



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



GUÍA DE AUTODIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CON EL MODELO CAF. (Basado en la versión CAF 2020).

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:

Dirección General de Desarrollo Fronterizo

FECHA:

Junio del 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 Autodiagnóstico 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 Autodiagnóstico 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 Autodiagnóstico 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 Autodiagnóstico, 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 1: LIDERAZGO.

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

Subcriterio 1.1. 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>2) Tienen establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la</p>	<p>El marco institucional de la DGDF fue elaborado con la participación de nuestros empleados donde nos aseguramos que este alineados a la END y a ODS y al PNPSP.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Plan Estratégico Institucional 2021-2024</i></p> <p><i>Marco Institucional 2021-2024</i></p> <p>Actualmente nuestro marco de valores está alineado con la misión y la visión respetando los</p>	<p>No se han involucrado a los grupos de interés y tener en cuenta la digitalización.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>visión de la organización, respetando los principios constitucionales.</p> <p>3) Aseguran de que la misión, la visión y los valores estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional Ejemplo: Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p>	<p>principios de constitucionales.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Marco de Valores institucionales 2021-2024</i></p> <p>El marco institucional (Misión, Visión y Valores) esta alineados a las estrategias nacionales donde fue validado por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPYD), conjuntamente con el PEI 2021-2024</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Comunicación de Validación del PEI 2021-2024</i></p>	<p>No se han tomado en cuenta la digitalización.</p>
<p>4) Garantizan una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.</p> <p>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,</p>	<p>Se ha sociabilizado el Marco Institucional 2021-2024 de la DGDF con todos los empleados de la institución.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Listados de Participante</i></p> <p><i>Fotos y Agendas de los eventos convocados</i></p> <p>La misión, visión y valores son revisado cada 3 años conjuntamente con las estrategias para ir adaptado a los cambios en el entorno externo, tomando en cuenta los aspectos Político, Económico, Social-Cultural, Tecnológico , Ecológico y Legal.</p> <p><i>Evidencia:</i></p>	<p>No se han creado una estrategia de Digitalización</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>reformas del sector público, desarrollos demográficos, impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos, divisiones sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes) y cambios de la transformación digital (por ejemplo, estrategia de digitalización, capacitación, pautas para la protección de datos, otros).</p> <p>6) Cuentan con un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, (conflictos de intereses, corrupción, etc.), apoyado en los reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.</p> <p>7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización (líderes/directivos/empleados).</p>	<p><i>Matriz de Esfuerzo realizado PEI 21-24</i></p> <p><i>Marco Institucional 2021-2024</i></p> <p>Se ha conformado la Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo (CIGCN) de nuestra institución con la finalidad de prevenir los comportamientos no éticos a través de unas elecciones centradas en los valores institucionales.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Acta de Conformación del Comité</i></p> <p>La Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE) convoca constantemente reuniones entre todos los miembros de la institución donde cada miembro tiene derecho dar su punto de vista en base al respecto y la lealtad hacia la institución.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Fotos de actividades</i></p> <p><i>Comunicaciones de convocatoria</i></p>	<p>No se han actualizado y adaptado el código de integridad a los nuevos parámetros de la DIGIEG</p>

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>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>La DGDF cuenta con una estructura organizacional; Manual Cargos, Manual de organización y funciones, donde se definen las responsabilidades y funciones de cada cargo en la institución, Manual de Políticas y Procedimientos y Manual de organización y funciones aprobados por el MAP.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Estructura de Cargos</i></p> <p><i>Manual de Organización y Funciones</i></p> <p>Los indicadores y resultados cuantificables, indicadores y objetivos de cada una de las áreas de interés de la DGDF, están definidos en su Planificación Operativo Anual (POA) de acuerdo a las necesidades de los grupos de interés y alineadas al PEI. Se realizó encuesta de Clima laboral para conocer la percepción de nuestros servidores.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>PEI 2021-2024</i></p> <p><i>Matriz de resultados de Indicadores</i></p> <p><i>Plan Operativo Anual</i></p> <p><i>Informes de Encuesta de Clima Laboral</i></p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>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>5) Aplican los principios de gestión de la Calidad Total o se tienen instalados sistemas de gestión de calidad o de</p>	<p>La Dirección General de Desarrollo Fronterizo en cumplimiento con su misión, esta llevado a cabo por diferentes comunidades de la zona fronteriza, la actividad Frontera te escucha donde la MAE de nuestra institución levanta directamente de la comunidades las necesidades más importante de la misma.</p> <p><i>Evidencia:</i> <i>Fotos</i> <i>Informe de Levantamiento</i> <i>Listado de participantes</i></p> <p>La Dirección de Planificación y Desarrollo a través de su División de Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos, conjuntamente con el Departamento de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión, realizan seguimiento a los avances de los objetivos establecidos en el PEI/POA, mediante sistema de monitoreo y evaluación de indicadores institucionales y de NOBACI. Contamos con Manual de Gestión de Riesgos, un sistema de control interno de comunicaciones y un Manual de Seguridad tecnológica.</p> <p><i>Evidencia:</i> <i>Matriz de seguimiento del POA</i></p> <p>La Dirección General de Desarrollo Fronterizo actualmente aplica principios de calidad relacionado con el Marco Común de Evaluación</p>	<p>No se han implementado un Sistema de Gestión de Control Interno y Gestión de Riesgos</p> <p>No se han implementado un Sistema de Gestión de calidad (ISO) u cualquier otro Sistema de Gestión de la Calidad Total</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
certificación como el CAF, el EFQM, la Norma ISO 9001, etc.	<p>(CAF).</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Autoevaluación CAF</i></p> <p><i>Plan de Mejora CAF</i></p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.</p>	<p>Actualmente la DGDF cuenta con Pagina Web, realiza publicaciones atreves de la prensa escrita y por medios de la Radio y Televisión. Utilizando mayormente el poder de las redes sociales para tener un mayor alcance y tener una comunicación efectiva.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Página Web de la DGDF</i></p> <p><i>Artículos en Prensa Escrita</i></p> <p><i>Post en Radio y Televisión</i></p> <p><i>Redes Sociales DGDF</i></p> <p>La DGDF tiene establecido un mapa de procesos a ser desarrollados por las áreas, para asegurar la realización de los procedimientos requeridos para la gestión institucional mediante el trabajo en equipo. Ver anexo: Mapa de procesos aprobado por el MAP en el 2023, comisiones, comité de</p>	<p>No se han generado esas condiciones en la oficinas provinciales fronteriza</p>

calidad, comité de ética, grupo de staff, comité de seguridad y salud en el trabajo, comité CAMWEB .

Evidencia:

Listados, comunicaciones coordinación, minutas, otros.

Se evidencia un sistema de comunicación interna/externa a través de correos electrónicos. Se cuenta con el Portal de Transparencia en la página web institucional y con formularios de solicitud de información en la página web, así como la atención de ciudadanos en la Oficina de Libre Acceso a la Información. Se cuenta con buzón de sugerencias en la institución para uso de los empleados y de los clientes externos y murales informativos para las informaciones internas. Evidencia: Correo institucional, murales informativos, buzón de sugerencias.

Evidencia:

Sistema de Comunicación interna DGDF Plus

Plataforma Transparencia, Comunicaciones externas, Buzón administrado por la Comité Ética

La Máxima Autoridad y el equipo staff de la DGDF se reúne periódicamente para presentar los avances de la gestión institucional, revisar los trabajos que se están desarrollando, las metas en los objetivos establecidos fomentando la innovación y el trabajo en equipo. Como parte de la mejora continua la DGDF se mantiene ofreciendo talleres que fomenten el desarrollo de los empleados, de acuerdo a las

No se ha reevaluado y formulado las mejoras a las comunicaciones internas y externas

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.

9) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.

<p>10) Comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.</p>	<p>necesidades identificadas en el plan de capacitación.</p> <p><i>Evidencias:</i></p> <p><i>Plan de Capacitación anual con el INAP</i></p> <p><i>Listas de participantes a cursos</i></p> <p><i>Fotos</i></p> <p><i>Correos Institucional</i></p> <p>En la Institución se realizan reuniones de la máxima autoridad con el staff de la DGDF, para comunicar y dar seguimiento a los planes generales y específicos; existen internamente diferentes comités de trabajo construidos para el logro de las metas establecidas.</p> <p><i>Evidencias:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Convocatorias, fotos, lista de participantes.</i> 	
--	---	--

