

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

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:

Dirección General de Alianzas Público Privadas_

FECHA:

Junio 2023

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.

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
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p>		
<p>1) 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).</p>	<p>Misión, visión y valores disponibles.</p> <p>Evidencia: En el Plan Estratégico Institucional, en la página web institucional, Cuadros en diferentes áreas de la Institución, TV de recepción y en la Intranet.</p>	
<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>Marco de Valores Definidos alineados a nuestra misión y visión.</p> <p>Evidencia: En el Plan Estratégico Institucional, en la página web institucional, Cuadros en diferentes áreas de la Institución, TV de recepción y en la Intranet</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</p>	<p>Marco de Valores Definidos alineados a la estrategia nacional.</p> <p>Evidencia: Plan Estratégico Institucional (PEI), Portal de Transparencia y la Página Web Institucional.</p>	

Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).		
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>Socialización en actividades realizadas con todo el personal.</p> <p>Evidencia: Socialización en la actividad de integración de Diciembre 2022. Socialización en la actividad de revisión y actualización del PEI en marzo 2023. La DGAPP realiza taller de actualización del plan estratégico - DGAPP Cuadros en toda la Institución Intranet Institucional</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>Revisión del Plan Estratégico Institucional</p> <p>Evidencia: Se realizó una actividad para revisar el Plan Estratégico Institucional (PEI) en marzo 2023 considerando el marco institucional y todos los factores que afectan el cumplimiento de las estrategias definidas en el mismo.</p>	
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	<p>Comisión de Integridad y Unidad de Igualdad de Género en funcionamiento, código de Integridad.</p> <p>Evidencia:</p>	

<p>que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.</p>	<p>Comisión de Integridad definida en elecciones – Comunicado de los ganadores enviado por correo electrónico. Acta final del proceso de votación. Coordinadora de Igualdad de género nombrada Listas de asistencia de los talleres realizados por la unidad de género. Aprobación y Socialización del Código de Integridad Gubernamental. Aprobación y Socialización de Políticas de Denuncias.</p>	
<p>7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización líderes/directivos/empleados).</p>	<p>Política de Derechos Humanos, talleres de Integración, talleres de igualdad de género.</p> <p>Evidencia: Actividad de integración – Diciembre 2022. Actividad de integración realizada en la Revisión del Plan Estratégico Institucional - Marzo 2023, La DGAPP realiza taller de actualización del plan estratégico - DGAPP</p>	

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>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</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>Procesos documentados.</p> <p>Evidencia: Mapa de procesos aprobado Manual de Procedimientos Misionales aprobado Manual de Organización y Funciones Manual de Cargos en aprobación por el MAP Políticas y procedimientos documentados y socializados</p>	
<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>Se definieron los acuerdos de desempeño y los indicadores por área. Seguimiento de acuerdos de desempeño al personal.</p> <p>Evidencia: Formulario de acuerdo de desempeño firmado por cada colaborador/a Formulario de seguimiento firmado por cada colaborador/a. Informe de Evaluaciones de desempeño 2022 enviadas al MAP.</p>	
<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>Evidencia: Lista de asistencia y fotos de 6 Talleres para promover la igualdad de género al personal de la DGAPP. Lista de asistencia y fotos de 1 Taller para la promover la igualdad de género a la Comunidad del Manguito. Lista de asistencia de Sondeos realizados con los grupos de interés de cada iniciativa o proyecto realizado. Fotos de Talleres de elegibilidad y Vistas públicas</p>	

<p>4) Gestionan un sistema de información, sistema de Gestión de control interno, y de gestión de riesgos, para el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.</p>	<p>Informes de seguimiento del Plan Estratégico y Plan Operativo Anual Evidencia: Informe de seguimiento del plan estratégico con frecuencia trimestral en el portal de transparencia Normas de Control Interno (NOBACI) implementadas.</p>	<p>Diseñar matriz de riesgo Institucional</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>Autoevaluación CAF realizada Evidencia: Guía de Autoevaluación CAF realizada para la DGAPP. Informe de Autoevaluación CAF realizado para la DGAPP Sistema de Gestión de Calidad Implementado Procesos documentados y socializados</p>	
<p>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>	<p>Redes Sociales activas, Instagram, Twiter, LinkedIn, Youtube, Página Web Evidencia: Instagram: DGAPPRD Youtube: Dirección General de Alianzas Público Privadas Twiter: DGAPPRD</p>	

	<p>Página Web: Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do).</p> <p>Linkedin: Dirección General de Alianzas Público Privadas</p>	
<p>7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.</p>	<p>Evidencias:</p> <p>Acta de conformación del Comité de Compras y Contrataciones.</p> <p>Carta de conformación del Comité de Calidad.</p> <p>Carta de Comité de Normas de Control Interno (NOBACI).</p> <p>Fotos de las Instalaciones</p> <p>Fotos salones adecuados para sostener reuniones</p> <p>medios electrónicos para proyectar presentaciones</p> <p>correos electrónicos y herramientas de Microsoft para facilitar los trabajos en equipo.</p> <p>Lista de asistencia de reuniones realizadas</p> <p>Fotos de reuniones</p>	
<p>8) Aseguran una buena comunicación interna y externa en toda la organización a través del uso de medios de gran /mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>Boletín de Comunicación quincenal, Uso continuo de redes sociales institucionales, Instagram, Facebook, Twitter, YouTube, Página Web, Intranet institucional (INTRAPP)</p> <p>Evidencia:</p> <p>22 boletines informativos enviados al correo electrónico de todos los colaboradores desde el correo comunicación interna.</p> <p>Instagram: DGAPPRD</p> <p>Youtube: Dirección General de Alianzas Público Privadas</p> <p>Twitter: DGAPPRD</p>	

	<p>Página Web: Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do).</p> <p>Linkedin: Dirección General de Alianzas Público Privadas</p>	
9) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.	<p>Encuestas realizadas al personal, clima, igualdad de género, permisos para capacitación.</p> <p>Evidencia: Informe de encuesta de clima Informe de encuesta de igualdad de género Permiso a colaborador que cursó maestría fuera, ya de regreso en la institución.</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>Comunicaciones internas, boletines, Correos informativos de RRHH.</p> <p>Evidencia: 22 boletines informativos enviados al correo electrónico de todos los colaboradores desde el correo comunicación interna. Comunicado de mudanza a las nuevas instalaciones Comunicación Correos informativos de RRHH Procesos documentados socializados</p>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):		
1) Predican con el ejemplo, actuando personalmente en consonancia con los	Ejecución de las funciones del Director, talleres de Igualdad de Género, Comité de Calidad, Comisión	

<p>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, empoderamiento, precisión, responsabilidad, agilidad).</p>	<p>de Integridad, Comité de Normas de Control Interno, Comité de Compras, etc.</p> <p>Evidencias: Publicación de la Revista Bussiness, Ranking sobre el buen Desempeño de la primera línea al Director Ejecutivo de la DGAPP Listas de asistencia y fotos de los talleres de igualdad de género Carta de conformación del Comité de Calidad Carta de conformación del Comité de Normas de Control Interno Acta de conformación del Comité de Compras Acta de conformación de la Comisión de integridad de la DGAPP Asociación de Servidores conformada</p>	
<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>Lista de asistencia de Talleres de igualdad de género, capacitaciones, sello igualando</p> <p>Evidencias: Lista de asistencia y fotos talleres de igualdad de género. Certificados de capacitación en el expediente de los colaboradores. Carta Compromiso a la Igualdad de Género Con PNUD y el Ministerio de la Mujer Política de Bienestar Política de Acoso y Discriminación.</p>	
<p>3) Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.</p>	<p>Boletín Informativo Quincenal, Circulares, Redes Sociales, Murales Internos, Encuestas de Clima y de Igualdad de Género, etc.</p> <p>Evidencias: Lista de asistencia y fotos talleres de igualdad de género.</p>	

	<p>22 boletines informativos enviados al correo electrónico de todos los colaboradores desde el correo comunicación interna.</p> <p>Informe de encuesta de clima</p> <p>Informe de encuesta de igualdad de género</p> <p>Instagram: DGAPPRD</p> <p>Youtube: Dirección General de Alianzas Público Privadas</p> <p>Twitter: DGAPPRD</p> <p>Página Web: Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do).</p> <p>Linkedin: Dirección General de Alianzas Público Privadas</p>	
<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>Participación en los cursos, Diplomados APP, Acuerdos de Desempeño Definidos, Seguimiento de Acuerdos de Desempeño</p> <p>Evidencias:</p> <p>Certificados de participación en el expediente de los colaboradores</p> <p>Certificados de participación del Diplomado en APP</p> <p>Formulario de acuerdo de desempeño firmado por los colaboradores</p> <p>Formulario de seguimiento del acuerdo de desempeño firmado por los colaboradores</p> <p>Informe de evaluación de desempeño 2022 enviado al MAP.</p>	
<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>Se han Conformado los Comités de Calidad, Control Interno, Compras, Comisión de Integridad, con sus funciones establecidas.</p> <p>Acuerdos de Desempeño establecidos para cada colaborador (a).</p>	

