades que salen de servicio.

El SNS muestra avances significativos con la creación y diseño de portales web de los hospitales. La meta proyectada para el 2020 contempló unos 40 establecimientos, siendo alcanzada en un 100%; en los años subsiguientes continúan los avances alcanzando ya unos 48 Hospitales.

**Evidencias:**

\*Acuerdo Cooperación de Interoperabilidad - SNS y MESCyT.

\*Captura de Pantalla Share Point.

	<p>*Fotos de la plataforma 911 e Indicadores de la plataforma</p> <p>*Relación de establecimientos con portales WEB habilitados por periodos</p>													
<p>6) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.</p>	<p>Con el objetivo de medir el desempeño de sus procesos y de fortalecer el ciclo de mejora continua, la institución ejecuta anualmente su programa de auditorías, el cual ha sido formulado considerando los lineamientos de la norma ISO 9001:2015, así como su plan de encuestas de satisfacción de los servicios, alcanzando un total de 5 mediciones internas en el 2020 y 6 en el 2021.</p> <table border="1" data-bbox="831 532 1268 792"> <thead> <tr> <th>Programa</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Auditorías</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Encuestas de Satisfacción Servicios Internos</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table> <p>Cada año, además, todas las direcciones del SNS, incluyendo sus departamentos, reciben 4 monitoreos del Plan Operativo y 2 evaluaciones semestrales para dar seguimiento a los indicadores del Plan Estratégico Institucional. Los resultados promedio generales alcanzan más del 85% de calificación.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Informes de auditorías internas</li> <li>*Informes de encuestas de satisfacción de los servicios internos.</li> <li>*Informes trimestrales POA 2020-2021</li> </ul>	Programa	2020	2021	Auditorías	2	3	Encuestas de Satisfacción Servicios Internos	3	3	Total	5	6	
Programa	2020	2021												
Auditorías	2	3												
Encuestas de Satisfacción Servicios Internos	3	3												
Total	5	6												

7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.

El Servicio Nacional de Salud ha recibido reconocimientos en materias como: Gobierno Digital, Derecho de las Personas con Discapacidad, Capacitaciones, entre otros, los cuales confirman su interés en adoptar e implementar buenas prácticas a lo largo de toda la organización, destacándose las premiaciones siguientes:

- e-Gobierno por completar el ciclo básico NORTIC – 2020
- Nortic oro - 2020
- Mejor desempeño de uso TIC en Salud - 2020
- Ranking del top 20 - 2020
- Ranking del top 10 – 2021
- Sello de Plata RD Incluye – 2021
- Alto ranking en capacitación del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública - 2021

Adicionalmente, ha recibido la recertificación en las Normas sobre Tecnologías de la Información y Comunicación (NORTIC) siguientes: A2, A3, A4, A5 y E1

**Evidencias:**

\* <https://snsdigital.gob.do/sns-recibe-premio-nortic-oro-por-implementar-gobierno-digital/>

\* <https://snsdigital.gob.do/sns-reconocido-por-alto-ranking-en-capacitacion-del-sismap/>  
<https://snsdigital.gob.do/sns-recibe-reconocimiento-por-buenas-practicas-de-inclusion/>

<p>8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.</p>	<p>El SNS evidencia cumplimiento en los indicadores de Gestión Presupuestaria (IGP), metodología establecida por la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES), quienes miden trimestralmente el grado en la que las instituciones llevan una gestión presupuestaria eficaz, eficiente y transparente, de acuerdo con la correcta aplicación de normativas vigentes y mejores prácticas presupuestarias. Compuesta por los siguientes subindicadores: Eficacia Presupuestaria y Correcta Publicación de Información Presupuestaria alcanzando un 97% en el nivel de cumplimiento para cada periodo señalado.</p> <p>(Trimestre oct. dic. 2020, último informe reportado, atendiendo a que DIGEPRES trabaja en el cambio de metodología de evaluación del indicador).</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Captura de pantalla Nivel de cumplimiento del Índice de Gestión Presupuestaria. Año <a href="#">2020</a> y <a href="#">2021</a>  *Reporte de ejecución presupuestaria</p>	
<p>9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).</p>	<p>La entidad impulsa mejoras en la calidad y control del gasto público sobre la base de un presupuesto orientado a resultados y una gestión de compras en la que planifica y favorece las compras conjuntas de bienes y servicios, propiciando con ello la obtención de mejores precios mediante economía de escala, resultando mejores costos de los servicios que ofrece y oportunidad en sus entregas. El SNS monitorea sus procesos procurando niveles de eficiencia evidenciando alcance en un 89.03% y 90.37% para los años 2020 y 2021 respectivamente.</p>	

	<p>Gestionar de manera transparente, y con ello recobrar la confianza de sus grupos de interés (proveedores) mediante saldos de compromisos en plazos contraídos son parte de los objetivos trazados.</p> <p>Las alianzas estratégicas con Promese/Cal muestra ahorros sustanciosos en la adquisición de medicamentos por parte de los establecimientos de la red, incluyendo el Primer Nivel de Atención. Para lo cual se dispone una programación que permite asegurar los despachos requeridos mensualmente.</p> <p>En adicción a la implementación de medidas costo-efectivo a finales del año 2021 junto a la Contraloría General de la Republica se desarrolló un proceso de pago presencial de nómina al personal adscrito a las Oficinas Regionales y al Primer Nivel de Atención. Los resultados arrojados identificaron a un total de 917 personas inactivas representando en términos de ahorro unos \$17,466,267.82 .</p> <p><b>Evidencias:</b>  *Plan Anual de Compras y Contrataciones (<a href="#">PACC</a>)  <a href="#">2021 Clic aquí</a>  *Presupuesto <a href="#">SNS 2021 Clic aquí</a>  Plantilla comportamiento suministro Promese/Cal.</p>	
--	--	--

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