



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

**NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:**

**Ministerio de la Mujer**

**FECHA:**

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

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

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

Santo Domingo, marzo 2021.

Documento Externo  
SGC-MAP

## INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR ESTA GUÍA.

### Evaluación Individual.

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

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

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

### Evaluación de consenso:

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

**CRITERIOS FACILITADORES.**

**CRITERIO 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.**

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</b>		
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).	La institución ha formulado y definido su misión, visión y valores, con la participación de las servidoras y los servidores y grupos de interés. También los ha elaborado asegurando su alineación con las estrategias nacionales, las reformas del sector público y la Agenda Nacional de Desarrollo, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Plan Nacional Plurianual del Sector Publico, PNPSP.  <b>Evidencias</b> Listado de participantes en el diseño de la misión, visión y valores, fotos de los encuentros de socialización, link y cartas de socialización con servidores y servidoras y ciudadanos clientes	
2) Tienen establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la	La institución cuenta con valores institucionales alineados con la misión y la	

<p>visión de la organización, respetando los principios constitucionales.</p>	<p>visión declaradas en sus documentos oficiales.</p> <p><b>Evidencias</b> Misión, visión y valores, convocatoria de socialización de la misión, visión y valores Actualizados en las Plataformas y Redes Sociales, Manuales y en la Recepción (Fotos)</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>La Institución contiene en sus planes y proyectos la misión, visión y valores y la sustenta en las participaciones de las reformas del sector público y la agenda nacional.</p> <p><b>Evidencias:</b> Documento del PEI, Plan Plurianual, participación del Ministerio de la Mujer en planes sectoriales y en la Estrategia Nacional de Desarrollo, END</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>La institución ha comunicado y socializado la misión, visión y los valores, con los y las servidores y servidoras de la institución y lo ha puesto a la disposición de la Oficina de Libre Acceso a la Información, OAI, además con otras instituciones con las que articula políticas públicas.</p> <p><b>Evidencias:</b> Correos enviados, comunicaciones, fotos de encuentros.</p>	
<p>5) Aseguran el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para nuevos desafíos revisando periódicamente la</p>	<p>Se ha revisado la misión, visión y los valores, como parte consustancial del Plan Estratégico Institucional 2020-2024, que involucra todo el</p>	

Documento Externo  
SGC-MAP

<p>misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo (por ejemplo, digitalización, cambio climático, reformas del sector público, desarrollos demográficos, impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos, divisiones sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes) y cambios de la transformación digital (por ejemplo, estrategia de digitalización, capacitación, pautas para la protección de datos, otros).</p>	<p>quehacer del Ministerio de la Mujer y sus proyecciones.</p> <p><b>Evidencias</b>  Socialización y Actualización en el Plan Estratégico  Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024  -Informe Análisis FODA  -Presentación FODA  - Seguimiento a los Productos del POA  -Informe Monitoreo POA</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>Para gestionar la prevención de comportamientos no éticos la Institución ha tomado las siguientes medidas:</p> <p>a) Constitución de la Comisión de Ética de acuerdo con la normativa vigente, el cual está regulado por el decreto no.143-17, el instructivo no. 04- 2017 y la resolución 1/2019.</p> <p>b) Elección de los integrantes de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo de Presupuesto en cumplimiento del Decreto No. 791-21, que declara de alta prioridad nacional el proceso de implementación y elección de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), en todas las instituciones públicas.</p> <p>La institución cuenta con la Oficina de Libre Acceso a la Información que desarrolla junto a la Comisión de Ética Institucional un sistema que previene comportamientos no éticos y</p>	

Documento Externo  
SGC-MAP

	<p>apoya al personal que trata situaciones de conflictos en la institución.</p> <p><b>Evidencias:</b>  Cartas de requerimientos por situaciones éticas, fotos, manual de ética, listado de participación de charlas.</p> <p>El régimen disciplinario de los servidores públicos está fundamentado en la graduación de las faltas como se indica a continuación, en la Ley 41-08: Faltas de primer grado (amonestación escrita), Faltas de segundo grado, (suspensión hasta por noventa (90) días sin disfrute de sueldo) y 3. Faltas de tercer grado (destitución del servicio).</p> <p>Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN)  - Presentación de inducción  - Código de Ética  - COIs de ética</p>	
<p>7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización líderes/directivos/empleados).</p>	<p>Servicio e Innovación, los cuales se refuerzan con: evaluaciones del desempeño por Competencia, realización de encuestas de clima organizacional. Asimismo, se implementaron buzones de quejas y sugerencias anónimos, a las cuales se le da un seguimiento para verificar las acciones realizadas para atenderlas.</p> <p><b>Evidencia:</b>  - Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024  - Portal Web Institucional - Misión, visión y valores</p>	

Documento Externo  
SGC-MAP

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Procedimiento evaluación de Competencias</li> <li>-Enlace de los buzones de quejas y sugerencias</li> <li>-Informe de buzón de quejas y sugerencias</li> <li>-Presentación de inducción</li> <li>-Encuesta de clima organizacional</li> </ul>	
--	---	--

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<p><b>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</b></p> <p>1) 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>El Ministerio de la Mujer dispone de una estructura organizacional coherente con su misión para asegurar el sistema de gestión por procesos institucional, aprobada por la resolución No. 005-2022. Con esta estructura se logra una menor fragmentación de los puestos y las tareas, lo que contribuye a la efectividad y eficiencia organizativa, asimismo se logra una conexión entre las unidades para una comunicación más efectiva. La Institución también cuenta con: un Manual de Organización y Funciones.</p> <p><b>Evidencias</b>  Estructura organizacional revisada y actualizada en el 2022,  Manual de Organización y Funciones actualizado a octubre del 2022  Manual de Cargos, en proceso de actualización  fotos, lista de asistencia de trabajo en equipo.</p> <p>Muestra de acuerdos de desempeño</p>	



	<p>-Informe de Monitoreo del POA y su respectivo anexo de la matriz de seguimiento POA por área y colaborador</p> <p>-Documento Explicativo POA ]</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 institución emplea objetivos y resultados cuantificables para todos los niveles de las áreas misionales, para medir el desempeño y el impacto de la institución.</p> <p>Carta Compromiso al Ciudadano Medición de los Indicadores NOBACI SISMAP</p> <p><b>Evidencias:</b> Cuadro de Indicadores ]</p>	
<p>3) Introducen mejoras en el sistema de gestión y el rendimiento de la organización de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés y las necesidades diferenciadas de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, perspectiva de género, diversidad, promoviendo la participación social y de otros sectores, en los planes y las decisiones, etc.).</p>	<p>La institución establece mejoras en el sistema de gestión y rendimiento de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés y las necesidades de los y las ciudadanos/as clientes</p> <p><b>Evidencias:</b> Plan Estratégico por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género, PLANEG III, ampliación de las estructuras organizativas y de gestión de las áreas misionales.]</p>	
<p>4) Gestionan un sistema de información, sistema de Gestión de control interno, y de gestión de riesgos, para el monitoreo</p>	<p>La institución gestiona a través de manuales políticas y procedimientos, un sistema de información de control de riesgos, denominado Normas Básicas de Control Interno, NOBACI,</p>	

<p>permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.</p>	<p>para el monitoreo de los logros estratégicos y operativos de la misma. La institución actualmente ha obtenido una puntuación de 87.68 en el cumplimiento</p> <p><b>Evidencias:</b> Manual de Monitoreo evaluación de los procesos  </p>	
<p>5) Aplican los principios de gestión de la Calidad Total o se tienen instalados sistemas de gestión de calidad o de certificación como el CAF, el EFQM, la Norma ISO 9001, etc.</p>	<p>  El Ministerio de la Mujer aplica sistemas de Gestión de la Calidad como es el Autodiagnóstico CAF.-</p> <p><b>Evidencias</b> Guía de Autodiagnóstico  </p>	<p>  Implementar Normas ISO  </p>
<p>6) Aseguran una efectiva comunicación externa a todos los grupos de interés; e interna, en toda la organización, a través del uso de medios de gran/mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>  La institución asegura una efectiva comunicación externa a grupos de interés e interna a todo los/as servidores/as a través de encuentros personales y virtuales y a través de los medios de comunicación y las redes sociales.</p> <p><b>Evidencias:</b> Redes sociales: Página WEB: <a href="http://www.mujer.gob.do">www.mujer.gob.do</a> Correo Electrónico de la OAI: <a href="mailto:oai@mujer.gob.do">oai@mujer.gob.do</a> Instagram: @MMujerrd Twitter y Facebook : MMujerrd Youtube : Ministerio de la Mujer Buzones de Quejas y Sugerencias Portal Institucional Sistema 3-1-1</p>	<p>   </p>

	Línea de emergencia *212~	
7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.	<p>La institución crea las condiciones adecuadas para los procesos y la gestión de proyectos de carácter nacional e internacional y utiliza el modelo de gestión de trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales.</p> <p><b>Evidencias:</b> Términos de referencia (TdR) para proyectos, presentación de proyectos, listados de asistencia, fotos.</p>	
8) Aseguran una buena comunicación interna y externa en toda la organización a través del uso de medios de gran /mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.	<p>El Ministerio de la Mujer asegura una buena comunicación interna y externa en toda la organización a través del uso de medios de gran /mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p> <p><b>Evidencias:</b> Redes sociales: Página WEB: <a href="http://www.mujer.gob.do">www.mujer.gob.do</a> Correo Electrónico de la OAI: <a href="mailto:oai@mujer.gob.do">oai@mujer.gob.do</a> Instagram:@MMujerrd Twitter y Facebook : MMujerrd Youtube : Ministerio de la Mujer Buzones de Quejas y Sugerencias Portal Institucional Sistema 3-1-1 Línea de emergencia *212</p>	Reportes de alcance de los medios de comunicación, incluidas las redes sociales
9) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.	La institución muestra su compromiso de innovación y promueve la cultura de mejora continua fomentando la retroalimentación de servidores y servidoras a través de los	

	<p>encuentros presenciales y virtuales, los correos masivos, las redes sociales y otros medios de comunicación</p> <p><b>Evidencias</b> Correos, fotos y cartas de charlas, cursos Evidencias Celebración de la Semana de la Calidad Webinar</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>La institución comunica las iniciativas de cambio y mejora de los efectos esperados y resultados a sus empleados/as y grupos de interés relevantes previo la implementación, tales como: Plan Estratégico Institucional, Plan Estratégico Por Una Vida Libre de Violencia, Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III).</p> <p><b>Evidencias</b> Fotos, cartas invitaciones, documento PLANEG III</p>	

**Subcriterio 1.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.**

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</b>		
1) Predican con el ejemplo, actuando personalmente en consonancia con los objetivos y valores establecidos. Estimulando la creación de equipos de mejoras y participando en actividades que realiza la organización que promuevan.	<p>Se predica con el ejemplo actuando personalmente acorde a los objetivos y valores establecidos, estimula la creación de equipos de mejora y participación colectiva.</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	

<p>(Por ejemplo, integridad, sentido, respeto, participación, innovación, empoderamiento, precisión, responsabilidad, agilidad).</p>	<p>Inducción de nuevos empleados, código de ética institucional, equipo SISTAP, SISMAP.</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>Se fomenta una cultura de respeto y liderazgo impulsada por la innovación basada en oportunidad para todos/as y no discriminación, siendo receptivas a las necesidades individuales.</p> <p><b>Evidencias:</b> Permisos de recursos humanos, para estudios y salud de familiares, fotos de actividades, evidencias de empleados con condiciones especiales.</p>	
<p>3) Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.</p>	<p>La institución informa y consulta a los/las servidores/as de forma regular con asuntos claves relacionados con la misión institucional.</p> <p><b>Evidencias:</b> Consultas de manuales, listados de asistencias, fotos, socialización masiva.</p>	<p>Aumentar</p>
<p>4) Empoderan y apoyan al personal en el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos, proporcionándoles retroalimentación oportuna, para mejorar el desempeño, tanto grupal como individual.</p>	<p>La institución apoya a las/os empleadas/os a través de jornadas de trabajo y reuniones y talleres para impulsar los objetivos generales de la institución</p> <p><b>Evidencias:</b> Lista de asistencia, fotos, convocatorias</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>La institución motiva, fomenta y potencializa a los empleados, mediante la delegación de autoridad, respetando la jerarquía de mandos y valorando las competencias según los logros.</p>	

	<p><b>Evidencias</b> Cartas de solicitudes de tareas, correos, memorias, informe de POAs, convocatorias.</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>La institución promueve una cultura de aprendizaje y estimula a los/as servidores/as para que desarrollen competencias y se adapten a la misión institucional.</p> <p><b>Evidencias:</b> Convocatoria a capacitación, listado de participantes, fotos inducciones, etc.</p>	
7) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.	<p>La institución reconoce y premia los esfuerzos tanto individuales como de los equipos de trabajo con cartas de reconocimiento y a través de menciones en las actividades de aniversario de las mismas.</p> <p><b>Evidencias:</b> Cartas de felicitaciones y fotos</p>	

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<p><b>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</b></p> <p>1) Analizan y monitorean las necesidades y expectativas de los grupos de interés, incluidas las autoridades políticas relevantes, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y comparten estos datos con la organización.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer aporta a los grupos de interés cuando los vincula con la Estrategia Nacional de Desarrollo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Plan Nacional Plurianual del Sector Público, el Plan de Gobierno y el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024</p>	

	<p><b>Evidencias</b> Plan Estratégico 2021-2024 -Informe Monitoreo POA 2021, 2022 y 2023 ]</p>	
<p>2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.</p>	<p>Se desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas, tales como: sometimiento a proyectos de ley que beneficien la equidad y la igualdad de género, como parte de la misión institucional. También con los objetivos que se plasman en el Plan Estratégico Institucional</p> <p><b>Evidencias:</b> Proyectos de ley, gabinete de la agenda legislativa, etc. Plan Estratégico 2021-2024 ]</p>	
<p>3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.</p>	<p>La institución identifica las políticas públicas relevantes para la gestión y las incorpora desde la Dirección de Planificación y Desarrollo y las áreas sustantivas, alineándolas a la gestión.</p> <p>Para la elaboración del Plan Estratégico Institucional 2021-2024, el Departamento de Planes, Proyectos y Programas revisó e identificó a cuáles políticas públicas y metas presidenciales la organización debían estar alineadas linearse, y a sus vez convirtieron en iniciativas para desarrollarse en la estrategia de la institución.</p> <p>Dentro de los objetivos del Estado que se tomaron en consideración están: Estrategia Nacional de Desarrollo, Plan Nacional</p>	

	<p>Plurianual del Sector Público, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan de Gobierno</p> <p><b>Evidencias:</b>  Documento del Plan Plurianual, lista de asistencia, fotos.  Plan Estratégico Institucional 2021-2024  Informe Monitoreo POA 2022 y primer semestre 2023  Plan de Gobierno ]</p>	
<p>4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer para la elaboración del Plan Estratégico Institucional 2021-2024, a través del Departamento de Planes, Proyectos y Programas revisó e identificó a cuáles políticas públicas y metas presidenciales la organización tenía que alinearse, y estas se convirtieron en iniciativas para desarrollarse en la estrategia de la institución. Dentro de los objetivos del Estado que se tomaron en consideración están:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- La Estrategia Nacional de Desarrollo</li> <li>2- Plan Nacional Plurianual del Sector Público</li> <li>3- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</li> <li>4- Plan de Gobierno y Plan Estratégico del Ministerio de Hacienda.</li> </ol> <p><b>Evidencias:</b>  -Plan Estratégico Institucional 2021-2024  -Informe Monitoreo POA 2021 y 2022 ]</p>	
<p>5) Gestionan y desarrollan asociaciones con grupos de interés importantes (ciudadanos, organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y</p>	<p>La institución gestiona y desarrolla con asociaciones y grupos de interés importantes, como Ministerios, instituciones públicas y privadas y profesionales.</p>	



asociaciones profesionales, industria, otras autoridades públicas, etc.).	<b>Evidencias:</b> Copia documentos de acciones conjuntas con Ministerios, instituciones y Asociaciones Sin Fines de Lucro, fotos, listado de participantes, evidencias de seguimiento a las mismas.	
6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.	La institución alinea su desempeño con las políticas públicas y las decisiones políticas. <b>Evidencias:</b> Copia de documentos, evidencias escritas de Planes, Programas y Proyectos.	
7) Promueven la conciencia pública, la reputación y el reconocimiento de la organización y desarrollan un concepto de marketing/publicidad centrada en las necesidades de los grupos de interés.	La institución promueve en la conciencia pública y el reconocimiento de la institución y se desarrolla un marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés. <b>Evidencias:</b> Marketing vivir sin violencia es posible, afiches, publicidad por los medios de comunicación y redes, fotos, listados de participantes.	