	<p>Evidencias: Carta de conformación del Comité de Calidad / Resolución 081-2022 con las funciones definidas. Acta de conformación del Comité de Compras y Contrataciones con sus funciones – Portal de Transparencia Formulario de acuerdo de desempeño firmado por los colaboradores - RRHH Formulario de seguimiento del acuerdo de desempeño firmado por los colaboradores – RRHH Asociación de Servidores Públicos</p>	
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>Plan de capacitación anual en coordinación del INAP</p> <p>Evidencias: Plan de capacitación aprobado por el INAP - RRHH</p>	
7) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.	<p>Reconocimientos al Director Ejecutivo por la labor realizada en la DGAPP.</p> <p>Evidencias: Publicación de la Revista Bussiness, Ranking sobre el buen Desempeño de la primera línea al Director Ejecutivo de la DGAPP – RRHH Bono por evaluación de desempeño 2022 entregado Reconocimiento de los empleados en diciembre 2022 – Fotos y evidencia de los reconocimientos.</p>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</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>Reuniones con los grupos de interés, Cámaras Internacionales, Convenios, acuerdos, promoción, capacitación a otras instituciones, etc.</p> <p>Evidencias: Convenios realizados publicados en la página web: Convenios archivos - DGAPP Noticias - DGAPP Consultas públicas archivos - DGAPP Informes de sondeos de mercado y bancabilidad (Dirección de Promoción) Estadísticas de capacitación en APP Portal Transparencia – DGAPP - Estadísticas - 2023</p>	
<p>2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.</p>	<p>Reuniones con los grupos de interés, Cámaras Internacionales, Convenios, acuerdos, promoción, capacitación a otras instituciones, etc.</p> <p>Evidencias: Convenios realizados publicados en la página web: Convenios archivos - DGAPP Noticias - DGAPP Consultas públicas archivos - DGAPP Informes de sondeos de mercado y bancabilidad (Dirección de Promoción)</p>	

	Estadísticas de capacitación en APP Portal Transparencia – DGAPP - Estadísticas - 2023	
3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.	<p>Compras y contrataciones, Ley 47-20, Consejo de Alianzas Público Privadas, Ley de Función Pública MAP, DIGEIG transparencia, MEPyD, etc.</p> <p>Evidencias: Portal de Transparencia Portal Transparencia – DGAPP - Estadísticas - 2023 Marco legal Marco Legal archivos - DGAPP Leyes Leyes archivos - DGAPP Reglamentos Reglamentos archivos - DGAPP Resoluciones Resoluciones archivos - DGAPP Consultas públicas Consultas públicas archivos - DGAPP</p>	.
4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.	<p>Presupuesto, Plan alineados a la END, PEI, indicadores de los reguladores DIGEIG, SISMAP, SISCOMPRAS, SIGEF, NOBACI, SISACNOC</p> <p>Evidencias: Portal Transparencia – DGAPP - Planeación estratégica - Planeación estratégica Portal Transparencia – DGAPP - Informes - Informes Portal Transparencia – DGAPP - Presupuesto - Presupuesto Cumplimiento con SISMAP Sistema NOBACI implementado</p>	
5) Gestionan y desarrollan asociaciones con grupos de interés importantes (ciudadanos, organizaciones no gubernamentales, grupos de	Acuerdos con el CODIA, Superintendencia de Valores, PUCMM, INTEC, Unicaribe, ODAC, Programa Supérate, INESDYC etc.	

<p>presión y asociaciones profesionales, industria, otras autoridades públicas, etc.).</p>	<p>Evidencias: Información de acuerdos o convenios en la página web : Convenios archivos - DGAPP</p>	
<p>6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.</p>	<p>Sello Igualando, Convenios con varias instituciones.</p> <p>Evidencias: Carta de compromiso sobre la igualdad de género con la PNUD y el Ministerio de la Mujer – Unidad de Igualdad de Género. Convenios : Convenios archivos - DGAPP</p>	
<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>Promoción de la DGAPP como parte de la misión institucional, uso activo de las redes sociales informando las actividades realizadas en la Institución, Capacitación en Alianza Público Privada a Grupos de Interés (Periodistas, Ciudadanos interesados, posibles inversionistas, etc.)</p> <p>Evidencias: Redes sociales activas: Instagram: DGAPPRD Youtube: Dirección General de Alianzas Público Privadas Twitter: DGAPPRD Página Web: Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do). Linkedin: Dirección General de Alianzas Público Privadas. Capacitaciones en APP: Portal Transparencia – DGAPP - Estadísticas - 2022 Reporte de Sondeos con los grupos de interés (Depto. de Promoción).</p>	

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.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) 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>El Plan Estratégico Institucional (PEI) contempla las condiciones, análisis del entorno, cambios legales y políticos</p> <p>Evidencia: Plan Estratégico de la Institución en la Página Web Portal Transparencia – DGAPP - Planeación estratégica - Planeación estratégica</p>	
2) Tiene identificados a todos los grupos de interés relevantes y se realizan levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.	<p>Promoción, Capacitaciones a los grupos de interés, Capacitación a los periodistas, respuestas de encuestas a la OAI</p> <p>Evidencias:</p> <p>Capacitaciones realizadas a los grupos de interés en la página web de la institución: Portal Transparencia – DGAPP - Estadísticas - 2023 Unos 35 servidores públicos reciben certificación en programa especializado de alianzas público-privadas - DGAPP Inversionistas de Qatar se interesan en proyecto de Pedernales y APP en energías renovables - DGAPP Respuestas del servicio de la OAI – Depto de Calidad</p>	
3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.	<p>Plan Estratégico Institucional (PEI) Plan Operativo Anual (POA)</p>	

	Evidencias: Portal Transparencia – DGAPP - Planeación estratégica - Planeación estratégica Portal Transparencia – DGAPP - Informes - Informes	
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.	Plan Estratégico Institucional (PEI), Conformación Comité de las NOBACI, Autoevaluación CAF Evidencias: Portal Transparencia – DGAPP - Planeación estratégica - Planeación estratégica Carta de conformación del Comité de las Normas de Control Interno (NOBACI) – Calidad Guía de Autoevaluación CAF – Calidad Informe de Autoevaluación CAF – Calidad	Diseñar Matriz de Riesgo

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
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.		Planificación Estratégica Institucional (PEI) Evidencias: PEI en la página web institucional Portal Transparencia – DGAPP - Plan estratégico - Plan estratégico
2) Involucra los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, dando prioridad a sus expectativas y necesidades.	Planificación Estratégica Institucional (PEI) Evidencias:	

	<p>PEI en la página web institucional Portal Transparencia – DGAPP - Plan estratégico - Plan estratégico</p>	
<p>3) Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.</p>	<p>Cada firma sale del correo con el mensaje si no es necesario no lo imprimas. Las impresoras tienen un sensor para ser apagadas cuando no están en uso. Se implementó el uso de firmas digitales</p> <p>Evidencias:</p> <p>Firmas de correo institucional con el mensaje promoviendo el ahorro de papel Configuración de las impresoras de auto apagado Firmas digitales implementada para el personal de la DGAPP con el apoyo de la OGTIC</p>	<p>Plan de medioambiente.</p>
<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>Presupuesto DGAPP, Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC), Plan Operativo Anual (POA), Gestión de Donaciones por la Subdirección de Promoción, PNPSP</p> <p>Evidencias:</p> <p>Informe de la ejecución del Presupuesto: Portal Transparencia – DGAPP - Ejecución del presupuesto - Ejecución del presupuesto – Año 2022</p> <p>PEI en la página web institucional Portal Transparencia – DGAPP - Plan estratégico - Plan estratégico</p> <p>POA en la página web institucional Portal Transparencia – DGAPP - Plan estratégico - Plan Operativo Anual (POA)</p>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <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>Plan Estratégico Institucional (PEI) Plan Operativo Anual (POA), Informes de Seguimiento del PEI y POA</p> <p>Evidencias:</p> <p>PEI en la página web institucional Portal Transparencia – DGAPP - Plan estratégico - Plan estratégico POA en la página web institucional Portal Transparencia – DGAPP - Plan estratégico - Plan Operativo Anual (POA) Informe de la ejecución del Presupuesto: Portal Transparencia – DGAPP - Ejecución del presupuesto - Ejecución del presupuesto – Año 2023 Informes PEI y POA Portal Transparencia – DGAPP - Plan Operativo Anual (POA) - 2023</p>	<p>,</p>
<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>PEI y POA, informes de cumplimiento trimestral en Transparencia</p> <p>Evidencias:</p> <p>PEI en la página web institucional Portal Transparencia – DGAPP - Plan estratégico - Plan estratégico POA en la página web institucional Portal Transparencia – DGAPP - Plan estratégico - Plan Operativo Anual (POA)</p>	

	<p>Informe de la ejecución del Presupuesto: Portal Transparencia – DGAPP - Ejecución del presupuesto - Ejecución del presupuesto – Año 2023</p> <p>Informes PEI y POA Portal Transparencia – DGAPP - Plan Operativo Anual (POA) - 2023</p>	
<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>PEI y POA, informes de cumplimiento trimestral en Transparencia</p> <p>Evidencias:</p> <p>PEI en la página web institucional Portal Transparencia – DGAPP - Plan estratégico - Plan estratégico</p> <p>POA en la página web institucional Portal Transparencia – DGAPP - Plan estratégico - Plan Operativo Anual (POA)</p> <p>Informe de la ejecución del Presupuesto: Portal Transparencia – DGAPP - Ejecución del presupuesto - Ejecución del presupuesto – Año 2023</p> <p>Informes PEI y POA Portal Transparencia – DGAPP - Plan Operativo Anual (POA) - 2023</p>	
<p>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>	<p>PEI y POA, informes de cumplimiento trimestral en Transparencia</p> <p>Evidencias:</p>	

	<p>PEI en la página web institucional Portal Transparencia – DGAPP - Plan estratégico - Plan estratégico</p> <p>POA en la página web institucional Portal Transparencia – DGAPP - Plan estratégico - Plan Operativo Anual (POA)</p> <p>Informe de la ejecución del Presupuesto: Portal Transparencia – DGAPP - Ejecución del presupuesto - Ejecución del presupuesto – Año 2023</p> <p>Informes PEI y POA Portal Transparencia – DGAPP - Plan Operativo Anual (POA) - 2023</p>	
--	--	--

