



**COMISIÓN NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA
(PRO-COMPETENCIA)**

COMITÉ INSTITUCIONAL DE LA CALIDAD

CAF | **Avances 2022**

Informe de Avance de Implementación del Plan de Mejora Institucional
Basado en el Modelo CAF de Excelencia de Gestión
Junio 2022.

Elaborado por el Comité de Autoevaluación
Santo Domingo, República Dominicana

CONTENIDO

1. RESUMEN EJECUTIVO	3
2. INTRODUCCIÓN	3
3. ASPECTOS GENERALES	3
3.1 MARCO INSTITUCIONAL	3
3.1.1 MISIÓN.....	4
3.1.2 VISIÓN.....	4
3.1.3 VALORES INSTITUCIONALES.....	4
3.1.4 BASE LEGAL.....	4
3.2 SERVICIOS	5
3.3 PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	6
4. RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2021-2022	10
CRITERIO 1. LIDERAZGO.....	10
CRITERIO 3. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	12
CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/ CLIENTES	15
CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS	15
CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	27
CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO	28

1. RESUMEN EJECUTIVO

Luego de la autoevaluación CAF, se identificaron oportunidades de mejora para ejecutarse en el corto y mediano plazo, permitiendo abordar puntualmente los hallazgos identificados y expuestos en este primer informe de autoevaluación.

El Plan de Mejora Institucional 2021-2022, contempla 11 áreas de mejoras, que se convirtieron en 6 acciones, y dan respuesta a 6 criterios de evaluación, las cuales, su ejecución fue programada a lo largo de este 2022.

El presente informe muestra acciones desarrolladas por PRO-COMPETENCIA de enero a junio 2022, obteniendo como resultado de avance total, al corte junio de un 56.36% y un cumplimiento de un 87.50% de lo programado para el periodo.

2. INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA), de acuerdo al compromiso que asumiera para la aplicación de la Evaluación de Desempeño Institucional (EDI), y como resultado del proceso de revisión y evaluación de los aspectos contemplados en el modelo de autoevaluación CAF, presenta el primer reporte de avances correspondiente al Plan de Mejora Institucional 2021-2022.

El Plan de Mejora fue elaborado luego del análisis de ponderación y de causa raíz de los hallazgos de la autoevaluación que, como resultado de estos procesos, se identificaron 11 áreas de mejora consideradas prioridad para el período establecido de dicho plan.

3. ASPECTOS GENERALES

3.1 MARCO INSTITUCIONAL

La **Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA)** es el órgano del Estado dominicano llamado a promover y defender la competencia económica de los mercados de bienes y servicios para hacer la economía nacional más eficiente en beneficio de todos los ciudadanos.

Adscrita al Ministerio de Industria, Comercio y MIPyMES (MICM), con personalidad jurídica y capacidad para contraer obligaciones, con naturaleza de carácter jurisdiccional, dirimente,

garantista del debido proceso y comprometida con la creación de una cultura de prácticas con principios y valores del comportamiento ético de los mercados.

3.1.1 MISIÓN

Contribuir al funcionamiento eficiente de los mercados con la finalidad de brindar bienestar a los consumidores y usuarios de bienes y servicios, mediante la defensa de la competencia entre los agentes económicos de la República Dominicana.

3.1.2 VISIÓN

Ser reconocida como una entidad que vela por el correcto funcionamiento de los mercados, aplicando las políticas nacionales y las mejores prácticas internacionales en materia de competencia, para alcanzar una eficiencia económica que esté al servicio del bienestar del consumidor.

3.1.3 VALORES INSTITUCIONALES

- **Excelencia**
Se espera siempre tomar decisiones con el máximo de fundamentaciones que eviten distintas interpretaciones por parte de los actores involucrados.
- **Independencia**
Las decisiones y resoluciones institucionales deben tomarse de manera imparcial y debidamente fundamentadas, independientemente de las presiones de entes externos.
- **Integridad y Probidad**
Los funcionarios deberán desarrollar la fortaleza moral para obrar correctamente en cada situación, utilizando la prudencia, imparcialidad, la austeridad y la mirada holística como valores centrales de su actuación.
- **Servicio**
El personal de la institución realizará sus labores con una mística de servicio a los usuarios, reflejada en una buena atención e interés por solucionar los asuntos planteados.

3.1.4 BASE LEGAL

PRO-COMPETENCIA opera bajo el amparo de una serie de leyes, decretos y disposiciones emitidas por los órganos regentes del Estado dominicano y por el Consejo Directivo de la Comisión como máxima autoridad de la misma. La norma más trascendental, la Constitución de la República Dominicana, en su sección II, artículo 50, que garantiza la libertad de

empresa, comercio e industria y la Ley General de Defensa de la Competencia, núm. 42-08, promulgada el 16 de enero de 2008, y en vigor a partir del 6 de enero de 2017 con la designación de la primera Directora Ejecutiva, como pilares de la defensa y promoción de la competencia efectiva, buscando incrementar la eficiencia económica en los mercados de bienes y servicios, a fin de generar beneficio y valor en favor de los consumidores y usuarios, acompañado de su Reglamento de Aplicación, aprobado en 2020.

Esta ley tipifica las prácticas anticompetitivas, establece los procedimientos administrativos para el ejercicio de las facultades otorgadas, los parámetros para la imposición de sanciones por infracciones a la normativa y promueve la relación de colaboración con los demás entes del Estado para asegurar una libre competencia. Igualmente, crea a la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA), como un organismo autónomo y descentralizado del Estado con plena independencia administrativa, técnica y financiera, compuesta por un Consejo Directivo como órgano decisor y una Dirección Ejecutiva como órgano instructor. Ambos órganos ejecutan las acciones para lograr el objetivo de la Ley a través de sus facultades investigativas, de informe, reglamentarias, dirimentes, resolutivas y sancionadoras.

En octubre 2021, luego de su nombramiento como miembro del Consejo Directivo por parte de la Cámara de Diputados, fue elegida la actual Presidenta del Consejo.