Subcriterio1.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>1) Predican con el ejemplo, actuando personalmente en consonancia con los objetivos y valores establecidos. Estimulando la creación de equipos de mejoras y participando</p>	<p>En DGDF el personal tiene definidos sus valores, los cuales fueron socializados a todo el personal en una actividad celebrada formal de sensibilización, a través de la red tecnológica al colocar en las pantallas. Estos valores se ven manifiesto en las</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>en actividades que realiza la organización que promuevan. (Por ejemplo, integridad, sentido, respeto, participación, innovación, empoderamiento, precisión, responsabilidad, agilidad).</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>3) Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.</p>	<p>personas con su compromiso para que los resultados institucionales se logren, en la acción de puerta abierta que cada Encargado mantiene y demuestra con su atención a qué cualquier personal, sin importar su cargo, pueda acceder a ellos y manifestar su sentir por alguna cuestión en particular.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Capacitación del Personal a todos los niveles (Secretaria estudiando grado, Auxiliar con permisos para salir más temprano, promoción a todos los niveles (desde secretaria hasta llegar a Encargada)</i></p> <p><i>Implementación de Manual de Políticas y Procedimientos.</i></p> <p>En la DGDF mantenemos un dialogo abierto con todo el personal, a través de reuniones, nuestro director delega un personal para asistir en su representación tanto internas como externas. No existe discriminación de raza, color, edad, se puede visualizar en la diversidad de sus empleados.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Código de Ética Institucional</i></p> <p>Por medio del dialogo abierto en las reuniones podemos visualizar los asuntos claves en los cuales se discuten de temas específicos de la organización como son los indicadores institucionales, compras, ejecución presupuestaria, Evaluación de Poas</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>5) Motivan, fomentan y potencializan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.</p>	<p>entre otros.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Minutas de reuniones de coordinación de trabajos en Planificación, RRHH, Dirección con Enc. Departamentales, otros</i></p> <p>El personal de la DGDF cuenta con un plan de capacitaciones, cada final de año se recoge la información de necesidades de capacitación para coordinar cursos que contribuyan al mejor desempeño de las tareas, así como al cumplimiento de los planes y objetivos generales. Se realizan reuniones de trabajos con el tema específico y se da acompañamiento al personal que requiera ayuda para la mejora de la gestión enfocada en resultados.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Plan Anual de Capacitación del Personal, Cursos Talleres impartidos</i></p> <p>En la Institución se promueve, motiva y se potencializa a los empleados, con una cultura de consenso, participación, investigación y mejora continua, delegando niveles de responsabilidad a aquellos que muestran capacidad para realizar el trabajo delegado. Delegación o representación en ausencia de los casos de viajes, vacaciones o licencia del personal directivo. Director General delega en sus encargados departamentales para representar la institución a nivel externo. Firmando la comunicación y escribiendo el área a</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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> <p>7) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de</p>	<p>quien delega la responsabilidad de asistir en representación de él.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Política de Control Interno</i></p> <p><i>Procedimiento y Matriz de Suplencia</i></p> <p><i>Procedimiento Auditoría Interna y Mejora, PR-DG-01</i></p> <p>En la DGDF se promueve el desarrollo de las competencias de los servidores, incentiva en la participación de talleres que son coordinados con distintas instituciones, así mismo promueve a los servidores a cursar estudios superiores en la universidad y les damos permisos para facilitar los horarios de clases.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Taller de Relaciones labores y Régimen de Ética Disciplinaria</i></p> <p><i>Lic. En Administración de Empresas (1 Servidora)</i></p> <p><i>Charla Asociación de Servidores.</i></p> <p><i>Taller de 5 S</i></p> <p><i>Taller de Evacuación y Prevención de Desastre</i></p> <p><i>Asociación de Servidores Públicos</i></p> <p>En la DGDF en el año 2022 se realizaron reconocimientos en pergamino, un día libre.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
trabajo.	<p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Fotos</i></p> <p><i>Pergamino</i></p> <p><i>Regulaciones de Internas de Reconocimiento y/o Premiación al Mérito</i></p> <p><i>Entrega de premios a servidores en Fiesta de Navidad.</i></p> <p><i>Oficios con Promociones Enc. Contabilidad, Enc. Presupuesto, Auxiliar Administrativa.</i></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>En la DGDF realiza levantamientos de necesidades con los productores y líderes comunitarios, mediante un análisis FODA....</p> <p>Capitulo II: Análisis de Contexto del Institucional PEI 21-24; Análisis Situacional de la DGDF en el Contexto socio-económico de la Republica Dominicana y Matriz de Matriz de definición de fuerzas impulsoras y restrictivas, externas e internas desarrolladas durante la elaboración del Plan Estratégico Institucional</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.</p> <p>3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las</p>	<p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Análisis de Contexto Institucional PEI 2021-2024</i></p> <p><i>Procedimiento de Gestión de Desarrollo Social y Comunitario</i></p> <p><i>Mesa de Técnica de Desarrollo de la Zona Fronterizo</i></p> <p>La DGDF mantiene una participación activa sobre su rol institucional identificando su impacto en los Planes sectoriales, el Plan de Gobierno y la END 2030, contribuyendo al establecimiento de políticas pública en el sector social. A través de la realización de estudios de investigación sobre el concepto de pobreza y pobrezas extrema en la Frontera, a través de estos estudios con el MEPYD y JAICA, se definieron las 6 estrategias de Desarrollo para la Zona Fronteriza incluida en la estrategia Nacional de Desarrollo 2030. A través de su participación en las diferentes mesas de análisis del Desarrollo de la zona Fronteriza.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Estudio Jaica</i></p> <p><i>Taller sobre las prioridades del desarrollo de la zona fronteriza en las Regiones Norte y Sur.</i></p> <p>El Plan Estratégico de la DGDF está vinculado con el Plan Estratégico Sectorial de las Políticas</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>incorporan a la gestión.</p> <p>4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.</p> <p>5) Gestionan y desarrollan asociaciones con grupos de interés importantes</p>	<p>Sociales, y este a su vez, tiene una vinculación directa con la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Metas Presidenciales</i></p> <p><i>END 2030</i></p> <p><i>Marco Legal y Normativo de la Institución Ley 243-00</i></p> <p><i>Mesa de Trabajo de Protección Social</i></p> <p><i>Mesa de Técnica para el Desarrollo Provincial</i></p> <p>Actualmente, la DGDF tiene alineado su desempeño a las políticas públicas a través de un seguimiento constante a los Indicadores de Gestión Pública donde el Dpto. Desarrollo Institucional y Calidad realiza reuniones constantes con las áreas responsables de su cumplimiento.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Listado de Participantes</i></p> <p><i>Matriz de Indicadores</i></p> <p><i>PEI 2021-2024</i></p> <p><i>POA 2022</i></p> <p>La Dirección General de Desarrollo Fronterizo mantiene vínculos con diferentes Profesionales y/o organizaciones No Gubernamentales de interés</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>(ciudadanos, organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y asociaciones profesionales, industria, otras autoridades públicas, etc.).</p> <p>6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.</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>para la zona fronteriza.</p> <p><i>Evidencia: Acuerdos Firmados</i></p> <p>La DGDF ha participado en múltiples actividades organizadas por diferentes asociaciones profesionales como son: Asociación de Productores de Café La Altagracia en Pedernales, Asociación Ovicaprino de Boca de Cachón de Independencia, Asociación Productores Ovicaprino Los Limones, Copey, Santa Cruz y Agua de Luis en Montecristi, Productores Organizado de Río Limpio en Elías Piña, Asociación de Apicultores de Montecristi, Asoc. Bananera de Palo Verde en Montecristi y Consejo de Cuencas en Dajabón....</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Proyectos e informes Div. Producción Agroforestal y Pecuaria</i></p> <p><i>Productores de Apícolas en la Zona de Río Limpio-Guayajayuco</i></p> <p><i>Productores Apícola en la Zona de Pedro Santana-Bánica</i></p> <p><i>Productores Apícola en la Zona de los Copeyes</i></p> <p>La Alta Dirección de la DGDF promueve los servicios de la institución y el reconocimiento de la organización a través de su Plan Estratégico publicado, por medio de las redes sociales, en su página web, a través de entrevistas, Notas de</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	Prensa y en eventos gubernamentales. <i>Evidencia:</i> <i>Internet</i> <i>Redes Sociales</i> <i>Notas de Prensa en diferentes medios</i>	

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
<p>La Organización:</p> <p>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</p>	<p>La Institución recopila informaciones relacionadas a asuntos políticos, legales, socio-culturales, medio ambientales y económicos, a través de la participación en diferentes Mesas de desarrollo Fronterizo con el Observatorio de la Frontera (MEPyD) con el MAP, a través del Voluntariado Juvenil de Frontera (DGDF), Promotores (Oficinas Provinciales con el propósito de analizar las informaciones relevantes que</p>	<p>No se han realizado un análisis PESTEL para verificar los aspectos externos de la DGDF y poder identificar las Oportunidades y las Amenazas.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>para estrategias y planes.</p> <p>2) Tiene identificados a todos los grupos de interés relevantes y se realizan levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.</p>	<p>permitan la aplicación de políticas públicas y/o de Acuerdos internacionales para la población de la Frontera.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Mesa de Desarrollo Fronterizo: Taller sobre prioridades del Desarrollo de la Zona Fronterizo en el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD)</i></p> <p>La DGDF ha identificado los grupos de interés más relevantes para la institución, los cuales fueron tomados en cuentas para el PEI. Y se utilizan diversos medios para comunicar los resultados institucionales y/o procesos que los involucra. Los grupos de interés lo conforman</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>SOCIEDAD Y SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA (SOCIEDAD CIVIL SOLAMENTE, NO ENTIENDO SOCIEDAD Y SOCIEDAD CIVIL)</u> • <u>COLABORADORES</u> • <u>INSTITUCIONES</u> • <u>PROVEEDORES</u> <p><u>LOS RESULTADOS LOGRADOS POR LA INSTITUCIÓN SON COMUNICADOS A LOS GRUPOS DE INTERÉS POR DIFERENTES MEDIOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>PORTAL DE LA DGDF HTTP://DGDF.GOB.DO//</u> • <u>INFORMES DE EVALUACIÓN TRIMESTRAL/ANUAL DE MEDICIÓN DE RESULTADOS.</u> • <u>MEMORIA INSTITUCIONAL</u> 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.</p> <p>4) Analiza el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos). Por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos, etc.</p>	<p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>PEI 2021-2024</i></p> <p><i>Lista de Asistencia de presentación PEI-</i></p> <p><i>Lista de participantes Capacitación de Colaboradores</i></p> <p><i>Minutas, Fotos e informes de reuniones con grupos de interés (Ayuntamiento, Cooperativas, Empresas Estatales, Asociaciones locales,</i></p> <p><i>Reuniones con Grupos Central y Provincial.</i></p> <p><i>Memoria Institucional</i></p> <p>Se ha participado en las reuniones relacionado con sector social y con el tema de la frontera. En base a eso se han redefinido y revisados las estrategias y hacer políticas de resiliencia.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>PEISE 2021-2024</i></p> <p><i>PEI 2021-2024</i></p> <p>La DGDF ha realizado análisis en distintos periodos con el objetivo de ser plasmados en el PEI de cada período.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>PEI 2021-2024 Matriz de Fuerza DGDF</i></p> <p><i>NOBACI, Matriz Informe Cuatrimestral</i></p> <p><i>Autodiagnóstico CAF</i></p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora

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:		
<p>1) Traduce la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) en base a prioridades y a las estrategias nacionales.</p> <p>2) Involucra los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, dando prioridad a sus expectativas y necesidades.</p>	<p>La Institución a partir del Análisis de la Matriz de Fuerzas realizada elabora su actual Plan estratégico 2021-2024 en el cual se establecieron objetivos estratégicos y 3 Tres Ejes que trazan las líneas de acción para la elaboración de los POA.</p> <p>En una actividad formada donde participaron organizaciones relacionadas con la institución, así mismo se levantó percepciones de las mismas hacia la institución. En ese mismo tenor divulgó a través de reunión el PEI 2021-2024 con todos los involucrados a lo interno de la institución entregando un ejemplar a todos los Encargados departamentales y al Encargado Regional Norte y Sur de la Institución.</p> <p><i>Evidencias:</i></p> <p><i>Revisión y actualización del Plan Estratégico Institucional, PEI 2021-2024.</i></p>	<p>No se involucrado a los grupos de interés externo.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.</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>Se asegura los recursos gestionando, una vez obtenida la planificación, a través del presupuesto, solicitudes de aumento, así como visualizando posibles alianzas interinstitucionales que compensen la limitación de los recursos disponibles en la Institución. Se ha logrado durante años la asignación de presupuesto para proyectos específicos de la zona tramitados a través de la máxima autoridad a la presidente. Se da seguimiento a las asignaciones a través de presupuesto físico (DIGEPRES).</p> <p><i>Evidencias:</i></p> <p><i>Presupuesto Anual Aprobado</i></p> <p><i>Presupuesto físico Aprobado</i></p> <p><i>Portal de Transparencia de la DGDF(http://dgdg.gov.do/transparencia/)</i></p>	<p>No se han contemplado aspectos de sostenibilidad.</p>

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

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>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>Las estrategias del PEI están implantadas en cumplimiento con la END y el Plan Plurianual a través de los Poas, tomando en cuenta las prioridades y recursos disponibles para la ejecución de los procesos, programas y proyectos. En el mismo se establece los involucrados, presupuesto y cronograma de ejecución durante el año.</p> <p><i>Evidencias:</i></p> <p><i>Revisión de la Planeación Estratégica y elaboración del PEI 2021-2024.</i></p> <p><i>Plan Plurianual 2021-2024</i></p> <p><i>Informes Trimestral de la Áreas</i></p>	<p>No se han elaborado planes en base a los indicadores internos de cada área</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>Los planes se elaboran con la participación de los Encargados Departamentales, Divisiones, Secciones y/o programas No entiendo lo de y/o programas, para nosotros no aplica). Una vez, finalizado se firma y se remite a todas las áreas.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Comunicaciones de remisión de Poas.</i></p> <p><i>Relación de participantes en elaboración de POA 2022</i></p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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><i>Taller de información del POA</i></p> <p>Se realiza monitoreo, medición y/o evaluación trimestralmente de los logros de la organización a través del seguimiento constante al POA. (quitar constante, se puede agregar seguimiento trimestral al POA)</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Informe de Seguimiento al POA</i></p> <p><i>Informe de Seguimiento al PEI</i></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
<p>La Organización:</p> <p>1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.</p>	<p>Se hace constante evaluaciones a las necesidades de cambios. El Depto. De Tecnología de la Información tiene identificada diferentes mejoras y oportunidades para la aplicación de tecnología en la institución.</p>	<p>No se han realizado un plan de Digitalización Institucional</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>3) Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.</p>	<p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Levantamiento de Necesidades de Tecnología.</i></p> <p>La institución desarrolla una cultura de trabajo con sus servidores motivándolos a su formación por medio de talleres, charlas y a participar en cursos de pre y postgrado. Con la elaboración de proyectos de desarrollo para la ZF busca soluciones para satisfacer necesidades de sus beneficiarios en las zonas más vulnerables, que hacen de la DGDF una institución innovadora. Cuenta con una Bodega Experimental donde se está apoyando a los productores locales para la producción y cosecha de las uvas.</p> <p>Ver anexos: cursos realizados por Capacitación, evidencia de servidores en formación, lista de proyectos, otros.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Reporte de Producción del Centro experimental de la Uva</i></p> <p><i>Formación de Cooperativas frutales</i></p> <p><i>Apoyo a Organizaciones Locales</i></p>	<p>No se han comunicado a los grupos de interés las políticas internas y resultados de la organización</p>
<p>4) Promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del</p>		<p>No se han promovido a los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>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>5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.</p>		<p>No se han asegurado los recursos necesarios y suficientes en la DGDF y solicitado para mejorar su plataforma tecnológica y poder implementar cambios favorables a sus clientes tanto internos como externos y dar mejor respuesta hacia los órganos rectores en los puntos tratados en este criterio.</p>

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
----------	---	-----------------

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.</p> <p>2) Desarrolla e implementa una política transparente de recursos humanos basada en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.</p> <p>3) Implementa en la política de recursos humanos considerando los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.</p>	<p>Realizamos anualmente en coordinación con el MAP, la planificación de RR.HH. sobre una plantilla suministrada por el órgano rector (MAP), donde detallamos las necesidades de cada área.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Planilla de Planificación de Recursos Humanos.</i></p> <p>La institución desarrolla una política gestión de RR.HH ajustada a la ley 41-08 donde implementa flexibilidad de horario, permiso de paternidad y maternidad, igualdad de oportunidades y diversidad cultural y genero</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Manual de Políticas y Procedimientos: Recursos Humanos</i></p> <p><i>Permisos Otorgados.</i></p> <p><i>Facilidades de horarios, según solicitudes.</i></p> <p>La gestión de RR.HH. está basada en el cumplimiento de la Ley 41-08 por lo tanto todas sus políticas estas regidas por la misma considerando siempre los principios ya descritos dentro de sus políticas.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Manual de Políticas y Procedimientos: Recursos Humanos</i></p>	<p>No se han implementado las condiciones para gestionar la diversidad cultural y género, inclusión laboral de personas con discapacidad</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Gestiona el proceso de selección de personal de acuerdo a las competencias necesarias para lograr la misión, la visión y los valores de la organización, centrándose en las habilidades sociales, de liderazgo, habilidades digitales y de innovación.</p> <p>5) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.</p> <p>6) 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>Actualmente se está implementado la evaluación de desempeño por resultados, a través de acuerdo de desempeño que son firmado en mutuo acuerdo con sus supervisores dando cumplimiento a la requerimiento del Ministerio de Administración Publica en base a estos se está realizado reconocimiento y promociones a servidores de nuestra institución. (no creo que esto se esté haciendo lo de las promociones por evaluación de desempeño)</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Regulaciones Internas de Reconocimiento y/o Promoción al Mérito</i></p> <p><i>Bono de Desempeño a los servidores de Carrera Administrativa.</i></p>	<p>No se han gestionado el proceso de selección de personal de acuerdo a las competencias.</p> <p>No se han gestionado el proceso de selección y desarrollo de la carrera profesional con criterios de justicia, igualdad de oportunidades y atención a la diversidad (por ejemplo: género, orientación sexual, discapacidad, edad, raza y religión).</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>7) Aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, mediante el establecimiento de una unidad de género, datos o estadísticas desagregados por sexo, en cuanto a: la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.</p>	<p>La DGDF desarrollar acciones de apoyo a la gestión de genero donde actualmente la actividades formativas son lideradas por las mujeres, también no existe diferencia entre los sueldos hombres y mujeres en los puestos de mando.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Datos de las acciones formativas por genero</i></p> <p><i>Datos de los sueldos por genero</i></p>	<p>No se han realizado una política y un procedimiento de equidad de genero institucional</p>

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>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> <p>2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos.</p> <p>3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño,</p>	<p>Actualmente la DGDF, en su Plan de Capacitación se contempla cursos relacionados con el trabajo en equipo, sobre el aprendizaje de nuevos métodos de trabajo conjuntamente con el</p>	<p>No se han identificado las capacidades actuales de las personas, tanto en el plano individual como organizativo, en términos de conocimiento, habilidades, y actitudes y compararlas sistemáticamente con las necesidades de la organización</p> <p>No se han desarrollado un plan para atraer talentos necesarios y con las competencias necesarias para desarrollar la frontera</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>trabajo en equipo, laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).</p> <p>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> <p>5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.</p> <p>6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.</p>	<p>desarrollo de las tecnologías de la información.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Plan de Capacitación aprobado por el MAP</i></p> <p><i>Listado de Participantes</i></p> <p><i>Cursos y Talleres relacionados con tecnología de la información, trabajo en equipo, ect...</i></p> <p>La institución cuenta con un Manual de Inducción donde se le guía y acompaña en este proceso. Este manual describe todas las informaciones necesarias para el conocimiento de las políticas y normas internas de la institución.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Manual de Inducción</i></p> <p><i>Acuse de recibo de inducciones realizadas</i></p> <p><i>Registros de firma de recepción de Inducción</i></p> <p>La DGDF realiza la movilidad de manera interna en los casos que amerite</p> <p><i>Evidencia:</i></p>	<p>No se han establecido la estrategia, consensuar y revisar planes de formación y planes de desarrollo para todos los empleados y/o equipos, incluyendo la accesibilidad a los mismos para los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores con permiso de maternidad/paternidad.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>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>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</p>	<p><i>Acciones de Personal de movilidad interna.</i></p> <p>Se realiza haciendo alianzas estratégicas con las instituciones que las ofertas, como es el INAP Y CAGEFI.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Plan Anual de Capacitación</i></p> <p><i>Certificados de Participantes en las formaciones realizadas</i></p> <p>La DGDF realiza cursos especializados en áreas relacionadas con la gestión de riesgos, enfoque de género y ética desarrollada siempre las técnicas adecuadas de comunicación</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Plan de Capacitación de la DGDF</i></p> <p><i>Informe de Capacitaciones realizadas</i></p> <p><i>Listados de Participante de cursos relacionados.</i></p>	<p>No se han realizando una evaluación sobre el impacto de las formaciones realizadas</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
análisis costo/beneficio.		

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo.</p> <p>2) Crea de forma proactiva, un entorno que propicie el aporte de ideas y sugerencias de los empleados y desarrolla mecanismos diálogo adecuados (por ejemplo, hojas de sugerencias, grupos de trabajo, lluvia de ideas (brainstorming)).</p>	<p>La Institución promueve una cultura de comunicación abierta, manteniendo las puertas de las oficinas abierta para cualquier servidor que desee comunicarse, sin importar el nivel jerárquico. Se han impartido talleres de diálogo y de motivación para el trabajo en equipo, en las diferentes oficinas provinciales de esta Institución.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Procedimiento de Comunicación</i></p> <p><i>Taller de diálogo</i></p> <p><i>Comunicaciones</i></p> <p>En coordinación con la OAI hace motiva al personal para que den su aportación de ideas y sugerencias, a través del buzón de sugerencia, participación de los servidores vía la encuesta de clima laboral en el reglón de sugerencias, reuniones en equipo en coordinación con el área de planificación, para la elaboración del PEI y los POAs departamentales.</p> <p><i>Evidencia:</i></p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Involucra a los empleados y sus representantes (por ejemplo, asociaciones de servidores públicos) en el desarrollo de planes, estrategias, objetivos, el diseño de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación.</p> <p>4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.</p>	<p><i>Código de Ética Institucional</i></p> <p><i>Buzón de Denuncias y Sugerencias.</i></p> <p><i>Formulario de Solicitud de Cambio de Documentos</i></p> <p>La Institución ha realizado su PEI 2021-2024 y en función de este, su POA, para lo cual se dieron Taller de elaboración de Acuerdos de Desempeño por resultados en función de las metas y objetivos esperados para los diferentes departamentos, así como las evidencias que demuestran su ejecución. Cada año se firman los Acuerdos de desempeño por resultados tanto en Sede Central como en las 7 Provincias, con los directivos y empleados.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Acuerdos de desempeño por Resultados</i></p>	<p>No se han involucrado a la Asociación de servidores en el desarrollo de los planes institucionales.</p>

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

<p>5) Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el guía laboral y publica sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.</p>	<p>Se aplicó una encuesta elaborada y evaluada por el MAP para todas las instituciones del estado, aplicada en el 2022 . Se elaboró un plan de acción de mejora que después de su ejecución, aplicaremos nuevamente la encuesta de satisfacción laboral.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta de Clima Laboral aplicada en 2022</i></p> <p><i>Plan de Acción de Mejora 2022</i></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>La DGDF ha conformado un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo y donde el Departamento de Desarrollo institucional y Calidad, asegura que existan buenas condiciones ambientales en todas las áreas de la DGDF.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Relación de participantes en talleres</i></p> <p><i>Informes de Avances del Plan de Implementación del Plan de Seguridad en el Trabajo.</i></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>La DGDF garantiza el cumplimiento de las normativas de conciliación que facilitan la vida laboral y personal del servidor con las siguientes acciones: Permisos para estudios universitarios, capacitación y talleres, licencias pre y post natal, licencia por matrimonio, permiso por fallecimiento de familiar y día libre por cumpleaños.</p> <p><i>Evidencia:</i></p>	

<p>8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p> <p>9) Proporciona planes y métodos adaptados para recompensar a las personas de una forma monetaria o no (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).</p>	<p><i>Acciones de personal</i></p> <p><i>Formulario de Solicitud de Permiso y Cumpleaños</i></p> <p><i>Registros de permisos otorgados</i></p> <p><i>Registros Acciones de personal por licencia postnatal, por fallecimiento de familiar</i></p> <p>Se premian a los servidores de manera no monetaria a través de: Pergaminos de reconocimientos, días libres por desempeño, actividad de festejo de los obreros agrícolas, día libre por cumpleaños.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Formulario de Solicitud de Permiso y Cumpleaños</i></p> <p><i>Actividades de Festejos</i></p> <p><i>Fotografías</i></p> <p><i>Noticias Pagina Web.</i></p>	<p>No se han implementado las políticas para prestar atención especial de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad</p>
---	---	---

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
----------	---	-----------------

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo.</p> <p>2) Crea de forma proactiva, un entorno que propicie el aporte de ideas y sugerencias de los empleados y desarrolla mecanismos diálogo adecuados (por ejemplo, hojas de sugerencias, grupos de trabajo, lluvia de ideas (brainstorming)).</p> <p>3) Involucra a los empleados y sus representantes (por ejemplo, asociaciones de servidores públicos) en el desarrollo de planes, estrategias, objetivos, el diseño de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación.</p>	<p>La DGDF promueve una cultura del diálogo y comunicación abierta donde se fomenta el trabajo en equipo.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Fotos de la Reuniones Semanales</i></p> <p><i>Lista de Participantes</i></p> <p><i>Informes</i></p> <p>Se realiza constantemente grupos de trabajos donde se desarrollan mecanismo donde la lluvia de ideas fluye con el objetivo de alcanzar las metas y realizar proyectos conjuntamente.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Foto</i></p> <p><i>Listado de Participantes</i></p> <p><i>Actas e Informes</i></p>	<p>No se han involucrado a la Asociaciones de servidores públicos</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.</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>La DGDF coordinó una reunión de rendición de cuentas entre la Asociación de Servidores de la DGDF y los directivos de la institución donde se aportaron acciones a realizar y recomendaciones para el mejor desempeño de los servidores de la DGDF, también la Asociación de Servidores de la DGDF realizó sorteo en la sede en la oficinas provinciales de la DGDF.</p> <p><i>Evidencia:</i> <i>Fotos</i> <i>Informe de la Asociación de Servidores de la DGDF</i></p> <p>Se realiza anualmente la encuesta de clima organizacional (ECO) para determinar los parámetros que los empleados entienden que la DGDF se encuentra débil y de la cual se elabora un plan de acciones de mejora que se socializa con todos los empleados de la institución.</p> <p><i>Evidencia:</i> <i>Encuesta de Clima</i> <i>Plan de Acciones de Mejora</i> <i>Informe de Resultados</i> <i>Listado de Participantes en la Socialización de los resultados.</i></p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
6) Asegura buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.		No se han garantizado la seguridad laboral y mantener el cuidado de la salud con un adecuada infraestructura física de la institución

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p> <p>9) Proporciona planes y métodos adaptados para recompensar a las personas de una forma monetaria o no (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).</p>		<p>No se han asegurado las condiciones para lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida</p> <p>No se han creado las condiciones para los empleados condiciones vulnerables o con discapacidad</p> <p>No se han creado un plan de incentivos o recompensar monetaria o no monetaria.</p>

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1)Garantiza la transparencia mediante una política de información proactiva, que también proporcione datos abiertos de la organización.</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 y decision 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 quejas; asumir funciones en la prestación de servicios; otros.</p>	<p>La institución ha desarrollado diferentes documentos que tratan sobre el quehacer institucional, su estructura, los procedimientos, funciones, cargos, entre otros. Ver anexos.</p> <p><i>Evidencias:</i></p> <p><i>PEI</i></p> <p><i>Manuales de Políticas y Procedimientos</i></p> <p><i>Manuales de Cargos</i></p> <p><i>Manual de Funciones</i></p> <p>La institución ha realizado levantamiento de opinión sobre la problemática más prioritaria en todos los municipios de las 7 provincias fronterizas a través del Voluntariado Juvenil, donde participaron representantes y líderes comunitarios reconocidos. Ver anexo: Diagnóstico de los 10 problemas más prioritarios de los municipios de la zona fronteriza, DDSyC.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Reuniones con el Voluntariado Juvenil</i></p> <p><i>Reuniones con Comunitarios de Zona Fronteriza</i></p> <p><i>Noticias en el Pagina Web</i></p> <p><i>Redes Sociales de la DGDF</i></p>	<p>No se han incentivado la involucración de los ciudadanos clientes y sus representantes en las consultas y su participación activa en el proceso de toma de decisiones dentro de las organizaciones (co-diseño y codecisión), por ejemplo, vía grupos de consulta, encuestas, sondeos de opinión y grupos de calidad.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>4) Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad, como, por ejemplo, el catálogo de servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano.</p>	<p>La institución ha definido en su Reglamento de Ética el manejo de las sugerencias, reclamaciones o quejas de los clientes internos y externos, a través de los buzones de sugerencias y reclamaciones existentes y los que están pendientes de implementar en las oficinas provinciales.</p> <p><i>Evidencias:</i></p> <p><i>Reglamento de Ética</i></p> <p><i>Manual de Inducción</i></p> <p><i>Instructivos, otros</i></p> <p>DGDF no cuenta con carta compromiso a los ciudadanos pues sus servicios son misionales.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta del MAP de la No aplica de la Carta Compromiso.</i></p> <p><i>Listado de Servicios Misionales</i></p>	<p>No se han definido un marco de trabajo para recoger datos, sugerencias y reclamaciones o quejas de los ciudadanos/clientes), recogidos mediante los medios adecuados (por ejemplo, encuestas, grupos de consulta. Buzones de reclamaciones, sondeos de opinión.</p>

Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.

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

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>2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.</p>	<p>La Gestión financiera de la DGDF se encuentra alineada con los objetivos establecidos en el PEI 2021-2024 y POA. Además cumple con los Órganos Rectores de Hacienda, Ley de Compras y Contrataciones, Ley 10-07 de Contraloría al realizar la realización de la formulación física y financiera que se desarrolló sobre la base de asignación de recursos a cada meta del POA. Este ejercicio es liderado por DIGEPRES con el propósito de evaluar la eficiencia y eficacia de la ejecución presupuestaria en función de los productos y servicios que ofrecen las instituciones dentro del ámbito de su ley.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Informe de ejecuciones presupuestarias</i></p> <p><i>PACC</i></p> <p><i>Plan Estratégico Institucional 2021-2024.</i></p> <p><i>Plan Operativo Anual</i></p> <p><i>Presupuesto Anual Institucional</i></p> <p><i>Informe de DIGEPRES</i></p> <p>La Dirección Administrativa y Financiera (DAF), desarrolla todas sus operaciones apegada a las indicaciones plasmadas en las le leyes de Presupuesto, Compras y c Contrataciones, además de que los procesos se ejecutan estrictamente</p>	<p>No se han realizado la Matriz de identificación y evaluación de riesgos para la Dirección Administrativa y Financiera (DAF)</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>siguiente las políticas internas que garantían la correcta ejecución del gasto. De otra forma, se puede apreciar en la sección de Transparencia de la Página Web institucional, un renglón de rendición Balance General, Libro banco, Ingreso y Egreso, Cuentas por pagar por mes, Semestralmente se remite Activo de la página de SIAB, ..., Ejecución mensual del gasto:</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Procesos de la Dirección Administrativa y Financiera</i></p> <p><i>Procesos de Compras</i></p> <p><i>Manual de Valoración, Administración de Riegos</i></p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>La DGDF concentra sus operaciones financieras integradas al SIGEF, un mecanismo de control de la administración estatal, que posibilita la ejecución de la programación presupuestaria apegadas a las leyes pertinentes. En el mismo sentido se indica que, la Página Web institucional cuenta con tres apartados (Presupuesto, Compras y Contrataciones y Finanzas) que ponen a disposición de todo público interesado boletines actualizados cada mes.</p> <p><i>Evidencias:</i></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).

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.).

Reportes financieros del sistema SIGEF.

Publicaciones de documentos en Página Web

Sistema SIGEF

Sistema de Contabilidad (Balance General, Ingreso y Egreso, Cuentas por pagar mensual

La DGDF ejecuta la asignación presupuestaria acorde con Programas y proyectos definidos en el PEI, cumpliendo con los lineamientos de la Ley No.10-07 de Control Interno, la Ley 449-06 de Compras y Contrataciones y la Ley de contabilidad 126-01, es decir que actúa bajo las indicaciones del marco jurídico del país. Por otro parte, los controles internos están inmersos dentro de los procedimientos institucionales, donde se verifica la segregación de funciones para garantizar la eficiencia y la eficacia de los controles internos.

Evidencias:

Formulación física

Planes de compra

Informes para DIGEPRES

Contamos con un sistema de planificación y control presupuestario a través del sistema SIGEF

Evidencias:

POA

PEI

No se han implementado un sistema de contabilidad de costos

No se determinado las perspectiva de género/diversidad, presupuesto energético.

<p>6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.</p>	<p><i>Plan de compras</i></p> <p><i>Informes para DIGEPRES</i></p> <p>En la estructura organizacional se puede observar la existencia de una Dirección Administrativa y Financiera que opera guiada por el modelo de recomendación del MAP, con funciones y puestos que transparentan claramente las segregaciones de funciones que aseguran mantener un control financiero ajustado a las normas y centralizado.</p> <p><i>Evidencias:</i></p> <p><i>Organigrama de la institución</i></p> <p><i>Manuales de funciones de la DAF</i></p> <p><i>Descripciones de puestos</i></p> <p><i>Sistema SIGEF</i></p>	
--	--	--

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>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.</p>		<p>No se han desarrollado los sistemas para gestionar, almacenar, mantener y evaluar la información y el conocimiento de la organización de acuerdo con la estrategia y los objetivos operativos.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.</p> <p>3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.</p> <p>4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.</p> <p>5) Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.</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>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</p>	<p>Se ha firmado un acuerdo de ciberseguridad para garantizar los datos de la institución antes posible ataques externos.</p> <p><i>Evidencias:</i></p> <p><i>Convenio Firmado</i></p>	<p>No se han asegurado que la información disponible externamente sea recogida, procesada, usada eficazmente y almacenada</p> <p>No se han aprovechado las oportunidades de la transformación digital.</p> <p>No se han creado las redes de aprendizaje o colaboración para compartir información externa con ninguna institución.</p> <p>No se han desarrollado un sistema de monitoreo de la información</p> <p>No se han contado con canales internos para difundir la información en cascada a toda la organización y asegurarse de que todos los empleados tienen acceso a la información y el conocimiento relacionados con sus tareas y objetivos (intranet, newsletter, revista interna, etc.).</p> <p>No se han realizado un intercambio permanente de conocimiento entre el personal de la organización (por ejemplo: coaching, manuales redactados, etc.)</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>cuenta las necesidades específicas.</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>No se han establecidos los mecanismos que garanticen que se retengan dentro de la organización, en la medida de lo posible, la información y el conocimiento clave de los empleados, en caso de que estos dejen la organización.</p>

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.</p> <p>2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.</p> <p>3) Identifica y usa nuevas tecnologías, relevantes para la organización, implementando datos abiertos y aplicaciones de código abierto cuando sea apropiado (big data, automatización, robótica, análisis de datos, etc.).</p> <p>4) Utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la participación (utilizando servicios o</p>		<p>No se han diseñado Estrategias Tecnológicas de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos</p> <p>No se han diseñado indicadores fiables para implementar, monitorizar y evaluar la relación costo efectividad de las tecnologías usadas.</p> <p>No se han identificado nuevas tecnologías relevantes para la organización tipos Big data, automatización, robótica, análisis de datos, etc....</p> <p>No se han creado las herramientas necesarias para utilización de los servicios o herramientas en la nube.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>herramientas en la nube) y la participación, digitalización de la información relevante para la organización.</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>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>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>Actualmente se firmó un acuerdo de ciberseguridad para aumentar la seguridad de la institución con la Agencia de Ciberseguridad.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Acuerdos Firmados</i></p>	<p>No se han aplicado las TIC para mejorar los servicios internos y externos.</p> <p>No se han implementado las normas y protocolos de seguridad tecnológica</p> <p>No se han desarrollado los procedimientos para mejora forma de reciclar los equipos tecnológicos y accesorios.</p>

Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>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> <p>2) Proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas, incluido el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los ciudadanos/clientes.</p> <p>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>4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.</p> <p>5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.</p>		<p>No se ha desarrollado Plan de Mantenimiento de la estructura física y Procedimiento de administrativos en relación a los servicios generales.</p> <p>No se ha acondicionado la estructura física de la institución</p> <p>No se ha desarrollado Plan de Mantenimiento Institucional</p> <p>No se han desarrollado las Políticas sobre el manejo de las instalaciones</p> <p>No se ha desarrollado un plan de ahorro de combustible y transportación</p>
6) Garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los	La DGDF en su limitado acceso a estacionamiento que cuenta con parqueo para mujeres embarazas y personas con	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
empleados y de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, acceso a estacionamiento o transporte público).	<p>discapacidad.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Fotos</i></p> <p><i>Informe Administrativo</i></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
<p>La Organización:</p> <p>1) Identifica, mapea, describe y documenta los procesos clave en torno a las necesidades y opiniones de los grupos de interés y del personal, de forma continua, para garantizar una estructura organizativa ágil.</p>	<p>En la DGDF se tiene claramente identificados los procesos registrados en el Mapa de procesos que identifica Procesos Estratégicos (Dirección y Planificación), Procesos claves que corresponden a las áreas sustantivas de la institución (Desarrollo de Infraestructura, Protección Medioambiental y Seguridad Alimentaria y Gestión de Desarrollo); Procesos de Apoyo (Gestión Administrativa y Financiera, Transportación, Gestión de Tecnología de la Información y Gestión de Recursos Humanos); Procesos de Mejora Continua (Control</p>	<p>No se han mapeado los procesos y buscar los grupos de interés.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Diseña e implementa un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos.</p> <p>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>Interno y Análisis, Acciones Correctiva y Mejora)</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Manual de Cargos aprobado por MAP</i></p> <p><i>Manual de Políticas y Procedimientos de la DGDF</i></p> <p>La DGDF elaboró el Manual de Administración y Gestión de Riesgos con el objetivo que establecer una metodología que guiará la identificación, evaluación y administración de los riesgos que cada proceso pudiera tener y que garantice el éxito de las metas establecidas para cada uno.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Manual de Valoración y Administración de Riesgos</i></p> <p><i>Matriz de Valoración de Riesgos</i></p>	<p>No se ha implementado la gestión de procesos aprovechando las oportunidades de digitalización.</p> <p>No se completado en un 100% de la Matriz de identificación de VAR</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>La responsabilidad de los procesos están asignados e identificados previamente desde el POA , así como los departamentos involucrados, así como quedan establecidos a través del Manual de políticas y procedimientos aprobado por la Máxima Autoridad y refrendado por el Ministerio de Administración Pública (MAP) pasos a seguir en el proceso en cuestión. Además, en el Manual de</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario.</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>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>Cargos están descriptas las responsabilidades de la persona asignada al cargo y responsable del proceso.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>POA</i></p> <p><i>PACC</i></p> <p><i>Manual de Cargos aprobado por el MAP</i></p> <p><i>Manual de Políticas y Procedimientos de la DGDF</i></p> <p><i>Mapa de Procesos Aprobado por el MAP</i></p> <p><i>Evaluación del Desempeño por Resultado</i></p> <p>La DGDF se ha enfocado en resultados orientados a los grupos de interés y ha establecido desde su plan estratégico indicadores para los productos establecidos en los POA, los cuales se da seguimiento y se evalúa los resultados obtenidos. Por otra parte, en función de las responsabilidades asignadas al cargo, se recibió taller de evaluación del desempeño por resultados con el objetivo de elaborar los acuerdos de desempeño por</p>	<p>No se han generado cambios en la ley que nos aplica</p> <p>No se han ejecutado procesos basados en las buenas prácticas nacionales e internacionales</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>resultados de todos servidores obtenidos a la fecha en un 90% la firma del mismo.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Matriz de evaluación de Poa</i></p> <p><i>Evaluación del Desempeño por Resultado</i></p>	<p>No se realizado un procedimiento sobre Back up, y cumplimiento de normas de protección.</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
<p>La Organización:</p> <p>1) Identifica y diseña los productos y servicios de la organización y gestiona activamente el ciclo de vida completo, incluido el reciclaje y la reutilización.</p> <p>2) 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>No se ha elaborado Plan Medioambiental Institucional</p> <p>No se ha involucrado a los clientes y grupos de interés</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.</p> <p>4) Aplica la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.</p> <p>5) 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, por ejemplo, en papel y en versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tabloneros de anuncios en Braille y audio).</p>	<p>No contamos carta compromiso</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p> <p>La DGDF está accesible a los ciudadanos a través de diferentes medios, en Oficinas tanto en la sede central (Santo Domingo) o en las 7 provincias de la Zona Fronteriza. Por otro lado tienen acceso a través de las redes sociales, página Web, promotores sociales,</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Horario de la DGDF 8:00 a-m. a 6:00 p.m.</i></p> <p><i>Página Web</i></p> <p><i>Folleto Informativo</i></p>	<p>No se aplico una política de diversidad y gestión de genero</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>		

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>Quedó establecido en el Plan Estratégico las estrategias a seguir para lograr las metas, en el mismo se planteó los organismos tanto público como privado con los cuales se requiere relaciones interinstitucionales.</p> <p>Actualmente la DGDF tiene 24 acuerdos firmados con diferentes actores locales con incidencia en la Región Fronteriza</p> <p><i>Evidencias:</i></p> <p><i>Acuerdos</i></p>	
<p>2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.</p> <p>3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.</p>	<p>Esta establecido mediante el contrato o convenio la participación de cada uno de las instituciones dentro de la cadena de servicios, tanto con las entidades públicas-privadas como con asociaciones de la Región Fronteriza. Esperamos mejorar este proceso para mayor aprovechamiento de los acuerdos</p> <p><i>EVIDENCIA:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Convenios y Acuerdos</i> <p>Dentro del Depto. De Desarrollo Social y Comunitario tiene grupo de Promotores Sociales por Provinciales. Tenemos una estructura organizacional para responder a las necesidades surgidas que van dando respuesta a los problemas.</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.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La opinión de los ciudadanos/clientes sobre:</p> <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>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>3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.</p>		<p>No se ha realizado las mediciones de percepción general de la organización</p> <p>No se ha realizado las mediciones de percepción general de la organización</p> <p>No se ha realizado las mediciones de percepción general de la organización</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización (información disponible: cantidad, calidad, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.).</p> <p>5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.</p>		<p>No se ha realizado las mediciones de percepción general de la organización</p> <p>No se ha realizado las mediciones de percepción general de la organización</p>

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La opinión de los usuarios sobre:		
<p>1) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.</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>3) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).</p>	<p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p> <p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p> <p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
4) Diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente (edad, género, discapacidad, etc.).	<p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p>	
5) Capacidad de la organización para la innovación.	<p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p>	
6) Agilidad de la organización.	<p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p>	
7) Digitalización en la organización.	<p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p>	

6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

1. 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>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.</p> <p>3) Resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.</p>	<p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p> <p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p>	
<p>4) Cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).</p>	<p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></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>2) Disponibilidad y exactitud de la información.</p> <p>3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la</p>	<p>La institución cuenta con 6 canales de distribución de contenido, lo cuales son: Página Web, Facebook, Instagram, Twitter, Youtube, Vía Telefónica</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Informe anual de Departamento de Comunicaciones</i></p> <p>Para el año 2022, la institución obtuvo los siguientes resultados en las evaluaciones</p>	<p>No se han determinado la disponibilidad y la exactitud de la información</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>organización.</p> <p>4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo, disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.</p>	<p>realizadas por los órganos rectores externos.</p> <p><u>SISMAP: 87.96% EN EL MES DE DICIEMBRE DEL 2022</u></p> <p><u>SISCOMPRAS: 98.22% EN EL 4TO TRIMESTRE DEL 2022</u></p> <p><u>INDICADOR DE GESTIÓN PRESUPUESTARIA: 100% 4TO TRIMESTRE DEL 2022</u></p> <p><u>INDICADOR DE TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL: 97.9% EN EL MES DE DIC. DEL 2022</u></p> <p><u>ITICGE: 67% EN EL MES DE DICIEMBRE DEL 2022</u></p> <p><u>NOBACI: 47.62% EN EL 4TO TRIMESTRE DEL 2022</u></p> <p><u>SISACNOC: 84 % EN EL 2DO SEMESTRE DEL 2022</u></p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Tabla de Indicadores de Gestión Pública de la DGDF 2022</i></p> <p><i>Sistema de Monitoreo de la Gestión Publica</i></p> <p>La DGDF en su portal de transparencia y en cumplimiento con las directrices de la DIGEIG y la OGTIC contamos con la certificación NORTIC-A3 sobre Datos Abiertos que está disponible en la Página Web de nuestra institución y en el portal de Datos.gob.do del Estado dominicano. AQUÍ SE COLOCAN LOS RESULTADOS DE LAS MEDICIONES EXPRESADAS EN PORCENTAJES Y SE CITA COMO EVIDENCIA EL NOMBRE DE LA ENCUESTA Y EL AÑO DE REALIZACION, NO MAS ANTIGUO DE 2 AÑOS</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Enlace de Datos.gob.do sobre la DGDF</i></p> <p><i>https://datos.gob.do/organization/direccion-</i></p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).</p> <p>6) Tiempo de espera.</p> <p>7) Tiempo para prestar el servicio.</p> <p>8) Costo de los servicios.</p> <p>9) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios on line, otros).</p>	<p>general-de-desarrollo-fronterizo-dgdf</p> <p><i>Enlace de Portal de Transparencia de la DGDF</i> https://dgdf.gob.do/transparencia/index.php/datos-abiertos/category/1132-2023</p> <p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p> <p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p> <p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p> <p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p>	<p>No se han determinado losr datos de sobre las horas que los departamentos brindan sus servicios internos a las demás áreas</p>

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>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> <p>2) Sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).</p> <p>3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.</p> <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> <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>		<p>No se han determinado los resultados relacionados al grado de implicación de los grupos de interés.</p> <p>No se han realizado los resultados sobre las sugerencias recibidas e implementadas SE</p> <p>No se han realizado los resultados relacionados al grado de innovación para atender a los clientes/ ciudadanos</p> <p>No se han realizado los resultados al cumplimiento en relación al género y la diversidad cultural</p> <p>No se han realizado los resultados relacionados alcance de la revisión con los grupos de interés</p>

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Resultados de la digitalización en los productos y servicios de la organización (innovaciones, mejora en los tiempos de respuesta, acceso, confianza pública, costos etc.).	<p>No contamos carta compromiso al ciudadano</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Carta de no Aplica del MAP</i></p>	
<p>2) Participación ciudadana en los productos y servicios. (Acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.</p> <p>3) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.</p>	<p>De acuerdo, con la evaluación realizada por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental, cerramos el año 2022 con una puntuación de 97.9 sobre 100, siendo un resultado excelente para la gestión de la transparencia que brinda la DGDF.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Evaluación del mes de Diciembre de la DIGEIG</i></p>	<p>No se han realizado la medición de la participación ciudadana en relación al flujo de información</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.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Opinión del personal respecto a:</p> <p>1) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de</p>	<p>Se realizó una encuesta de Clima la imagen global de la institución está 76.00%</p> <p><i>Evidencia:</i></p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>interés).</p> <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> <p>3) Participación de las personas en las actividades de mejora.</p> <p>4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.</p> <p>5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.</p> <p>6) La responsabilidad social de la organización.</p>	<p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p> <p>El 84.47% de los servidores de la DGDF tiene conocimiento de la misión, visión y valores de la institución.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p> <p>El 77.18% de los servidores de la DGDF tiene participación en actividades de mejora.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p> <p>El 80.29% de los Servidores de la DGDF sabe de la importancia de un compromiso ético y los posibles conflictos de interés.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p> <p>El 82.35% de los servidores de la DGDF conoce los mecanismos de consulta y dialogo.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p>	<p>No se han realizado la medición del nivel percepción de nuestro servidores</p>
<p>7) La apertura de la organización para el</p>		<p>No se realizado la medición del nivel percepción</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>cambio y la innovación.</p> <p>8) El impacto de la digitalización en la organización.</p> <p>9) La agilidad de la organización.</p>		<p>de nuestro servidores</p> <p>Determinar el nivel percepción de nuestro servidores</p> <p>No se realizado la medición del nivel percepción de nuestro servidores</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
<p>Opinión del personal respecto a:</p> <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>2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.</p> <p>3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.</p>	<p>El 82.35% de los Servidores de la DGDF entiende que los directivos de altos y medios mandos tienen capacidad de dirigir la organización.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p> <p>El 81.76% de los servidores de la DGDF tiene una reacción positiva sobre el diseño y la gestión de los procesos de la Organización</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p> <p>El 88.24% de los servidores de la DGDF tiene una percepción positiva del reparto de tareas y del sistema de evaluación.</p> <p><i>Evidencia:</i></p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) La gestión del conocimiento.</p> <p>5) La comunicación interna y los métodos de información.</p> <p>6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.</p> <p>7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.</p>	<p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p> <p>El 83.53% de los servidores de la DGDF tiene una percepción positiva sobre la comunicación interna.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p> <p>El 86.12% de los servidores de la DGDF tiene una percepción positiva de este punto.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p> <p>El 77.18% de los servidores de la DGDF tiene una percepción positiva del enfoque con el cambio y la innovación.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p>	<p>No se realizado la medición del nivel percepción de nuestro servidores</p>

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

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.</p> <p>2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).</p> <p>3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.</p> <p>4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.</p>	<p>El 82.35% de los servidores de la DGDF tiene una percepción positiva de este punto.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p> <p>El 73.18% de los servidores de la DGDF tiene una percepción positiva.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p> <p>El 62.75% de los Servidores de la DGDF tiene una percepción positiva.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p> <p>El 61.18% de los Servidores de la DGDF tiene una percepción positiva.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p>	

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
<p>Opinión del personal respecto a:</p> <p>1) Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.</p>	<p>62.35% de los servidores de la DGDF tiene una percepción positiva.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Motivación y empoderamiento.</p> <p>3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.</p>	<p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2021</i></p> <p>83.53% de los servidores de la DGDF tiene una percepción positiva.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2021</i></p> <p>82.35% de los servidores de la DGDF tiene una percepción positiva.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Encuesta Clima Organizacional 2022</i></p>	

Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).

1.Resultados generales en las personas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas (por ejemplo, nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.).</p>	<p>El Departamento de Recursos Humanos de la DGDF realizo el cálculo del índice de rotación del personal para el año 2022, este se encuentra en 10.45%</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Calculo de Índice de Rotación del Personal</i></p>	<p>No se han realizado el Calculo el nivel de Absentismo y enfermedades y el número de quejas relacionadas con RRHH</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Nivel de participación en actividades de mejora.</p> <p>3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.</p> <p>4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.</p>	<p>El Departamento de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión de la Dirección General de Desarrollo Fronterizo anualmente realiza actividades con el objetivo de identificar áreas de mejora en la institución. Para el año 2022 se realizaron 20 actividades de mejora, de esta el 25% representa actividades relacionadas con las auditorias de procesos, un 45% representa a actividades de mejoras relacionadas con los Indicadores de Gestión Pública, un 15% a actividades relacionadas con el CAF y un 15% a otras actividades de mejora.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Listado de Participantes</i> <i>Comunicaciones</i> <i>Plan y Cronograma de auditoria</i> <i>Plan de Mejora CAF</i></p> <p>La comisión de integridad de la DGDF para el año 2022 no se reportó ningún conflicto de intereses relacionados a dilemas éticos.</p> <p><i>Evidencia:</i> <i>Informe de la Comisión de Integridad</i></p> <p>La DGDF para el año 2022, realizó 22 jornadas de reforestación en las comunidades de la zona fronteriza, donde en todas las jornadas realizadas se contó con una participación voluntaria de los</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Indicadores relacionados con las capacidades de las personas para tratar con los ciudadanos/clientes y para responder a sus necesidades (por ejemplo: número de horas de formación dedicadas a la gestión de la atención al ciudadano/ cliente, número de quejas de los ciudadanos/clientes sobre el trato recibido por el personal, mediciones de la actitud del personal hacia los ciudadanos/clientes).</p>	<p>servidores de la DGDF en la sede central de Santo Domingo y de todas las oficinas provinciales distribuidas en las 7 provincias que conformar la zona fronteriza.</p> <p><i>Evidencias:</i></p> <p><i>Informe de la Reforestaciones realizadas</i> <i>Fotos</i> <i>Redes Sociales</i></p> <p>Para el año 2022, la Dirección General de Desarrollo Fronterizo en su objetivo de mejorar la atención al ciudadano a través de su División de Evaluación de Desempeño y Capacitación realizaron 5 talleres entre las oficinas regionales y provinciales con una dedicación de 56 horas de acciones formativas dedicadas a la gestión de la atención al ciudadano.</p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Informe de Seguimiento al Plan anual de Capacitación</i></p>	

2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las</p>	<p>El rendimiento individual se evalúa con la Evaluación del Desempeño, la cual en el año 2022 se obtuvieron los siguientes resultados: Grupo Ocupacional I</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>evaluaciones.</p> <p>2) Indicadores sobre el uso de</p>	<p>Desempeño Sobresaliente 29.23%</p> <p>Desempeño Superior al Promedio 45.85%</p> <p>Desempeño Promedio 14.15%</p> <p>Desempeño bajo del Promedio 7.08%</p> <p>Desempeño Insatisfactorio 3.69%</p> <p><u>DESEMPEÑO GENERAL 89%</u></p> <p>Grupo Ocupacional II</p> <p>Desempeño Sobresaliente 45.83%</p> <p>Desempeño Superior al Promedio 37.50%</p> <p>Desempeño Promedio 5.21%</p> <p>Desempeño Insatisfactorio 11.46%</p> <p><u>DESEMPEÑO GENERAL 89%</u></p> <p>Grupo Ocupacional III</p> <p>Desempeño Sobresaliente 47.37%</p> <p>Desempeño Superior al Promedio 47.37%</p> <p>Desempeño Promedio 5.26%</p> <p><u>DESEMPEÑO GENERAL 95%</u></p> <p>Grupo Ocupacional IV</p> <p>Desempeño Sobresaliente 63.64%</p> <p>Desempeño Superior al Promedio 31.82%</p> <p>Desempeño Promedio 4.55%</p> <p><u>DESEMPEÑO GENERAL 95%</u></p> <p>Grupo Ocupacional V</p> <p>Desempeño Sobresaliente 85.29%</p> <p>Desempeño Superior al Promedio 14.71%</p> <p><u>DESEMPEÑO GENERAL 97%</u></p> <p><i>Evidencia:</i></p> <p><i>Informe y tabla de Evaluación del Desempeño de los Servidores de la DGDF</i></p> <p>La DGDF en el indicador ITICGE que mide los 4</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>herramientas digitales de información y comunicación.</p> <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>	<p>componentes de la TICs en el sector público, nuestra institución en el componente de Uso de las TICs se encuentra 15.95 sobre 25 en el componente de Implementación e-GOB se encuentra en 8.84 sobre 25, en el siguiente componente que corresponde a Gobierno Abierto y e-Participación se encuentra en 18.65 sobre 25 y en el último componente Desarrollo e-Servicios se encuentra en 19.00 sobre 25. Para un 62.44%</p> <p><i>Evidencia:</i> <i>Indicador ITICGE</i></p> <p>La División de Evaluación del Desempeño y Capacitación en cumplimiento a su Plan anual de Capacitación 2022 realizaron un total 25 Capacitaciones en todas las oficinas de la DGDF teniendo una tasa de participación en el 1er trimestre del 2022 de un 23.5% en 4 jornadas formativas realizadas, en el 2do trimestre del 2022 de un 23.6% en 9 jornadas formativas y en el 3er trimestre del 2022 de un 51.67% en 12 jornadas formativas. Todo esto representa en el Indicador SISMAP 96 de 100 para la evaluación de Diciembre 2022.</p> <p><i>Evidencia:</i> <i>Informe de Seguimiento del Plan anual de Capacitación</i> <i>Indicadores SISMAP</i></p>	
<p>4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos..</p>	<p>La DGDF en el año 2022 realizo 2 tipos de reconocimientos, una que reconoce el desempeño</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>de las áreas y otra que reconoce individualmente a los servidores de la DGDF. En la primera se reconocieron un total de 4 áreas y en la segunda se reconocieron un total 34 empleados.</p> <p><i>Evidencia:</i> <i>Certificaciones</i> <i>Fotos</i> <i>Reconocimientos</i></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 8.1. Mediciones de percepción, respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Opinión de la sociedad respecto a:</p> <p>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</p>		<p>No se han determinado la percepción sobre el impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>sociales, participación en actividades humanitarias.</p> <p>2) La reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad; por ejemplo, con la compra de productos de comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.).</p> <p>3) Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.</p> <p>4) El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo, la toma de decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros.</p>		<p>No se han determinado la reputación de nuestro proveedores</p> <p>No se han determinado la percepción de las acciones específicas dirigidas a personas en desventajas</p> <p>No se han realizado la medición del impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidades de la zona fronteriza</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>6) El impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.</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>No se han realizado la medición del impacto de la organización en la calidad de la democracia, la transparencia y el comportamiento ético.</p> <p>No se han realizado la medición del impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental</p> <p>No se han realizado la medición del opinión general sobre la accesibilidad y la transparencia.</p>

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Indicadores de responsabilidad social:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos (por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas).</p> <p>2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.</p>	<p>En el año 2022, la DGDF en su objetivo de preservar y mantener los recursos ambientales, realizó 22 jornadas de reforestación en todas las zonas fronteriza del país, donde se sembraron más de 55 mil Plantas. También la institución donó más de 400 mil plantas donde por lo menos 200 mil plantas fueron de café y cacao, no solo contribuyendo al medio ambiente sino también beneficiado a las familias de bajo recursos brindándoles un medio de producción.</p> <p><i>Evidencia:</i> Jornadas de Reforestación Fotos Redes Sociales Pagina Web Informe de Plantas donadas 2022</p>	<p>No se han determinado la frecuencia de las relaciones con los grupos representantes de las comunidades</p>
<p>3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).</p>	<p>Para el año 2022 la DGDF utilizando todos los canales de comunicación disponible realizó 312 publicaciones en las redes sociales, también se realizaron 43 notas de prensa publicadas para un 98% de grado de cobertura positiva recibida.</p> <p><i>Evidencia:</i> Informe anual del Departamento de Comunicaciones</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo: tipos de programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc.).</p> <p>5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.</p> <p>6) Intercambio productivo de conocimientos e información con otros (número de conferencias organizadas por la organización, número de intervenciones en coloquios nacionales e internacionales, benchmarking, otros).</p> <p>7) Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas).</p> <p>8) Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con</p>	<p>La DGDF a través, de su Departamento de Desarrollo Social y Comunitario realizo para el año 2022, dos charlas de salud que fueron impartidas a los servidores de la DGDF.</p> <p><i>Evidencia:</i> <i>Foto</i> <i>Listado de Participantes</i> <i>Informe de las jornadas de Salud</i></p> <p>En el año 2022, la Dirección General de Desarrollo Fronterizo con el fin de reducir los costos relacionados con el consumo energético, determino el consumo de kilovatios por mes, el cual fue de 50,250 Kilovatios por mes.</p> <p><i>Evidencia:</i></p>	<p>No se han determinado el nivel de apoyo a las políticas sobre diversidad</p> <p>No se han determinado el apoyo a proyectos de desarrollo y participación en actividades filantrópicas</p> <p>No se han determinado el intercambio productivo de conocimientos e información</p> <p>No se han realizado el plan de eficientización de la Energía.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
acciones que sobrepasen la misión de la institución).	Tabla del Consumo mensual Energético	

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
<p>1) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.</p> <p>2) Resultados en términos de “Outcome” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).</p> <p>3) Resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.</p>	<p>En el año 2022, la DGDF construyó 3 centros de madres beneficiados directamente 2 Provincias de la zona fronteriza, también se distribuyeron más de 480,000 plantas a productores locales en la 7 provincias que conforma la zona fronteriza del país a través de los 20 viveros que cuenta nuestra institución.</p> <p><i>Evidencia:</i> Informe de Seguimiento al POA</p> <p>En el año 2022, con las ejecuciones realizadas por la DGDF se beneficiarios directamente más 321 comunidades de la zona fronteriza del País.</p> <p><i>Evidencia:</i> Informe de Seguimiento al POA</p> <p><i>Enlace:</i> https://dgdg.f.gob.do/transparencia/index.php/pl-an-estrategico/informes/category/2035-2022</p>	<p>No se han realizado los resultados de la evaluación comparativa en términos de productos</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.	<p>En el año 2022, en la DGDF existen 21 Acuerdos o convenios firmados de los cuales 8 están activos representando un 38% y 13 Acuerdos o convenios están proceso de reactivación representado un 62%, donde el grado de cumplimiento de convenios es de 49%.</p> <p><i>Evidencia:</i> <i>Matriz de Seguimiento de convenios.</i></p>	
5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.	<p>Para el año 2022, la institución obtuvo los siguientes resultados en las evaluaciones realizadas por los órganos rectores externos.</p> <p>SISMAP: <u>87.96% EN EL MES DE DICIEMBRE DEL 2022</u> SISCOMPRAS: <u>98.22% EN EL 4TO TRIMESTRE DEL 2022</u> Indicador de Gestión Presupuestaria: <u>100% 4TO TRIMESTRE DEL 2022</u> Indicador de Transparencia Institucional: <u>97.9% EN EL MES DE DIC. DEL 2022</u> ITICGE: <u>67% EN EL MES DE DICIEMBRE DEL 2022</u> NOBACI: <u>47.62% EN EL 4TO TRIMESTRE DEL 2022</u> SISACNOC: <u>84 % EN EL 2DO SEMESTRE DEL 2022</u></p> <p><i>Evidencia:</i> <i>Tabla de Indicadores de Gestión Pública de la DGDF 2022</i> <i>Sistema de Monitoreo de la Gestión Publica</i></p>	
6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.	<p>Con el fin de mejorar los tiempos de los procesos en las áreas de la institución la DGDF con</p>	<p>No se han realizado las mediciones de reducción de tiempo en los procesos impactos por el sistema</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.	<p>su Departamento de Tecnología de la Información implemento un programa conocido como Consoloficina, este tiene la facilidad de reducir el tiempo de creación de las comunicaciones, facilita la labor en la recopilación de las informaciones relacionadas con las capacitaciones de los servidores, facilitando la respuesta con los productos de la institución</p> <p><i>Evidencia:</i> <i>Printscreen de la sistema</i></p>	No se han realizado los resultados de la implementación de las reformas del sector público

Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Eficiencia de la organización en términos de:</p> <p>1) Gestión de los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.</p> <p>2) Mejoras e innovaciones de procesos.</p>	<p>En el año 2022 el Departamento de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión de la DGDF en su labor de adecuar los procesos de la institución a los requerimientos requeridos por la NOBACI identificó 28 procedimientos de los cuales actualizo 26 para un 93%.</p> <p><i>Evidencia:</i> <i>Matriz de Levantamiento de Procesos</i></p>	No se han realizado la medición de los recursos disponibles para la utilización de la forma más óptima posible.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).</p> <p>4) Eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas).</p> <p>5) Impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc. (por ejemplo: reduciendo costos, el uso del papel, trabajando en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo, etc.).</p> <p>6) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.</p>	<p>En el año 2022, en la DGDF existen 21 Acuerdos o convenios firmados de los cuales 8 están activos representado un 38% y 13 Acuerdos o convenios están proceso de reactivación representado un 62%, donde el grado de cumplimiento de convenios es de 49%.</p> <p><i>Evidencia:</i> <i>Matriz de Seguimiento de convenios.</i></p> <p>Para el año 2022, el Departamento de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión de nuestra institución realizó un total de 2 auditorías internas de las cuales se detectaron lo siguientes: <u>10 NO CONFORMIDADES</u> <u>2 CONFORME</u> Para un resultado 83% de puntos de mejoras de las áreas auditadas pero este resultado se deben a los cambios en los requerimientos de las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI).</p> <p><i>Evidencias:</i></p>	<p>No se han realizado análisis comparativa de los benchmarking internos</p> <p>No se han realizado el impacto de la tecnología en el desempeño de la organización</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.</p> <p>8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.</p>	<p><i>Informe de Hallazgos de Auditoría</i></p> <p>Dirección General de Desarrollo Fronterizo (DGDF) en el año 2022 tuvo un cumplimiento del presupuesto de un 97.19%.</p> <p><i>Evidencias:</i></p> <p><i>Informe Físico-Financiero DGDF</i> <i>Enlace:</i> https://dgdg.gov.do/transparencia/index.php/pr-esupuesto/ejecucion-del-presupuesto/category/2063-informes-fisicos-financieros-semestrales</p>	<p>No se ha participado en concursos, premios y certificaciones</p>
<p>9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).</p>		<p>No se han realizado los resultados relacionados al costo-efectividad de los logros</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 autodiagnóstico, siempre que puedan sustentar sus puntos fuertes con las evidencias correspondientes.