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
La Organización:		
<p>I) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.</p>	<p>Se implementó el Sistema de planificación, donde se trabaja de forma digital los Planes Operativos Anuales.</p> <p>Se le habilitó las firmas digitales al personal usuario de correo electrónico.</p> <p>Se implementó el Sistema de Nómina.</p> <p>Se habilitó un banco de proyectos en la página web Intranet Institucional (INTRAPP)</p> <p>Evidencias:</p> <p>Sistema de planificación instalado e implementado</p> <p>Firmas digitales habilitadas para el personal de la DGAPP con el apoyo de la OGTIC</p> <p>Sistema SASP implementado para nómina- RRHH</p> <p>Banco de proyectos página web institucional: Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do)</p> <p>Intranet Institucional implementado (INTRAPP)</p>	

<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>Viajes con el fin de conocer las buenas prácticas en las APP, capacitaciones a otras instituciones públicas, certificaciones, formaciones con la USAID. Capacitaciones del Sello, Embajada de Canadá</p> <p>Evidencia: Visita a Centro Cívico Gubernamental de Honduras – Nota de prensa Visita a Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) - Colombia – Nota de prensa Sesión técnica con el CLDP y la USAID Visita al Canadian Council for Public Private Partnerships (CCPPP) en Toronto Canadá – Nota de prensa.</p>	
<p>3) Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.</p>		<p>No se evidencia</p>
<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>Se documentó y socializó el procedimiento de quejas y sugerencias de la institución</p> <p>Evidencia:</p> <p>Procedimiento de quejas y sugerencias elaborado y socializado, en el mismo se detallan los medios para enviar sugerencia de cambios para mejoras o de innovación para los procesos.</p> <p>Buzones de quejas y sugerencias ubicados en todos los pisos de la institución</p>	
<p>5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.</p>		

Presupuesto Institucional, PACC, Seguimiento a la Ejecución Presupuestaria

Documento Externo
SGC-MAP

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
La Organización:		
1) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.	Plan anual de RRHH Evidencias: Planificación anual de RRHH aprobada por el Ministerio de Administración Pública MAP – Dirección de RRHH	
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.	Procedimientos y Políticas de RRHH en funcionamiento Evidencias: Documento controlado de Políticas de Recursos Humanos - Calidad Documento controlado Procedimiento de Capacitación - Calidad Documento controlado Procedimiento de Nómina – Calidad Procedimientos de Recursos Humanos Aprobación, Socialización e Implementación de los	
3) Implementa en la política de recursos humanos considerando los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad	Sello Igualando, Políticas de Derechos Humanos, Políticas de RRHH, talleres de igualdad de género. Evidencias:	

<p>social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.</p>	<p>Documento controlado de Políticas de Recursos Humanos - Calidad Documento controlado Procedimiento de Capacitación - Calidad Documento controlado Procedimiento de Nómina – Calidad Listas de asistencia y fotos de talleres de igualdad de género – Unidad de Igualdad de Género Carta Compromiso Sello de Igualdad – PNUD y el Ministerio de la Mujer.</p>	
<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>Plan Anual de Capacitación, Plan de Ascensos, Política de Sucesión y Remuneración</p> <p>Evidencias: Plan de capacitación aprobado por el INAP - RRHH Política de promoción y ascenso – Calidad</p>	
<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>Acuerdos de desempeño y evaluación de desempeño</p> <p>Evidencias: Formulario de acuerdo de desempeño firmado por cada colaborador/a Formulario de seguimiento firmado por cada colaborador/a Informe de Evaluación de desempeño 2022 realizado y enviado al MAP - RRHH</p>	
<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</p>	<p>Unidad de igualdad de género, Plan de igualdad de género, Sello Igualando etc.</p> <p>Evidencias: Carta compromiso del sello de igualdad con la PNUD y el Ministerio de la Mujer.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.	Documento con el Plan de igualdad de género – Unidad de igualdad de género.	
---	---	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) 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>Plan de capacitación, evaluación de desempeño, procedimiento de capacitación, planificación de RRHH.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Plan de capacitación aprobado por el INAP – RRHH Procedimiento de Capacitación – Calidad Planificación de Recursos Humanos aprobado por el MAP - RRHH</p>	
2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos.	<p>Plan de Capacitación, Evaluación de Desempeño, Procedimiento de capacitación, Planificación de RRHH</p> <p>Evidencias:</p> <p>Plan de capacitación aprobado por el INAP – RRHH Procedimiento de Capacitación – Calidad Planificación de Recursos Humanos aprobado por el MAP – RRHH</p>	
3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo,	<p>Plan de capacitación</p> <p>Evidencias:</p>	

laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).	Plan de capacitación aprobado por el INAP – RRHH	
4) Establece planes de desarrollo de competencias individuales del personal, que incluyan habilidades personales y gerenciales, desarrollo de liderazgo, incluidos los instrumentos de gestión pública.	<p>Certificados de participación de las capacitaciones, Plan de capacitación</p> <p>Evidencias:</p> <p>Plan de capacitación aprobado por el INAP – RRHH Certificados de Participación en el expediente de los colaboradores</p>	
5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.	<p>Curso básico de APP, Manual de Inducción, correos, Planillas de entrenamiento para las distintas áreas.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Lista de asistencia y fotos de curso introductorio a las APP Certificado de participación Diplomado en APP en los expedientes de los colaboradores Planillas de inducción por área de los colaboradores de nuevo ingreso</p>	
6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.	<p>Reclasificaciones de Puesto y Reclassificación salarial</p> <p>Evidencias:</p> <p>No objeciones del MAP para las reclasificaciones de puestos y salarios. Expedientes digitales de los colaboradores.</p>	

<p>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>	<p>Formaciones Online recibidas, Plan de capacitación incluye capacitaciones virtuales, Uso activo de las redes sociales de la DGAPP.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Diplomados en APP Virtual de la PUCMM – Certificados de participación en los expedientes de los colaboradores - RRHH Instagram: DGAPPRD Youtube: Dirección General de Alianzas Público Privadas Twitter: DGAPPRD Página Web: Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do). Linkedin: Dirección General de Alianzas Público Privadas Intranet Institucional</p>	
<p>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>	<p>Capacitaciones con Enfoque de Género, NOBACI en proceso de implementación, Código de Integridad Gubernamental, Talleres relacionados con ética.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Listas de asistencias y fotos de los talleres con enfoque a la inclusión de género.</p> <p>Sistema de NOBACI instalado y en proceso de implementación – Persona responsable del seguimiento Iyaelky Leonardo. Código de Integridad aprobado por la comisión de integridad de la institución – Calidad</p>	

	invitación por correo, Lista de asistencia y fotos del taller enfocados a la ética. – Oficinas de la OAI.	
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.		No se evidencia

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
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>Grupos de trabajo, circulares, minutas, listas de asistencia, convocatorias de reuniones, Políticas de Puertas Abiertas</p> <p>Evidencias:</p> <p>Listas de asistencia de mesas de trabajo Minutas de reuniones Oficinas con accesos</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>Encuesta de clima laboral</p> <p>Evidencias:</p> <p>Informe de clima laboral – RRHH Buzones de quejas y sugerencias – 3 pisos de la institución Asociación de Servidores Públicos creada evidencia en SISMAP del equipo que lo conforma Espacio para sugerencias en la página web BUZÓN DE SUGERENCIAS - DGAPP</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	Plan de Capacitación, Plan Operativo Anual, Plan Estratégico Institucional, Plan Estratégico Institucional, Comité de Calidad	Crear Matriz de Riesgos.

<p>identificación e implementación de actividades de mejora e innovación.</p>	<p>Evidencias:</p> <p>Plan de Capacitación aprobado por el INAP Plan Operativo Anual (POA) – Portal de Transparencia Plan Estratégico Institucional (PEI) – Portal de Transparencia. Manuales, Políticas, Procesos y Procedimientos Aprobados, socializados e implementados Asociación de Servidores Públicos creada evidencia en SISMAP del equipo que lo conforma</p>	
<p>4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.</p>	<p>Reuniones del Equipo Directivo, Acuerdos de Desempeño, Plan Operativo Anual</p> <p>Evidencias:</p> <p>Listas de asistencia Reunión de Equipo Semanal – Despacho Formulario de Acuerdo de Desempeño – Firmado por cada colaborador – RRHH Formulario de seguimiento de acuerdo de desempeño - firmado por cada colaborador Plan Operativo Anual (POA) - Portal de transparencia</p>	
<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>Encuesta de clima laboral Boletín Informativo de Comunicaciones</p> <p>Evidencias:</p> <p>Buzones de quejas y sugerencias en cada piso de la Institución – 3 en total Reportes de encuesta clima laboral 9 Boletines informativos enviados al correo electrónico de todos los colaboradores.</p>	

	<p>Espacio para sugerencias en la página web BUZÓN DE SUGERENCIAS - DGAPP</p>	
<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>Instalaciones ergonómicas, procedimiento de seguridad institucional, Seguro médico complementario para todo el personal.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Fotos de las instalaciones/ adecuada iluminación / inmobiliarios ergonómicos en todas las oficinas de la institución, aire acondicionado en todas las áreas Seguro médico complementario – expedientes de los colaboradores. Procedimiento de Salud y Seguridad Ocupacional – Calidad</p>	
<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>Políticas de RRHH, Licencias de Maternidad y Paternidad</p> <p>Evidencias:</p> <p>Documento de Políticas de Recursos Humanos – Calidad – contiene las licencias de maternidad y paternidad. Política de Bienestar implementada y socializada a todo el personal - Calidad</p>	
<p>8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>Rampas para personas con discapacidad Colaborador con Síndrome de Down</p> <p>Evidencias:</p> <p>Instalaciones con rampas para personas con discapacidad. 2 Ascensores Colaborador nombrado con Síndrome de Down</p>	

	Video en Instagram con el colaborador con Síndrome de Down https://www.instagram.com/p/CbYB2_YuqN4/	
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).	Se definieron procedimientos de compensación y de bienestar laboral. Evidencias: Procedimiento de Beneficio y Compensación - Calidad Procedimiento de Bienestar Laboral – Calidad Asociación de Servidores Públicos - SISMAP	