3.2 SERVICIOS

De acuerdo a lo establecido en la Ley General de Defensa de la Competencia, núm. 42-08, y otras normativas vigentes, esta Comisión cuenta con diferentes facultades, sin embargo, con respecto a la relación de la institución con su público meta, la prestación se resume en el siguiente proceso:

RELACIÓN DE SERVICIOS				
SERVICIO	DESTINATARIO	DESCRIPCIÓN	REQUISITOS	NORMATIVA REGULADORA
Recepción y atención de denuncias.	Agentes económicos	Es la recepción y procesamiento de denuncias recibidas por partes interesadas, relativas a acuerdos, decisiones y prácticas contrarias	Enviar por escrito a la Dirección Ejecutiva una carta que incluya: a. Posibles responsables; b. Descripción de la práctica o violación de la Ley;	Artículos 33, literal b) y 37, Ley núm. 42-08.

		a la libre competencia.	c. Daño o perjuicio que se le ha causado o le pueda causar en un futuro; d. Elementos del tipo de práctica anticompetitiva; e. Razones que demuestren que el denunciante ha sufrido o puede sufrir un daño o perjuicio económico sustancial	
--	--	-------------------------	---	--

3.3 PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.

En apego a la pirámide de planificación estatal, se presentan el plan a cuatro años de la Comisión para el período 2021-2024

PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024								
EJE ESTRATÉGICO 1: Crear y promover eficazmente una cultura de competencia en los agentes económicos, el Estado y la ciudadanía en fiel cumplimiento a la normativa de competencia, en beneficio de la economía nacional.								
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1	Posicionar la cultura de libre y leal competencia en los grupos de interés nacionales a través de la aplicación efectiva de las normativas de competencia.							
ETAPAS Y SEGMENTOS	OBJETIVO ESPECÍFICO	METAS	INDICADOR	BASE 2019	META 2021	META 2022	META 2023	META 2024
Fundamento: Año 1-2 Meta: Estado y MIPYMES	1.1 Fortalecer las herramientas de aplicación de la normativa de competencia para la detección de	1.1.1 Formular las herramientas para la aplicación del marco regulatorio complementario a la Ley núm. 42-08.	Cantidad de investigaciones desestimadas / cantidad de investigaciones abiertas	50%	0%	20%	20%	10%

	prácticas anticompetitivas e instrucción de procedimientos.	1.1.2 Optimizar los esquemas y procedimientos para la ejecución de investigaciones preliminares, de oficio e instrucción de casos.						
Consolidación Año 2-4 Meta: MIPYMES y Agentes económico	1.2 Insertar el concepto de competencia en los grupos claves a través de participaciones activas en la agenda nacional	1.2.1 Impulsar los temas de competencia en el Estado, MIPYMES y el sistema educativo nacional.	Cantidad de participaciones en eventos de agenda nacional.	0%	5%	5%	10%	10%
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2	Posicionar la imagen institucional en los grupos de interés nacionales a través de la gestión efectiva de los principios de promoción y abogacía de la competencia.							
ETAPAS Y SEGMENTOS	OBJETIVO ESPECÍFICO	METAS	INDICADOR	BASE 2019	META 2021	META 2022	META 2023	META 2024
Híbrida: Año 2-3 Meta: Comunidad universitaria	2.1 Formular, desarrollar y socializar informes de análisis e inteligencia económica para mejorar las interacciones de competencia en los mercados.	2.1.1 Generar y socializar informes de abogacía de la competencia y de análisis de impacto regulatorio. 2.1.2 Generar y socializar estudios de condiciones de competencia en mercados priorizados.	Cantidad de informes expuestos públicamente / cantidad de informes realizados	0%	20%	50%	100%	0%
Consolidación: Año 3-4 Meta: Comunidad escolar	2.2 Aplicar esfuerzos interinstitucionales para el fomento de la	2.2.1 Formular y desarrollar estrategias de promoción de la competencia y	Cantidad de acciones públicas de competencia realizadas	0	1	2	4	5

	asistencia técnica en los temas de competencia desde el Estado hacia los agentes económicos.	de gestión comunicacional.	interinstitucionalmente					
		2.2.2 Gestionar las relaciones interinstitucionales para el fomento de la cadena de relaciones de mutuo beneficio y fomento de la articulación del sector comercio.						

EJE ESTRATÉGICO 2: Fortalecer y promover eficazmente una cultura organizacional en los servidores de PRO-COMPETENCIA fomentando la pertenencia mediante el desarrollo individual, grupal y de liderazgo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3		Fomentar la identidad institucional y pertenencia del servidor a través del fortalecimiento de la cultura organizacional.						
ETAPAS Y SEGMENTOS	OBJETIVO ESPECÍFICO	METAS	INDICADOR	BASE 2019	META 2021	META 2022	META 2023	META 2024
Fundamento: Año 1-2 Meta: Estructura organizacional	2.1 Completar las necesidades estructurales de recursos humanos para el fomento de la identidad institucional y pertenencia del servidor	2.1.1 Formular programas de apoyo para el fortalecimiento de los procesos de reclutamiento, selección y retención de los recursos humanos de PRO-COMPETENCIA.	1. Cantidad de plazas sustantivas cubiertas / Cantidad de plazas sustantivas vacantes	1. 0%	20%	55%	25%	0%
		2.1.2 Diseñar e implementar un programa de fomento del salario emocional, enfocado en el reconocimiento por desempeño e integración.	2. Cantidad de plazas operativas cubiertas / Cantidad de plazas operativas vacantes	2. 0%	30%	35%	35%	0%

<p>Híbrida: Año 1-3 Meta: Comunicación</p>	<p>2.2 Mejorar las condiciones del ambiente físico para el fortalecimiento del desempeño laboral y las actividades institucionales.</p>	<p>2.2.1 Rediseñar y adecuar los espacios físicos de la sede a las necesidades de personal, de seguridad y salud en el trabajo. 2.2.1 Fortalecer la estructura de comunicación y tecnología de acuerdo a las nuevas exigencias digitales para el manejo universal de información.</p>	<p>Cantidad de áreas adecuadas / Cantidad de áreas por adecuar</p>	<p>30%</p>	<p>20%</p>	<p>30%</p>	<p>20%</p>	<p>0%</p>
<p>Consolidación Año 2-4 Meta: Motivación</p>	<p>2.3 Fortalecer las capacidades técnicas y transversales en las gestiones de liderazgo y grupos ocupacionales meta a través de programas de desarrollo</p>	<p>2.3.1 Fortalecer la comunicación a todos los niveles institucionales para el empoderamiento colectivo e individual.</p>	<p>Cantidad de capacitaciones tomadas / Cantidad de capacitaciones requeridas</p>	<p>20%</p>	<p>10%</p>	<p>20%</p>	<p>20%</p>	<p>30%</p>

4. RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2021-2022

CRITERIO 1. LIDERAZGO

Subcriterio No. 1.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.

a. Hallazgo: No se evidencia la aplicación de una encuesta de clima actualizada.

b. Acción de mejora: Aplicar una encuesta de clima a los clientes internos de la institución, analizar los resultados, compartirlos y administrar las oportunidades de mejora mientras se potencian las fortalezas.

c. Ejecución: fue aplicada la encuesta de clima institucional, en la cual fue evaluada la dimensión de Liderazgo y Participación, donde la institución pudo valorar la percepción del personal en cuanto a la proporción de información por parte de los líderes, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización y necesarios para el desempeño de sus funciones, siendo este el resultado:



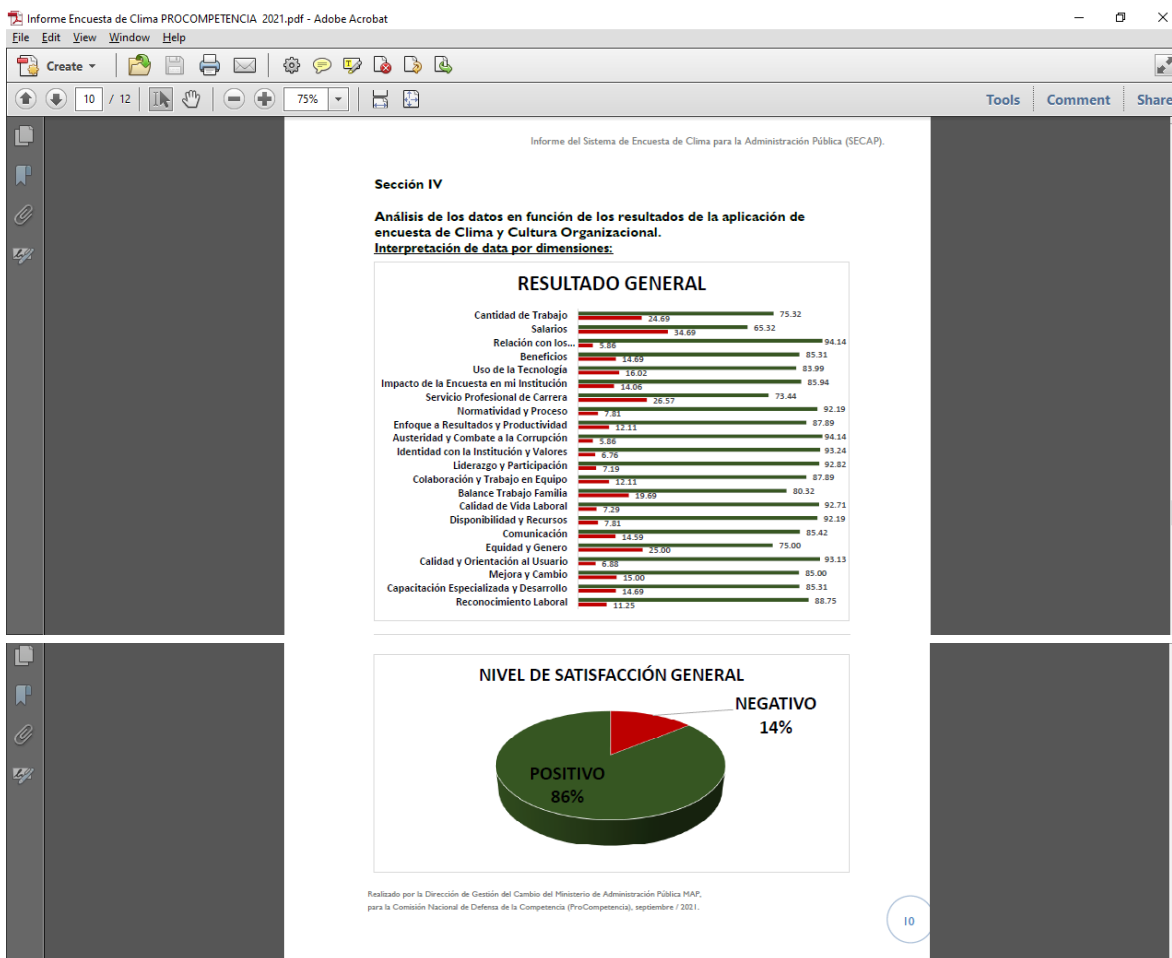
En adición, fue remitido en mayo el plan de mejoras de clima organizacional, donde se contemplan todas las oportunidades de mejoras levantadas al aplicar esta herramienta de diagnóstico institucional. Alineado a esta acción de mejora se ha contemplado en este

documento, la actividad de socialización de la política de comunicaciones institucional a todo el personal.

d. **Estatus:** 100.00%.

e. **Evidencias:**

Informe de Encuesta de clima PRO-COMPETENCIA:



Comunicación remisión plan de mejoras de clima organizacional 2022.

**PROCOMPETENCIA**
PR-IN 2022-0268

Santo Domingo de Guzmán, D.N.
11 de mayo de 2022

Señor
Darío Castillo Lugo
Ministro
Ministerio de Administración Pública (MAP)
Su despacho.-

Vía: Hugo Guzmán, Director de Evaluación de la Gestión Institucional

Asunto: **Remisión plan de mejora clima organizacional 2022**

Distinguido señor Ministro:

Cortésmente, tenemos a bien remitir el plan de mejora del clima organizacional de esta Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA), correspondiente al año 2022, a los fines de ser revisada y validada por el Ministerio de Administración Pública (MAP) que usted honorablemente dirige, para posteriormente ser cargada como evidencia del indicador núm. 09.4 del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SIMAP).

Agradecemos la atención dispensada, al tiempo que nos reiteramos a su disposición en caso de requerir alguna información adicional respecto del contenido de la presente comunicación.

Muy atentamente,


MARÍA ELENA VÁSQUEZ TAVERAS
Presidente Consejo Directivo

MEVT/cb/nvr

Anexo: Plan de mejora clima organizacional, año 2022.



Calle Caonabo No. 33. Oficina, Santo Domingo, D.N., Rep. Dom.
TEL: 809-338-4705 FAX: 809-338-0921
www.procompetencia.gob.do

CRITERIO 3. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

SUBCRITERIO 3.1. GESTIONAR Y MEJORAR LOS RECURSOS HUMANOS DE ACUERDO CON LA ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN.

a. Hallazgo: No se evidencia una política de género como apoyo a la gestión de los recursos humanos.


b. Acción de mejora: Crear política de responsabilidad social, diversidad y género que contemple como se medirá su ejecución, que se fomente y mida la participación de los colaboradores en actividades filantrópicas, que incluya indicadores relacionados con la participación voluntaria en actividades relacionadas con la responsabilidad social, promovidas por la organización, que mida el apoyo destinado a las personas en situaciones

de desventaja, que contemple actividades para poner las instalaciones de la organización a disposición de la comunidad local y que contemple procedimiento de alianzas con organizaciones relevantes contemplando aspectos de responsabilidad social, impacto socioeconómico y medioambiental etc.

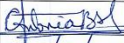
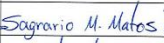
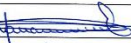
c. Ejecución: fue creada la Política de Igualdad de género, diversidad e inclusión, donde se contemplan promover la igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y el empleo, la cultura del respeto a la diversidad e inclusión laboral, a través de acciones afirmativas y a favor del personal, con el propósito de mantener un ambiente de trabajo armonioso, diverso e inclusivo, que contribuya a la consecución de nuestros objetivos institucionales. En adición, fue emitida la Política de Medio Ambiente institucional, la cual será acompañada por un plan de medioambiente, el cual se encuentra en proceso de levantamiento, a fin de definir acciones específicas a nivel institucional.

d. Estatus: 75.00%.


e. Evidencias: Política de Igualdad de género, diversidad e inclusión

	Política	Código:	RRHH-PL007	Fecha:	
	Igualdad de género, diversidad e inclusión	Versión:	00		Junio 2022
	Responsable: Encargada Departamento Recursos Humanos	Página:	Página 1 de 6		


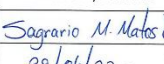
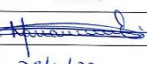
Política
Igualdad de género, diversidad e inclusión.