**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
<b>La Organización:</b>		
1) Identifica las condiciones que deben cumplirse para alcanzar los objetivos	Se han identificado los grupos de Interés en la Planificación Estratégica Institucional (PEI),	Mayor interés e involucramiento de las áreas responsables del logro de los objetivos

<p>estratégicos, mediante el análisis regular del entorno externo, incluido el cambio legal, político, variables socioculturales, económicas, demográficas y la digitalización, factores globales como el cambio climático y otros, como insumos para estrategias y planes.</p>	<p>y se utilizan diversos medios para comunicar los resultados institucionales y/o de los procesos que los involucra. Los Grupos de interés los componen:          Todos los directivos/as, junto a los técnicos/as y personal medio del Ministerio de la Mujer son los responsables de definir y desarrollar la planificación estratégica y operativa de las áreas que dirigen y velar por su ejecución. Así mismo y en calidad de que somos un Ministerio rector de políticas de igualdad y equidad de género a esos grupos de interés se suman instituciones tales como el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, (MEPyD), el Ministerio de Administración Pública (MAP), y las instituciones del gobierno central y descentralizado con los que se articula la formulación y el diseño de la planificación estratégica institucional.          Los resultados obtenidos por la Institución son comunicados a los Grupos de Interés a través de: Correos electrónicos, portal institucional <a href="https://mujer.gob.do/">https://mujer.gob.do/</a> informes trimestrales, informes de ejecución presupuestaria mensual, memoria institucional.</p> <p><b>Evidencias:</b>          Plan Estratégico Institucional 2021-2024, informes trimestrales, informes de ejecución Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III), ejecución presupuestaria, planes operativos</p>	<p>estratégicos y en la identificación de los riesgos tanto internos como externos para el logro de los mismos ]</p>
---	---	--

Documento Externo  
SGC-MAP

	institucionales, Convocatorias, agendas, minutas y Listado de firmas de asistencias a los talleres de socialización e inducciones ]	
2) Tiene identificados a todos los grupos de interés relevantes y se realizan levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.	<p>Todos los directivos/as, junto a los técnicos/as y personal medio del Ministerio de la Mujer son los responsables de definir y desarrollar la planificación estratégica y operativa de las áreas que dirigen y velar por su ejecución. Así mismo y en calidad de que somos un Ministerio rector de políticas de igualdad y equidad de género a esos grupos de interés se suman instituciones tales como el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, (MEPyD), el Ministerio de Administración Pública (MAP), y las instituciones del gobierno central y descentralizado con los que se articula la formulación y el diseño de la planificación estratégica institucional.</p> <p><b>Evidencias:</b> Convocatorias, listados asistencia, fotografías ]</p>	
3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.	<p>La institución vincula los instrumentos de la planificación nacional a los planes sectoriales y planes nacionales del ministerio de la Mujer y cualquier normativa, reglamento o disposición que se incluya nueva o se actualice.</p> <p><b>Evidencias:</b> Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género, Plan estratégico Institucional, Plan estratégico por una Vida libre de Violencia</p>	

	para las Mujeres, Planes Operativos Institucionales ]	
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>En el marco de La formulación y diseño del Plan estratégico la institución 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 etc.</p> <p><b>Evidencia:</b> Análisis FODA (análisis situacional) del Plan Estratégico Institucional ]</p>	

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>La Organización:</b>		
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>La institución 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><b>Evidencia:</b> Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Anual 2023. ]</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>La institución convoca las áreas directivas y sustantivas en el levantamiento de las necesidades de los bienes de uso y de consumo para la elaboración del Plan Anual de Compras (PACC), de igual forma se</p>	

	<p>convocan para las inducciones con miras a la formulación de los planes operativos anuales.</p> <p><b>Evidencias:</b>  Plan anual de compras 2023 y Planes Operativos Institucionales 2023, convocatorias, listados de asistencia.]</p>	
<p>3) Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.</p>	<p>El Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género en su tercera versión que tiene 7 temas nacionales incluye en el tema nacional No. 5 La Igualdad de Género y el Medioambiente y este tema tiene 5 componentes:</p> <p>1.- Acceso a la Información, la participación y la toma de decisión en materia ambiental  2.-Incorporación del enfoque de igualdad de género en la planificación  3.- Asegurar el enfoque de igualdad de género en la aplicación de la estrategia nacional de saneamiento en todo el territorio nacional  4.- Reducción de riesgos y desastres y adaptación al cambio climático</p> <p><b>Evidencias:</b>  Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III).</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</p>	<p>La institución asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva de la</p>	

correspondientes, previsión de fondos, gestión de donaciones, etc.	Planificación. Este proceso se articula con las instituciones rectoras de la planificación y el presupuesto  <b>Evidencia:</b> Presupuesto Institucional 2023-	
--	---	--

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>La Organización:</b>		
1) Implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados.	La institución implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados.  <b>Evidencias:</b> Plan Estratégico Institucional 2021-2024 políticas prioritizadas PNPSP, planes operativos institucionales, estructura organizativa institucional.	
2) Elabora planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos.	La institución elabora los planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos establecidos en el plan estratégico institucional 2021-2024.  <b>Evidencia:</b>	

	Plan Operativo Anual 2023	
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>A través de la inducción de los planes operativos se comunica los objetivos al personal de los diferentes niveles de la entidad.</p> <p><b>Evidencias:</b> Inducción y socialización de los planes operativos institucionales 2022 y 2023, convocatorias, listados asistencia.</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>La institución 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><b>Evidencias:</b> Informes de trimestrales de monitoreo y evaluación de los Planes Operativos que se realizan a través del levantamiento de información con las áreas de sus actividades realizadas en el periodo y los datos estadísticos levantados por la institución</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
<b>La Organización:</b>		
1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.	<p>[ El Ministerio de la Mujer, pone especial empeño en la innovación, considerando en la estrategia como un mecanismo para el desarrollo de nuevos productos o servicios y lograr mayor crecimiento.</p> <p><b>Evidencias:</b>            -Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024            -Informe monitoreo POA 2022            -Uso de la Plataformas Microsoft teams y Zoom para reuniones y capacitaciones.]</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.	[ ]	[ No se evidencia cultura de la formación, el benchmarking /benchlearning, laboratorios de conocimiento ]
3) Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.	<p>[ Toda la información relevante, incluyendo los planes y sus respectivos resultados, se comunica por los diferentes medios disponibles.</p> <p><b>Evidencias:</b>            -Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024            -Informe monitoreo POA 2021, 2022 y 2023(primer semestre)            -Documento explicativo POA 2021, 2022 y 2023(primer semestre)            Correo de comunicación a toda la DIGEPRES            -Redes sociales</p>	[ ]



	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Plan de Comunicaciones 2022</li> <li>-Plan de trabajo comunicaciones 2022</li> <li>-Informe Redes Sociales 2022</li> <li>-Memoria Institucional 2022,</li> <li>Desempeño del Área de Comunicaciones</li> <li>-Relación de videos en pantallas 2022 y 2023</li> </ul>	
<p>4) Promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión y para hacer frente a las nuevas expectativas de los ciudadanos/clientes, reducir costos y proporcionarles bienes y/o servicios con un mayor valor agregado.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer cuenta con un Comité de Calidad que aporta ideas para iniciativas innovadoras, como la Semana de la Calidad, además contamos con buzones de quejas y sugerencias anónimos, tanto para los ciudadanos como para los colaboradores, donde pueden compartir sus opiniones. De igual forma, la Institución realiza encuestas de servicios internos y externos y encuestas de clima organizacional, de las cuales se obtiene información relevante para hacer los ajustes necesarios de las oportunidades de mejoras que surjan y por ende cumplir las expectativas de los ciudadanos/clientes y colaboradores.</p> <p><b>Evidencias:</b>  Informe de la Semana de la Calidad  -Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024  -Informe monitoreo POA 2021, 2022 y 2023(primer semestre)  -Documento explicativo POA 2021, 2022 y 2023(primer semestre)  -Enlace buzón quejas y sugerencias  - Formulario de Quejas y Sugerencias- Empleados  -Formulario de Quejas y Sugerencias</p>	<p>Incentivar los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión</p>

Documento Externo  
SGC-MAP

<p>5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.</p>	<p>Los cambios se hacen tomando como referencia la previsión presupuestaria y se anticipa mediante dos acciones:</p> <p>1-Coordinación para gestionar la formulación y debido seguimiento de las acciones a incluir en el Presupuesto Institucional de cada periodo anual.</p> <p>Este resultado se refleja mediante los indicadores de Gestión Presupuestaria (IGP), el cual mide la correcta ejecución de las metas físicas (Eficacia) y la correcta publicación de Información Presupuestaria, que observa la apertura y validez de la información puesta a disposición de la ciudadanía.</p> <p>2-Presentando en la memoria institucional la ejecución financiera por productos.</p> <p>3. Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC), el cual incluye la planificación oportuna de adquisiciones de bienes y servicios para cada año y reservados los recursos necesarios para la revisión y diseño de nuevas estrategias institucionales que permitan lograr las metas establecidas. La disponibilidad de estos recursos se incluye en los planes de compras anuales y en la formulación presupuestaria del periodo que aplique.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Plan Estratégico Institucional 2021-2024</li> <li>-Plan Anual de Compras -2022</li> <li>- Informe de Memoria 2022 Desempeño Área Administrativa y Financiera</li> <li>-Memoria anual - reporte de evaluación IGP 2022</li> </ul>	
--	--	--

	-Planes Operativos Institucionales, presupuesto institucional, certificación de previsión presupuestaria.	
--	---	--

### CRITERIO 3: PERSONAS

Considerar qué está haciendo la organización para lograr lo siguiente.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<b>La Organización:</b>		
1) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.	Se evidencia que se analizan periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, a través de la aplicación anual del formulario de detección de necesidades de capacitación del personal y a través del levantamiento de las necesidades de personal de las diversas áreas organizativas del Ministerio de la Mujer, la cual se realiza en agosto de cada año. <b>Evidencias:</b> Correos solicitando necesidades de personal, correo iniciando proceso de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC).	)
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.	Se evidencia que se desarrollan e implementan políticas transparentes de recursos humanos, basadas 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 a través de la elaboración e implementación de cuatro (4) políticas y procedimientos, para dar respuesta a los requerimientos exigidos por las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI).

Esas políticas son:

- Políticas y procedimiento para el Reclutamiento, Selección y Contratación del personal.
- Políticas y procedimiento para el Reconocimiento y Promoción de servidores/as.
- Políticas y procedimientos para la remuneración, compensación, beneficio e incentivos del personal.
- Políticas y procedimientos para la Delegación de Autoridad y Funciones.

Dichas políticas incluyen acciones como:

- Flexibilidad de horario.
- Permiso de paternidad y maternidad.
- Igualdad de oportunidades.
- Diversidad cultural y género.
- Inserción laboral de personas con discapacidad.

También, se evidencia que se desarrollan e implementan políticas transparentes para la asignación de funciones gerenciales, a través de los Descriptivos de Puesto contemplados en el Manual de Cargos del Ministerio de la Mujer y de las Políticas y procedimientos para la Delegación de Autoridad y Funciones.

	<p><b>Ver evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de Cargos del Ministerio de la Mujer.</li> <li>- Plan Estratégico Institucional 2021-2024.</li> <li>- Políticas y procedimiento para el Reclutamiento, Selección y Contratación del personal.</li> <li>- Políticas y procedimiento para el Reconocimiento y Promoción de servidores/as.</li> </ul> <p>Políticas y procedimientos para la remuneración, compensación, beneficio e incentivos del personal. Políticas y procedimientos para la Delegación de Autoridad y Funciones. Encuesta Clima Organizacional 2021-2023.]</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>Se evidencia que se implementa en las políticas de recursos humanos, los principios de equidad, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral, a través de la implementación de la Política y procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación de personal, la cual expresa un trato justo y sin discriminación, así como, en las ideas políticas, además trabajamos con un lenguaje inclusivo e igualdad de oportunidades.</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	<p>[ ]</p>

	Políticas y procedimientos de Reclutamiento, Selección y Contratación del personal, Misión, Visión y Valores.]	
4) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.	<p>Se evidencia que se desarrolla a los/as servidoras/es que pertenecen al Sistema de Carrera Administrativa, a través del diseño y ejecución de un Plan Anual de Capacitación, el cual se enfoca de manera especial en el desarrollo del personal de los grupos ocupacionales III, IV y V, que son los integrados por cargos con vocación de Carrera.</p> <p>Para el tercer trimestre del año 2023, se tiene pautada la elaboración de una política y procedimiento de gestión del conocimiento, que aborde aspectos relacionados con la meritocracia al momento de desarrollar a un/a servidor/a.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de Capacitación y Desarrollo.</li> <li>- Plan Anual de Capacitación y Desarrollo año 2023.</li> <li>- Procedimiento de Aplicación de Encuestas de Clima Organizacional.]</li> </ul>	
5) Apoya una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño sistemáticamente y conduciendo diálogos de desempeño con las personas.	Mediante las políticas y procedimientos de Evaluación del Desempeño Laboral, la Dirección de Recursos Humanos contempla los métodos de reconocer e inculcar en la cultura organizacional el buen desempeño de sus colaboradores/as. Apoyados/as en dicho procedimiento, a todas y todos los empleados se le elabora un acuerdo del desempeño	