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.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
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.).	Acuerdos y Convenios firmados con entidades públicas/privadas ODAC, Fideicomiso Pro-Pedernales Acuerdos con PUCMM, INTEC, UNICARIBE e INESDYC. Evidencias: Acuerdo y convenios en la página web de la Institución Convenios archivos - DGAPP	

<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>Acuerdos y convenios firmados con entidades públicas/privadas ODAC, Fideicomiso Pro-Pedernales Carta Compromiso con el Sello Igualando</p> <p>Evidencias:</p> <p>Acuerdo y convenios en la página web de la Institución Convenios archivos - DGAPP</p> <p>Carta Compromiso del Sello de Igualando con la PNUD y el Ministerio de la Mujer – Unidad de Género, programa social superate</p>	
<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>Roles definidos en los contratos de los convenios</p> <p>Evidencia: Convenios firmados página Web Institucional - Convenios archivos - DGAPP</p>	
<p>4) Identifica las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.</p>	<p>Ley 47-20, reglamento de aplicación, la página web, los proyectos en curso</p> <p>Evidencias:</p> <p>Marco Institucional: Sobre Nosotros - DGAPP Marco Legal : Marco Legal archivos - DGAPP Proyectos: Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do)</p>	
<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>MiPymes Mujeres para hacer compras.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Portal de transparencia: Portal Transparencia – DGAPP - Micro pequeña y mediana empresa - MIPYMES</p>	

--	--	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Garantiza la transparencia mediante una política de información proactiva, que también proporcione datos abiertos de la organización.</p>	<p>Portal de transparencia, 311, Oficina de Acceso a la Información, Banco de Proyectos, Página Web Institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Portal de Transparencia Institucional Portal Transparencia – DGAPP - Inicio</p> <p>Página web Institucional Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do)</p> <p>Banco de Proyectos en la página web Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do)</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>Talleres de elegibilidad Vistas Públicas en Pedernales Buzones de sugerencia</p> <p>Evidencias:</p> <p>Talleres de elegibilidad por iniciativa admitida – Subdirección Técnica, proyecto Propedernales, foro internacional de APP, proceso de selección de adjudicatario Autopista del Ámbar, vistas públicas en Pedernales, Buzones de Sugerencia por cada piso en la Institución – 3 en total.</p>	

<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>Quejas y sugerencias en la página Web, encuesta de la OAI.</p> <p>Evidencia: BUZÓN DE SUGERENCIAS - DGAPP, Encuesta enviada desde la dirección de Planificación y Desarrollo, cada vez que se recibe una solicitud de información.</p>	
<p>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>	<p>Banco de proyectos – Página Web</p> <p>Evidencias:</p> <p>Banco de Proyectos Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do)</p>	

Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p>		
<p>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.</p>	<p>Presupuesto – PACC</p> <p>Evidencias:</p> <p>Presupuesto aprobado: Portal Transparencia – DGAPP - Presupuesto aprobado del año - Presupuesto aprobado del año</p> <p>Reporte de Ejecución Presupuestaria: Portal Transparencia – DGAPP - Ejecución del presupuesto - Ejecución Presupuestaria</p>	

<p>2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.</p>	<p>Presupuesto Físico y financiero SIGEF – Reportes Ejecución Presupuestaria</p> <p>Evidencias:</p> <p>Presupuesto aprobado: Portal Transparencia – DGAPP - Presupuesto aprobado del año - Presupuesto aprobado del año</p> <p>Reporte de Ejecución Presupuestaria: Portal Transparencia – DGAPP - Ejecución del presupuesto - Ejecución Presupuestaria</p>	
<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>Portal de Transparencia, SIGEF, Procesos de compras, Comité de Compras, Estados Financieros Semestrales</p> <p>Evidencias:</p> <p>Portal de transparencia: Portal Transparencia – DGAPP - Inicio</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>Ejecución de Presupuesto</p> <p>Evidencias:</p> <p>Portal Transparencia – DGAPP - Ejecución del presupuesto - Ejecución Presupuestaria</p>	
<p>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>	<p>Presupuestos – Planificación – Sistema de Planificación</p> <p>Evidencias:</p> <p>Portal Transparencia – DGAPP - Ejecución del presupuesto - Ejecución Presupuestaria</p>	

6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.	Organigrama de Finanzas Evidencias: Organigrama Institucional – Aprobado por el MAP Descripciones de Puesto de Finanzas - RRHH	
---	--	--

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) 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.	Back up de documentos guardados en la nube. Evidencias: Backup de la Nube de documentos de los colaboradores – Depto de Tecnología.	Aprobación, socialización e implementación del Procedimiento de la Seguridad de la información, Plan de Contingencia y Continuidad y Matriz de Riesgo asociada con TI
2) Garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.	Página Web de la Institución, Redes sociales Instagram, Twiter, Youtube, Linkedin. Evidencias: Página Web: Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do) Redes sociales : Instagram: DGAPPRD Youtube: Dirección General de Alianzas Público Privadas Twiter: DGAPPRD Linkedin: Dirección General de Alianzas Público Privadas	

<p>3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.</p>	<p>Capacitaciones Virtuales, Firma Digital, Intranet Institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Certificados de participación cursos virtuales Firma Digital asignada al personal de DGAPP con el soporte de la OGTIC. Intranet Institucional socializado e implementado.</p>	
<p>4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.</p>	<p>Cursos Online, Streaming de los proyectos, Acuerdos con PUCMM, INTEC, INESDYC, Unicaribe, etc.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Certificados de participación cursos virtuales. Convenios PUCMM e INTEC Convenios archivos - DGAPP Streaming de Proyectos – Subdirección de Comunicación.</p>	
<p>5) Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.</p>	<p>Reportes de New Link, Monitoreo de Redes Sociales, Sistema de Planificación, Sistemas SASP</p> <p>Evidencias:</p> <p>2 Reportes de New Link – Dirección de Promoción Monitoreo frecuencia de uso de las redes sociales – Dirección de Promoción. Sistema de Planificación Instalado e implementado – Planificación Sistema SASP Instalado e implementado - RRHH</p>	

<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>Sistema de Planificación, Chat Interno, Murales Informativos, Intranet Institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Sistema de planificación instalado e implementado- Dirección de Planificación Chat interno – Teams Murales informativos internos – Comedor Boletines informativos – Correo electrónico. Intranet Institucional socializado e implementado.</p>	
<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>Portal de datos abiertos, 3 I I, OAI, Página Web, Redes Sociales</p> <p>Evidencias:</p> <p>Portal de transparencia: Portal Transparencia – DGAPP - Inicio Página Web de la Institución: Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do)</p> <p>Redes sociales: Instagram: DGAPPRD Youtube: Dirección General de Alianzas Público Privadas Twitter: DGAPPRD LinkedIn: Dirección General de Alianzas Público Privadas</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>Políticas de RRHH</p> <p>Evidencias:</p> <p>Documento de Políticas de Recursos Humanos - Calidad</p>	

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

Documento Externo
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.	POA, PEI, Sistema de Planificación. Evidencias: POA y PEI Portal Transparencia – DGAPP - Plan estratégico - Plan estratégico Sistema de Planificación instalado e implementado – Dirección de Planificación.	
2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.	Realización de presupuesto manual vs con el sistema – Ahorro considerable de tiempo, Intranet Institucional Evidencias: Sistema de Planificación Instalado e implementado – POA 2022 y 2023 cargados – Dirección de Planificación Intranet Institucional socializado y aprobado	Sistema de tickets o mesa de ayuda.
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.).	Capacitaciones Aprendiendo sobre APP, Estadísticas de capacitaciones públicas y privadas en la página Web Evidencias: Estadísticas de Capacitaciones : Portal Transparencia – DGAPP - Estadísticas - Estadísticas	
4) Utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la participación (utilizando servicios o herramientas en la nube)	Sistema de Planificación, Carpetas compartidas con documentos, reuniones en teams, chat institucional, Oficce 365, Intranet Institucional.	Sistema de tickets o mesa de ayuda.

<p>y la participación, digitalización de la información relevante para la organización.</p>	<p>Evidencias: Sistema de Planificación instalado e implementado – Dirección de Planificación. Carpetas compartidas en cada PC de los colaboradores. Reuniones por teams instalado Office 365 en todas las máquinas de la institución. Intranet Institucional socializado e implementado.</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>Firma Digital, Redes sociales, Pagina Web, Intranet Institucional.</p> <p>Evidencias: Firma Digital implementada y asignada a cada colaborador con el soporte de la OGTIC – pc de cada colaborador. Redes sociales: Instagram: DGAPPRD Youtube: Dirección General de Alianzas Público Privadas Twitter: DGAPPRD LinkedIn: Dirección General de Alianzas Público Privadas Intranet Institucional socializado e implementado</p>	
<p>6) Implementa normas o protocolos y otras medidas para la protección efectiva de la data y la seguridad cibernética, que garanticen el equilibrio entre la provisión de datos abiertos y la protección de datos.</p>		<p>No se evidencia</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>Modo de ahorro las impresoras después de un tiempo de uso, mensaje de ahorro de papel en los correos electrónicos</p> <p>Evidencias: Modo de ahorro activado en todas las impresoras de la institución.</p>	<p>Plan de medioambiente</p>

	Las firmas de los correos de todos los colaboradores tiene el mensaje de si no es necesario no imprimes para motivar al ahorro de papel.	
--	--	--

Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) 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>Plan de Mantenimiento – Inventario suministro de materiales gastables.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Plan de Mantenimiento – Departamento de Servicios Generales.</p> <p>Inventario de Suministros y material gastable – Departamento de Servicios Generales.</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>Instalaciones seguras y accesibles, mobiliarios ergonómicos</p> <p>Evidencias:</p> <p>Fotos de las instalaciones mobiliarios ergonómicos</p> <p>Instalaciones accesibles – estación de Omsa y metro cercanos</p>	