Emisión	Elaboró	Presentó	Aprobó
Nombre:	Claritza Barreiro	Sagrario Matos	María Elena Vásquez
Cargo:	Encargada Departamento Recursos Humanos	Encargada Departamento Planificación y Desarrollo	Presidenta del Consejo Directivo
Firma:			
Fecha:	28/06/2022	28/06/22.-	28/6/22.

Política de Medio Ambiente institucional

	Política	Código:	DAF-PL-002	Fecha:
	Medio Ambiente	Versión:	00	
	Responsable:	Departamento Administrativo y Financiero	Página:	Página 1 de 5

Política
de Medio Ambiente.

Emisión	Elaboró	Presentó	Aprobó
Nombre:	Rhina Peguero	Sagrario Matos	María Elena Vásquez
Cargo:	Encargada Departamento Administrativo y Financiero	Encargada Departamento Planificación y Desarrollo	Presidenta del Consejo Directivo
Firma:			
Fecha:	28/06/2022	28/06/22.-	28/6/22.-

CRITERIO 3. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

SUBCRITERIO 3.2. DESARROLLAR Y GESTIONAR LAS CAPACIDADES DE LAS PERSONAS.

Hallazgo: No se evidencia el desarrollo y promoción de métodos modernos de formación por ejemplo uso de formación con tecnologías.

b. Acción de mejora: crear política de capacitación que incluya el uso de métodos modernos y que contemple la realización de un análisis costo beneficio de las capacitaciones.

c. Ejecución: será desarrollada en el segundo semestre del año.

d. Estatus: 0.00%

e. Evidencias: N/A

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS

SUBCRITERIO 4.5. GESTIONAR LAS TECNOLOGÍAS.

a. Hallazgo: No se evidencia que en la implementación, monitorización y evaluación de las tecnologías se mida la relación costo-efectividad de las tecnologías usadas, ni su impacto.

b. Acción de mejora: Definir política de gestión de la tecnología que contemple indicadores para medir el impacto de los servicios electrónicos y el nivel y el valor añadido del uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

c. Ejecución: será desarrollada en el segundo semestre del año.

d. Estatus: 0.00%

e. Evidencias: N/A

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/ CLIENTES

SUBCRITERIO 6.1 MEDICIONES DE LA PERCEPCIÓN. Resultados de la percepción general de la organización, respecto a:

a. Hallazgo: No hay evidencia de medición del nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.

b. Acción de mejora: Desarrollar canales para recolectar la opinión de los distintos grupos de interés, cuyo análisis permita la toma de decisiones.

c. Ejecución: será desarrollada en el segundo semestre del año.

d. Estatus: 0.00%.

e. Evidencias: N/A.

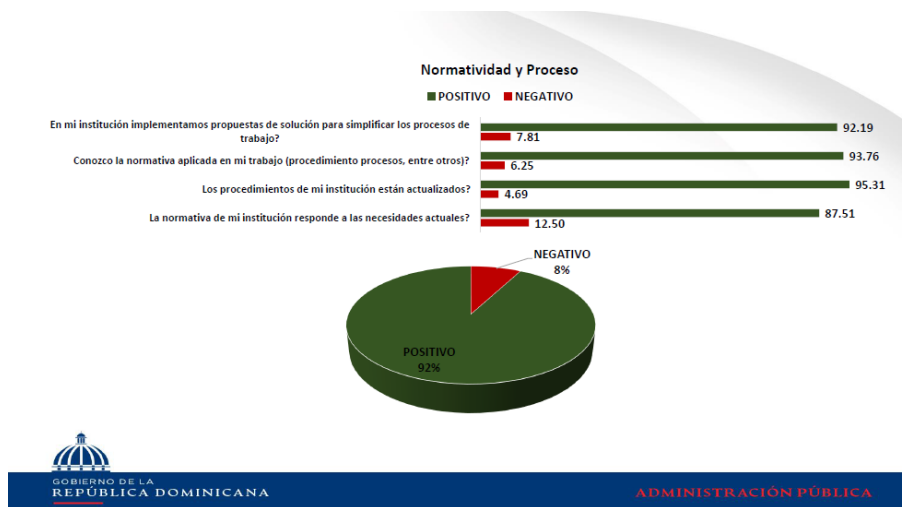
CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS

SUBCRITERIO 7.1. MEDICIONES DE LA PERCEPCIÓN. Resultados relacionados con la percepción de la dirección y con los sistemas de gestión, respecto a:

a. Hallazgo: No hay evidencia de que se mida la percepción del diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.

b. Acción de mejora: Aplicar una encuesta de clima a los clientes internos de la institución, analizar los resultados, compartirlos y administrar las oportunidades de mejora mientras se potencian las fortalezas.