	<p>laboral desde su ingreso a la institución y/o al iniciar cada año (en el caso de los servidores/as con más de 3 meses de antigüedad a enero de cada año), los cuales son monitoreados cada trimestre y al final del periodo son evaluados mediante una entrevista (diálogo), de acuerdo con las calificaciones obtenidas se otorga un incentivo igual a un salario.</p> <p>Todo esto se vincula al cumplimiento de los planes estratégicos institucionales, los planes operativos y en las actividades propias de la institución.</p> <p><b>Evidencias:</b>  Plan Estratégico Institucional 2021-2024  Relación de Acuerdos de Desempeño elaborados años 2021, 2022 y 2023.  Relación de Acuerdos de Desempeño evaluados años 2021 y 2022.  Informe Técnico de Resultados Desempeño 2022  Actas de monitoreo de Acuerdos del Desempeño Laboral enero-marzo 2023.</p>	
<p>6) Aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, mediante el establecimiento de una unidad de género, datos o estadísticas desagregados por sexo, en cuanto a: la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o actividades</p>	<p>Se evidencia que se aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de las organizaciones.</p> <p>Del total de servidores/as y funcionarios/as que laboran en el Ministerio de la Mujer, el 85% es del género femenino y el restante 15% pertenece al género masculino. Si les dividimos por Grupo Ocupacional, se puede observar que el grupo ocupacional con más</p>	

<p>institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.-</p>	<p>servidores es el grupo IV, de Profesionales, seguido del grupo ocupacional I, de cargos de Servicios Generales.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <p>Informes tablas</p>	
---	---	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p><b>La Organización:</b></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>Se debate, se establece y comunica una estrategia para desarrollar capacidades. Esto se evidencia con la elaboración del Plan Anual de Capacitación y Desarrollo, el cual se elabora previa la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC). Este plan se basa en las necesidades actuales y futuras de la organización y de las personas.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <p>Plan de Capacitación 2022 y 2023.</p>	
<p>2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer elaboró su Plan Estratégico Institucional 2021-2024, con un eje específicamente destinado al fortalecimiento y desarrollo organizacional. Dicho eje, en el resultado esperado 3.1 establece como producto estratégico la gestión de la retención del talento fortalecida.</p> <p>Esto se evidencia con la elaboración del Plan Anual de Capacitación y Desarrollo, el cual se elabora previa la Detección de Necesidades</p>	



	<p>de Capacitación (DNC) a todas las áreas, con especial atención a las áreas misionales de la institución.</p> <p><b>Evidencias:</b>          -Plan Estratégico Institucional 2021-2024.          -Informe Monitoreo POA 2021, 2022 y 2023 (primer semestre).          - Plan de Capacitación y Desarrollo 2021, 2022 y 2023. ]</p>	
<p>3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo, laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).</p>	<p>Se evidencia que se permiten nuevas e innovadoras formas de aprendizaje, a través de la capacitación virtual del personal.</p> <p>También, el Ministerio de la Mujer cuenta con una Escuela Nacional de Igualdad, la cual capacita a más de 70% de personas mediante plataformas MOODLE y capacitaciones online y de forma presencial.</p> <p><b>Evidencias:</b>          - Plan de Capacitación institucional (ver capacitaciones online).          - Plan de Capacitación de la Escuela de Igualdad 2023/ Programas de formación virtual. ]</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>Se evidencia que se desarrollan habilidades gerenciales y de liderazgo, así como competencias de gestión relativas a las personas de la organización, los ciudadanos/clientes y los socios/colaboradores, a través de los Planes de Capacitación del Ministerio de la Mujer de los años 2022 y 2023, los cuales contemplan capacitaciones en Desarrollo de Habilidades</p>	

	<p>Directivas y de Competencias de Liderazgo, entre otras.</p> <p>Entre las capacitaciones ofrecidas en habilidades de liderazgo y gestión, se encuentran:</p> <p>Capacitación en Diplomado en Gestión Pública, a través del INAP</p> <p>Capacitación en el Programa Alto Potencial Directivo en la Gestión Pública, ofrecido por la escuela de negocios BARNAMANAGEMENT.</p> <p>Capacitación a servidoras/es en el curso <b>Habilidades Gerenciales</b> impartido por el INAP.</p> <p>Capacitación Semana de la Calidad</p> <p>Capacitación Gestión de Riesgos, Liderazgo y Gestión de la Calidad.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan Anual de Capacitación 2023.</li> <li>- Certificados de participación en capacitaciones de liderazgo, listado de asistencia, invitaciones</li> </ul>	
<p>5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.</p>	<p>Se evidencia que se guía y apoya a los nuevos empleados a través de la inducción institucional y la inducción a la Administración Pública, la cual se hace en coordinación con el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <p>Formulario de Inducción / Procedimiento de Inducción.</p>	

<p>6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.</p>	<p>Se evidencia que se promueve la movilidad interna y externa de los empleados, a través de la difusión periódica (cuando se presenta el caso) de correos electrónicos, anunciando los Concursos para ocupar cargos de Carrera Administrativa en el Estado, anunciados por el Ministerio de Administración Pública (MAP).</p> <p>En el año 2023, se han difundido siete (7) correos de promoción de concursos internos y externos, publicados en el portal CONCURSA MAP.</p> <p><b>Evidencia:</b> Correos con difusión.</p>	<p>Promover la movilidad interna y Externa de los empleados a través de los concursos</p>
<p>7) Desarrolla y promueve métodos modernos de formación (por ejemplo, enfoques multimedia, formación en el puesto de trabajo, formación por medios electrónicos [e-learning], uso de las redes sociales).</p>	<p>Se evidencia que se desarrollan métodos modernos de formación, a través de la capacitación del personal mediante la plataforma MOODLE y del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). También, mediante la realización de charlas virtuales mediante las plataformas de ZOOM MEETING y Microsoft Teams, las cuales son difundidas mediante el correo electrónico institucional del personal y por medio a la red social WHATSAPP al personal que no posee acceso a las computadoras.</p> <p><b>Evidencias:</b> Relación de Charlas virtuales impartidas. Convocatorias a webinar, listado de participantes en talleres virtuales.</p>	
<p>8) Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos</p>	<p>Se evidencia que se planifican las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de</p>	

<p>de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.</p>	<p>riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética, a través del Plan de Capacitación 2022 y 2023, el cual posee capacitaciones, tales como:</p> <p>Curso: Perspectiva de Género en el Servicio Público.  Curso: Perspectiva de Género en el Ámbito Municipal.  Taller: Ética del Servidor Público.  Charla: Prevención de Riesgos.  Charla: Ergonomía.  Curso: Gestión y Resolución de Conflictos.  Charla: 3R's (Reciclaje).  Charla: Ética en el Servidor Público.</p> <p><b>Evidencias:</b>  Plan de Capacitación 2022 y 2023. ]</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 análisis costo/beneficio.</p>		<p>No se 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 de la monitorización y del análisis costo/beneficio.</p>

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p><b>La Organización:</b></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>Se evidencia que se promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta, a través del diseño e implementación de las políticas de</p>	<p>Elaboración de Informes de Quejas y Sugerencias ]</p>

	<p>gestión de quejas, sugerencias y felicitaciones a través de buzones.</p> <p>También, se evidencia que se promueve una cultura de dialogo y comunicación abierta, a través de la realización de reuniones periódicas a nivel interno de las unidades organizativas y como una filosofía instaurada por la máxima autoridad, quien realiza reuniones internas y externas que incitan al dialogo y aporte de ideas.</p> <p>Asimismo, se evidencia que se propicie el aporte de ideas, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, las cuales dan espacio a que los/as servidoras/es puedan expresar sus inquietudes sin temor a represalias.</p> <p><b>Evidencias:</b>  Minutas de reuniones por dirección.  Política y procedimiento de gestión de quejas, sugerencias y felicitaciones a través de buzones, evidencias de Encuestas . Minutas de monitoreo de acuerdos del desempeño ]</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>[ Se evidencia que se crea de forma proactiva, un entorno que propicie el aporte de ideas y sugerencias de los empleados y desarrolla mecanismos diálogo adecuados, a través del diseño e implementación de las políticas de gestión de quejas, sugerencias y felicitaciones a través de buzones y la instalación de buzones en todas las sedes del ministerio.</p>	<p>- Informe de seguimiento a los buzones de sugerencias de las servidoras y servidores.</p>

	<p><b>Evidencias:</b> Sugerencias Comité de Calidad, fotos buzones instalados., lista de participantes, informe de seguimiento a los buzones de sugerencias, reuniones de las direcciones. ]</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>[ Se evidencia que existe una Asociación de Servidores Públicos en el Ministerio de la Mujer. En el mes de julio del año 2022, mediante la celebración de una Asamblea Eleccionaria, se renovó la directiva que conforma la misma. Se evidencia que se involucra a los empleados en la identificación e implementación de actividades de mejora, a través de las minutas de reuniones de encuentros para elaboración del plan de acción de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, para la elaboración del Plan de acción resultante de la auditoria de riesgos realizada por el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales, para la elaboración del Plan de Mejora CAF y en la elaboración del Plan Anual de Capacitación de los años 2022 y 2023 ]</p> <p>.</p> <p>.</p> <p>Convocatoria a actividades p/ elaboración del PEI 2021-2024 y POA's 2021, 2022, 2023.</p>	<p>[ No se evidencia que se involucra a la Asociación de Servidores Públicos, en calidad de representante de los empleados, en el desarrollo de planes, estrategias, objetivos y el diseño de procesos. ]</p>
<p>4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.</p>	<p>[ Se evidencia que se procura el consenso entre los/as directivos/as y sus empleados/as sobre los objetivos y la manera de medir su consecución, a través de los Acuerdos del</p>	<p>[ ]</p>

	<p>Desempeño Laboral, en los cuales los/as servidores/as firman su compromiso con las tareas y asignaciones que, de mutuo acuerdo asumen con su superior.</p> <p><b>Evidencias:</b> Acuerdos del Desempeño Laboral 2022 y 2023. Minutas de monitoreo de Acuerdos del Desempeño Laboral primer trimestre 2023. ]</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>Se evidencia la realización periódica (cada 2 años) de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicada por el Ministerio de Administración Pública (MAP) a los empleados y se publican y socializan sus resultados, así como el Plan de Acciones de mejora elaborado. La última encuesta de clima aplicada se realizó en el mes de junio de 2021, en la cual se encuestó a 249 servidores. Dichos resultados fueron socializados en el mes de octubre de 2021 y el plan de acción fue elaborado en el mismo mes.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Encuesta de Clima 2021. Correo de convocatoria a socialización de Resultados/ Plan de Acción elaborado. Correspondencia de solicitud de Encuesta de Clima Organizacional 2023. ]</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>Se evidencia que se aseguren buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral, a través de la realización de jornadas de vacunación a todo el personal, jornadas de salud visual, colectas de sangre con el Hemocentro Nacional, charlas en promoción de salud auditiva, así como la invitación a todos los servidores a participar de las jornadas de prevención de salud coordinadas por la Gobernación del Edificio de la Sede Central.</p> <p>También, esto puede evidenciarse a través de los correos en los que se difunden las medidas sanitarias necesarias para garantizar el bienestar del personal y a través de la actualización del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo (CMSST), en la realización de reuniones para dar seguimiento a indicadores de salud y en la contratación de un coordinador en gestión de riesgos, quien tiene la responsabilidad de gestionar planes de mitigación de riesgos y desastres.</p> <p>Asimismo, se evidencia a través del reporte de accidentes laborales y enfermedades profesionales en el portal del IDOPPRIL.</p> <p><b>Evidencias:</b>  Correos de convocatoria a jornadas de vacunación.  Invitación a operativos de la Gobernación.  Correos con medidas sanitarias.</p>	
---	---	--



	<p>Minutas SISTAP.  Minutas de la Unidad de Gestión de Riesgos.  Reportes en plataforma de IDOPPRIL.  Fotos del consultorio   </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>Se garantiza condiciones que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados (por ejemplo, la posibilidad de adaptar las horas de trabajo, así como prestar atención a la necesidad de los trabajadores a tiempo parcial o en situación de baja por maternidad o paternidad, de tener acceso a la información pertinente y participar en las cuestiones de organización y formación, a través del otorgamiento de licencias pre y post natales y el pertinente subsidio por maternidad y lactancia, licencias por paternidad, licencias para cuidar familiares, permisos por fallecimiento de familiares, aprobación de teletrabajo a empleados con condiciones especiales.</p> <p><b>Evidencias:</b>  Licencias de maternidad por 14 semanas. (madres).  Licencias de paternidad por 15 días.  Permisos por lactancia (1 hora antes del horario de salida).  Licencias para cuidar familiares.  Permisos para cursar estudios.  Ver Permisos y licencias otorgadas.   </p>	
<p>8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad, por</p>	

	<p>medio a la contratación de servidores/as con diversas discapacidades, tales como autismo, discapacidad visual, enanismo, malformaciones congénitas en extremidades inferiores, entre otras.</p> <p><b>Evidencias:</b> Relación de servidores/as con capacidades especiales.</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>Se evidencia que se recompensa a las personas de una forma monetaria, a través del otorgamiento del incentivo por rendimiento individual al personal que haya obtenido un valor igual o superior al 85% del valor de su acuerdo del desempeño en la evaluación del desempeño del año anterior y, con el otorgamiento del Incentivo Colectivo por Cumplimiento de Indicadores del SISMAP, el cual se otorga de manera general al personal, si la institución supera los 80 puntos en el ranking del SISMAP, las cuales se encuentran planificadas en el Plan Operativo Anual (POA) 2023 de la Dirección de Recursos Humanos. También, se evidencia a través de la gestión y aprobación de préstamos “Empleado Feliz” con Banreservas, a través de la entrega de boletas de teatro para la recreación del personal y sus familiares, nivelaciones salariales, revisión de la escala salarial para el año 2024.</p> <p>Se evidencia que se recompensa a las personas de una forma no monetaria, a través de la realización de actividades de integración</p>	

con el personal y la capacitación especializada, las cuales se encuentran planificadas en el Plan Operativo Anual (POA) 2023 de la Dirección de Recursos Humanos.

Durante el año 2022 se realizaron varias actividades, entre las cuales están:  
Brindis de Habichuelas con dulce por inicio de Semana Santa.  
Celebración del Día de las Secretarías.  
Bienvenida a la navidad.

En lo que va del año 2023, se han realizado las siguientes actividades:  
- Regalo de chocolates y tarjeta con mensajes alusivos al día de la amistad.  
Brindis de Habichuelas con dulce por inicio de Semana Santa.  
Celebración día de las secretarias.  
Celebración día de las Madres.  
Operativo de salud visual.  
Operativo de donación voluntaria de sangre con Hemocentro Nacional.  
Presentación de propuesta para otorgamiento de día libre por cumpleaños.  
Otorgamiento de permisos para cursar estudios.

**Evidencias:**  
Plan Operativo Anual (POA) de Recursos Humanos 2023.  
Plan Anual de Compras 2023.  
Nóminas de pago de incentivos 2022 y 2023.  
Convocatoria a jornadas de salud.