<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>Plan de mobiliarios / Inventario de activos fijos</p> <p>Evidencias: Plan de compras de los mobiliarios necesarios para – Plan de RRHH y PACC Inventario de Activos Fijos - Contabilidad</p>	
<p>4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.</p>	<p>Actividad para la Comunidad de Periodistas, Talleres a la Comunidad del Manguito</p> <p>Evidencias:</p> <p>Fotos y listas de asistencia del taller de igualdad de género impartido a la comunidad del manguito – Unidad de Igualdad de Género.</p> <p>Capacitación a la comunidad de periodistas – Página Web de la Institución Cerca de 50 comunicadores participan en la segunda edición del Taller de APP para Periodistas - DGAPP</p>	
<p>5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.</p>	<p>Plan de mantenimiento de vehículos, de la planta eléctrica</p> <p>Evidencias:</p> <p>Plan de Mantenimiento de vehículos y de la planta eléctrica de la institución – Departamento de Servicios Generales</p>	
<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>Parqueo de visitantes y empleados, rampas, estación del Metro cercana, parada de la OMSA, etc.</p> <p>Evidencias:</p>	

	<p>Fotos de las instalaciones con parqueos para visitantes</p> <p>Parada de la omsa frente al edificio de la DGAPP</p> <p>Estación del metro Centro de los Héroes en la Jiménez Moya igual que la institución.</p>	
--	--	--

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
La Organización:		
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>PEI, POA, Mapa de Procesos, Manual de Procedimientos Misionales, procesos de las áreas estratégicos y de apoyo documentados.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan Operativo Anual (POA) en la página web institucional - Portal Transparencia – DGAPP - Planeación estratégica - Planeación estratégica Portal Transparencia – DGAPP - Plan Operativo Anual (POA) - Plan Operativo POA</p> <p>Mapa de Procesos Aprobado, firmado y enviado al MAP - SISMAP – Calidad</p> <p>Manual de Procedimientos Misionales – SISMAP – Calidad</p> <p>Procesos documentados - Calidad</p>	
2) Diseña e implementa un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la	<p>Procesos documentados</p> <p>Evidencias:</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos.</p>	<p>Manual de procedimientos de misionales – Calidad</p> <p>Procesos documentados de las áreas estratégicas y de apoyo - Calidad</p> <p>Office 365 – Correo electrónico Outlook y teams como plataforma para chat y reuniones virtuales.</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>Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Anual (POA)</p> <p>Evidencias:</p> <p>Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan Operativo Anual (POA) en la página web institucional - Portal Transparencia – DGAPP - Planeación estratégica - Planeación estratégica</p> <p>Portal Transparencia – DGAPP - Plan Operativo Anual (POA) - Plan Operativo POA</p>	<p>Definir Matriz de Riesgo e implementar plan de acción para mitigarlos.</p>
<p>4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.</p>	<p>Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Anual (POA), Organigrama</p> <p>Evidencias:</p> <p>Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan Operativo Anual (POA) en la página web institucional - Portal Transparencia – DGAPP - Planeación estratégica - Planeación estratégica</p> <p>Portal Transparencia – DGAPP - Plan Operativo Anual (POA) - Plan Operativo POA</p>	

	<p>Organigrama: Portal Transparencia – DGAPP - Estructura Orgánica de la Institución - Organigrama</p> <p>Manual de Procedimientos Misionales – SISMAP – Calidad</p> <p>Procesos documentados – Calidad</p> <p>Manual de Organización y Funciones aprobado por el MAP - RRHH</p>	
<p>5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario.</p>	<p>Procedimientos de Gestión de Documentos Legales</p> <p>Evidencia:</p> <p>Procedimiento de Gestión de Documentos socializado – Calidad</p> <p>Procedimiento de elaboración de documentos legales y asesoría</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>Manual del Banco Mundial sobre APP en República Dominicana - Benchmarking en varios países que tienen implementado el modelo APP</p> <p>Evidencias:</p> <p>Manual sobre APP en RD levantado con el Banco Mundial - Documento en la Subdirección de Promoción</p> <p>5 Benchmarking: Visita a Centro Cívico Gubernamental de Honduras, Visita a Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), Sesión técnica con el CLDP y la USAID, Visita al Canadian Council for Public Private Partnerships (CCPPP) en Toronto Canadá, el Salvador</p>	

<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>PEI y POA, Acuerdos de desempeño, Evaluación de desempeño, Carta compromiso del Sello Igualando</p> <p>Evidencias:</p> <p>Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan Operativo Anual (POA) en la página web institucional - Portal Transparencia – DGAPP - Planeación estratégica - Planeación estratégica</p> <p>Portal Transparencia – DGAPP - Plan Operativo Anual (POA) - Plan Operativo POA</p> <p>Carta compromiso del Sello Igualando con la PNUD y el Ministerio de la Mujer – Unidad de Igualdad de Género.</p> <p>Formularios de acuerdo de desempeño firmado por los colaboradores – Expediente - RRHH</p> <p>Formularios de seguimiento de desempeño firmado por los colaboradores – Expediente RRHH</p>	
<p>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>	<p>Acuerdo con OGTIC, documentos en la Nube</p> <p>Evidencias:</p> <p>Nota de prensa Acuerdo con la OGTIC La OGTIC incorporará a la DGAPP a los servicios digitales gubernamentales - DGAPP</p> <p>Acuerdo con la OGTIC -Convenios archivos - DGAPP</p>	

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

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

Documento Externo
SGC-MAP

<p>La Organización:</p> <p>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>	<p>Encuesta OAI, buzones de quejas y sugerencias físicos y virtuales.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Respuestas de la Encuesta de la OAI – Gestionada por Calidad</p> <p>Buzones de quejas y sugerencias – 3 buzones instalados, uno en cada piso.</p> <p>Espacio actualizado en la página web para recibir la retroalimentación de los ciudadano - BUZÓN DE SUGERENCIAS - DGAPP</p>	
<p>2) Utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.</p>	<p>Banco de Proyectos página web de la Institución</p> <p>Evidencias:</p> <p>Banco de Proyectos Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do)</p>	
<p>3) Aplica la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.</p>	<p>Sello Igualando / talleres de género al personal de la DGAPP, taller de género con la comunidad</p> <p>Evidencias:</p> <p>Carta compromiso con la igualdad de género con la PNUD y el Ministerio de la Mujer – Unidad de Igualdad de Género.</p> <p>Fotos y listas de asistencia de talleres de unidad de género y de la actividad a la comunidad del manguito</p>	

<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 versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tabloneros de anuncios en Braille y audio).</p>	<p>Página Web, OAI tiene accesos físico y electrónico. Cursos Virtuales de las APP / In house, a solicitud.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Página Web Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gov.do)</p> <p>Certificados de participación de los cursos virtuales impartidos – Dirección de Promoción</p> <p>Estadísticas de capacitación: Portal Transparencia – DGAPP - Estadísticas - 2023</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>La Organización:</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>Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Anual (POA), Organigrama de los miembros del Consejo</p> <p>Evidencias:</p> <p>Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan Operativo Anual (POA) en la página web institucional - Portal Transparencia – DGAPP - Planeación estratégica - Planeación estratégica</p> <p>Portal Transparencia – DGAPP - Plan Operativo Anual (POA) - Plan Operativo POA</p>	

	Organigrama: Portal Transparencia – DGAPP - Estructura Orgánica de la Institución - Organigrama	
2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.	<p>SISMAP - NOBACI</p> <p>Evidencias:</p> <p>Sistema del Ministerio de Administración Público SISMAP instalado e implementado- RRHH</p> <p>Normas de Control Interno (NOBACI) implementado.</p>	
3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.	<p>Consejo de Alianzas Público Privadas Plan Estratégico Institucional (PEI)</p> <p>Evidencias:</p> <p>Consejo de Alianzas Publico Privadas en el Marco Institucional - Sobre Nosotros - DGAPP</p> <p>Plan Estratégico Institucional (PEI) - Portal Transparencia – DGAPP - Planeación estratégica - Planeación estratégica</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>Acuerdos interinstitucionales.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Acuerdos: Convenios archivos - DGAPP</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>Acuerdo con el Ministro de Medioambiente, Aeropuerto, Banco Mundial, Sello Igualando con el Ministerio de la mujer, etc.</p> <p>Evidencias:</p>	

	<p>Convenios: Convenios archivos - DGAPP</p> <p>Carta compromiso de igualdad de género con el PNUD y el Ministerio de la Mujer – Unidad de Igualdad de Género</p>	
<p>6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.</p>	<p>Obras públicas de Pedernales / Acuerdos para el desarrollo de Pedernales</p> <p>Evidencias:</p> <p>Obras y acuerdos en Pedernales:</p> <p>La DGAPP y el Fideicomiso Pro-Pedernales presentan protocolo ético para los procesos competitivos - DGAPP</p> <p>Fideicomiso Pro-Pedernales, DGAPP Y el Departamento Aeroportuario firman acuerdo que contempla estudio de impacto ambiental para la construcción del aeropuerto - DGAPP</p> <p>Fideicomiso Pro-Pedernales inicia las primeras obras de servicios hidrosanitarios en Cabo Rojo con una inversión de RD\$1,185 millones - DGAPP</p> <p>Estudio de impacto ambiental del Proyecto Pedernales asegura plan de desarrollo es viable y sugiere medidas para salvaguardar el medioambiente - DGAPP</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.

Documento Externo
SGC-MAP

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La opinión de los ciudadanos/clientes sobre:		
<p>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>	<p>Evidencias:</p> <p>DGAPP – 7ma edición del Infrascopio, realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) donde RD es el número 6 de Latinoamérica en materia de Alianzas Público Privadas.</p> <p>Publicación de la Revista Bussiness, Ranking sobre el buen Desempeño de la primera línea al Director Ejecutivo de la DGAPP</p> <p>Video de Reconocimiento del CONEP a la Promoción e implementación de las normativas en APP.</p> <p>Video de Reconocimiento de la Cámara Americana de Comercio</p> <p>I carta de felicitación del Ministro de la Presidencia por la gestión realizada en la DGAPP</p> <p>Acuerdo firmado del fideicomiso Pro-Perdernaes y DO sostenible para cierre de vertederos y adecuada gestión de desechos sólidos en cabo rojo.</p>	
<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>	<p>Evidencias:</p> <p>I Carta de felicitación del Ministro de la Presidencia por la gestión realizada en la DGAPP,</p> <p>Encuesta OAI gestionada por Calidad</p> <p>Instalar buzones de quejas y sugerencias en la institución, aprobación, socialización e</p>	

	implementación del Procedimiento de quejas y sugerencias.	
3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.	Evidencias: Focus Group, 2 informes de New Link, 13 talleres de elegibilidad, Foros de discusión por proyecto (2 Vistas públicas Pedernales) - Notas de prensa en la página web, redes sociales	
4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización (información disponible: cantidad, calidad, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.).	Evidencias: 15 solicitudes de información recibidas y gestionadas oportunamente- 96.25% Portal de transparencia / Pagina Web – Banco de Proyectos – 23 iniciativas	
5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.	Reconocimiento a la DGAPP en Latinoamérica Evidencias: DGAPP – 7ma edición del Infrascopio, realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) donde RD es el número 6 de Latinoamérica en materia de Alianzas Público Privadas.	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La opinión de los usuarios sobre:		
1) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.	Reconocimientos de los logros obtenidos en poco tiempo por la DGAPP	

	<p>Evidencias:</p> <p>Video de Reconocimiento del CONEP a la Promoción e implementación de las normativas en APP.</p> <p>Video de Reconocimiento de la Cámara Americana de Comercio</p> <p>I Carta de felicitación del Ministro de la Presidencia por la gestión realizada en la DGAPP</p> <p>Informes de New link – Febrero y Agosto 2022 – Dirección de Comunicaciones</p>	
<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>	<p>Fácil acceso a las instalaciones de la DGAPP, informaciones relevantes en la página web institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <p>85% Información en la página Web Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do)</p> <p>Acceso a Estación OMSA y Metro. 100% acceso de transporte público, 100% accesibilidad a personas con discapacidad, rampas y ascensores.</p>	
<p>3) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).</p>	<p>Los tiempos establecidos en la Ley 47-20 deben ser cumplidos en cada etapa, todo está publicado en la página web institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Cumplimiento de los tiempos de respuesta en un 100% de acuerdo con el Reglamento de aplicación de la Ley 47-20 de Alianzas Público Privadas.</p> <p>Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do)</p>	

	96% Facilidad de la gestión de citas para entrega de iniciativas	
4) Diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente (edad, género, discapacidad, etc.).	<p>Listas de asistencia capacitaciones con el programa APPrendiendo con los datos generales</p> <p>Evidencia:</p> <p>Portal Transparencia – DGAPP - Estadísticas - 2023</p>	
5) Capacidad de la organización para la innovación.	<p>El modelo de Alianzas APP es completamente nuevo en RD por tanto es una labor de la institución capacitar a todos los interesados en conocer sobre este tema.</p> <p>Evidencias:</p> <p>La DGAPP es la gestora de una nueva forma de alianzas en RD para el desarrollo y bienestar de la ciudadanía.</p> <p>En 3 años de gestión la DGAPP es número 6 en materia de APP en Latinoamérica. DGAPP – 7ma edición del Infrascopio, realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) donde RD es el número 6 de Latinoamérica en materia de Alianzas Público Privadas.</p> <p>Actualmente tenemos 23 iniciativas en el banco de proyecto. Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do)</p>	
6) Agilidad de la organización.	<p>Reconocimiento de la gestión de las APP en RD en Latinoamérica.</p> <p>Evidencias:</p> <p>En 3 años de gestión la DGAPP es número 6 en materia de APP en Latinoamérica. DGAPP – 7ma</p>	

	<p>edición del Infrascopio, realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) donde RD es el número 6 de Latinoamérica en materia de Alianzas Público Privadas.</p> <p>23 iniciativas en el banco de proyectos Por fecha – Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do)</p>
--	--

<p>7) Digitalización en la organización.</p>	<p>Firmas digitales, Banco de proyectos, Sistema de Planificación, Página Web.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Firmas digitales asignadas a los colaboradores con el soporte de la OGTIC.</p> <p>Banco de Proyectos en la página web Por fecha – Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do)</p> <p>Sistema de Planificación instalado e implementado – se realizó POA 2023 – Dirección de Planificación.</p> <p>Página Web institucional - Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do)</p>	
--	---	--

6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

<p>Documento Externo SGC-MAP</p>

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio).	<p>Se ha cumplido el 100% en los tiempos establecidos por la Ley 47-20 de Alianzas Público Privadas– tiempo realizado por proyectos.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Proyectos, evolución y ejecución en la pagina web de la Institución - Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do)</p>	
2) Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.	<p>Matriz de Quejas y Sugerencias</p> <p>Evidencia:</p> <p>7 quejas recibidas y 3 sugerencias mediante el buzón.</p>	
3) Resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.	<p>Encuesta de la OAI.</p> <p>Evidencias: Portal de Transparencia Portal Transparencia – DGAPP - Inicio</p> <p>Encuesta de satisfacción – gestionado por calidad</p>	
4) Cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).	<p>Se realizó la evaluación de la Institución para Carta Compromiso al Ciudadano y el resultado arrojó que la institución no aplica</p> <p>Evidencia:</p> <p>Informe de resultado de evaluación a la DGAPP – Emitido por el MAP – SISMAP Carga de Evidencia (sismap.gob.do)</p>	

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

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

<p>1) Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.</p>	<p>Los canales de información son los siguientes: Oficina administrativa de la DGAPP, Página Web, Twitter, Instagram, LinkedIn, You Tube</p> <p>Evidencias:</p> <p>Oficinas con fácil acceso en la Jiménez Moya con fácil acceso – Estación del Metro y de la Omsa en la misma zona.</p> <p>Página Web Oficial: Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do)</p> <p>Redes sociales: Instagram: DGAPPRD Youtube: Dirección General de Alianzas Público Privadas Twitter: DGAPPRD Pagina Web: Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do). LinkedIn: Dirección General de Alianzas Público Privadas</p>	
<p>2) Disponibilidad y exactitud de la información.</p>	<p>Respuestas gestionadas al 100% y enviadas desde la OAI</p> <p>Evidencia:</p> <p>Registro de las preguntas recibidas con fechas de recepción y de respuesta – Oficina de Acceso a la Información.</p>	
<p>3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.</p>	<p>Informes Trimestral de los resultados de la Institución en el Portal – SISCOMPRAS, DIGECOB, DIGEIG, IGP, NOBACI</p>	

	<p>Evidencias:</p> <p>Los informes trimestrales se cargan en el portal de transparencia de la institución - Portal Transparencia – DGAPP - Inicio</p> <p>Informes del Portal de SISCOMPRAS</p> <p>Informes portal DIGEIG</p> <p>Informes NOBACI</p> <p>Informes DIGECOB</p>	
4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo: disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.	<p>Portal de Transparencia, Datos abiertos, OAI</p> <p>Evidencias:</p> <p>Portal de transparencia Portal Transparencia – DGAPP - Inicio</p> <p>Datos abiertos Portal Transparencia – DGAPP - Datos Abiertos - Datos Abiertos</p>	
5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).	<p>Horario de atención de lunes a Viernes de 8:30 am a 4:30 pm</p> <p>Evidencias:</p> <p>Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do) Página Web – Horario de atención de Lunes a Viernes de 8:30 am a 4:30 pm</p>	
6) Tiempo de espera.	<p>Tiempo de espera al 100% de lo establecido en la Ley 200-04 de libre acceso a la información, Portal de Transparencia / Datos abiertos</p> <p>Evidencias:</p> <p>Portal Transparencia – DGAPP - Inicio</p>	
7) Tiempo para prestar el servicio.	<p>Respuestas entregadas por OAI al 100% según el tiempo establecido por la Ley 200-04.</p>	

	<p>Evidencias: Registro de las preguntas recibidas con fechas de recepción y de respuesta – Oficina de Acceso a la Información.</p>	
8) Costo de los servicios.	<p>Los costos están establecidos en el reglamento de aplicación de la Ley -47-20 se cumplen en un 100%.</p> <p>Evidencias: Los detalles de los productos y los costos están en la página web, el costo depende del tipo de proyecto - Lineamientos y protocolos para la presentación de iniciativas privadas archivos - DGAPP</p>	
9) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios on line, otros).	<p>98.54% en la Evaluación del Portal de Transparencia, Datos abiertos y SAIP, Los catálogos de servicios se encuentran en la Página Web, 23 iniciativas registradas en el Banco de Proyectos, Información suministrada por la OAI en un 100% en el tiempo definido por la Ley.</p> <p>Evidencias: Portal de Transparencia transparencia.dgapp.gob.do Pagina Web de la Institución Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do) Banco de Proyectos Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do) Información de la OAI – Registro de las respuestas solicitadas, fecha de solicitud y respuesta. Portal Web Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana (dgapp.gob.do)</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>3 Sondeos de proyectos: Sistema Electrónico de Garantías Mobiliarias, Programa de Inspección Técnico Vehicular, Puerto Duarte Arroyo Barril.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Informes de Sondeos por Proyecto realizado por la Subdirección Técnica y la Subdirección de Promoción</p>	
2) Sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).	<p>Matriz de Quejas y Sugerencias</p> <p>Evidencias: 7 quejas y 3 sugerencias recibidas, 7 acciones implementadas en las quejas y 3 acciones implementadas en las sugerencias</p>	
3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.	<p><u>2</u> Streaming para el proceso competitivo del Puerto Duarte, Arroyo Barril, 23 iniciativas en el banco de proyectos, 5 redes sociales activas IG, Youtube, LinkedIn, Twitter, Pagina Web</p> <p>Evidencias:</p> <p>Streaming realizados por la Subdirección de Gestión y Supervisión</p> <p>Banco de Proyectos <u>Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do)</u></p>	

	<p>Redes Sociales</p> <p>Instagram: DGAPPRD</p> <p>Youtube: Dirección General de Alianzas Público Privadas</p> <p>Twitter: DGAPPRD</p> <p>Página Web: <u>Dirección General de Alianzas Público Privadas – República Dominicana</u> (dgapp.gob.do).</p> <p>Linkedin: Dirección General de Alianzas Público Privadas</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>100% del plan de trabajo del Sello Igualando</p> <p>Auditoría de Certificación del Sello Igualando</p> <p>Evidencias:</p> <p>Ejecución del plan de trabajo del Sello Igualando gestionado por la Unidad de Igualdad de Género.</p> <p>Informes para Auditorías del Sello Igualando.</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 convocatoria para actualizar la información sobre sus necesidades y expectativas.	<p>2 Sondeos de proyectos</p> <p>Evidencias:</p> <p>Informes de los 2 sondeos Proyectos de la Carretera del Ámbar y Pasaportes en la Subdirección Promoción.</p>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
----------	----------------	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

	(Detallar Evidencias)	
1) Participación ciudadana en los productos y servicios. (Acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.	<p>Servicios de transparencia en los tiempos establecidos, solicitudes vía 311, Datos abiertos, etc.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Portal de Transparencia Portal Transparencia – DGAPP - Inicio</p>	
2) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.	<p>Servicios de transparencia en los tiempos establecidos, 311, Datos abiertos, Encuesta de OAI.</p> <p>Portal de Transparencia Portal Transparencia – DGAPP - Inicio</p> <p>Encuesta de satisfacción – gestionado por calidad</p>	

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
Opinión del personal respecto a:		
1) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).	<p>2 Reportes de New link febrero y agosto 2022, I Valoración de la DGAPP y I Reconocimiento al Director Ejecutivo, Informe de encuesta de clima laboral</p> <p>Evidencias:</p>	

	<p>2 Reportes de New link febrero y agosto 2022 – Dirección de Comunicaciones</p> <p>Resultado de la encuesta de clima organizacional 2022</p> <p>Publicación de la Revista Business, Ranking sobre el buen Desempeño de la primera línea al Director Ejecutivo de la DGAPP</p> <p>Video de Reconocimiento del CONEP a la Promoción e implementación de las normativas en APP.</p> <p>Video de Reconocimiento de la Cámara Americana de Comercio</p> <p>I Carta de felicitación del Ministro de la Presidencia por la gestión realizada en la DGAPP</p> <p>Informe de resultados de la encuesta de Clima Laboral - RRHH</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>Plan Estratégico Institucional (PEI)</p> <p>Evidencia:</p> <p>Socialización del Plan Estratégico Institucional y de las misión, visión y valores – Lista de asistencia a la actividad realizada en marzo 2023 con estos fines.</p>	
3) Participación de las personas en las actividades de mejora.	<p>Primera Autoevaluación CAF, Comité de Calidad definido con 10 miembros, Comisión de Integridad definida, Comité NOBACI definido</p> <p>Evidencias:</p> <p>Comité de Calidad conformado y enviado al MAP</p> <p>Guía de Autoevaluación CAF – Informe y matriz completa</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	Comité NOBACI – conformado y enviado a la Contraloría General de la República – acceso a la Plataforma de las Normas de Control Interno	
4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.	Código de Integridad Gubernamental Evidencia: Código de Integridad aprobado y socializado - Calidad	
5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.	Encuesta de Clima Laboral Evidencia: Resultados de la encuesta de Clima Laboral Plan de Acción resultados del Clima Laboral	
6) La responsabilidad social de la organización.	1 Charlas a la Comunidad del Manguito, 2 vistas públicas con el Fideicomiso Pro-Pedernales. Evidencias: Lista de asistencia y fotos de la charla realizada con la comunidad del manguito – Unidad de Igualdad de Género. Noticias de las actividades realizadas con el Fideicomiso Pro- Pedernales - Noticias - DGAPP	Crear un Plan de Medioambiente,.
7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación.	23 iniciativas en el Banco de Proyectos en la Página Web, Intranet Institucional Evidencias: Detalle de las Iniciativas en el Banco de Proyectos de la Institución - Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do) Intranet desarrollado, socializado e implementado	

<p>8) El impacto de la digitalización en la organización.</p>	<p>23 iniciativas en el banco de proyectos, programa de planificación implementado, Intranet Institucional</p> <p>Evidencias:</p> <p>Detalle de las Iniciativas en el Banco de Proyectos de la Institución - Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do)</p> <p>Intranet Institucional socializado e implementado.</p>	
<p>9) La agilidad de la organización.</p>	<p>En 2 años de gestión la DGAPP es número 6 en materia de APP en Latinoamérica.</p> <p>23 iniciativas en el banco de proyecto en la pag web de la institución Por fecha – Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do)</p> <p>Evidencias:</p> <p>7ma edición del Infrascopio, realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) donde RD es el número 6 de Latinoamérica en materia de Alianzas Público Privadas.</p> <p>23 iniciativas en el banco de proyecto en la pag web de la institución Por fecha – Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do)</p>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		

<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>Acuerdos de desempeño, retroalimentación de acuerdos de desempeño y resultados de evaluación de desempeño.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Formularios de Acuerdo de Desempeño por colaborador – RRHH Seguimiento al Acuerdo de Desempeño por colaborador. Informe de evaluación de desempeño 2022</p>	
<p>2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.</p>	<p>Mapa de Procesos aprobado</p> <p>Evidencia:</p> <p>Mapa de Procesos aprobado por el Director Ejecutivo y enviado al MAP – Documento Controlado en Calidad Procesos documentados - Calidad</p>	
<p>3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.</p>	<p>Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Anual (POA), Acuerdos de desempeño, 1er seguimiento de los acuerdos de desempeño.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Anual (POA) Portal Transparencia – DGAPP - Planeación estratégica - Planeación estratégica Portal Transparencia – DGAPP - Informes - Informes Formularios de Acuerdo de Desempeño por colaborador – RRHH Seguimiento al Acuerdo de Desempeño por colaborador - RRHH</p>	

4) La gestión del conocimiento.	55% Ejecución del Plan de Capacitación Evidencias: Plan de Capacitación vs Ejecutado – Dirección de Recursos Humanos	
5) La comunicación interna y los métodos de información.	22 Boletines informativos (frecuencia quincenal) Evidencias: Boletines informativos enviados al correo institucional de cada colaborador.,	
6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.	Reconocimiento al personal / Bono por desempeño individual. Evidencia: Fotos y reconocimientos – RRHH Bono por desempeño 2022 basado en resultados	
7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.	Se habilitó Firma Digital al personal, Sistema de planificación implementado, Intranet Institucional Evidencias: Firma Digital implementada y habilitada para los colaboradores – con el soporte de la OGTIC Sistema de Planificación instalado e implementado por la Dirección de Planificación – POA 2023 realizado en la plataforma Intranet Institucional Socializado e Implementado.	Sistema de tickets o mesa de ayuda

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

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

Documento Externo
SGC-MAP

Opinión del personal respecto a:		
1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.		No se evidencia
2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).	<p>Políticas de conciliación, Seguro Médico Complementario, Protocolo establecido por COVID, licencias de maternidad y paternidad, etc.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Políticas de Recursos Humanos aprobadas y socializadas – RRHH Informe de encuesta de Clima Laboral – RRHH Política de Bienestar Laboral - RRHH</p>	
3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.	<p>75% de ejecución del plan de igualdad de género (Sello Igualando), 10 talleres, sobre igualdad de género, etc.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Planificación vs Ejecución de Plan de trabajo la Unidad de Igualdad de género.</p> <p>Listas de asistencia y fotos de los talleres de la Unidad de igualdad de género.</p>	
4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.	<p>Iluminación adecuada, aire acondicionado, 2 ascensores, rampas, internet, comedor, parqueo de visitantes y para el personal, subsidio de comida.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Fotos de las instalaciones Mobiliarios ergonómicos iluminación adecuada 2 ascensores</p>	

	Rampas de acceso para personas con discapacidad Acceso a internet Comedor / Comida subsidiada para el personal de la DGAPP	
--	--	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.	55% Ejecución del Plan de capacitación Evidencias: Plan de Capacitación vs Ejecutado – Dirección de Recursos Humanos	
2) Motivación y empoderamiento.	55% ejecución del Plan de capacitación, evaluaciones de desempeño, 1 actividades de integración, 10 talleres de igualdad de género Evidencias: Plan de Capacitación vs Ejecutado – Dirección de Recursos Humanos Formularios de acuerdo y seguimiento al acuerdo de desempeño por cada colaborador- RRHH Fotos de la actividad de integración 2022 - RRHH Listas de asistencia y fotos de los talleres de igualdad de género – Unidad de Igualdad de Género	
3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.	55% de ejecución del Plan de capacitación, evaluación de desempeño, actividades de integración, 10 talleres de igualdad de género.	

	<p>Evidencias:</p> <p>Plan de Capacitación vs Ejecutado – Dirección de Recursos Humanos</p> <p>Formularios de acuerdo y seguimiento al acuerdo de desempeño por cada colaborador- RRHH</p> <p>Fotos de la actividad de integración 2022 - RRHH</p> <p>Listas de asistencia y fotos de los talleres de igualdad de género – Unidad de Igualdad de Género</p>	
--	--	--

Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).