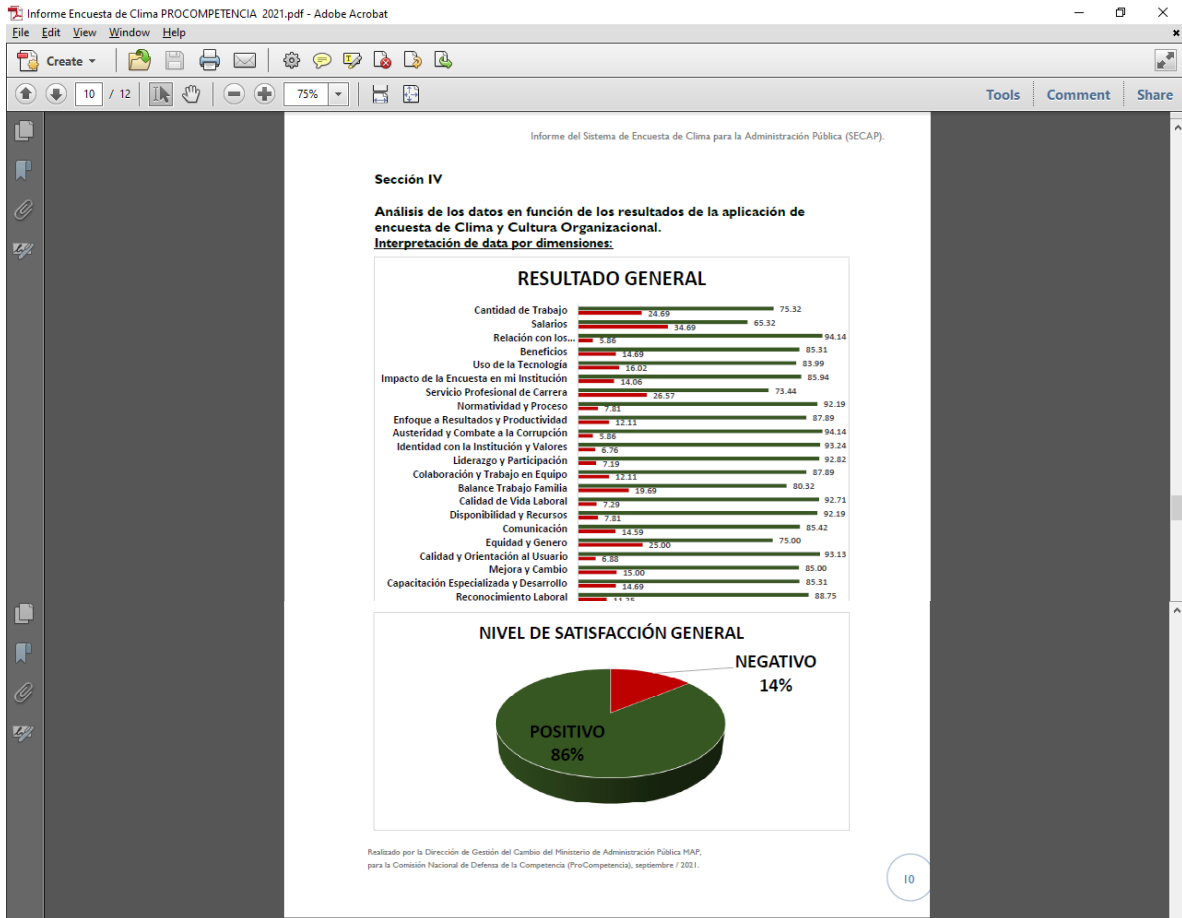
c. Ejecución: fue aplicada la encuesta de clima institucional, en la cual fue evaluada la dimensión de Normatividad y Proceso, donde la institución pudo valorar la percepción del personal en cuanto al diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización, siendo este el resultado



d. Estatus: 100.00%.

e. Evidencias:

Informe de Encuesta de clima PRO-COMPETENCIA:



Comunicación remisión plan de mejoras de clima organizacional 2022.



PR-IN 2022-0268

Santo Domingo de Guzmán, D.N.
11 de mayo de 2022

Señor
Dario Castillo Lugo
Ministro
Ministerio de Administración Pública (MAP)
Su despacho.

Vía: Hugo Guzmán, Director de Evaluación de la Gestión Institucional


Asunto: **Remisión plan de mejora clima organizacional 2022**

Distinguido señor Ministro:

Cortésmente, tenemos a bien remitir el plan de mejora del clima organizacional de esta Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA), correspondiente al año 2022, a los fines de ser revisada y validada por el Ministerio de Administración Pública (MAP) que usted honorablemente dirige, para posteriormente ser cargado como evidencia del indicador núm. 09.4 del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SIMAP).

Agradecemos la atención dispensada, al tiempo que nos reiteramos a su disposición en caso de requerir alguna información adicional respecto del contenido de la presente comunicación.

Muy atentamente,


MARÍA ELENA VÁSQUEZ TAVERAS
Presidente Consejo Directivo

MEVT/cb/nvr



Anexo: Plan de mejora clima organizacional, año 2022.

Calle Camacho No. 33, Quisque, Santo Domingo, D.N., Rep. Dom.
TEL: 809-338-4005 FAX: 809-338-0921
www.procompetencia.gob.do

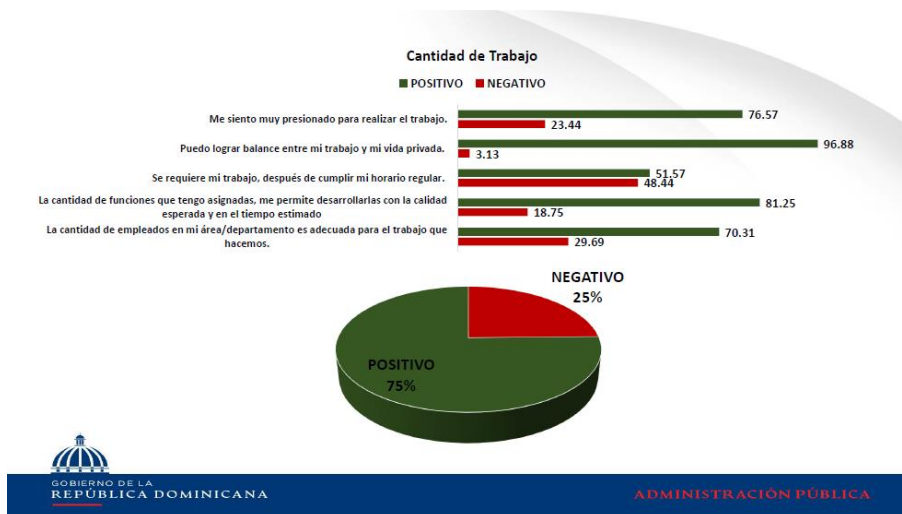
CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS

SUBCRITERIO 7.1. MEDICIONES DE LA PERCEPCIÓN. Resultados relacionados con la percepción de la dirección y con los sistemas de gestión, respecto a:

a. Hallazgo: No hay evidencia de que se mida la percepción del reparto de tareas y el sistema de evaluación de las personas.

b. Acción de mejora: Aplicar una encuesta de clima a los clientes internos de la institución, analizar los resultados, compartirlos y administrar las oportunidades de mejora mientras se potencian las fortalezas.

c. Ejecución: fue aplicada la encuesta de clima institucional, en la cual fue evaluada la dimensión de Cantidad de Trabajo, donde la institución pudo valorar la percepción del personal en cuanto al diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización, siendo este el resultado



d. Estatus: 100.00%.

e. Evidencias:

Informe de Encuesta de clima PRO-COMPETENCIA:

Informe Encuesta de Clima PROCOMPETENCIA 2021.pdf - Adobe Acrobat

File Edit View Window Help

Create

10 / 12 75%

Tools Comment Share

Informe del Sistema de Encuesta de Clima para la Administración Pública (SECAP).