	Propuesta de otorgamiento de día libre por cumpleaños al despacho.	
--	--	--

**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
<b>La Organización:</b>		
<p>1) Identifica a socios clave del sector privado, de la sociedad civil y del sector público para construir relaciones sostenibles basadas en la confianza, el diálogo, la apertura y establecer el tipo de relaciones, (por ejemplo: compradores, proveedores, suministradores, co-productores, fundadores, universidades, organizaciones comunitarias, sociedad civil y organismos internacionales, etc.).</p>	<p>Se han sostenido encuentros con actores de la cooperación internacional con el objetivo de identificar fuentes de cooperación y de financiamiento a iniciativas, programas y proyectos para el impulso de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. (Por ejemplo, Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, Organización Mundial de Turismo, Organización Internacional del Trabajo, Embajada de la India, Heartland Alliance International (HAI). El Ministerio de la Mujer ha sido designado por el presidente Luis Abinader como institución responsable, en conjunto con el Ministerio de la Presidencia de la implementación de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) que es una plataforma nacional de colaboración público-privada de alto nivel que impulsa soluciones para acelerar el cierre de las brechas económicas de género</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	

	Minutas Nota de prensa lanzamiento IPG: <a href="https://mujer.gob.do/index.php/noticias/item/1049-ministerios-de-la-presidencia-y-de-la-mujer-lanzan-iniciativa-paridad-de-genero">https://mujer.gob.do/index.php/noticias/item/1049-ministerios-de-la-presidencia-y-de-la-mujer-lanzan-iniciativa-paridad-de-genero</a>
--	--

<p>2) Desarrolla y gestionan acuerdos de colaboración, teniendo en cuenta el potencial de diferentes socios para lograr un beneficio y apoyo mutuo, con experiencia, recursos y conocimiento, incluyendo intercambiar buenas prácticas y los diferentes aspectos de la responsabilidad social, tales como el impacto socio-económico y medioambiental de los productos y servicios contratados.</p>	<p>El ministerio ha firmado diversos acuerdos y/o convenios de colaboración con diferentes instituciones asociadas a la misión institucional. De igual forma, se han presentado propuestas de iniciativas y proyectos en diferentes escenarios con el objetivo de identificar apoyos técnicos y financieros para su ejecución.</p> <p><b>Evidencias:</b> Acuerdos y/o convenios y propuestas de proyectos presentadas.</p>	
<p>3) Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.</p>	<p>Cada acuerdo y/o convenio de colaboración tiene definido el rol de cada entidad, su mecanismo de seguimiento y las personas responsables en cada institución.</p> <p><b>Evidencias:</b> Acuerdos y/o convenios</p>	
<p>4) Identifica las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.</p>	<p>A través del Sello de Igualdad: Igualando RD, destinado al sector privado, el Ministerio promueve las alianzas estratégicas con el sector privado para el impulso de la igualdad de género desde estos espacios. Además, con el seguimiento a las asociaciones sin fines de lucro (ASFL) que asiste este Ministerio de la Mujer.</p>	

	<b>Evidencias:</b> Memoria Institucional e informes del Sello Igualando RD e informes de actividades de las ASFL ]	
5) Asegura los principios y valores de la organización seleccionando proveedores con un perfil socialmente responsable en el contexto de la contratación pública y las normativas vigentes.	Los proveedores seleccionados cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de Compras y Contrataciones Públicas.  <b>Evidencias:</b> Registro de Proveedor del Estado ]	

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>La Organización:</b>		
1) Garantiza la transparencia mediante una política de información proactiva, que también proporcione datos abiertos de la organización.	La Institución incentiva la participación y colaboración de los ciudadanos/as y sus representantes en los procesos de su toma de decisiones, como por ejemplo a través de las consultas técnicas a actores a nivel sectorial y territorial para el diseño de políticas públicas, aplicación de encuestas, recepción de quejas y sugerencias.  <b>Evidencias:</b>  Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III) Plan estratégico para una vida libre de violencia Consulta a las mujeres políticas acerca del proceso de reforma sometido por la Junta Central Electoral (JCE)	

	<p>Informes de encuestas de satisfacción ciudadana (2019, 2021 y 2022) Matriz Determinación Satisfacción Ciudadana</p>	
<p>2) Incentiva la participación y colaboración activa de los ciudadanos/clientes y sus representantes en los procesos de toma de decisiones de la organización (co-diseño, co-decisión, decisión y coevaluación) usando medios apropiados. Por ejemplo: a través de buscar activamente ideas, sugerencias y quejas; grupos de consulta, encuestas, sondeos de opinión, comités de calidad, buzón de queja, asumir funciones en la prestación de servicios, otros.</p>	<p>El Ministerio incentiva la participación y colaboración de los ciudadanos/as y sus representantes en los procesos de su toma de decisiones, como por ejemplo a través de las consultas técnicas a actores a nivel sectorial y territorial para el diseño de políticas públicas, aplicación de encuestas, recepción de quejas y sugerencias.</p> <p><b>Evidencias:</b> · Taller sobre Transversalización de Género con organizaciones de la sociedad civil · Taller de Construcción del Plan Local de Cuidados de Santo Domingo Este. · Encuentro de Consulta con Sociedad Civil sobre Sello Igualando RD. informe encuesta de satisfacción ciudadana 2021, 2022 y 2023. Matriz de determinación de satisfacción ciudadana. Presentación de la Ley Integral de Violencia contra las Mujeres a organizaciones de la sociedad civil y feministas.</p>	
<p>3) Define el marco de trabajo para recoger y procesar los datos obtenidos sobre la opinión de los ciudadanos/clientes a través de los distintos medios.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer ha definido un de trabajo en los POAs, para recoger y procesar los datos obtenidos sobre la opinión de los ciudadanos/clientes a través de las consultas técnicas, buzones de sugerencias, encuesta de satisfacción ciudadana</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	

	POAs, cartas, Términos de Referencias.]	
4) Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad. Por ejemplo: el catálogo de servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano.	El Ministerio de la Mujer informa y explica a los ciudadanos/as clientes, los servicios disponibles a través de la página WEB, OAI y Redes Sociales,  <b>Evidencias:</b> Carta Compromiso versión renovada, Portal de transparencia, sección OAI	

#### Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<b>La Organización:</b>		
1) Alinea la gestión financiera con los objetivos estratégicos de una forma eficaz y eficiente por medio de un presupuesto general y en cumplimiento de la legislación vigente.	Estamos alineados a los planes operativos y Presupuestarios: Realizamos una Planificación presupuestaria, bajo los Objetivos estratégicos, alineados a las Normas y procedimientos de la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES)  <b>Evidencias:</b> Presupuesto institucional. Ejecución presupuestaria del SIGEF Informe de ejecución presupuestaria (PACC) POA ]	[ ]
2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto	[La institución evalúa los riesgos de las decisiones financieras, para la elaboración de	[Matriz de Evaluación de Riesgos ]



<p>equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.</p>	<p>un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros</p> <p><b>Evidencias:</b> Reuniones (minutas de reuniones) ] Informe NOBACI</p>	
<p>3) Asegura la transparencia financiera y presupuestaria, por medio de la publicación del presupuesto, la ejecución presupuestaria, calidad del gasto, publicidad de los actos, costos, etc., y se brinda acceso garantizado para la población y partes interesadas.</p>	<p>La institución elabora su Plan Anual de Compras, PACC y lo publica en el SIGET, también presenta evidencia en el Portal Institucional donde posee un área de transparencia, Publicando todas las informaciones Institucional.</p> <p><b>Evidencias:</b> Portar <a href="http://www.mujer.gob.do">www.mujer.gob.do</a>, sección OAI SIGEF Ejecución Presupuestaria Planes de Compra Procesos de Compras ]</p>	
<p>4) Asegura la gestión rentable, eficaz y eficiente de los recursos financieros usando la contabilidad de costos y sistemas de control y evaluación eficientes (por ejemplo, revisiones de gastos).</p>	<p>Se cumple con las normativas del sistema de Administración Financiera del Estado SIAFE, mediante las herramientas SIGEF la cual integra todos los componentes del sistema: Presupuesto-Contabilidad, Compras y Contrataciones-Tesorería, además del manejo de los contratos en el módulo (1-2-3) el cual maneja los Contratos el sistema de manejo de Nominas y control de Bienes todos en cumplimiento a la ley 10-07 de control interno. Los sistemas establecidos de los procesos y recursos financieros.</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	

	SIGEF, SIAB, SISMAP.	
5) Introduce sistemas de planificación, de control presupuestario y de costos (por ejemplo, presupuestos plurianuales, programas de presupuesto por proyectos, presupuestos de género/diversidad, presupuestos energéticos.).	<p>La Dirección General de Contrataciones Públicas trabaja de manera coordinada con órganos rectores del SIAFE en la elaboración de sus Presupuesto institucional.</p> <p>Se coordina con el Ministerio de Hacienda y el MEPyD el presupuesto plurianual de los Proyectos de AECID y UNION EUROPEA.</p> <p>En coordinación con la DIGEPRES se trabaja el presupuesto Físico y por Resultados.</p> <p>Se coordina a través del Módulo UEPEX el presupuesto de la AECID para pagos de C-PREV mediante modelos de pagos para Unión Europea.</p> <p><b>Evidencias:</b>  Ejecución Presupuestaria  Informes de Presupuesto físico de Programa y Proyecto, presupuesto Institucional UEPEX  Informe Semestral de Ejecución de Proyecto AECID y Unión Europea  Plan estratégico institucional.  POA Institucional,  Plan Anual de Compras PACC.</p>	
6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.	<p>La estructura Organizacional define la delegación de responsabilidades las decisiones de control recaen en la máxima autoridad y en la encargada de dirección Financiera, Mediante el cumplimiento de la normativa establecida por el sistema Financiero NOBACI ley 10-07. Se mantiene los mecanismos de control Interno.</p>	

	<b>Evidencias:</b> Acuse de Expediente en Sistema de Gestión de Gobernabilidad NOBACI Aplicación de la ley 10-07	
--	---	--

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>La Organización:</b>		
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.		No se han creado sistemas de procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento. Crear un sistema de carpetas compartidas
2) Garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.	<p>El Ministerio de la Mujer cuenta con las informaciones de transparencia de manera digital en el portal web: Portal de <a href="http://www.mujer.gob.do/transparencia">www.mujer.gob.do/transparencia</a> además cuenta con la oficina de libre acceso a la información y el departamento de archivo y correspondencia donde se almacena todas las informaciones recibidas de manera externa, desde donde es distribuidas a las áreas correspondientes.</p> <p><b>Evidencias:</b></p>	

	<p>Informes POA</p> <p>Portal de transparencia <b>Portal de <a href="http://www.mujer.gob.do/transparencia">www.mujer.gob.do/transparencia</a></b></p> <p>Memorias institucionales</p> <p>Planificación Operación Anual</p> <p>Departamento de archivos y correspondencia</p>	
<p>3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.</p>	<p>El ministerio de la mujer está encaminado a la transformación digital y la automatización de procesos. Por eso se ha adquirido licenciamiento de Microsoft 365 que permite la colaboración en línea, de esta manera implementar la intranet con Sharepoint, para lograr la colaboración de todos los usuarios.</p> <p><b>Evidencias:</b> Implementación de portal de intranet con Sharepoint en las áreas: Dirección Jurídica, Dirección de Planificación Dirección Tic Dirección de Comunicaciones ]</p>	<p>Elaborar Plan de Capacitación para aumentar 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>[ ]</p>	<p>No se establecen 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>Se evidencia la implementación de políticas y procedimientos para asegurar que se cumplan los diferentes perfiles y roles de acceso con los que cuenta cada usuaria/o ]</p> <p><b>Evidencias:</b> Manual de las TIC, Memoria institucional</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>Uso de plataforma Office 365 para intranet a través de SharePoint, como canal interno de información y el uso de Outlook para el conocimiento masivo de informaciones.</p> <p><b>Evidencia:</b> Licencia de Office 365</p>	
<p>7) Asegura el acceso y el intercambio de información y datos abiertos relevantes con todas las partes interesadas externas de manera fácil de usar, teniendo en cuenta las necesidades específicas.</p>	<p>Mediante el portal de Datos Abiertos y el portal de transparencias se pone a disposición de la ciudadanía las informaciones en formatos abiertos.</p> <p><b>Evidencias:</b> Portal de transparencia <a href="http://www.mujer.gob.do/transparencia">www.mujer.gob.do/transparencia</a> Portal de Datos Abiertos <a href="https://datos.gob.do/organization/ministerio-de-la-mujer-mmujer">https://datos.gob.do/organization/ministerio-de-la-mujer-mmujer</a></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 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>

#### Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<b>La Organización:</b>		
<p>1) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>La Dirección de TIC está alineada con los objetivos estratégicos y operativos de la institución</p> <p><b>Evidencias:</b> Plan de Operación anual de TIC (POA)</p>	

	Plan Anual de Compras TIC	
2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.	<p>Se ha adquirido licenciamiento de Office 365 para responder a las necesidades de la institución</p> <p><b>Evidencias:</b> Implementación Office 365</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>La institución identifica y usa nuevas tecnologías relevantes para la organización, implementado Datos abiertos y aplicaciones de código abierto</p> <p><b>Evidencias:</b> Implementación Office 365</p>	
4) Utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la participación (utilizando servicios o herramientas en la nube) y la participación, digitalización de la información relevante para la organización.	<p>El ministerio de la mujer está encaminado a la transformación digital y la automatización de procesos. Por eso se ha adquirido licenciamiento para implementar la intranet con Sharepoint, para lograr la automatización de procesos de manera interna.</p> <p><b>Evidencias:</b> Implementación de portal automatización de documentos escaneado para la Dirección de jurídica, dirección de comunicaciones y TIC).</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>En el ministerio de la mujer las TIC son un aliado, hemos implementado sistema de manera online para el apoyo a las mujeres dominicanas del exterior del país, con el cual se pueden agendar citas con especialistas que estarán ofreciendo servicios de Orientación Legal y Terapia Psicológica para víctimas de violencia de género que se encuentren fuera del país. También hemos implementados de una plataforma de aprendizaje en línea para la capacitación de las ciudadanas y ciudadanos en materia de igualdad de género, tecnología entre otros.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <p>Portal: asistencia.mujer.gob.do. Portal: escuelaigualdad.gob.do</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>El ministerio de la mujer apoyado por la Dirección de tecnología y de acuerdo a la Agenda Digital 2030 está comprometida con la implementación de normas y protocolos de seguridad cibernética para garantizar la protección de los datos.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <p>Políticas de seguridad y usos de las TIC Protección de equipos con antivirus Kasperky Licencias para Firewall</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</p>		<p>La institución no ha considerado 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</p>

necesidad de elevar sus destrezas para trabajo en ambiente electrónico, etc.		sus destrezas para trabajo en ambiente electrónico, etc. ]
--	--	--

**Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.**

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>La Organización:</b>		
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>La institución realiza la provisión y mantenimiento efectivo y eficiente de las instalaciones del Ministerio de la Mujer, suministro de energía, equipos, medios de transporte, mobiliarios, equipos y materiales.</p> <p><b>Evidencias</b></p> <p>Baños adecuados para el personal, Mantenimiento de vehículos Orden de Servicio de Fumigación ]</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>La institución tiene condiciones de trabajo e instalaciones seguras, incluyendo el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los ciudadanos y clientes.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <p>Rampa de acceso para discapacitados. Agarraderas en escaleras de acceso Adecuación área de comedor para empleados</p>	
3) Aplica la política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificio sede y dependencias, equipos técnicos, mobiliario,	<p>La institución tiene condiciones de trabajo e instalaciones seguras, incluyendo el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los ciudadanos y clientes.</p>	



vehículos, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.	<b>Evidencias:</b> Rampa de acceso para discapacitados. Agarraderas en escaleras de acceso Cintas antideslizantes en los escalones Zafacones identificados	
4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.	El Ministerio de la Mujer adecua sus instalaciones para ofrecer nuestro salón multiuso al servicio de otras instituciones. <b>Evidencia</b> Adecuación salón para actividades,	
5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.	La institución garantiza el uso eficaz, eficiente sostenible de los medios de transporte y los recursos a través del mantenimiento de los mismos. <b>Evidencias:</b> Acta de entrega de asignaciones de vehículos. Ordenes de servicios de mantenimiento de vehículos, pagos facturas, Uso de luces LED de bajo consumo	
6) Garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, acceso a estacionamiento o transporte público).	La institución garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo a las necesidades y expectativas de los empleados y ciudadanos. El Ministerio de la Mujer provee de transporte a gran parte de su personal, así como dota de parqueos a sus directivos, para ello, suple y contrata parqueos adicionales. La ubicación del Ministerio permite el uso de transporte público, según se requiera. <b>Evidencias:</b> Rampa de acceso, escaleras y ascensor en las Oficinas requeridas Acceso a transporte público en la calle frontal y lateral donde está ubicada la oficina	

**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
<b>La Organización:</b>		
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.	Se han identificado, mapeado y descrito los macroprocesos institucionales. <b>Evidencia:</b> Mapa de procesos elaborado. Estructura organizativa, Organigrama.	
2) Diseña e implementa un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos.	Se han diseñado los manuales de políticas y procedimientos de las áreas transversales de la institución en un formato estandarizado. <b>Evidencias:</b> Manuales elaborados	Implementar Manuales ./
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.	Elaboración, aprobación y socialización de la Metodología para la Valoración y Administración de Riesgos. <b>Evidencias:</b> Metodología para la Valoración y Administración de Riesgos aprobado.	
4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.	Se han identificado los propietarios de los procesos. <b>Evidencias:</b> Manuales de Políticas y Procedimientos elaborados	

<p>5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario.</p>	<p>Los procesos para trámites y servicios de la institución se están simplificando y se cuenta con levantamiento y la simplificación de los servicios primordiales.</p> <p><b>Evidencia:</b> Diagnóstico de situación de los procesos, documentos simplificados, flujogramas, incorporación nuevo SISMAP.</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>El Ministerio de la Mujer tiene elaborado el Mapa de Procesos</p> <p><b>Evidencia:</b> Mapa de procesos aprobado.</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>Se establecen indicadores de resultados en la elaboración de la Carta Compromiso al Ciudadano y la Ciudadana.</p> <p><b>Evidencias:</b> Aplicación de las Encuestas trimestrales de los servicios comprometidos en la Carta Compromiso, Encuesta de satisfacción</p>	
<p>8) Revisa y mejora los procesos para garantizar la protección de datos. (<i>Back up</i> de datos, cumplimiento de normas de protección de datos personales y de información del Estado).</p>	<p>Cada área del Ministerio es correspondiente con diseño tecnológico para desarrollar una gestión se lleva a cabo de acuerdo con la NORTIC (Normas de Tecnología de la Información y Comunicación).</p> <p>Evidencias: Certificación bajo las normas NORTIC E1, A3 y A2 )</p> <p>Evidencias: Fotos, acuerdos.</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><b>La Organización:</b></p>		

<p>1) Involucra a los ciudadanos/clientes y grupos de interés en el diseño, entrega y mejora de los servicios y productos y en el desarrollo de estándares de calidad. Por ejemplo: por medio de encuestas, retroalimentación, grupos focales, procedimientos de gestión de reclamos, otros.</p>	<p>Se han involucrado a los ciudadanos/as clientes en el diseño y mejora de los servicios y productos del Ministerio de la Mujer mediante la aplicación de encuesta de satisfacción ciudadana.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe general de satisfacción de la calidad de los servicios públicos ofrecidos por el MMujer. Informe Determinación Satisfacción Ciudadana de la Carta Compromiso</p>	
<p>2) Utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.</p>	<p>Se utilizan métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/a cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.</p> <p><b>Evidencias:</b> charlas motivadoras, informes en las redes sociales, servicios de la línea *212 y 3-1-1</p>	
<p>3) Aplica la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.</p>	<p>Se aplica la diversidad y gestión de género desde la definición de la Ley 86-99, Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEGIII) y el Plan Estratégico por una Vida Libre de Violencia</p> <p><b>Evidencias:</b> Ley 86-99 que crea el Ministerio de la Mujer Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género PLANEG III, Jornadas por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. ]</p>	
<p>4) Promueve la accesibilidad a los productos y servicios de la organización (por ejemplo: accesibilidad en línea de los servicios, horarios de apertura flexibles, documentos</p>	<p>En la página web, carta compromiso al ciudadano y las redes sociales de la institución se encuentra el catálogo de servicios y los horarios de atención al público.</p>	<p>El Ministerio no cuenta con sistema de Braille</p>

en una variedad de formatos, como, en papel y en versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tableros de anuncios en Braille y audio).	<b>Evidencias:</b> Carta Compromiso al Ciudadano Página Web del Ministerio Cuenta en Redes Sociales Portal de Transparencia Capacitación en Lenguaje de Señas Documentos impresos en otros idiomas	
---	--	--

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>La Organización:</b>		
1) Coordina los procesos dentro de la organización y con los procesos de otras organizaciones que funcionan en la misma cadena de servicio.	Se realiza coordinación con el Sistema de Atención a Emergencias 911 para el rescate de las usuarias víctimas de violencia que llaman a la Línea de Emergencia *212. <b>Evidencias:</b> Estadísticas de atenciones	
2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.	El Ministerio de la Mujer comparte información interna con instituciones que intervienen en nuestros procesos de gestión. <b>Evidencias:</b> Membrecía en el Observatorio de Seguridad Ciudadana. Red de Protección de NNA. VER EVIDENCIAS DE ESTAS ÁREAS Ruta Crítica de Atención a la Violencia.	
3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.	Se crean grupos de trabajo con las organizaciones /proveedores de servicios, con Organizaciones Sin Fines de Lucro afines	

	<p>a los temas que trabaja el Ministerio de la Mujer.</p> <p>Coordinación con instituciones gubernamentales de atención a mujeres.</p> <p><b>Evidencias:</b> Portal de Transparencia, Página Web del Ministerio Fotos virtuales ]</p>	
4) Incorpora incentivos y condiciones para que la dirección y los empleados creen procesos inter-organizacionales. Por ejemplo: servicios compartidos y desarrollo de procesos comunes entre diferentes unidades.	<p>El Ministerio de la Mujer utiliza el paquete Office dentro del cual tenemos herramientas Teams y el servicio de Nube Ondrive, a través de la cuales los y las servidores/as pueden compartir información de las unidades Además se desarrolló un sistema que permite solicitar los servicios y/o solicitudes de apoyo tecnológico</p> <p><b>Evidencias:</b> Fotos de Microsoft teams. Pantalla de Servicios]</p>	
5) Acuerda estándares comunes, facilita el intercambio de datos y servicios compartidos, para coordinar procesos de la misma cadena de entrega en toda la organización y con socios clave en los sectores público, privado y de ONG.	<p>Para la elaboración del Plan Estratégico 2021-2024 se formuló con los lineamientos de la MEPyD, en el cual se alinea los conceptos de presupuesto y planificación</p> <p><b>Evidencias:</b> Manual de Formulación del PEI ]</p>	
6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.	<p>A través de la Dirección de Extensión Territorial, Oficinas Provinciales de la Mujer y las Oficinas Municipales de la Mujer se realizan coordinaciones interinstitucionales en los diferentes niveles de gobierno para la prestación de servicios coordinados.</p>	

	<b>Evidencias:</b> Cursos de formación técnico, profesional coordinados con el INFOTEP, capacitaciones de Género coordinadas, jornadas de sensibilización y atención a las personas.	
--	--	--

**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
La opinión de los ciudadanos/clientes sobre:		
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>La medición de la imagen global y la reputación pública del Ministerio es través del Portal de Transparencia y con los resultados de la Aplicación de las Encuestas de Satisfacción.</p> <p>Para la transparencia la medición se realiza con el indicador de transparencia gubernamental SMMGP donde obtuvimos para el cuatrimestre Septiembre/Diciembre 2022 una calificación promedio de 94.57% y para el primer Cuatrimestre del año 2023 un 95.89%  </p> <p>Con relación a la Satisfacción de los servicios comprometidos en la Carta Compromiso, la</p>	

	<p>medición es trimestral con porcentajes altos en las Encuestas trimestrales y la Encuesta de Satisfacción Ciudadana</p> <p><b>Evidencias</b>  Página de Transparencia Ministerio de la Mujer  Informes de Encuestas aplicadas</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>Desde el año 2019 el Ministerio de la Mujer aplica las encuestas para determinar el nivel de satisfacción ciudadana. ]</p> <p>En la aplicación de la Encuesta de Satisfacción para el año 2021, 2022 y 2023 el resultado obtenido de parte de la Ciudadanía con respecto a la Empatía fue de un superó el 90% .</p> <p><b>Evidencias:</b>  Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2021, 2022 y 2023.</p>	
3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.	<p>Los ciudadanos/as clientes tienen a su disposición diferentes vías y que están establecidas en la Carta Compromiso al Ciudadano/na , También tienen a su disposición los buzones de Quejas y Ciudadanas. Además, tienen las encuestas a través de la Oficina de Libre Acceso a la Información y las redes Sociales.</p> <p><b>Evidencias</b>  Carta Compromiso al Ciudadano/na  Informe de la OAI  Informe de Encuesta aplicada 2022 ]</p>	
4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización (información disponible: cantidad, calidad,	<p>En la encuesta aplicada en los años 2021, 2022 y 2023, la ciudadanía mostró una satisfacción</p>	



<p>transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.).</p>	<p>de un 95% promedio, respecto a la información suministrada por el Ministerio de la Mujer. El portal de transparencia actualizado mensualmente evidencia una puntuación de 95,89% para el primer cuatrimestre 2023.</p> <p>La Institución monitorea el desempeño y alcance de las redes sociales, donde se ofrece información a los ciudadanos clientes de forma transparente, de fácil comprensión, calidad y cantidad a todos los grupos de interés .</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <p>Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2021, 2022 y 2023</p> <p>Portal de transparencia enero/ abril 2023. ]</p> <p>Memoria Institucional.</p>	
<p>5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.</p>	<p>[ En la encuesta aplicada en el año 2021, 2022 y 2023 la ciudadanía mostró una satisfacción de un promedio de 96%. respecto a la profesionalidad y confianza generada con los servicios recibidos.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <p>Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2021, 2022 y 2023.</p> <p>]</p>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p><b>La opinión de los usuarios sobre:</b></p>		
<p>1) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.</p>	<p>[ El Ministerio de la Mujer desde el 2019 aplica una Encuesta de Satisfacción ciudadana. En la encuesta aplicada en el año 2021, 2022 y 2023, la ciudadanía mostró una satisfacción</p>	

	<p>de un promedio de <b>96%</b> respecto a la profesionalidad y confianza.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2021, 2022 y 2023 ]</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>[ En el año 2021, 2022 y 2023 el Ministerio de la Mujer aplicó una encuesta para determinar el nivel de satisfacción ciudadana. En dicha encuesta la ciudadanía mostró una satisfacción promedio de un 95% respecto al horario de atención al público. ]</p> <p><b>Evidencias</b> Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2021, 2022 y 2023</p>	[ ]
<p>3) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).</p>	<p>[ En la Carta Compromiso al Ciudadano, el Ministerio de la Mujer estableció indicadores de Calidad, los cuales son monitoreados a través de la encuesta de Satisfacción Ciudadana de los servicios brindados, En esta encuesta, la institución evidencia el cumplimiento de los estándares de calidad y el tiempo de respuesta al momento de la prestación del Servicio al Ciudadano/a-Cliente</p> <p><b>Evidencias:</b> Carta Compromiso Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2021, 2022 y 2023 ]</p>	[ ]
<p>4) Diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente (edad, género, discapacidad, etc.).</p>	<p>[ El Ministerio de la Mujer brinda sus servicios e información a toda la ciudadanía sin importar el género, la edad, discapacidad, religión, orientación sexual, etc.</p> <p><b>Evidencias</b></p>	[ ]

	Estadísticas OAI Calificaciones OAI Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2021, 2022 y 2023 ]	
5) Capacidad de la organización para la innovación.	El Ministerio de la Mujer está procurando siempre la mejora continua, con la finalidad del logro de los objetivos <b>Evidencias</b> Plan Estratégico Institucional 2021-2024 Semana de la Calidad 2022 y 2023 Expansión de la Línea de Emergencia *212 ]	
6) Agilidad de la organización.	La agilidad de la organización se mide a través de los indicadores del SISMAP y de la rendición de cuentas a través de los POAs <b>Evidencias:</b> Indicadores del SISMAP Resultados de los POAs ]	
7) Digitalización en la organización.	El Ministerio de la Mujer se encuentra inmerso en el proceso de Digitalización de los Servicios a lo interno de la institución, como son los requerimientos de apoyo tecnológico para eficientizar las solicitudes de Asistencia Técnica -TIC <b>Evidencias</b> Fotos, plan TIC ]	

## 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
----------	---	-----------------

<p>1) Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio).</p>	<p>El Ministerio de la Mujer aplica encuestas para determinar el nivel de satisfacción ciudadana          En la encuesta aplicada en el año 2021, 2022 y 2023, la ciudadanía mostró una satisfacción de un promedio de 97% respecto al tiempo de respuesta.  <b>Evidencias:</b>          Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2021, 2022 y 2023</p>	
<p>2) Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.</p>	<p>En el período comprendido desde enero a diciembre del 2022 se recibieron 9 quejas y sugerencias a través de las oficinas declaradas en la carta compromiso al ciudadano/a. Las mismas fueron respondidas dentro del plazo establecido para un cumplimiento de un 90%. En 2021, hubo una solicitud a través de la dirección de educación en la cual tuvo un retraso de una semana por inundaciones provocadas cuál estructura física de dichas oficina y que fue subsanada en el tiempo señalado, mediante una comunicación de disculpas, emitida por la señora ministra de la mujer.  <b>Evidencia:</b>          Matriz Determinación Satisfacción Ciudadana CCC          Copia carta de disculpa .</p>	
<p>3) Resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.</p>	<p>Se tienen resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad, a través de la Carta Compromiso al Ciudadano y Ciudadana en los años 2021 y 2022 por el Ministerio de Administración Pública, También la autoevaluación CAF 2021 y 2022 incluyendo su Plan de Mejora.</p>	