I. Resultados generales en las personas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
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.).		No se evidencia
2) Nivel de participación en actividades de mejora.	<p>Primera Autoevaluación CAF, Comité de Calidad definido 10 miembros, Comité de Compras definido, Comité NOBACI, Comisión de Integridad, procedimiento y buzones de quejas y sugerencias.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Guía de Autoevaluación CAF realizada Informe de Autoevaluación CAF\ Comité de Calidad conformado y enviado al MAP</p>	

	<p>Comité de Compras conformado y colgado en el portal de transparencia de la DGAPP</p> <p>Comité de las Normas de Control Interno (NOBACI) – Enviado a Contraloría General de la República – Acceso al portal de las Normas</p> <p>Comisión de Integridad de la DGAPP elegida por votación por grupo ocupacional.</p> <p>Procedimiento de quejas y sugerencias implementado.</p>	
3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.		No se evidencia
4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.	<p>I Charla a la comunidad el manguito.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Lista de asistencias y fotos de la actividad realizada con la comunidad del manguito – Unidad de Igualdad de Género.</p> <p>Talleres a Mujeres empoderadas en Pedernales</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).		No se evidencia

2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones.	<p>Acuerdos de desempeño</p> <p>Evidencia:</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	Evaluaciones de desempeño - RRHH	
2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.	<p>Medición del uso de las redes sociales</p> <p>Evidencias:</p> <p>Usuarios 2023: Twiter 4233, Instagram 4004, Facebook 233, LinkedIn 1199. Evolución desde Marzo 2022: TW:3.8% crece IG: 47% crece FB: 270% crece LinkedIn 39%</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>55% de ejecución Capacitaciones programadas vs realizadas.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Plan de Capacitación vs Ejecutado – Dirección de Recursos Humanos</p>	Definir la metodología para medir la eficacia de las capacitaciones.
4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.	<p>Reconocimiento del personal</p> <p>Evidencia:</p> <p>Fotos y reconocimiento del personal - RRHH - Anual</p>	

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.I. Mediciones de percepción, respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión de la sociedad respecto a:		
1) 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>I charla de igualdad de género a la comunidad del manguito</p> <p>Evidencias:</p> <p>Lista de asistencia y fotos de la actividad realizada en la comunidad del manguito – Unidad de Igualdad de Género. Impartir talleres a Mujeres emporadas en Pedernales</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>Reconocimiento al Director Ejecutivo y a la gestión de la DGAPP.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Publicación de la Revista Business, Ranking sobre el buen Desempeño de la primera línea al Director Ejecutivo de la DGAPP Video de Reconocimiento del CONEP a la Promoción e implementación de las normativas en APP. Video de Reconocimiento de la Cámara Americana de Comercio I Carta de felicitación del Ministro de la Presidencia por la gestión realizada en la DGAPP</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>Actividad con las mujeres del manguito, Actividad en Pedernales, Ayuda a pescadores de Montecristi.</p>	
4) El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país,	<p>2 ferias de empleo con el Fideicomiso de Pedernales</p>	

<p>incluyendo, la toma de decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros.</p>	<p>Evidencias:</p> <p>Noticias de las actividades realizadas por el Fideicomiso Pro-Pedernales - Noticias - DGAPP Master plan Pedernales</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>Portal de transparencia, Banco de Proyectos, Ejecución del Plan de la Unidad de Género</p> <p>Evidencias:</p> <p>98.54% cumplimiento del Portal de transparencia- Informe de la DIGEIG 23 iniciativas en el Banco de proyectos Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do) 75% de ejecución del plan de trabajo del sello igualando – Unidad de Igualdad de Género. Código de Integridad Gubernamental aprobado y socializado</p>	
<p>6) El impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.</p>		<p>No se evidencia</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>Puntuación del Portal de Transparencia, Sello Igualando, Encuesta de la OAI</p> <p>Evidencias:</p> <p>75% de ejecución del plan de trabajo del Sello igualando – Unidad de Igualdad de Género 2 respuestas de la Encuesta de satisfacción de la OAI – Gestionada por Calidad 98.54% Puntuación de transparencia, datos abiertos, 31 I – Informe enviado por DIGEIG</p>	

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Documento Externo
SGC-MAP

Indicadores de responsabilidad social:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos (por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas).		No se evidencia
2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.	<p>Convenios, Plan del Sello Igualando</p> <p>Evidencias:</p> <p>17 Convenios - Convenios archivos - DGAPP 75% de ejecución del plan de trabajo del Sello Igualando – Unidad de Igualdad de Género</p>	
3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).	<p>Informes de percepción New Link</p> <p>Evidencias:</p> <p>2 Informes de New Link – Febrero y Agosto 2022 – Dirección de Comunicaciones.</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>Plan de trabajo del sello igualando, Política de Derechos Humanos</p> <p>Evidencias:</p> <p>75% de ejecución del plan de trabajo del Sello Igualando – Unidad de Igualdad de Género Políticas de Igualdad, Política de Derechos Humanos – Unidad de Igualdad de Género y Calidad.</p>	

5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.		No se evidencia
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>Actividades realizadas para aprender sobre las buenas prácticas en materias de APP en países experimentados.</p> <p>Capacitaciones en APP</p> <p>Evidencias:</p> <p>5 Benchmarking: Visita a Centro Cívico Gubernamental de Honduras, Visita a Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), Sesión técnica con el CLDP y la USAID, Visita al Canadian Council for Public Private Partnerships (CCPPP) en Toronto Canadá, el Salvador.</p> <p>2 promociones con el Diplomado APP del CAF, 3 cursos APP introductorios para colaboradores</p> <p>2 Streaming para el proceso competitivo del SEGM</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>Implementación del SISTAP – SISMAP</p> <p>Evidencia:</p> <p>Comité SISTAP Informe de Gestión SISTAP Programa de prevención de Salud implementado Carga de Evidencia (sismap.gob.do)</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		No se evidencia

reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).		
---	--	--

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.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.		No se evidencia
2) Resultados en términos de “Outcomes” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).		No se evidencia
3) Resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.	<p>Visitas a países experimentados en APP, Consulta con el Banco Mundial</p> <p>Evidencias:</p> <p>5 Benchmarking: Visita a Centro Cívico Gubernamental de Honduras, Visita a Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), Sesión técnica con el CLDP y la USAID, Visita al Canadian Council for Public Private Partnerships (CCPPP) en Toronto Canadá, el Salvador.</p> <p>Manual de APP en RD por el Banco Mundial</p>	
4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.	<p>Acuerdos de colaboración con PUCMM, INTEC y CAPGEFI, INESDYC, para capacitar en APP</p> <p>Evidencias:</p>	

	9 capacitaciones de APP con los acuerdos	
5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.	<p>Informes de Percepción New Link, evaluación del portal de transparencia evaluación a nivel de Latinoamérica.</p> <p>Evidencias:</p> <p>2 Informes de la New Link febrero y Agosto 2022 – Dirección de Comunicaciones 98.54% en indicadores del DIGEIG 7ma edición del Infrascopio, realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) donde RD es el número 6 de Latinoamérica en materia de Alianzas Público Privadas.</p>	
6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.	<p>Banco de proyectos implementado</p> <p>Evidencias:</p> <p>23 iniciativas en el Banco de Proyectos en la página web Dirección General de Alianzas Público Privadas (dgapp.gob.do)</p>	
7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.		No se evidencia

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 conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.	<p>Plan de Capacitación, Informes de Ejecución del PEI y POA</p> <p>Evidencias:</p> <p>- RRHH</p>	

	<p>Informes de Ejecución del PEI y del POA con frecuencia trimestral – Portal de Transparencia de la DGAPP Portal Transparencia – DGAPP - Inicio</p> <p>Fotos de las Instalaciones / Infraestructura</p>	
2) Mejoras e innovaciones de procesos.	<p>Programa de planificación implementado (POA Digital), Sistema de Nómina implementado (SASP)</p> <p>Evidencias:</p> <p>Programa de Planificación Instalado e implementado, POA 2023 realizado en la plataforma.</p> <p>Sistema SASP de Nómina implementado en RRHH</p>	
3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).	<p>Visitas y consultas para aprender sobre las buenas prácticas en materias de APP</p> <p>Evidencias:</p> <p>5 Benchmarking: Visita a Centro Cívico Gubernamental de Honduras, Visita a Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), Sesión técnica con el CLDP y la USAID, Visita al Canadian Council for Public Private Partnerships (CCPPP) en Toronto Canadá, el Salvador</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>Acuerdo con PUCMM, INTEC, INESDYC, Unicaribe</p> <p>Evidencias:</p> <p>9 Capacitaciones en APP – Acuerdo con acuerdos – Certificados de Participación de los colaboradores.</p>	
5) Impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la	<p>Implementada la Firma Digital al personal, Sistema de Planificación implementado</p>	

<p>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>Evidencias:</p> <p>Firmas digitales implementadas e instaladas al personal con el soporte de la OGTIC – PC de cada colaborador</p> <p>Sistema de Planificación instalado e implementado – POA 2023 realizado en la plataforma.</p>	
<p>6) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.</p>		<p>No se evidencia</p>
<p>7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.</p>		<p>No se evidencia</p>
<p>8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.</p>	<p>Informes de ejecución mensual del presupuesto 2021, 2022, Portal de Transparencia de la DGAPP</p> <p>Evidencias:</p> <p>Informes de ejecución del presupuesto Portal Transparencia – DGAPP - Inicio</p>	
<p>9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).</p>	<p>Resultado de la ejecución presupuestaria de la DGAPP</p> <p>Evidencia:</p> <p>Informes trimestrales de la ejecución presupuestaria – Portal de Transparencia Portal Transparencia – DGAPP - Ejecución del presupuesto - Ejecución del presupuesto – Año 2023</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.

Documento Externo
SGC-MAP