Sección IV

Análisis de los datos en función de los resultados de la aplicación de encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

Interpretación de datos por dimensiones:

RESULTADO GENERAL

Dimensión	Valor Rojo	Valor Verde
Cantidad de Trabajo	24.69	75.32
Salarios	24.69	65.32
Relación con los...	5.86	94.14
Beneficios	14.69	85.31
Uso de la Tecnología	16.02	83.99
Impacto de la Encuesta en mi Institución	14.06	85.94
Servicio Profesional de Carrera	26.57	73.44
Normatividad y Proceso	7.31	92.19
Enfoque a Resultados y Productividad	12.11	87.89
Austeridad y Combate a la Corrupción	5.86	94.14
Identidad con la Institución y Valores	6.76	93.24
Liderazgo y Participación	7.19	92.82
Colaboración y Trabajo en Equipo	12.11	87.89
Balancé Trabajo Familia	19.69	80.32
Calidad de Vida Laboral	7.31	92.71
Disponibilidad y Recursos	7.31	92.19
Comunicación	14.53	85.42
Equidad y Género	25.00	75.00
Calidad y Orientación al Usuario	6.88	93.13
Mejora y Cambio	15.00	85.00
Capacitación Especializada y Desarrollo	14.69	85.31
Reconocimiento Laboral	11.11	88.75

NIVEL DE SATISFACCIÓN GENERAL

Nivel de Satisfacción	Porcentaje
POSITIVO	86%
NEGATIVO	14%

Realizado por la Dirección de Gestión del Cambio del Ministerio de Administración Pública MAP, para la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (ProCompetencia), septiembre / 2021.

10

Comunicación remisión plan de mejoras de clima organizacional 2022.

**PROCOMPETENCIA**
PR-IN 2022-0268

Santo Domingo de Guzmán, D.N.
11 de mayo de 2022

Señor
Darío Castillo Lugo
Ministro
Ministerio de Administración Pública (MAP)
Su despacho.-

Vía: Hugo Guzmán, Director de Evaluación de la Gestión Institucional

Asunto: **Remisión plan de mejora clima organizacional 2022**

Distinguido señor Ministro:

Cortésmente, tenemos a bien remitir el plan de mejora del clima organizacional de esta Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA), correspondiente al año 2022, a los fines de ser revisada y validada por el Ministerio de Administración Pública (MAP) que usted honorablemente dirige, para posteriormente ser cargada como evidencia del indicador núm. 09.4 del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SIMAP).

Agradecemos la atención dispensada, al tiempo que nos reiteramos a su disposición en caso de requerir alguna información adicional respecto del contenido de la presente comunicación.

Muy atentamente,


MARÍA ELENA VÁSQUEZ TAVERAS
Presidente Consejo Directivo

MEVT/cb/nvr

Anexo: Plan de mejora clima organizacional, año 2022.




Calle Caonabo No. 33. Oficina, Santo Domingo, D.N., Rep. Dom.
TEL: 809-338-4705 FAX: 809-338-0921
www.procompetencia.gob.do

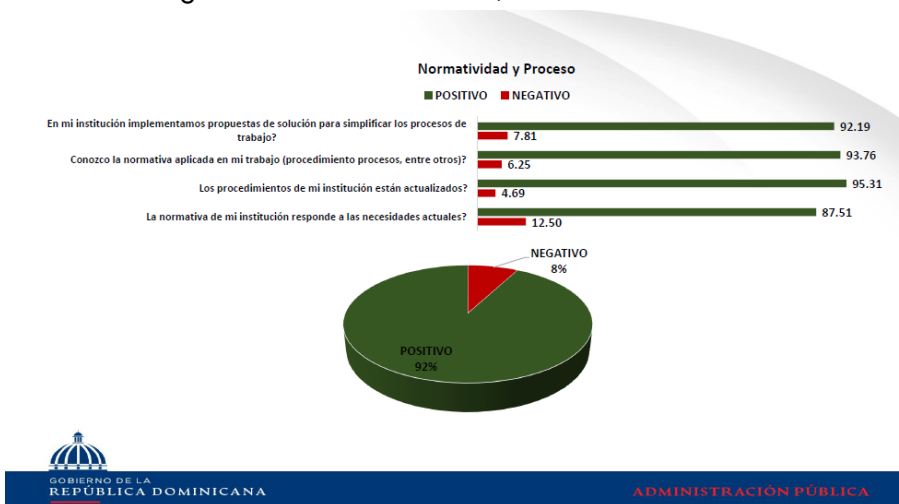
CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS

SUBCRITERIO 7.1. MEDICIONES DE LA PERCEPCIÓN. Resultados relacionados con la percepción de la dirección y con los sistemas de gestión, respecto a:

a. Hallazgo: No se evidencia la medición de la percepción de la gestión del conocimiento reciente.

b. Acción de mejora: Aplicar una encuesta de clima a los clientes internos de la institución, analizar los resultados, compartirlos y administrar las oportunidades de mejora mientras se potencian las fortalezas.

c. Ejecución: fue aplicada la encuesta de clima institucional, en la cual fue evaluada la dimensión de Cantidad de Trabajo, donde la institución pudo valorar la percepción del personal en cuanto a la gestión del conocimiento, siendo este el resultado



d. Estatus: 100.00%.

e. Evidencias:

Informe de Encuesta de clima PRO-COMPETENCIA:

Informe Encuesta de Clima PROCOMPETENCIA 2021.pdf - Adobe Acrobat

File Edit View Window Help

Create

10 / 12 75%

Tools Comment Share

Informe del Sistema de Encuesta de Clima para la Administración Pública (SECAP).

Sección IV

Análisis de los datos en función de los resultados de la aplicación de encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

Interpretación de datos por dimensiones:

RESULTADO GENERAL

Dimensión	Valor Rojo	Valor Verde
Cantidad de Trabajo	24.69	75.32
Salarios	24.69	65.32
Relación con los...	5.86	94.14
Beneficios	14.69	85.31
Uso de la Tecnología	16.02	83.99
Impacto de la Encuesta en mi Institución	14.06	85.94
Servicio Profesional de Carrera	26.57	73.44
Normatividad y Proceso	7.31	92.19
Enfoque a Resultados y Productividad	12.11	87.89
Austeridad y Combate a la Corrupción	5.86	94.14
Identidad con la Institución y Valores	6.76	93.24
Liderazgo y Participación	7.19	92.82
Colaboración y Trabajo en Equipo	12.11	87.89
Balancé Trabajo Familia	19.69	80.32
Calidad de Vida Laboral	7.31	92.19
Disponibilidad y Recursos	7.31	92.19
Comunicación	14.53	85.42
Equidad y Género	25.00	75.00
Calidad y Orientación al Usuario	6.88	93.13
Mejora y Cambio	15.00	85.00
Capacitación Especializada y Desarrollo	14.69	85.31
Reconocimiento Laboral	11.14	88.75

NIVEL DE SATISFACCIÓN GENERAL

Nivel de Satisfacción	Porcentaje
POSITIVO	86%
NEGATIVO	14%

Realizado por la Dirección de Gestión del Cambio del Ministerio de Administración Pública MAP, para la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (ProCompetencia), septiembre / 2021.

10

Comunicación remisión plan de mejoras de clima organizacional 2022.