	<p><b>Evidencias:</b> Informe del MAP de medidas de evaluación de los Compromisos de Calidad con respecto a incumplimiento de encuesta en un trimestre, de la Carta Compromiso, año 2022.</p>	
4) Cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).	<p>El Ministerio de la Mujer ha comprometido tres servicios en la Carta Compromiso al Ciudadano, bajo los atributos de Amabilidad y Cortesía, Discreción y Profesionalidad para la Asesoría Legal y Asistencia Psicológica y para las Acciones Formativas y Sensibilización son : Amabilidad , fiabilidad, accesibilidad y tiempo de respuesta con un estándar de 90%</p> <p><b>Evidencias</b> Carta Compromiso al Ciudadano Informe de Satisfacción de los Servicios en las tres olas de encuesta 2022 una 2023.</p>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.	<p>El Ministerio de la Mujer cuenta con los siguientes canales de información:</p> <p>Pagina Web: <a href="http://www.mujer.gob.do">www.mujer.gob.do</a>  Correo electrónico OAI: <a href="mailto:oai@mujer.gob.do">oai@mujer.gob.do</a>  Instagram : MMujerrd  Twitter y Facebook : @MMujerrd  YouTube: Ministerio de la Mujer</p> <p>Redes sociales en el 2021 un 98%  Redes sociales en el 2022 un 92.4%  Resultados Generales por Red Social  Twitter 1813 Publicaciones</p>	

	<p>Instagram 856 publicaciones  Facebook 839 publicaciones  Youtube 227  Teléfonos en el 2021 un 97.5%  Teléfonos en el 2022 un 92.4 %  3-Oficinas  Oficinas en el 2021 un 88.4%  Oficinas en el 2022 un 92.4 %  4- Redes sociales.  <b>Evidencias</b>  -Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2021.  -Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2022. ]  Memorias Institucional 2022</p>	
2) Disponibilidad y exactitud de la información.	<p>El Ministerio de la Mujer suministrada información a través del portal de transparencia con disponibilidad para las usuarias y usuarios, a través de la OAI, de las Redes Sociales y todos los medios de comunicación visibles que tiene:  -Información clara en el 2019 % 97.3  -Información clara en el 2021 % 98.1  - Información clara en el 2022 98%  <b>Evidencias</b>  -Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2019, 2021 y 2022.  -Evaluaciones de enero a diciembre 2022  Página de Transparencia  -Evaluaciones de Enero a abril del 2023  Páginas de Transparencias ]</p>	
3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.	<p>El Ministerio de la Mujer mantiene actualizada la información sobre los objetivos de la organización y sus respectivos resultados a través del Portal de</p>	

	<p>Transparencia institucional, accediendo a la sección Plan Estratégico Institucional.</p> <p><b>Evidencias:</b>          Portal Web Ministerio de la Mujer          Redes Sociales          Memoria Anual 2022.          Informe de Redes Sociales          ↓</p>	
<p>4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo: disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.</p>	<p>La disponibilidad, precisión y en la obtención de Datos Abiertos puede evidenciarse en el Portal de Transparencia institucional y el portal de Datos Abiertos en donde se publican los datos institucionales del Ministerio , como son :</p> <p>Nóminas mensuales          Estadísticas de los servicios trimestrales.          Portal de transparencia  <a href="http://www.mujer.gob.do/transparencia">www.mujer.gob.do/transparencia</a>          Portal Datos Abiertos Link  <a href="https://datos.gob.do/organization/ministerio-de-la-mujer-mmujer">https://datos.gob.do/organization/ministerio-de-la-mujer-mmujer</a>.</p> <p>-Datos Abiertos febrero 2023 el 5% que corresponde a la evaluación del Portal de transparencia Institucional, para un cumplimiento de 100%.</p> <p>-Datos Abiertos febrero 2022 el 5% que corresponde a la evaluación del Portal de transparencia Institucional para un cumplimiento de 100 %.</p> <p>3-Datos Abiertos febrero 2021 el 5% que corresponde a la evaluación del Portal de transparencia Institucional para un cumplimiento de 100 %.</p>	

	<p>4- Portal de transparencia febrero 2023 para un cumplimiento de 97.15 %.</p> <p><b>Evidencias</b></p> <p>-Evaluación Transparencia enero -febrero 2023 -</p> <p>Evaluación Transparencia enero-diciembre 2022</p>	
<p>5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).</p>	<p>Las/os ciudadanas/os muestran una conformidad con el tiempo de atención de los servicios según la Encuesta de Satisfacción Ciudadana, con un promedio de 97% en los años 2019, 2021, 2022 y 2023.</p> <p><b>Evidencias:</b></p> <p>1-Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2019, 2021, 2022 y 2023</p>	
<p>6) Tiempo de espera.</p>	<p>Las/os ciudadanas/os muestran una conformidad con el tiempo de espera de los servicios.</p> <p>En el Ministerio de la Mujer , si un ciudadano solicita información, la respuesta se emite durante 15 días hábiles a partir de la solicitud, tal como establece la Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información. El tiempo de respuesta de los servicios solicitados por las instituciones clientes varía dependiendo del servicio solicitado</p> <p>-Tiempo de espera de los servicios de un 97.1 % en el 2022.</p> <p>-Tiempo de espera de los servicios de un 97.8 % en el 2021.</p> <p>-Tiempo de espera de los servicios de un 9.39 % en el 2019.</p> <p><b>Evidencias</b></p>	



	-Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2019, 2021, 2022 y 2023	
7) Tiempo para prestar el servicio.	<p>Las/os ciudadanas/os muestran una conformidad con el tiempo de que le prestaron los servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo para prestar el servicio de un 9.44% en el 2022.</li> <li>- Tiempo para prestar el servicio de un 96.9% en el 2022. po para prestar el servicio de un 9.52%. en el 2019.</li> </ul> <p><b>Evidencias:</b>  1-Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 20121, 2022 y 2023.  3-Carta Compromiso al Ciudadano/a</p>	
8) Costo de los servicios.	Los servicios ofrecidos por el Ministerio de la Mujer son ofrecidos de manera gratuita .	
9) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios on line, otros).	<p>El Ministerio de la Mujer cuenta con información sobre las responsabilidades de gestión de los distintos servicios en línea. El/la ciudadano/a puede acceder al portal web en la pestaña servicios e identificar quiénes ofrecen el servicio dentro de la institución. También en la carta Compromiso Ciudadano, se establecen los canales de contacto y participación, además de los datos de los responsables de velar por el cumplimiento</p> <p><b>Evidencias:</b>  -Carta Compromiso  -Portal de Servicios Pagina Web.</p>	

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

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

Documento Externo  
SGC-MAP

	(Detallar Evidencias)	
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>Cuál el grado de implicación de los grupos de interés en el diseño y prestación de servicios se evidencia a través de las redes locales, las cuales están conformadas por instituciones representativas en el territorio y que son cooperantes, para articular las políticas de género en beneficio de los grupos de interés, entre ellas Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública, Procuraduría General de la República, MEPyD, Gobiernos locales y asociaciones sin fines de lucro</p> <p><b>Evidencias:</b> Fotos, cartas, informes, convocatorias]</p>	No se evidencia
2) Sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).	<p>El Ministerio asume las sugerencias a través del territorio por eso se han incorporado más casas de acogida para mujeres víctimas de violencia y el remozamiento de las oficinas provinciales y municipales</p> <p><b>Evidencias:</b> fotos, informes, facturas, solicitudes</p>	
3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.	<p>Informes a través de las redes sociales y la página web, amplitud de la línea de emergencia *212 y número de Casas de Acogidas, para atender las ciudadanas/clientes, jornadas de sensibilización Semana Santa por una Vida Libre de Violencia.</p> <p><b>Evidencias:</b> Fotos, informes, redes sociales, solicitudes, facturas, volantes.]</p>	
4) Indicadores de cumplimiento en relación al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes, (resultados de	<p>El Ministerio de la Mujer brinda información y servicios a los y las ciudadanos/as clientes sin</p>	

<p>indicadores previamente establecidos o acciones enfocadas a género y diversidad).</p>	<p>importar su género, diversidad cultural y social. En la Oficina de libre acceso a la información (OAI) se reciben ciudadanos de todas las edades, estudiantes, empleados privados, la prensa, instituciones, etc. y a todos se le brinda un servicio de excelencia, también la página web cuenta con un menú de accesibilidad que permite al ciudadano cliente adecuar la plataforma a sus necesidades visuales y auditivas.</p> <p><b>Evidencias:</b>          Carta Compromiso al Ciudadano          Registro de Solicitudes de la OAI          Estadísticas de la OAI          Calificaciones OAI</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>Durante la formulación del PEI 2021-2024 se consideraron las opiniones de nuestros grupos de interés. -Plan Estratégico Institucional 2021-2024 (PEI)</p> <p><b>Evidencias:</b>          -PPT PEI grupos de interés          -Comunicación Socialización PEI          -Lista invitados socialización PEI grupos interés</p>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Participación ciudadana en los productos y servicios. (Acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.</p>	<p>Como se ha mencionado en ejemplos anteriores, el Ministerio de la Mujer cuenta con varios medios para mantener un flujo de información y comunicación continuo entre la</p>	

Documento Externo  
SGC-MAP

	<p>Institución y las ciudadanas/o clientes, tanto de forma física como digital.</p> <p><b>Evidencias:</b>          Proyecto Registro Único, Carta Compromiso al Ciudadano, Portal de Transparencia, Portal Web          Redes Sociales, Informes  </p>	
<p>2) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.</p>	<p>La transparencia de las informaciones se puede evidenciar en el portal de transparencia que se actualiza mensualmente y en las evaluaciones mensuales realizada por la DIGEIG a el portal de transparencia. 1- Cumplimiento de un 98.5%. 2-Cumplimiento de un 100%. 3-Cumplimiento de un 98%.</p> <p><b>Evidencias:</b> Link al portal, <a href="https://mujer.gob.do/transparencia/">https://mujer.gob.do/transparencia/</a>          -Evaluación Transparencia enero diciembre 2022 - Página de Transparencia  </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:**

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>Opinión del personal respecto a:</b>		
<p>1) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).</p>	<p>Se evidencia que se mide la percepción de la imagen y el rendimiento general de la organización, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021). Dichos</p>	

	<p>estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:</p> <p>En 2019, el 93.49% de los servidores/as siente orgullo por formar parte de mi institución y en 2021 el resultado fue de 92.57%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.</p> <p>En 2019, el 77.67% de los servidores/as opinó que la institución es el mejor lugar para trabajar y en 2021 el resultado fue de 82.24%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.</p> <p>En 2019, el 97.67% de los servidores/as opinó que trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar del ciudadano y en 2021 el resultado fue de 97.52%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019. Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021, Carta de solicitud al MAP</p>	
<p>2) Involucramiento de las personas de la organización en la de toma de decisiones y</p>	<p>Se evidencia que se mide el involucramiento de las personas de la organización en la toma de decisiones y su conocimiento de la misión,</p>	

<p>su conocimiento de la misión, visión y valores.</p>	<p>visión y valores, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021). Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos: · En 2019, el 77.77% de los servidores/as opinó que su supervisor le proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de su trabajo y cumplimiento de sus metas y en 2021 el resultado fue de 87.19%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado. · En 2019, el 83.26% de los servidores/as opinó que sus superiores les comunican la visión, misión y los valores de la organización y en 2021 el resultado fue de 89.67%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019 / Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021. Carta de solicitud al MAP</p>	
<p>3) Participación de las personas en las actividades de mejora.</p>	<p>Se evidencia que se mide la participación de las personas en las actividades de mejora, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años</p>	

	<p>2019 y 2021). Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:</p> <p>- En 2019, el 64.64% de los servidores/as expresó que participa en la elaboración y la implementación de los planes de mejora que están dirigidos a mejorar el clima y la cultura de mi institución y en 2021 el resultado fue de 75.21%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo no fue logrado y fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019, Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021. Carta de solicitud 2023, al MAP ]</p>	
<p>4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.</p>	<p>Se evidencia que se mide la percepción y se evalúa la conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021). Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:</p>	<p>] ]</p>

En 2019, el 79.07% de los servidores/as expresó que la institución cuenta con código de ética y de conducta actualizados y en 2021 el resultado fue de 81.41%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.

En 2019, el 70.23% de los servidores/as expresó que en la institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a las normativas y en 2021 el resultado fue de 78.51%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo no fue logrado y fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022.

· En 2019, el 77.23% de los servidores/as expresó que en su área se concilia con respeto las diferencias que se presentan con los compañeros de trabajo y en 2021 el resultado fue de 90.49%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.

· En 2019, el 83.72% de los servidores/as expresó que su supervisor le trata con respeto, cordialidad y confianza y en 2021 el resultado fue de 92.15%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.

· En 2019, el 93.49% de los servidores/as expresó que en su área se actúa con transparencia y legalidad y en 2021 el resultado fue de 96.70%. La meta a lograr era



	<p>un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.</p> <p>· En 2019, el 80.00% de los servidores/as expresó que en la institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normativa y en 2021 el resultado fue de 90.09%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019 / Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.</p>	
<p>5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.</p>	<p>Se evidencia que se mide la percepción sobre la existencia de mecanismos de retroalimentación, consulta y diálogo en las reuniones de socialización y los encuentros entre las /os diferentes actores/actrices de las direcciones del Ministerio de la Mujer y a través de encuestas sistemáticas del personal, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021).</p>	

Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:

· En 2019, el 67.43% de los servidores/as expresó que en la institución se difunden los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y en 2021 el resultado fue de 67.36%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo no fue logrado y fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022.

· En 2019, el 60.00% de los servidores/as expresó que en la institución existen comités que captan nuevas sugerencias para mejorar y en 2021 el resultado fue de 67.77%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo no fue logrado y fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022.

· En 2019, el 64.64% de los servidores/as expresó que participó en la elaboración y la implementación de los planes de mejora que están dirigidos a mejorar el clima y la cultura de mi institución y en 2021 el resultado fue de 75.21%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo no fue logrado y fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022.

En 2019, el 82.33% de los servidores/as expresó que su supervisor está abierto para recibir sugerencias y comentarios y en 2021 el resultado fue de 89.67%. La meta a lograr era

	<p>un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019 / Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.</p>	
6) La responsabilidad social de la organización.	<p>La institución asume la responsabilidad social a través de la articulación de políticas medioambientales y cambio climático mediante jornadas de reforestación, talleres, manejo de residuos sólidos, jornadas de sensibilización contra la violencia, participación en las actividades del proyecto de Seguridad Ciudadana, entre otras</p> <p>Evidencias: fotos, solicitudes, informes, volantes.</p>	
7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación.	<p>Se evidencia que se mide la percepción sobre la apertura de la organización para el cambio y la innovación, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021).</p> <p>Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:</p>	

· En 2019, el 89.31% de los servidores/as expresó que en la institución se buscan nuevas formas de brindar los servicios y en 2021 el resultado fue de 94.22%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.

· En 2019, el 60.00% de los servidores/as expresó que en la institución existen comités que captan nuevas sugerencias para mejorar y en 2021 el resultado fue de 67.77%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo no fue logrado y fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022. |

En 2019, el 85.58% de los servidores/as expresó que la institución impulsa cambios innovadores en sus áreas para mejorar la forma de trabajo y en 2021 el resultado fue de 90.09%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.

· En 2019, el 79.53% de los servidores/as expresó que su supervisor le alienta a ser creativo y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo y en 2021 el resultado fue de 89.26%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.

· En 2019, el 88.84% de los servidores/as expresó que en su área se mejora la calidad de los servicios de acuerdo a las sugerencias que reciben de los usuarios y en 2021 el resultado fue de 95.05%. La meta a lograr era un 80%, por

	<p>lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.</p> <p>· En 2019, el 92.10% de los servidores/as expresó que utiliza eficientemente las tecnologías de la información para mejorar los procesos, trámites y servicios y en 2021 el resultado fue de 93.81%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019 / Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.</p>	
<p>8) El impacto de la digitalización en la organización.</p>	<p>Se evidencia que se mide la percepción sobre el impacto de la digitalización en la organización, través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021).</p> <p>Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:</p> <p>En 2019, el 93.96% de los servidores/as expresó que, para el desempeño de sus funciones es indispensable usar las</p>	

tecnologías de la información y comunicaciones (computadora, internet, celular, audio, e-mail, nube, base de datos, redes, web, postast, software, hardware) y en 2021 el resultado fue de 94.21%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.

- En 2019, el 92.10% de los servidores/as expresó que utiliza eficientemente las tecnologías de la información para mejorar los procesos, trámites y servicios y en 2021 el resultado fue de 93.81%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.

- En 2019, el 90.09% de los servidores/as expresó que en su área tienen la habilidad para utilizar las tecnologías de la información en el desempeño de nuestras funciones y en 2021 el resultado fue de 93.39%. La meta a lograr era un 80%, por lo que se evidencia que este objetivo fue logrado.

En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.

**Evidencias:**

Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019.

Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.

9) La agilidad de la organización.		No se evidencia que se mida la percepción de las personas relacionadas con la agilidad.
------------------------------------	--	---

**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
<b>Opinión del personal respecto a:</b>		
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>Se evidencia que se mide la percepción de las personas sobre la capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización y de comunicar sobre ello, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021). Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:</p> <p>Renglón: Resultados Año 2019: Resultados Año 2021: Congruencia del supervisor en lo que dice y lo que hace 76.74% 85.12% Proporción de la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño en el trabajo y cumplimiento de metas 77.77% 87.19% Liderazgo ejemplar 81.86% 92.15% Apertura de supervisores para recibir sugerencias y comentarios 82.33% 89.67% Distribución del trabajo de acuerdo a capacidades o competencias 80.00% 2019 .86.78 2021 Austeridad en el manejo de los recursos del área 80.93% 85.54% Estructura organizativa alineada para el cumplimiento de objetivos institucionales 77.21% 76.45% Logro de objetivos institucionales sin incrementar el gasto 79.07%</p>	

	<p>La meta a lograr en cada variable era un 80%, por lo que se evidencia que siete (7) objetivos fueron logrados y el que no fue logrado (1), fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019. Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.</p>	
<p>2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.</p>	<p>Se evidencia que se mide la percepción de las personas sobre el diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021).</p> <p>Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:</p> <p>Reglón: Resultados Año 2019: 80% Resultados Año 2021 La normativa de mi institución responde a las necesidades actuales 84.3</p> <p>los procedimientos de la institución están actualizados. 28.38% -78.51% Conocimiento de la normativa aplicada en mi trabajo (procedimiento, procesos, entre otros). 91.16% 92.15% Implementación de propuestas de</p>	



	<p>solución para simplificar los procesos de trabajo. 81.40% 86.37%.</p> <p>La meta a lograr en cada variable era un 80%, por lo que se evidencia que tres (3) objetivos fueron logrados y el que no fue logrado (1), fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019. Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.</p>	
<p>3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.</p>	<p>Se evidencia que se mide la percepción de las personas sobre el reparto de tareas, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021).</p> <p>Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos: En 2019, el 80.00% de los servidores/as expresó que su supervisor distribuye el trabajo de acuerdo a capacidades o competencias y en 2021 el resultado fue de 86.78%. En 2019, el 80.00% de los servidores/as expresó que la cantidad de funciones que</p>	

	<p>tienen asignadas les permite desarrollarlas con la calidad esperada y en el tiempo estimado y en 2021 el resultado fue de 79.34%. La meta a lograr en cada variable era un 80%, por lo que se evidencia que dos (2) objetivos fueron logrados y el que no fue logrado (1), fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019. Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.</p>	
4) La gestión del conocimiento.	[ ]	No se evidencian mediciones relacionadas a la gestión del conocimiento.
5) La comunicación interna y los métodos de información.	<p>Se evidencia que se mide la percepción de las personas sobre la comunicación interna y los métodos de información, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021). Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos En 2019, el 73.49% de los servidores/as expresó que en su trabajo se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna y en 2021 el resultado fue de 82.65%.</p>	[ ]

	<p>En 2019, el 78.61% de los servidores/as expresó que en la institución nos comunicamos entre las diferentes áreas y en 2021 el resultado fue de 83.47%. La meta a lograr en cada variable era un 80%, por lo que se evidencia que los dos (2) objetivos fueron logrados.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019 / Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.</p>	
<p>6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.</p>	<p>Se evidencia que se mide la percepción sobre la apertura de la organización para el cambio y la innovación, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021).</p> <p>La institución ha medido su esfuerzo de la calidad a través de las capacitaciones y de implementar una cultura de calidad, mediante la celebración de 2 jornadas de la Calidad con duración de una semana, 2022 y 2023.</p> <p><b>Evidencias:</b> fotos, informes, listados de participantes, talleres.</p>	
<p>7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.</p>	<p>Se evidencia que se mide la percepción sobre la apertura de la organización para el cambio y la innovación, a través de la aplicación de</p>	

Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021).

Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:

En 2019, el 89.31% de los servidores/as expresó que en la institución se buscan nuevas formas de brindar los servicios y en 2021 el resultado fue de 94.22%.

En 2019, el 60.00% de los servidores/as expresó que en la institución existen comités que captan nuevas sugerencias para mejorar y en 2021 el resultado fue de 67.77%.

En 2019, el 85.58% de los servidores/as expresó que la institución impulsa cambios innovadores en sus áreas para mejorar la forma de trabajo y en 2021 el resultado fue de 90.09%.

En 2019, el 79.53% de los servidores/as expresó que su supervisor le alienta a ser creativo y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo y en 2021 el resultado fue de 89.26%. La meta a lograr en cada variable era un 80%, por lo que se evidencia que dos (2) objetivos fueron logrados y el que no fue logrado (2), fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022.

En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.

**Evidencias:**

	Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019. Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.	
--	--	--

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

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

<p>1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.</p>	<p>Se evidencia que se mide la percepción sobre el ambiente de trabajo y la cultura de la organización, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021). Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:</p> <p><b>Ambiente de Trabajo:</b></p> <p>En 2019, el 79.53% de los servidores/as expresó que su supervisor le alienta a ser creativo y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo y en 2021 el resultado fue de 92.57%.</p> <p>En 2019, el 93.49% de los servidores/as expresó sentirse orgullo por formar parte de esta institución y en 2021 el resultado fue de 89.26%.</p> <p>En 2019, el 92.09% de los servidores/as expresó sentirse feliz haciendo su trabajo y en 2021 el resultado fue de 93.81%.</p> <p><b>Cultura Organizacional:</b></p> <p>En 2019, el 81.39% de los servidores/as expresó que la institución realiza acciones para mejorar el clima y la cultura organizacional y en 2021 el resultado fue de 83.88%.</p> <p>En 2019, el 83.26% de los servidores/as expresó que sus superiores comunican la visión, misión y los valores de la organización y en 2021 el resultado fue de 89.67%.</p> <p>En 2019, el 85.58% de los servidores/as expresó que en su área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución y en 2021 el resultado fue de 92.14%.</p> <p>En 2019, el 80.94% de los servidores/as expresó que en su institución se promueve la</p>	
---	--	--

cultura de la profesionalización y en 2021 el resultado fue de 83.47%. La meta a lograr en cada variable era un 80%, por lo que se evidencia que los siete (7) objetivos fueron logrados.

En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.

**Evidencias:** Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019.  
Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.

2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).

Se evidencia que se mide la percepción sobre enfoque de que hace la institución a problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud), a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021). Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:

<b>Renglón</b>	<b>Resultados 2019</b>	<b>Resultados 2021</b>
Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.	83.25%	81.82%
Me apoyan en la institución cuando tengo urgencia familiar. .	91.36%	94.63%
En mi área se respeta el horario de trabajo.	82.80%	85.95%
Puedo lograr un equilibrio entre mi trabajo y mi vida privada	81.86%	82.24%



	<p>La meta a lograr en cada variable era un 80%, por lo que se evidencia que cuatro (4) objetivos fueron logrados y el que no fue logrado (1), fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019. Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.</p>	
<p>3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.</p>	<p>Se evidencia que se mide la percepción sobre el manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021).</p> <p>Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos: En 2019, el 72.32% de los servidores/as expresó que, como empleado de la institución, recibe equitativamente los beneficios que ésta ofrece acorde al puesto que desempeña y en 2021 el resultado fue de 75.34%. En 2019, el 74.42% de los servidores/as expresó que, en la institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción y en 2021 el resultado fue de 82.31%. La meta a</p>	

	<p>lograr en cada variable era un 80%, por lo que se evidencia que uno (1) objetivo fueron logrados y el que no fue logrado (1), fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019 / Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.</p>	
<p>4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.</p>	<p>Se evidencia que se mide la percepción sobre las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021).</p> <p>Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:</p> <p>En 2019, el 90.09% de los servidores/as expresó que, en su área tienen la habilidad para utilizar las tecnologías de la información en el desempeño de nuestras funciones y en 2021 el resultado fue de 93.39%.</p> <p>En 2019, el 55.79% de los servidores/as expresó que, cuenta con el material necesario para el desempeño de mis funciones y en 2021 el resultado fue de 67.40%.</p> <p>En 2019, el 73.14% de los servidores/as expresó que, la institución da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad y en 2021 el resultado fue de 75.81%.</p>	

	<p>En 2019, el 71.03% de los servidores/as expresó que, en la institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar su trabajo y en 2021 el resultado fue de 73.08%.</p> <p>La meta a lograr en cada variable era un 80%, por lo que se evidencia que un (1) objetivo fueron logrados y los que no fue logrado (4), fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019. Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.</p>	
--	---	--

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

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<b>Opinión del personal respecto a:</b>		
1) Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.	Se evidencia que se mide la percepción sobre el desarrollo sistemático de la carrera y las competencias., a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021).	

Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:

<b>REGLON</b>	<b>RESULTADO S 2019</b>	<b>RESULTADO S 2021</b>
La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional	73.95%	84.29%
En mi institución el programa de capacitación está alineado a m mis funciones	73.96%	80.16%
Aplicó la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo	88.37%	95.05%
Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programa	84.65%	91.74%
En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.	80.94%	83.47%

	<p>La meta a lograr en cada variable era un 80%, por lo que se evidencia que los cinco (5) objetivos fueron logrados.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019. Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.</p>	
<p>2) Motivación y empoderamiento.</p>	<p>Se evidencia que se mide la percepción sobre el desarrollo sistemático de la carrera y las competencias., a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021). Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos: en 2019, el 61.86% de los servidores/as expresó que, la institución promueve el movimiento como una forma de crecimiento n 2019, el 61.86% de los servidores/as expresó que, la institución promueve el movimiento como una forma de crecimiento dentro del sistema de carrera y en 2021 el resultado fue de 69.42%. La meta a lograr en cada variable era un 80%, por lo que se evidencia que (1) objetivo no fue logrado y fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p>	

	<p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019. Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.</p>	
3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.	<p>Se evidencia que se mide la percepción sobre el acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021). Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos: En 2019, el 70.24% de los servidores/as expresó que, el área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución y en 2021 el resultado fue de 71.63%.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019 / Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.</p>	

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

**1. Resultados generales en las personas.**

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

Documento Externo  
SGC-MAP

<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>La institución es receptiva con los/las servidores/as que presentan licencias y/o solicitudes de traslados, movimientos internos Evidencias: Documentos licencias, solicitudes de traslados ]</p>	<p>No se evidencia que se miden 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>2) Nivel de participación en actividades de mejora.</p>	<p>La institución cuantifica los niveles de participación del personal en actividades que propicia en la mejora institucional ]</p>	<p>No se evidencia que se mida el nivel de participación en actividades de mejora para la satisfacción y toma de decisiones con el personal. ]</p>
<p>3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.</p>	<p>Se evidencia que se contabilizan los dilemas y conflictos entre servidores/as (grupos de interés). En el año 2021 fueron reportados 9 conflictos, los cuales fueron solucionados en su totalidad. En el año 2022, fueron contabilizados 32 conflictos de interés, de los cuales se han resuelto el 100%. En lo que va del año 2023, se han presentado 14 situaciones que han ameritado la intervención del área de recursos humanos, de las cuales se han resuelto el 100%.  <b>Evidencias:</b> Acta de resolución de conflictos de intereses 2022 y 2023. ]</p>	<p>] ]</p>
<p>4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer participa de manera voluntaria en el contexto de las actividades relacionadas con la responsabilidad social desde el mas alto nivel hasta todas las/los servidoras/es de la institución, a través de las jornadas por una Vida Libre de Violencia en el</p>	<p>No se evidencia que se mida la frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.</p>

	territorio, en apoyo a Medio Ambiente con siembra de arboles, a través de jornadas Vivir Sin Violencia es Posible, entre otras. <b>Evidencias:</b> fotos, informes, plan, registros de participantes ]	
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).	El Ministerio de la Mujer cuenta con indicadores relacionados con las capacidades de las personas para tratar con los ciudadanos/as clientes cuya formación está dedicada a la gestión de la atención y el servicio.  <b>Evidencias:</b> Resultado de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana, donde se miden las capacidades de servicios Resultado de la Encuesta de la Carta Compromiso al Ciudadano y Ciudadana, donde se miden los atributos de calidad	[ No se evidencia que se miden 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). ]

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones.	[ Se evidencia que se miden indicadores relacionados con el rendimiento individual, a través de la actualización periódica (anual) del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) y del Informe Anual de los Resultados de las Evaluaciones del Desempeño Laboral, el cual es requerido por el Ministerio de Administración Pública (MAP). En diciembre del año 2021, fue evaluado el desempeño del 100% del personal del Ministerio de la Mujer y las Casas de Acogida, el cual arrojó un promedio de desempeño en	[ ]