**PROCOMPETENCIA**
PR-IN 2022-0268

Santo Domingo de Guzmán, D.N.
11 de mayo de 2022

Señor
Darío Castillo Lugo
Ministro
Ministerio de Administración Pública (MAP)
Su despacho.-

Vía: Hugo Guzmán, Director de Evaluación de la Gestión Institucional

Asunto: **Remisión plan de mejora clima organizacional 2022**

Distinguido señor Ministro:

Cortésmente, tenemos a bien remitir el plan de mejora del clima organizacional de esta Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA), correspondiente al año 2022, a los fines de ser revisada y validada por el Ministerio de Administración Pública (MAP) que usted honorablemente dirige, para posteriormente ser cargada como evidencia del indicador núm. 09.4 del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SIMAP).

Agradecemos la atención dispensada, al tiempo que nos reiteramos a su disposición en caso de requerir alguna información adicional respecto del contenido de la presente comunicación.

Muy atentamente,


MARÍA ELENA VÁSQUEZ TAVERAS
Presidente Consejo Directivo

MEVT/cb/nvr

Anexo: Plan de mejora clima organizacional, año 2022.




Calle Caonabo No. 33. Oficina, Santo Domingo, D.N., Rep. Dom.
TEL. 809-338-4705 FAX. 809-338-0921
www.procompetencia.gob.do

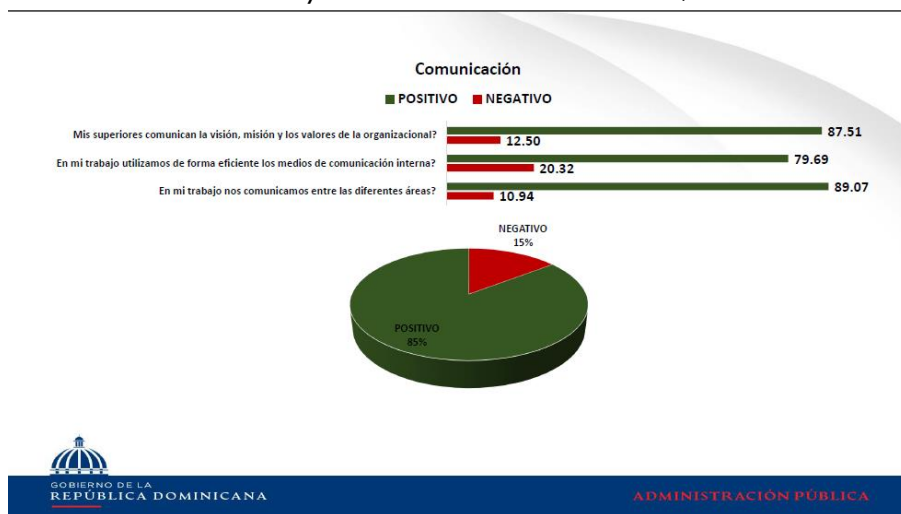
CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS

SUBCRITERIO 7.1. MEDICIONES DE LA PERCEPCIÓN. Resultados relacionados con la percepción de la dirección y con los sistemas de gestión, respecto a:

a. Hallazgo: No se evidencia la medición de la percepción de la comunicación interna y los métodos de información reciente.

b. Acción de mejora: Aplicar una encuesta de clima a los clientes internos de la institución, analizar los resultados, compartirlos y administrar las oportunidades de mejora mientras se potencian las fortalezas.

c. Ejecución: fue aplicada la encuesta de clima institucional, en la cual fue evaluada la dimensión de Comunicación, donde la institución pudo valorar la percepción del personal en cuanto a la comunicación interna y los métodos de información, siendo este el resultado



d. Estatus: 100.00%.

e. Evidencias:

Informe de Encuesta de clima PRO-COMPETENCIA:

Informe Encuesta de Clima PROCOMPETENCIA 2021.pdf - Adobe Acrobat

File Edit View Window Help

Create

10 / 12 75%

Tools Comment Share

Informe del Sistema de Encuesta de Clima para la Administración Pública (SECAP).

Sección IV

Análisis de los datos en función de los resultados de la aplicación de encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

Interpretación de datos por dimensiones:

RESULTADO GENERAL

Dimensión	Valor Rojo	Valor Verde
Cantidad de Trabajo	24.69	75.32
Salarios	24.69	65.32
Relación con los...	5.86	94.14
Beneficios	14.69	85.31
Uso de la Tecnología	16.02	83.99
Impacto de la Encuesta en mi Institución	14.06	85.94
Servicio Profesional de Carrera	26.57	73.44
Normatividad y Proceso	7.31	92.19
Enfoque a Resultados y Productividad	12.11	87.89
Austeridad y Combate a la Corrupción	5.86	94.14
Identidad con la Institución y Valores	6.76	93.24
Liderazgo y Participación	7.19	92.82
Colaboración y Trabajo en Equipo	12.11	87.89
Balancé Trabajo Familia	19.69	80.32
Calidad de Vida Laboral	7.31	92.19
Disponibilidad y Recursos	7.31	92.19
Comunicación	14.53	85.42
Equidad y Género	25.00	75.00
Calidad y Orientación al Usuario	6.88	93.13
Mejora y Cambio	15.00	85.00
Capacitación Especializada y Desarrollo	14.69	85.31
Reconocimiento Laboral	11.14	88.75

NIVEL DE SATISFACCIÓN GENERAL

Nivel de Satisfacción	Porcentaje
POSITIVO	86%
NEGATIVO	14%

Realizado por la Dirección de Gestión del Cambio del Ministerio de Administración Pública MAP, para la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (ProCompetencia), septiembre / 2021.

10

Comunicación remisión plan de mejoras de clima organizacional 2022.

**PROCOMPETENCIA**
PR-IN 2022-0268

Santo Domingo de Guzmán, D.N.
11 de mayo de 2022

Señor
Darío Castillo Lugo
Ministro
Ministerio de Administración Pública (MAP)
Su despacho.-

Vía: Hugo Guzmán, Director de Evaluación de la Gestión Institucional

Asunto: **Remisión plan de mejora clima organizacional 2022**

Distinguido señor Ministro:

Cortésmente, tenemos a bien remitir el plan de mejora del clima organizacional de esta Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA), correspondiente al año 2022, a los fines de ser revisado y validado por el Ministerio de Administración Pública (MAP) que usted honorablemente dirige, para posteriormente ser cargado como evidencia del indicador núm. 09.4 del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SIMAP).

Agradecemos la atención dispensada, al tiempo que nos reiteramos a su disposición en caso de requerir alguna información adicional respecto del contenido de la presente comunicación.

Muy atentamente,


MARÍA ELENA VÁSQUEZ TAVERAS
Presidente Consejo Directivo

MEVT/cb/nvr

Anexo: Plan de mejora clima organizacional, año 2022.