	<p>servidores/as de los grupos ocupacionales I, II, III y IV de 96.75% (Desempeño sobresaliente) y en funcionarios/as de 91.82% (Superior al Promedio).</p> <p>En diciembre del año 2022, también fue evaluado el desempeño del 98% del personal del Ministerio de la Mujer y las Casas de Acogida, el cual arrojó un promedio de desempeño en servidores/as de los grupos ocupacionales I, II, III y IV de 92.72% (Desempeño superior al promedio) y en funcionarios/as de 91.54% (Superior al Promedio).</p> <p><b>Evidencias:</b> Informe Técnico de Resultados de las Evaluaciones del Desempeño 2021 y 2022. Portal del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP). ]</p>	
<p>2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.</p>	<p>[ ]</p>	<p>[ No se evidencia que se miden indicadores sobre el uso de 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>[ ]</p>	<p>[ No se evidencia que se miden 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>4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.</p>	<p>[ ]</p>	<p>[ No se evidencia que se mida la frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos ].</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
Opinión de la sociedad respecto a:		
<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 sociales, participación en actividades humanitarias.</p>	<p>En el año 2023 se realizó una jornada a nivel nacional de sensibilización en contra de la violencia de género en playas, balnearios de las cuatro regiones del país y en cinco peajes en el marco del Operativo Semana Santa sin Violencia es Posible, impactando a 282,702 personas mediante la distribución de volantes.</p> <p>El Ministerio de la Mujer colaboró con la realización del IV Congreso Mujeres Emprendedoras 4x4, celebrado en Higüey, provincia La Altagracia.</p> <p>El Ministerio de la Mujer, después del paso del Huracán Fiona, a través de una comisión, realizó una entrega de mochilas de emergencia a las provincias de San Pedro de Macorís y Hato Mayor a personas afectadas.</p> <p><b>Evidencias</b> Publicaciones de la actividad en la sección de noticias del Ministerio de la Mujer. Captura de pantalla.]</p>	<p>[ Realizar mediciones de percepción de la responsabilidad social de la institución. ]</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>[ La institución contribuye con la sociedad local y global con relación a la sostenibilidad de forma tangible e intangible, aunque no cuenta con mediciones que amparen este ítem]</p>	<p>[ Realizar mediciones sobre la reputación de la institución como contribuyente a la sociedad y en relación a la sostenibilidad.]</p>

<p>3) Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer ha impartido dos diplomados sobre Lengua de Señas y además cuenta con un personal en la línea de emergencia *212, que puede comunicarse en otros idiomas. <b>Evidencias</b> Publicaciones de la actividad en la sección de noticias del Ministerio de la Mujer.</p>	<p>Realizar mediciones a la población en situación de desventaja o con necesidades especiales.</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>Se cuenta con estadísticas de instituciones de las asociaciones sin fines de lucros (ASFL), y los programas de empoderamiento económico de las mujeres. <b>Evidencias:</b> informes, fotos, acompañamientos a las ASFL, listados de participantes</p>	<p>Realizar mediciones de percepción de la población sobre el impacto de organización del desarrollo económico de la comunidad y el país.</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>El Ministerio de la Mujer mantiene buenas calificaciones en la evaluación que realiza la DIGEIG respondiendo al indicador de transparencia del Poder Ejecutivo. <b>Evidencias:</b> Calificaciones obtenidas por la DIGEIG-portal de Transparencia</p>	<p>.</p>
<p>6) El impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer impulsa la creación de la Mesa de Género y Cambio Climático dentro de la Semana del Clima del Caribe, celebrada en el país junto al Ministerio de Medio Ambiente y al Consejo Nacional para el Cambio Climático, <b>Evidencias:</b> Publicaciones de la actividad en la sección de noticias del Ministerio de la Mujer.</p>	<p>Realizar mediciones sobre 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</p>	<p>El Ministerio de la Mujer cuenta con una Oficina de Libre acceso a la Información (OAI)</p>	<p>.</p>

<p>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>que ofrece información de forma transparente a todos/as los/las ciudadanas /os que la solicitan dentro del plazo establecido por Ley 200/04 , además recibe quejas y sugerencias por diferentes medios de las redes sociales y por los buzones de sugerencias. <b>Evidencias:</b> Calificaciones OAI Portal de Transparencia, informes, fotos.</p>	
--	---	--

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

**Indicadores de responsabilidad social:**

<b>Ejemplos</b>	<b>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<p>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>En el Ministerio de la Mujer, se han emitido comunicaciones internas sobre la reducción del uso de botellas plásticas, además de la adquisición de dispensadores para vasos biodegradada amigables con el medio ambiente, así como zafacones para la clasificación de residuos sólidos. <b>Evidencias:</b> Fotos, correos</p>	<p>Llevar estas acciones a otras localidades del país.</p>
<p>2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer mantiene relaciones de calidad con las autoridades relevantes , grupos y representantes de la comunidad , ya que se lleva información sobre el quehacer del Ministerio en los medios de comunicación , tanto digitales como tradicionales, hablando sobre los temas misionales y su impacto en la Sociedad</p>	<p>.</p>

	<b>Evidencias:</b> Videos, Memoria Institucional 2022 Informe de Redes Plan Estratégico Institucional ]	
3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).	El Ministerio de la Mujer realiza cobertura de los eventos y participación del Ministerio de la Mujer en los medios de comunicación, presencial. Además el Ministerio tiene presencia en las redes sociales, como son Twiter, Instagram, You tube , Facebook, Participación de la Ministra en Programas de Televisión <b>Evidencias:</b> Enlaces de Redes Sociales, Memoria Institucional 2022, Informe del Desempeño de las redes Sociales 2022, Plan Estratégico Institucional 2022-2024, Entrevistas en programas de televisión ]	Realizar mediciones sobre el grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación.]
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.).	El Ministerio de la Mujer cuenta entre otros, con personal contratado con capacidades especiales Cursos sobre Lenguaje de Señas <b>Evidencias:</b> Contratación, fotos, listado de participantes ]	]
5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.	La institución reconoce la labor y esfuerzo de mujeres de la historia que han aportado al país, como Abigail Mejía y otras mujeres lideresas destacadas de la sociedad. <b>Evidencias:</b> Informes, invitaciones, fotos, noticias en la prensa local escrita y en las redes sociales]	Hacer una compilación en un documento de actividades filantrópicas.]
6) Intercambio productivo de conocimientos e información con otros (número de	La institución ha realizado en este 2023, más de 5 intercambios, desde el Gabinete de la	]

<p>conferencias organizadas por la organización, número de intervenciones en coloquios nacionales e internacionales, benchmarking, otros).</p>	<p>Mujer en diferentes países, entre ellos Republica Dominicana Latinoamérica y el Caribe y además ha realizado jornadas sobre acciones para la prevención del embarazo en adolescentes. ADEKOICA y Ministerio de la Mujer propician espacios de intercambios de conocimientos adquiridos en Corea.</p> <p><b>Evidencias:</b> Publicaciones, solicitudes, fotos, sección de noticias del Ministerio de la Mujer, informes. ]</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>[ La institución realiza observaciones de seguridad periódicas. Diagnóstico sobre Seguridad y Salud. Informe de Evaluación de Riesgos Laborales. <b>Evidencias:</b> Informes, fotos, diagnóstico. ]</p>	
<p>8) Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).</p>	<p>[ Se cuenta con un Plan de Gestión Ambiental Institucional y con un Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género y el Plan Estratégico por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres <b>Evidencias:</b> Plan de Gestión Ambiental, estadísticas de jornadas, documento del PLANEG III y Plan Estratégico, Plan de Asistencia en casos emergencias por fenómenos naturales ]</p>	

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

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

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

Documento Externo  
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.	<p>Además de los diversos procedimientos que realiza la institución para medir los resultados en términos de calidad y cantidad de la prestación de servicios y productos, que es realizado a través de las encuestas que realiza el Observatorio de Igualdad de Género, la dirección de Educación cuenta con un instrumento de evaluación de los cursos y diplomados que facilita.</p> <p><b>Evidencias:</b>  Encuestas de satisfacción ciudadana.  Encuesta de evaluación de la calidad de los procesos educativos.  Desde la Dirección de Transversalidad se les ofreció acompañamiento técnico a 90 instituciones públicas para la transversalización del enfoque de género en sus planes, programas, proyectos y presupuestos, así como en la conformación y/o fortalecimiento de sus Unidades de Igualdad de Género (UIG).</p> <p>Evidencias</p>	
2) Resultados en términos de “Outcomes” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).	<p>El Ministerio de la mujer ha logrado capacitar a hombres, mujeres y adolescentes en cursos talleres y diplomados en diferentes áreas, a través de alianzas con los centros de formación y de la Dirección de Educación en Género sensibilizó a un total de 5,911 personas (4,030 mujeres y 1,881 hombres). Asimismo, capacitó a 894 personas (737 mujeres y 157 hombres). En cuanto al primer trimestre del 2023 (enero – marzo), han participado en sensibilizaciones un total de 1,141 personas</p>	

	<p>(828 mujeres y 313 hombres) y están en proceso de capacitación 198 personas.</p> <p><b>Evidencias:</b> listados de participación, listado de inscripción de procesos formativos, cantidad de personas graduadas de los procesos formativos. Con el Sello Igualando RD del Sector Público y del Sector Privado, fueron impactadas 81,362 personas que laboran en estas entidades. A través del trabajo de coordinación, acompañamiento y seguimiento a 28 empresas privadas y 10 instituciones públicas.</p>	
3) Resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.		No se efectúan evaluaciones comparativas en términos de productos y resultados
4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.	<p>El Ministerio de la mujer ha firmado varios convenios con institución públicas y privadas, con la finalidad de articular las políticas de género y procurar la capacitación de servidoras y servidores y usuarios, en ese sentido hemos logrado en el convenio con el Ministerio de educación articular políticas de género para la creación de un registro único, además nos han brindado apoyo para la construcción de un espacio, en San Juan de la Maguana, que pueda alojar jóvenes y adolescentes y fortalecerla capacidades y los derechos integrales de los jóvenes y adolescentes. Con el INFOTEP (2021), hemos logrado capacitar cientos de personas con cursos de diferentes áreas y para diferentes</p>	



	<p>niveles, además hemos tenido convenios con APEC, convenio con MESCYT, convenio con el MINERD y el convenio con el INFOTEP y en el presente año 2023 con INAIPI y el MAP para fortalecer las políticas públicas y el cumplimiento de las mismas.</p> <p><b>Evidencias</b>  <b>Convenios firmados, solicitudes,</b>  <b>Fotos</b></p>	
5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.	<p>El Ministerio ha sido objeto de Evaluaciones Externas y Auditorías por las instituciones cooperantes como AECID, Unión Europea, Contraloría General de la República</p> <p>Evidencias: ]  Reporte de Auditorías del 2022</p>	
6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.		No se evidencia resultados de innovaciones en servicios/productos]
7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.	<p>Contratada y en ejecución una consultoría para la habilitación de la página web de la Escuela Nacional de Igualdad, asimismo, para la habilitación de la biblioteca virtual y la actualización de la Base de Datos de la biblioteca física. Elaboración y en planificación de ejecución la Cátedra Igualdad y Derechos, para Universidades.</p> <p><b>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dio impulsaron acciones de incidencia y fueron revisados proyectos de leyes para asegurar que incorporen los enfoques de género y de derechos, y se trabajó en el diseño y elaboración de proyectos de ley, generando una serie de documentos que sirven como insumos para promover reformas legales,</li> </ul>	

	reglamentarias y administrativas que aseguren a la mujer igualdad de derechos y oportunidades en el ejercicio de su ciudadanía plena.	
--	---	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<b>Eficiencia de la organización en términos de:</b>		
<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>El Ministerio de la Mujer mide la gestión de los recursos humano y del conocimiento, con la encuesta de clima organizacional, en las dimensiones de:  <i>1-Capacitación y Desarrollo,</i>  <i>2- Liderazgo y participación Enfoque a Resultado y Productividad .</i> Por otro lado, para medir la gestión de recursos, en la misma encuesta de clima se mide la dimensión <i>Disponibilidad y Recursos,</i> SCOMPRAS y el Presupuesto, que se mide con el Índice de Gestión de Presupuestaria (IGP) Asimismo, se utiliza el POA para monitorear el cumplimiento de los productos asignados. En el anexo de las matrices de seguimiento del informe monitoreo POA, se visualiza el porcentaje de cumplimiento de las metas por áreas y por colaborador designado.  <b>Evidencia</b>            -Plan Estratégico Institucional 2021-2024            -Plan Anual de Contrataciones (PACC)            -Indicadores SISCOMPRAS            -Presupuesto aprobado            -Índice de Gestión de Presupuestaria 2022</p>	

	<p>-Memoria Institucional, iii. Indicador de Gestión Presupuestaria (IGP) 2022</p> <p>-Plan de reclutamiento</p> <p>-Acuerdos de desempeño 2022-2023 (RRHH)</p> <p>-Informe monitoreo POA 2022</p> <p>-Enlace SISMAP</p> <p>-Informe encuesta de clima organizacional 2021</p> <p>En el plan de reclutamiento se planifican los cargos y plazas vacantes, además de la remuneración a pagar.</p> <p>Para la gestión de los recursos financieros, se utiliza la Planificación de los Recursos Humanos . ]</p>	
2) Mejoras e innovaciones de procesos.	<p>[ La institución ha aplicado mejoras en la innovación de procesos en la Dirección de Planificación y Desarrollo. Para el año 2022 cuenta con aprox. 30 manuales con sus políticas y procedimientos también aprobados por la Contraloría General de la Republica y el Manual de Políticas y Procedimientos Misionales</p> <p>Evidencia</p> <p>Manuales Elaborados ]</p>	
3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).		<p>No se evidencian espacios creados para los análisis comparativos tales como benchlearning/benchmarking o laboratorios de conocimientos han sido escasos</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>[ El Ministerio de la Mujer cumple de manera eficaz con las alianzas y los acuerdos de colaboración, tanto con instituciones a nivel nacional como con organismos internacionales y cooperantes Evidencias:</p>	

	Informes de cumplimiento, actas de reuniones, fotos ]	
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.).	] ]	No se evidencia ]
6) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.	El Ministerio de la Mujer contempla las auditorías internas y sus resultados son socializados con las recomendaciones correspondientes. Evidencias: Informes de resultados de auditoría ]	] ]
7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.	El Ministerio de la Mujer ha logrado la participación activa mediante el sistema de Monitoreo de la Administración Pública con la Contraloría General de la República, con la Dirección General de Contabilidad Gubernamental, logrando reconocimientos, con organismos internacionales, como el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y el Caribe (COMMCA) donde se obtuvo la presidencia pro t�mpore del mismo. ] Evidencias: Certificado de gestión, informes, fotos, programas	] ]

<p>8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.</p>	<p>La Institución cumple con la asignación de presupuestos para el logro de ejecuciones financieras se evidencia a través de las ejecuciones presupuestaria enviada como evidencia del cierre diciembre 2022.</p> <p><b>Evidencia</b>  Cierre diciembre 202  Monitoreo Trimestral POA  Informe de Seguimiento al PACC ]</p>	<p>] ]</p>
<p>9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).</p>	<p>En el Ministerio de la Mujer se realizan los procesos de compras buscando la mejor relación calidad/precio lo que permite eficientizar los costos. Esto se evidencia en los procesos de comparación de precios. Igualmente, se verifica en los resultados de la evaluación del SISCOMPRAS que durante el 2022, así como . el indicador de Gestión Presupuestaria</p> <p><b>Evidencia</b>  -Indicadores SISCOMPRAS 2022  -Enlace SISCOMPRAS  -Memoria Institucional 2022 ]</p>	<p>] ]</p>

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