Calle Caonabo No. 33. Oficina, Santo Domingo, D.N., Rep. Dom.
TEL. 809-338-4705 FAX. 809-338-0921
www.procompetencia.gob.do

CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

SUBCRITERIO 8.1. MEDICIONES DE PERCEPCIÓN, RESPECTO A:

Opinión de la sociedad respecto a:

a. Hallazgo: No hay evidencia de mediciones de percepción realizadas respecto a la imagen que tiene la sociedad de la institución, respecto del impacto del funcionamiento de la organización sobre la calidad de vida de los ciudadanos/clientes.

b. Acción de mejora: Desarrollar canales para recolectar la opinión de los distintos grupos de interés, cuyo análisis permita la toma de decisiones.

c. Ejecución: será desarrollada en el segundo semestre del año.

d. Estatus: 0.00%.

e. Evidencias: N/A

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO

9.2. RESULTADOS INTERNOS: NIVEL DE EFICIENCIA:

Opinión de la sociedad respecto a:

a. Hallazgo: No hay evidencia de que la institución tenga resultados de la participación a concursos, premios de calidad y certificaciones de la calidad del sistema de gestión.

b. Acción de mejora: Evidenciar el sistema de gestión de calidad aplicado que ha contemplado las auditorías internas de procesos y su ejecución.

c. Ejecución: hemos aplicado el proceso de autoevaluación CAF correspondiente al año 2022, en el cual hemos detectado, acciones de mejora que nos permitirán robustecer nuestro sistema de gestión institucional, en adición hemos revisado y remitido al MAP nuestro mapa de procesos institucional, así como el Manual procedimientos misionales, solicitando el acompañamiento técnico para la correcta estructuración de los mismos. Durante el segundo semestre del año continuaremos ejecutando acciones alineadas a esta acción de mejora.

d. Estatus: 45.00%.

e. Evidencias: Correo de remisión Autodiagnóstico CAF 2022.

Resultados Autodiagnóstico CAF-PROCOMPETENCIA 2022 - Mensaje (HTML)

Archivo Mensaje Ayuda ¿Qué desea hacer?

Eliminar Archivo Responder Responder a todos Reenviar a todos Mover a: ? Al jefe Correo electróni... Listo Responder y eli... Crear nuevo Mover Marcar como no leído Categorizar Seguimiento Traducir Leer en voz alta Zoom

Eliminar Responder Pasos rápidos Mover Etiquetas Edición Inmersivo Zoom

Lunes 20/6/2022 2:54 p.m.
Planificación y Desarrollo
Resultados Autodiagnóstico CAF-PROCOMPETENCIA 2022

Para Marleni Torres Valdez
CC Daisi Lantigua; Sagrario Margarita Matos Escolástico; Marielle Pamela Mejía Sosa

1. Informe Autoevaluación CAF 2022.pdf 437 KB
2. Guía-Autoevaluación-CAF-Vers. 2020.pdf 427 KB
3. Puntuación CAF PROCOMPETENCIA 2022.xlsx 45 KB


Buenas tardes estimada Marleni,

Adjunto encontrarás los documentos finales, levantados durante el proceso de **Autodiagnóstico CAF 2022** efectuado en nuestra institución.

Documentos adjuntos:

- Informe Autoevaluación CAF 2022:** documento en PDF, donde se resume en términos generales los resultados del Autodiagnóstico, la puntuación alcanzada, así como informaciones generales de la institución.
- Guía-Autoevaluación-CAF-Vers. 2020:** documento en PDF, con levantamiento íntegro del autodiagnóstico.
- Puntuación CAF PROCOMPETENCIA 2022:** documento en Excel, donde se realiza el proceso de evaluación y puntuación de los criterios.

Quedamos a espera de cualquier retroalimentación.

 **Departamento de Planificación y Desarrollo**
809-338-4005 ext. 265

Correos de remisión Mapa de Procesos institucional y Manual de Procedimientos Misionales e interacción con el personal de la Dirección de Diseño y Mejora de Servicios Públicos.

Manual procedimientos misionales PRO-COMPETENCIA - Mensaje (HTML)

Archivo Mensaje Ayuda ¿Qué desea hacer?

Eliminar Archivo Responder Responder a todos Reenviar a todos Mover a: ? Al jefe Correo electróni... Listo Responder y eli... Crear nuevo Mover Marcar como no leído Categorizar Seguimiento Traducir Leer en voz alta Zoom

Eliminar Responder Pasos rápidos Mover Etiquetas Edición Inmersivo Zoom

Lunes 20/6/2022 3:41 p.m.
Planificación y Desarrollo
Manual procedimientos misionales PRO-COMPETENCIA

Para "Glennys Melo"; Julio Brito
CC Marielle Pamela Mejía Sosa; Sagrario Margarita Matos Escolástico; Daisi Lantigua

PYD-M-001 Manual de Procedimientos Críticos - Misionales.pdf 5 MB


Buenas tardes Estimados,

Anexo Manual de Procedimientos críticos – misionales para dar fiel cumplimiento al indicador 1.3 Estandarización de Procesos del SISMAP, que tenemos pendiente. En caso de que ustedes no sean quienes están manejando este indicador, favor remitir a la persona correspondiente y colocarnos en copia.

Quedamos a esperas de sus comentarios.

Ante cualquier duda, comentario o asistencia, nos encontramos a la orden.

Saludos,

 **Departamento de Planificación y Desarrollo**
809-338-4005 Ext.265

RE: Manual procedimientos misionales PRO-COMPETENCIA - Mensaje (HTML)

Archivo Mensaje Ayuda ¿Qué desea hacer?

Eliminar Archivar Responder Responder a todos Reenviar a todos Mover a: ? Al jefe Correo electrónico... Listo Responder y eli... Crear nuevo Mover Marcar como no leído Categorizar Seguimiento Traducir Leer en voz alta Zoom

Eliminar Responder Pasos rápidos Mover Etiquetas Edición Inmersivo Zoom

jueves 23/6/2022 3:16 p.m.
Planificación y Desarrollo
RE: Manual procedimientos misionales PRO-COMPETENCIA


Para 'Glennys Melo Matos'
CC 'Sagrario Margarita Matos Escolástico; Daysi Lantigua; Katherine Joa Rodriguez'; 'SISMAP Simplificación de Trámites'

Buenas tardes Glennys,

Observaciones recibidas, estaremos evaluando las mismas y dando respuesta en el menos tiempo posible.

Favor aclarar que información se espera encontrar en los objetivos y el alcance de cada procedimiento.

Saludos,


Departamento de Planificación y Desarrollo
809-338-4005 Ext.265
Calle Caonabo 33, Gascue
Santo Domingo, República Dominicana
www.procompetencia.gob.do

El contenido de este correo es confidencial y puede ser objeto de acciones legales. Es dirigido solo para el o los destinatarios(s) nombrados anteriormente. Si no es mencionado como destinatario, no debe leer, copiar, revelar, reenviar o utilizar el contenido de este mensaje. Si ha recibido este correo por error, por favor notifique al remitente y proceda a borrar el mensaje y archivos adjuntos sin conservar copias. Cualquier opinión o punto de vista presentado en este mensaje son responsabilidad sola del autor y no necesariamente coinciden con las de la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA)