



SEGUNDO INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN DE MEJORA 2023

**OFICINA DE LA
DEFENSA CIVIL**

Contenido

I. Objetivo	3
II. Antecedentes.....	3
III. Alcance.....	3
IV. Metodología	3
V. Resultados	5
VI. Recomendaciones	14
VII. Conclusión	14
VIII. Anexos	16

I. Objetivo

Presentar los resultados del cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Mejora Institucional 2023.

II. Antecedentes

En cumplimiento a las disposiciones del Decreto Núm. 211-10, durante el año 2022 el Comité de Calidad realizó el autodiagnóstico institucional bajo el Modelo Marco Común de Evaluación -Modelo CAF por sus siglas en inglés-, que concluyó en el Plan de Mejora Institucional a ser ejecutado entre febrero y diciembre de 2023.

La obligatoriedad de realizar autodiagnósticos CAF y disponer de planes de mejora para el sector público dominicano se refleja en los indicadores No. 1 y 2 del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), con vigencia de un año respectivamente.

El Plan de Mejora Institucional 2023 se realizó con la participación de los miembros del comité de calidad de la Oficina de Defensa Civil y de acuerdo con las debilidades identificadas en la matriz CAF. A los seis meses de la puesta en ejecución este plan, se elabora el presente informe de seguimiento, en el cual se evidencian las acciones realizadas a la fecha y su impacto en la mejora institucional.

III. Alcance

La evaluación de los avances del Plan de Mejora abarca el análisis de las seis (6) acciones de mejora que están contenidas en el mismo, a ser ejecutadas por las áreas misionales y de apoyo de la Oficina de Defensa Civil.

IV. Metodología

Para la realización de este informe se partió de una plantilla, para medir los niveles de avances que van a escala desde 0%, 25%, 50%, 75% y 100%, de acuerdo con el grado de cumplimiento de las tareas pautadas para el logro de los objetivos.

El Departamento de Recursos Humanos, tiene a su cargo la responsabilidad de analizar periódicamente las evidencias mostradas por los responsables de las ejecutorias y elaborar un informe con el estado del cumplimiento, a los fines de garantizar que se movilice la ejecución pertinente del plan. Los informes son presentados al Comité de Calidad, que a su vez participa en el seguimiento a las acciones de mejora, aunque de manera particular, el informe anual es remitido de manera física al Ministerio de Administración Pública.

En el resumen del nivel de cumplimiento se muestra una tabla que identifican con colores el estado de los indicadores de cumplimiento del plan de mejora, el mismo se interpreta de la siguiente manera: Rojo entre el 0-25% en amarillo entre 26-79% y en verde a partir de 80%.

V. Resultados

Mejora No.1		Enero -Junio 2023
CRITERIO 2:	ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN	
SUBCRITERIO 2.4	Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.	
Área de Mejora:	No se evidencia políticas de innovación en la institución.	
Acción de Mejora:	Diseñar política de innovación	
Objetivo:	Crear políticas de innovación en la institución que aumenten la eficacia en los servicios	
Responsable ejecución:	Departamento de Comunicación y tecnología	
ACTIVIDADES	ESTADO	
	<input checked="" type="checkbox"/> REALIZADO	COMENTARIOS
Taller de socialización para la creación de la política de innovación	<input checked="" type="checkbox"/>	
Crear documento de la política		Este documento esta en un 50% de avance.
Socializarlo internamente	<input checked="" type="checkbox"/>	Se socializo el avance de la politica.
Responsable Seguimiento: Comité de calidad		
Estado de Acción		70%
Evidencia:		
<ul style="list-style-type: none"> • Imágenes taller de socialización • Listado de participación • Borrador de política de innovación • Imágenes de socialización 		
Mejora No.2		Enero -Junio 2023
CRITERIO 3:	PERSONAS	
SUBCRITERIO 3.1.	Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	
Área de Mejora:	No se evidencia la actualización del comité de género.	
Acción de Mejora:	Evidenciar la actualización del comité de género	
Objetivo:	Tener un comité de genero actualizado y en funcionamiento	
Responsable ejecución:	Unidad de Genero	

ACTIVIDADES		ESTADO <input checked="" type="checkbox"/> REALIZADO <input type="checkbox"/> NO REALIZADO	COMENTARIOS
Taller de sensibilización en genero		<input checked="" type="checkbox"/>	
Actualizar el comité		<input checked="" type="checkbox"/>	
Socialización del comité		<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsable Seguimiento: Comité de Calidad			
Estado de Acción:			100%
Evidencia:			
<ul style="list-style-type: none"> • Imágenes del taller de sensibilización • Listado de participación • Documento de actualizado del comité • Imágenes de socialización 			
Mejora No.3		Enero -Junio 2023	
CRITERIO 4:	ALIANZAS Y RECURSOS		
SUBCRITERIO 4.5	Gestionar la tecnología.		
Área de Mejora:	No se evidencia 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.		
Acción de Mejora:	Crear una herramienta, para la interacción de la ciudadanía con la defensa civil		
Objetivo:	Dotar a la población y grupo de interés de herramientas tecnológica en línea de fácil uso para gestionar los servicios de la Oficina de la Defensa Civil.		
Responsable de la ejecución	Departamento de tecnología.		
ACTIVIDADES		ESTADO <input checked="" type="checkbox"/> REALIZADO <input type="checkbox"/> NO REALIZADO	COMENTARIOS
Diseñar una herramienta para el acceso a los servicios		<input checked="" type="checkbox"/>	
Probar la herramienta		<input checked="" type="checkbox"/>	
Implementar la herramienta		<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsable Seguimiento: Comité de Calidad			

Estado de Acción:		100%
Evidencia		
<ul style="list-style-type: none"> • Imagen de la herramienta. • Imagen implementación de la herramienta 		
Mejora No.4		Enero -Junio 2023
CRITERIO 5:	PROCESOS	
Subcriterio 5.1.	Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor dado a los ciudadanos y clientes.	
Área de Mejora:	No se evidencia un sistema para gestionar requerimientos de gestión humana.	
Acción de Mejora:	Automatizar la gestión de RR.HH. Hacer seguimiento completo de la actividad de la organización, de los empleados y el equipo de personal.	
Objetivo:	Implementar el sistema SASP para la gestión de los recursos humanos de la institución.	
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos	
ACTIVIDADES	ESTADO <input checked="" type="checkbox"/> REALIZADO <input type="checkbox"/> NO REALIZADO	COMENTARIOS
Definir alcance y propósito del sistema	<input checked="" type="checkbox"/>	
Dar seguimiento a la implementación del SASP en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsable Seguimiento: Comité de Calidad		
Estado de Acción:		100%
Evidencia:		
<ul style="list-style-type: none"> • Documento que defina alcance y propósito del sistema. • Documentos que evidencien el estatus actual de sistema SASP. • Sistema implementado. 		
Mejora No.5		Enero -Junio 2023
CRITERIO 6:	RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/ CLIENTES	
SUBCRITERIO 6.1	Mediciones de la percepción.	
Área de Mejora:	No se ha medido la imagen global de la organización y su reputación pública	
	No se evidencia mediante encuesta la participación de los ciudadanos.	
	No se ha medido la capacidad de la organización para la innovación.	
	No se ha medido la agilidad de la organización.	
Acción de Mejora:	No se ha medido la digitalización de la institución.	
	Crear un formulario digital que sirvan de encuesta permanente para medir la imagen global de la institución. Elaborar encuesta de participación de los ciudadanos.	

	Elaborar una línea base para determinar la capacidad de organización para la innovación.
	Elaborar una línea base para determinar la capacidad de organización para medir la agilidad de los procesos.
	Elaborar una línea base para determinar la capacidad de digitalización innovación.
Objetivo:	Conocer la valoración de la población en general para implementar mejoras continuas en la Oficina de la Defensa Civil.
	Medir mediante encuesta la participación de los ciudadanos para la toma de decisiones.
	Establecer con objetividad el punto de partida de la institución para el proceso de innovación.
	Establecer con objetividad el punto de partida de la institución para la agilidad de la organización.
	Establecer con objetividad el punto de partida de la institución para el proceso de digitalización.
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos. Departamento de tecnología y Comité de calidad.
ESTADO	
ACTIVIDADES	<input checked="" type="checkbox"/> REALIZADO
	<input type="checkbox"/> NO REALIZADO
	COMENTARIOS
Diseño del instrumento para la encuesta	<input checked="" type="checkbox"/>
Aplicación de encuesta	<input checked="" type="checkbox"/>
Informe de los resultados de la encuesta	<input checked="" type="checkbox"/>
Presentación de los resultados de la encuesta.	<input checked="" type="checkbox"/>
Elaborar y aplicar herramienta diagnóstica de línea base	<input checked="" type="checkbox"/>
Realizar análisis comparativa respecto a la línea base establecida.	<input checked="" type="checkbox"/>
Socializar resultados	<input checked="" type="checkbox"/>
Responsable Seguimiento: Comité de Calidad	
Estado de Acción:	100%
Evidencia:	
<ul style="list-style-type: none"> • Instrumento diseñado para la encuesta • Capture de la aplicación de la encuesta • Informe de la aplicación de la encuesta 	
Mejora No.6	
Enero -Junio 2023	
CRITERIO 6:	RESULTADOS EN LAS PERSONAS
SUBCRITERIO 6.2	Mediciones de rendimiento en relación con:

Área de Mejora:	No se evidencia los resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.	
	No se evidencian indicadores de diversidad cultural y social de los ciudadanos clientes.	
Acción de Mejora:	Realizar evaluaciones con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad	
	Integrar indicadores de integralidad y transversalización de la diversidad cultural y social de los ciudadanos clientes (Equidad de Género).	
Objetivo:	Realizar informes específicos explicativo que indiquen las oportunidades y fortaleza con relación a los estándares de calidad.	
	Aumentar la integralidad y transversalización de la diversidad cultural y social de los ciudadanos clientes (Equidad de Género).	
Responsable de la ejecución	Comité de calidad. Departamento de Planificación y Desarrollo y Unidad de Genero	
ESTADO		
ACTIVIDADES	<input checked="" type="checkbox"/> REALIZADO	COMENTARIOS
	<input type="checkbox"/> NO REALIZADO	
Realizar un análisis FODA	<input checked="" type="checkbox"/>	
Socializar resultados	<input checked="" type="checkbox"/>	
Definir indicadores	<input checked="" type="checkbox"/>	
Crear sistema de registro	<input checked="" type="checkbox"/>	
Realizar evaluación	<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsable Seguimiento: Comité de Calidad		
Estado de Acción:	100 %	
Evidencia:		
<ul style="list-style-type: none"> • Imágenes de aplicación de análisis FODA • Socialización de resultados • Indicadores de medición • Evidencia de sistema de registro • Imágenes de la evaluación 		
Mejora No.7		Enero -Junio 2023
CRITERIO 7:	RESULTADOS EN LAS PERSONAS	
SUBCRITERIO 7.1	Mediciones de percepción.	
Área de Mejora:	No se han medido los mecanismos de retroalimentación, consulta, dialogo y encuestas sistemáticas del personal.	

	No se ha medido la apertura de la organización para el cambio y la innovación. No se han medido las estrategias y medios para dirigir la organización.
	No se ha medido la gestión de conocimiento en la institución. No se ha medido la gestión de conocimiento en la institución.
	No se evidencian los indicadores relacionados a las capacidades y/o habilidades.
	No se evidencia el porcentaje de los voluntarios involucrados en actividades sociales.
	No se evidencia el nivel de participación en actividades de mejora.
	No se ha medido el enfoque de la organización.
Acción de Mejora:	Medir los enfoques de la institución para así poder evaluar las estrategias y medios para dirigir la organización de una manera efectiva.
Objetivo:	Tener una panorámica de las mediciones que realiza el estado en la institución.
Responsable de la ejecución	Departamento de tecnología. Departamento de Recursos Humanos y Unidad de Genero.
ESTADO	
ACTIVIDADES	<input checked="" type="checkbox"/> REALIZADO COMENTARIOS <input type="checkbox"/> NO REALIZADO
Diseñar la encuesta	<input checked="" type="checkbox"/>
Aplicar encuesta	<input checked="" type="checkbox"/>
Socializar resultados	<input checked="" type="checkbox"/>
Responsable Seguimiento: Comité de Calidad	
Estado de Acción:	100%
Evidencia:	
<ul style="list-style-type: none"> • Instrumento de medición • Imágenes de aplicación de la muestra • Imágenes de socialización 	
Mejora No.8	
Enero -Junio 2023	
CRITERIO 8:	RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
SUBCRITERIO 8.1	Mediciones de percepción.
Área de Mejora:	No se evidencian resultados de informe de sostenibilidad social.

Acción de Mejora:	Evidenciar la labor de la Defensa Civil en materia de sostenibilidad social.	
Objetivo:	Fortalecer la formación en gestión de riesgo	
Responsable de la ejecución	Departamento de RRHH y Departamento de Comunicaciones	
ESTADO		
ACTIVIDADES	<input checked="" type="checkbox"/> REALIZADO <input type="checkbox"/> NO REALIZADO	COMENTARIOS
Recolectar evidencias de la labor que realiza la Defensa Civil	<input checked="" type="checkbox"/>	
Elaborar informes	<input checked="" type="checkbox"/>	
Socializar resultados del informe	<input checked="" type="checkbox"/>	
Comentarios:		
Responsable Seguimiento: Comité de Calidad		
Estado de Acción:	100%	
Evidencia:		
<ul style="list-style-type: none"> • Evidencias de la labor que realiza la Defensa Civil • Imagen de informes • Imágenes de la socialización de resultados 		
Mejora No.9		Enero -Junio 2023
CRITERIO 9:	RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.	
SUBCRITERIO 9.1	Resultados externos: servicios o productos y valor público.	
Área de Mejora:	No se evidencia el mecanismo de medición para los servicios de rescate en el área de operaciones.	
Acción de Mejora:	Evidenciar las mediciones de los servicios de rescate.	
Objetivo:	Mantener un registro activo de la calidad de los servicios de rescate brindados a la población.	
Responsable de la ejecución	Departamento de Operaciones.	
ESTADO		
ACTIVIDADES	<input checked="" type="checkbox"/> REALIZADO <input type="checkbox"/> NO REALIZADO	COMENTARIOS
Estandarizar las estadísticas de los servicios de rescate brindado a la población.	<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsable Seguimiento: Comité de Calidad		
Estado de Acción:	100%	

Evidencia:		
<ul style="list-style-type: none"> • Instrumento de levantamiento de datos • Informe realizado • Imágenes de la socialización de resultados 		
Mejora No.10		Enero -Junio 2023
CRITERIO 9:	RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.	
SUBCRITERIO 9.1	Resultados externos: servicios o productos y valor público.	
Área de Mejora:	No se evidencia resultados en términos de "Outcomes" (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).	
Acción de Mejora:	Fortalecer los mecanismos de medición de satisfacción al usuario realizar informe	
Objetivo:	Realización de encuesta de satisfacción al usuario	
Responsable de la ejecución	Departamento de RRHH y Departamento de Comunicaciones	
ESTADO		
ACTIVIDADES	<input checked="" type="checkbox"/> REALIZADO <input type="checkbox"/> NO REALIZADO	COMENTARIOS
Aplicar la encuesta		
Realizar el informe		
socialización del informe		
Responsable Seguimiento: Comité de Calidad		
Estado de Acción:		100%
Evidencia:		
<ul style="list-style-type: none"> • Instrumento de levantamiento de datos • Informe realizado • Socialización del informe 		
Mejora No.11		Enero -Junio 2023
CRITERIO 9:	RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.	
SUBCRITERIO 9.1	Resultados externos: servicios o productos y valor público.	
Área de Mejora:	No se evidencian resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.	
Acción de Mejora:	Evidenciar resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.	
Objetivo:	Presentar estrategias organizativas como parte de socializar los productos de la institución con los grupos de interés.	
Responsable de la ejecución	Departamento de RRHH y Departamento de Comunicaciones	

ACTIVIDADES		ESTADO		COMENTARIOS
		<input checked="" type="checkbox"/> REALIZADO	<input type="checkbox"/> NO REALIZADO	
Preparación y definición de los objetivos		<input checked="" type="checkbox"/>		
Evaluación del taller		<input checked="" type="checkbox"/>		
Mejores prácticas para aplicar		<input checked="" type="checkbox"/>		
Socialización con los grupos de interés		<input checked="" type="checkbox"/>		
Responsable Seguimiento: Comité de Calidad				
Estado de Acción:				100%
Evidencia:				
<ul style="list-style-type: none"> Imagen de taller 				
Mejora No.12			Enero -Junio 2023	
CRITERIO 9:	RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.			
SUBCRITERIO 9.1	Resultados externos: servicios o productos y valor público.			
Área de Mejora:	No se evidencian los resultados de la implementación de reformas del sector público.			
Acción de Mejora:	Conocido el contenido de la ley sobre gestión de riesgo.			
Objetivo:	Impulsar un mayor conocimiento del marco normativo del sistema de gestión de riesgo del país.			
Responsable de la ejecución	Departamento de RRHH y Departamento de Comunicaciones			
ACTIVIDADES		ESTADO		COMENTARIOS
		<input checked="" type="checkbox"/> REALIZADO	<input type="checkbox"/> NO REALIZADO	
Realizar reuniones de sensibilización		<input checked="" type="checkbox"/>		
Impartir talleres audiovisuales		<input checked="" type="checkbox"/>		
Responsable Seguimiento: Comité de Calidad				
Estado de Acción:				100%
Evidencia:				
<ul style="list-style-type: none"> Imágenes de reuniones 				

VI. Recomendaciones

Es común que en el desarrollo de la ejecución de los planes de mejoras se presenten dificultades en motorizar algunas de las acciones, por lo que se recomienda convocar una reunión extraordinaria del Comité de Calidad con los responsables de las acciones para informarles los resultados de este informe, de manera que se puedan examinar y subsanar las dificultades para los avances esperados, así como fortalecer las acciones de seguimiento con las áreas responsables de las actividades.

VII. Conclusión

A continuación, se presenta el resumen de avances de cada una de las acciones del Plan de Mejora 2022 desde Febrero-Agosto.

No.	Acción de Mejora	% de cumplimiento
1	✓ Diseñar política de innovación	70%
2	✓ Evidenciar la actualización del comité de género	100%
3	✓ Crear una herramienta, para la interacción de la ciudadanía con la defensa civil	100%
4	✓ Automatizar la gestión de RR.HH. Hacer seguimiento completo de la actividad de la organización, de los empleados y el equipo de personal	100%
5	<ul style="list-style-type: none">✓ Crear un formulario digital que sirvan de encuesta permanente para medir la imagen global de la institución.✓ Elaborar encuesta de participación de los ciudadanos.✓ Elaborar una línea base para determinar la capacidad de organización para la innovación.✓ Elaborar una línea base para determinar la capacidad de organización para medir la agilidad de los procesos.✓ Elaborar una línea base para determinar la capacidad de digitalización innovación.	100%

6	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar evaluaciones con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad ✓ Integrar indicadores de integralidad y transversalización de la diversidad cultural y social de los ciudadanos clientes (Equidad de Género). 	100%
7	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Medir los enfoques de la institución para así poder evaluar las estrategias y medios para dirigir la organización de una manera efectiva. 	100%
8	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidenciar la labor de la Defensa Civil en materia de sostenibilidad social. 	100%
9	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidenciar las mediciones de los servicios de rescate. 	100%
10	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecer los mecanismos de medición de satisfacción al usuario realizar informe. 	100%
11	<ul style="list-style-type: none"> ✓ evidenciar resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados. 	100%
12	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocido el contenido de la ley sobre gestión de riesgo. 	100%
Nivel de Cumplimiento		97.50%

VIII. Anexos

Las evidencias se encuentran disponibles de manera física y digital en la Oficina de defensa Civil.

En este informe se puede verificar las evidencias en imágenes.

Evidencia Mejora 1

- Imágenes taller de socialización



- Listado de participación



Santo Domingo, RD.
19 de julio de 2023

Listado de personas presentes en la socialización del proceso de creación de las políticas de innovación y medición.

En dicha socialización contamos con la presencia de las siguientes personas:

Nombre	Departamento	Firma
1. Yael Elina Adams	Dep. Cursos Humanos	[Firma]
2. Hilda Zolner	Administrativo	[Firma]
3. Ana María Espinosa	TIC	[Firma]
4. Ramonella Rosa	Planificación y Rec.	[Firma]
5. Yuliana Viera	Judicial	[Firma]
6. Yuliana Viera	OTB	[Firma]
7. Yuliana Viera	Operaciones	[Firma]
8. Yuliana Viera	División Jurídica	[Firma]
9. Yuliana Viera	Asesoría Jurídica	[Firma]
10. Yuliana Viera	COMPRAS	[Firma]
11. Yuliana Viera	CAE	[Firma]

- Borrador de política de innovación

DEFENSA CIVIL		Fecha: 05/07/2023
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS		Versión: 0
1.2. Departamento de comunicaciones:		
NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO:		
CÓDIGO:		
PREPARADO POR:		
APROBADO POR:		
PROPOSITO O MISION:		
EMPEZA:		
ENLACE:		
TERMINA:		
RESPONSABLE:		
DOC. REFERENCIAL DE:		
POLITICA:		
<p>Señala el objetivo, el Departamento de Comunicaciones elabora un informe detallado que presente los resultados obtenidos y sus conclusiones referentes, por último, incluir recomendaciones para mejorar la calidad y eficacia de los servicios que se ofrecen en especial las acciones de rescate.</p> <p>Señala los resultados y estrategias organizativas que resulten de ejecutar y poner en marcha las acciones para compartir los informes y resultados con la Dirección Ejecutiva, Comité de Calidad y el personal de los departamentos de Comunicaciones y Tecnología y demás áreas involucradas en el proceso de innovación y evaluación.</p> <p>Se mantendrá un registro activo de la calidad de los servicios estableciendo un sistema de registro que permita monitorear un seguimiento continuo de la calidad y de las innovaciones implementadas en los servicios brindados a la población, además de registrar y actualizar regularmente la información relevante sobre la calidad de los servicios, incluyendo datos de desempeño, incidentes, quejas implementadas, etc.</p> <p>Capacitar al personal mediante capacitaciones periódicas (Estrategias/Iniciativas) al personal del departamento de Comunicaciones y áreas asociadas, sobre los procedimientos de medición y evaluación, así como sobre el uso adecuado de los recursos y herramientas de innovación y medición.</p>		
DESCRIPCION DE PROCEDIMIENTOS:		
RESPONSABLE:	DESCRIPCION:	
Departamento de Comunicaciones	Señala el departamento de tecnología que con facilidad los recursos para la aplicación de los encuestas.	
Departamento de Tecnología	Facilita los canales para la aplicación de las encuestas y/o evaluaciones.	
Departamento de Planificación	Realiza las encuestas y hace los análisis de lugar y los envía al Ministerio Ambiental y al comité de calidad para analizar las conclusiones y los resultados de los resultados.	
Comité de Calidad	Elabora plan de acción con los datos brindados de manera que los resultados y conclusiones del informe sean para el departamento de comunicaciones.	
Departamento de Comunicaciones	Activa los resultados en un espacio compartido del departamento de manera visual.	
FIN DEL PROCEDIMIENTO		
REGISTRO:	NOMBRE:	ALMACENADO:
COD-CDM-006	Departamento de Planificación y Tecnología	Digital
TIEMPO:		
REVISORIAL DE CALIBRO:		
REVISIONES:	FECHA:	DEPARTAMENTO:
	2023	CAE
REVISADO POR:	FECHA:	APROBADO POR:
	2023	[Firma]

Evidencia Mejora 2

- Imágenes del taller de sensibilización

Taller para Fortalecer la igualdad de género en la política Nacional de gestión de desastres en el municipio de San Juan. **Fecha 26 y 27/ abril/2023**



tema: una mirada comunitaria a la violencia basada en genero en el municipio de san Cristóbal. Fecha 23/ JUNIO/2023



- Listado de participación

<i>Julia Reyes</i>	
Integrante del comité Interdepartamental de genero	
Coordina la Unidad de Igualdad de Genero	
	Departamentos
<i>Franco</i>	Sub-Dirección
<i>Protección Civil</i>	Planificación y Desarrollo
<i>Asesoría</i>	Financiero
	Comunicaciones
<i>Yoel Aponte</i>	Recursos Humanos
	Investigación o Estadística
<i>Valeria Noriega</i>	Jurica
<i>H. U. de la</i>	Administrativo
<i>Operaciones</i>	Operaciones
<i>Dr. Wilma</i>	Medico
<i>Alfonso</i>	Tecnología
<i>ESNAGERI</i>	ESNAGERI
<i>Compra</i>	Compra
<i>EVE</i>	EVE
<i>O.A.P. - Cristian</i>	O.A.P. - Cristian



Evidencia Mejora 3

- Imagen de la herramienta.

Nombre de la herramienta:

Tawk.to.

Descripción:

Esta aplicación de mensajería tecnológica permite la interacción en tiempo real entre los ciudadanos y la Defensa Civil a través del portal institucional <https://defensacivil.gob.do>; con la intención de brindar informaciones, servicios, un espacio para quejas, sugerencias, felicitaciones, procurando satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos.



Evidencia Mejora 4

- Documento que defina alcance y propósito del sistema.



- Documentos que evidencien el estatus actual de sistema SASP.



809-472-8694 / 8617
info@defensacivil.gob.do
www.defensacivil.gob.do
Plaza de la Salud, Calle Recta Final,
Edif. Comisión Nacional de Emergencias,
Eje Lateral Ojo de Agua, República Dominicana

Implementación del Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)

Cortesmente a través de este medio le comunicamos sobre el avance de proceso de implementación del Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP) a cargo de este departamento.

Para una correcta implementación del SASP se requiere, en primer lugar, la capacitación del personal que ha de trabajar en el sistema, por lo que, este departamento ha gestionado la capacitación del personal previsto a trabajar en el sistema.

A su vez, se está realizando la carga en el SASP de los distintos movimientos de nómina realizados en la institución, estando cargada, en la actualidad, hasta la última nómina pagada (junio 2023), buscando a través de esto, el cuadro de la nómina del sistema con la nómina de pago de la institución, y así poder implementar el sistema en su totalidad.

Recordando que, además del cuadro de la nómina, se requiere la validación y autorización del Ministerio de Administración Pública (MAP), para poder pasar del puerto de prueba, en el que actualmente estamos, al puerto de producción.


YOEL ELÍAS ADAMES VASQUEZ
Encargado del Departamento de Recursos Humanos
Defensa Civil.

AV/mc.

iDefensa Civil somos todos!

 @defensacivilrd



809-472-8694 / 8617
info@defensacivil.gob.do
www.defensacivil.gob.do
Plaza de la Salud, Calle Recta Final,
Edif. Comisión Nacional de Emergencias,
Eje Lateral Ojo de Agua, República Dominicana

Informe del Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)

El SASP es un sistema de información integrado y flexible, que permite al Estado y a las altas instancias de las instituciones, que ya lo han implementado, contar con información consolidada y oportuna para la definición de las macro-variables nacionales y las directrices estratégicas en administración y personal, desarrollando el "panel de control" adecuado para su administración, control y seguimiento.

Tiene como beneficios:

1. Información sobre la cantidad y calidad de los Servidores Públicos.
2. Gerenciamiento ágil y moderno de los RR.HH.
3. Administración y control de la nómina salarial.
4. Auditoría financiera y normativa de la gestión de los RR.HH. del Estado.
5. Poderosa herramienta de planificación y simulación.
6. Da respuesta a las interrogantes de la sociedad civil en cuanto a los servidores públicos.

La Oficina de Defensa Civil cuenta con la implementación en puerto de prueba de este sistema, por lo que poseemos una calificación de cien (100) puntos en el subindicador 05.2 Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP) del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP).

En vista que el SASP no está en su implementación completa, otro subindicador del SISMAP se ve afectado, siendo este: 04.1 Estructura Organizativa, el cual se encuentra en setenta (70) puntos, ya que no se ha podido evidenciar la conclusión de la carga de la estructura organizativa al SASP.

El Departamento de Recursos Humanos está trabajando en la implementación completa del SASP, por lo que, hasta ahora posee los movimientos de nóminas cargados al sistema hasta la última nómina pagada (junio 2023), buscando a través de esto, el cuadro de la nómina del sistema con la nómina de pago de la institución, y así poder implementar el sistema en su totalidad.


YOEL ELÍAS ADAMES VASQUEZ
Encargado del Departamento de Recursos Humanos
Defensa Civil.

AV/mc.

iDefensa Civil somos todos!

 @defensacivilrd

05.1 Escala Salarial Aprobada					PUNTO	PEO	RESULTADO	Tabla de Valoración
EVIDENCIA	FECHA VENCIMIENTO	VERIFICADO POR	VALOR	ESTADO	80	3.9	3.12	
05.1.3 Acta de Concurso y/o Registro de Empleo M.3				No Remitido				
05.1.3 Acta de Concurso y/o Registro de Empleo M.4				No Remitido				
05.1.3 Acta de Concurso y/o Registro de Empleo M.5				No Remitido				
05.2 Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)					PUNTO	PEO	RESULTADO	Tabla de Valoración
					100	3.9	3.9	
EVIDENCIA	FECHA VENCIMIENTO	VERIFICADO POR	VALOR	ESTADO				
05.2.1 Constatación de Uso SASP	31/12/2023	Christian Sanchez	100					
06. GESTIÓN DE LAS COMPENSACIONES Y BENEFICIOS					PUNTO	PEO	RESULTADO	Tabla de Valoración
06.1 Escala Salarial Aprobada					80	3.9	3.12	

03. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS					PUNTO	PEO	RESULTADO	Tabla de Valoración
EVIDENCIA	FECHA VENCIMIENTO	VERIFICADO POR	VALOR	ESTADO	100	3.9	3.9	
03.1.1 Demanda Planificación RR.HH.	31/08/2023	Gery Vásquez	60					
03.1.2 Planificación RR.HH. validada	31/08/2023	Gery Vásquez	40					
04. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					PUNTO	PEO	RESULTADO	Tabla de Valoración
04.1 Estructura Organizativa					70	3.9	2.73	
EVIDENCIA	FECHA VENCIMIENTO	VERIFICADO POR	VALOR	ESTADO				
04.1.1 Emisión Contratación Estructura Organizativa				No Remitido				

- Sistema implementado.

3IRT Report Viewer

Showing page 1 of 3

Gobierno de la República Dominicana
Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)

Página: 1
Fecha impresión: 13/07/2023 8:53

Reporte de Nómina por Departamentos

Argumentos: Organismo: OFICINA DE LA DEFENSA CIVIL

Liquidación: CUADRE

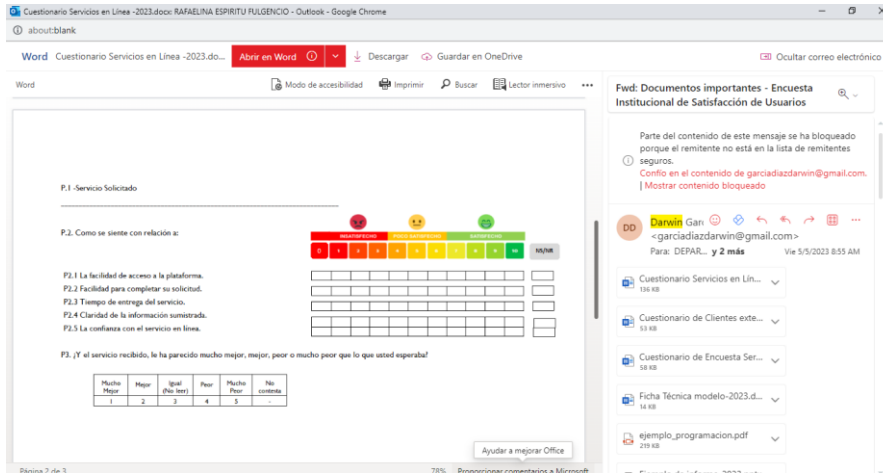
Estructura: Estructura Orgánica 2023

Departamento:

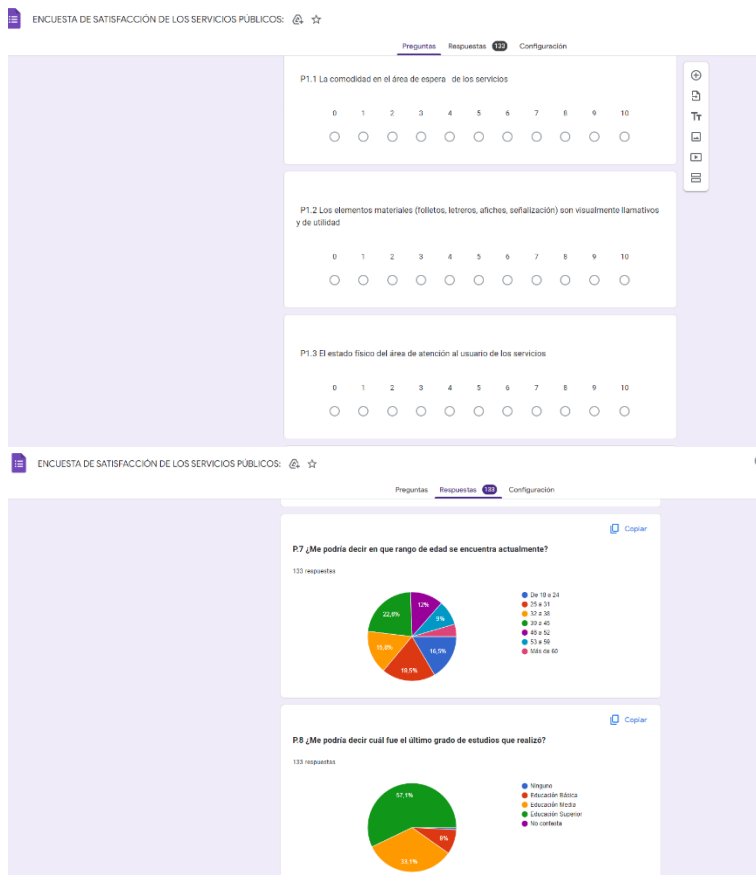
ARJETA	NOMBRE	CEDULA	CARGO	SUELDO BASE	OTROS INGRESOS	INGRESOS	AFP	SFS	ISR	OTROS DESCUENTOS	APAFP	APSPFS	R.LABORA
1.00.00.75 - OFICINA DE LA DEFENSA CIVIL (TR)													
0000043	BENEDY ARIANNO PERA	004025000559	SEGURIDAD	11.000,00	0,00	11.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
0000045	FILION JOSE ADUSTIN DOÑE LORENZO	0008000521105	SEGURIDAD	8.000,00	0,00	8.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
2 Empleados				19.000,00	0,00	19.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
1.00.00.75.00.00.00.02 - SECCION DE SEGURIDAD													
0000002	VICTOR MANUEL DIAZ LIZARDO	004023358609	SEGURIDAD	15.000,00	0,00	15.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
0000010	RAMON ENRIQUE AQUINO MERCEDES	0002500008517	VIGILANTE	5.000,00	0,00	5.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
0000025	CARLOS AUGUSTO REYES PEREZ	0000112811880	SEGURIDAD	30.000,00	0,00	30.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
0000031	JOHAN MANUEL DE JESUS REYES	0000115972461	VIGILANTE	7.000,00	0,00	7.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
0000039	HENRY CONFESOR DIAZ REYES	0040223128331	VIGILANTE	5.000,00	0,00	5.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
0000040	WILSON ANTONIO RUIZ MATOS	0000111098148	VIGILANTE	7.000,00	0,00	7.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
0000041	GUARONNY SALVADOR ENCARNACION MONTERO	0040227825106	VIGILANTE	7.000,00	0,00	7.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
0000045	MANUEL ALEXANDER VASQUEZ LEONARDO	0008000271888	SEGURIDAD	18.000,00	0,00	18.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
0000048	FREMIS DE LEON ALCANTARA	0008000286603	SEGURIDAD	20.000,00	0,00	20.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
0000047	CHANDY PEREZ MONTERO	0040230280597	SEGURIDAD	10.000,00	0,00	10.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
0000048	YUNIOR RAFAEL CABA FERNANDEZ	0004701278105	ENCARGADO DE SEGURIDAD	50.000,00	0,00	50.000,00	0,00	0,00	2.287,25	0,00	2.287,25	0,00	0,0
0000051	ALBERNO LEBRON PATRICIO	0012000320256	SEGURIDAD	7.000,00	0,00	7.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
0000052	ISMAEL ROSARIO HERNANDEZ	0001200873360	SEGURIDAD	7.000,00	0,00	7.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
0000053	JULIO CEBAR DE JESUS MARTI	0008000225863	SEGURIDAD	18.000,00	0,00	18.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
0000054	JOEL DE LOS SANTOS MARTI	0000117887521	SEGURIDAD	15.000,00	0,00	15.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0

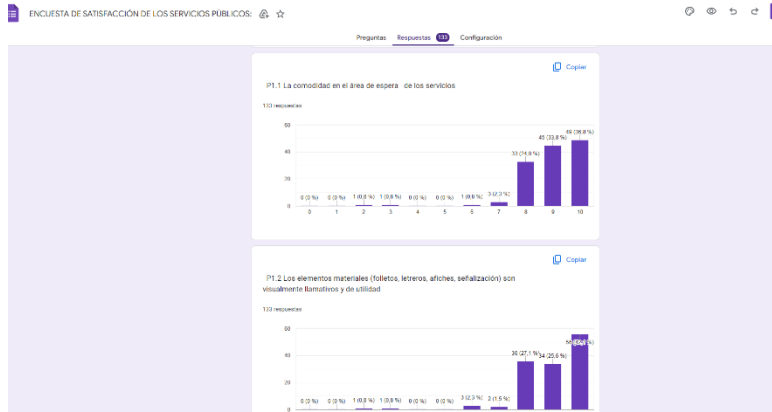
Evidencia Mejora 5

- Instrumento diseñado para la encuesta

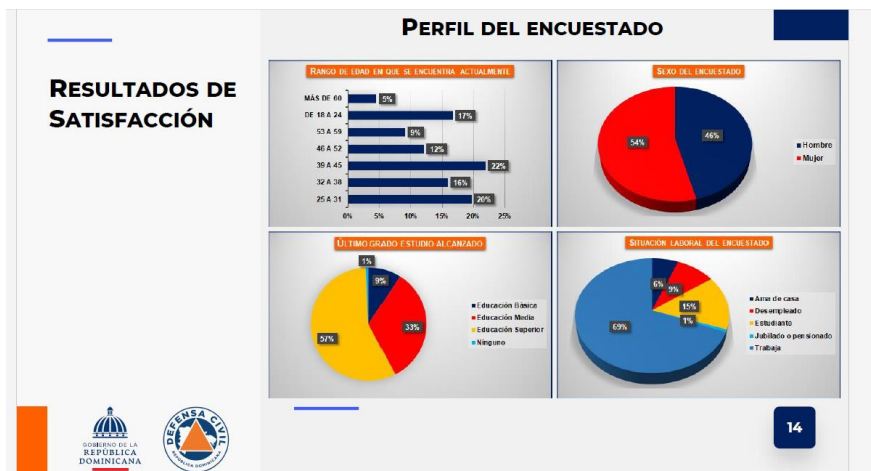


- Capture de la aplicación de la encuesta





- Informe de la aplicación de la encuesta





Evidencia Mejora 6

- Imágenes de aplicación de análisis FODA

Herramientas Vista MINUTA DE socialización de FODA II • Se guardó en Esta PC

MINUTA DEL ENCUENTRO PARA LA SOCIALIZACION DEL FODA Y SUS RESULTADOS			Facilitador/facilitadora <i>Fidelia Rincón</i>								
Hora de Inicio: 2:00 PM Fecha 10 / AGOSTO/2023	Hora final: 4:00 pm	Coordinador: unidad igualdad de género	Lugar: sala de situación de la Defensa Civil								
TEMA: SOCIALIZACION DEL FODA Y SUS RESULTADOS											
<p>Introducción</p> <p>Este encuentro se realizó en dos momentos el primero se trató todo lo relacionado al comité interdepartamental para la transversalización del enfoque de género institucional: se revisaron documentos, se ratificó los departamentos miembros del comité, se designó el presidente y coordinadora de la unidad</p> <p>El segundo momento se trabajó lo relacionado a la evaluación de las acciones a favor de la política de género que realiza la Defensa Civil, para la realización del segundo momento se realizó previo, una evaluación vía Internet sobre "actitudes hacia el enfoque de género" al personal de la sede central y a las/los regionales, provinciales y municipales</p> <p>Los resultados se analizaron según seis factores importante para la transversalización del enfoque de género.</p> <p>Resultado 1. Iguarmente de acuerdo en que las personas tienen los mismos derechos sin importar su orientación sexual.</p> <p>Resultado 2. Que en las cuestiones religiosas los simbolismos, las reglas y la normas estamos ligeramente bien y no deben ser cambiadas.</p> <p>Resultado 3. completamente de acuerdo que al momento de elegir parejas los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos, las normativas sociales no son adecuada en cuanto a que el hombre debe tomar la iniciativa.</p> <p>Resultado 4. Totalmente de acuerdo que las mujeres están más comprometidas por naturaleza que sus pares hombres al espacio de la familia y las ciudades que el espacio público, como el compromiso en el ámbito laboral.</p> <p>Resultado 5. totalmente de acuerdo que las mujeres están capacitadas para incursionar con éxito en el espacio público.</p> <p>Resultado 6. mínimamente de acuerdo en que las mujeres y los hombres tienen las mismas capacidades en el ámbito sexual, en la toma de decisiones, auto seguridad y libertad personal.</p> <p>Conclusión: Como se puede apreciar los resultados indican una actitud contradiatoria en cuanto a la transversalización del enfoque de género, por lo que se considera una oportunidad de mejora.</p> <p>Análisis de departamental de sus acciones a favor de la transversalización del enfoque de género.</p>											
<p>Después de socializar estos resultados con las/los representantes departamentos presentaron sus acciones:</p> <p>FORIALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En tecnología estamos certificados como institución en la NCRTB2 que facilita una navegación amigable por nuestra plataforma, especialmente personas con discapacidad, visual y auditiva. 2. Desde la escuela se realizan capacitaciones tomando en cuenta el lenguaje inclusivo y lengua de seña. 3. Desde comunicaciones se procura que las comunicaciones estén en lenguaje amigable, integrador y socializador del enfoque de igualdad de género. 4. Desde Operaciones nuestro mayor personal es el voluntariado que acepta sin discriminación de religión, nacionalidad, grupos vulnerables, la Defensa Civil cuenta con un comedor gratuito para todo su personal y personas vulnerables de los alrededores también se beneficia. DEBILIDADES: la estructura física, señales de emergencia no inclusiva. <p>OPORTUNIDADES: mejora y habilitación adecuada de la infraestructura escolar señalización inclusiva.</p> <p>AMENAZA: Se considera que los resultados de la valuación se deben admitir como amenaza.</p> <p>Se presentó una propuesta para aportar al plan de mejora. Para evidenciar los indicadores diversidad cultural y social de las/los ciudadanas clientes.</p> <p>Se definieron los indicadores y se realizó un sistema de registro y un listado para actividades para ser presentados a la máxima autoridad para su aprobación y ejecución.</p> <p>Los indicadores identificados.</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">1. Sexo</td> <td style="width: 50%; border: none;">2. Religión</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Femenino</td> <td style="border: none;">pertenece a una religión <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Masculino</td> <td style="border: none;">Otro</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Otro</td> <td style="border: none;">Prefero no decirlo</td> </tr> </table> <p>Presenta alguna discapacidad No <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> especifique</p> <p>Nacionalidad</p> <p>País de residencia</p> <p>Municipio</p> <p>Rango de Edad.</p> 				1. Sexo	2. Religión	Femenino	pertenece a una religión <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Masculino	Otro	Otro	Prefero no decirlo
1. Sexo	2. Religión										
Femenino	pertenece a una religión <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>										
Masculino	Otro										
Otro	Prefero no decirlo										

- Socialización de resultados



- Indicadores de medición

Los Indicadores identificados.

1. Sexo
 Femenino
 Masculino
 Otros
 Prefiero no decirlo

2. Religión
 pertenece a una religión Si ___ No ___

Presenta alguna discapacidad No ___ Si ___ especifique

Nacionalidad
 País de residencia
 Municipio
 Rango de Edad.

Los registros serán utilizados en la Recepción, departamento médico, recepción de la Escuela nación de Gestión de Riesgos.

La política de genero asumida por la Defensa Civil
 La Defensa Civil trabaja a favor de la transversalización del enfoque de igualdad de genero en las líneas de acción propuesta en el PLANEGIII correspondiente al tema cinco sobre medio ambiente y cambio climático.

- Evidencia de sistema de registro

PRESENTES									
Listados									
<p>① Yolanda H D.C. En 4/11/2019 509 461 8713 34/14 10/12/2019/10/12/2019</p> <p>② Yolanda F D.C. Inmigración 201 11/12/19 1/1 10/12/2019/10/12/2019</p> <p>③ Yaira Rocio F H.C. H.C. 10/12/19 501 11/12/19 1/1 10/12/2019/10/12/2019</p>									

Evidencia Mejora 7

- Instrumento de medición

Para el análisis cuantitativo fue calculada la frecuencia de respuesta de cada consultado por afirmación, por dimensión, formando una tabla de data tabulada.

Los resultados se muestran a través de gráficas, partiendo de un análisis general de los datos suministrados y llegando al análisis particular por dimensión evaluada.

La figura de abstención refleja el diferencial entre el muestreo y los encuestados.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

La encuesta de Clima que utilizamos fue desarrollada tomando en cuenta los factores organizacionales que pueden influir en el comportamiento de los/las colaboradores/as, los cuales lo dividimos en 22 dimensiones o factores y 91 premisas/afirmaciones que se pueden visualizar a través del SECAP.

SECCIÓN II

DEMOGRAFÍA DEL GRUPO SELECCIONADO:

La muestra seleccionada para la aplicación del estudio de clima organizacional representa los niveles y grupos ocupacionales clasificados según Manual General de Cargos Civiles Comunes Clasificados del Poder Ejecutivo, Grupo Ocupacional I, II, III, IV y V. Incluye todas las áreas que conforman la institución: directivos, asesores, sustantivas, operativas y de apoyo.

SECCIÓN III

DEFINICIONES:

¿QUÉ ES EL CLIMA ORGANIZACIONAL?

El Clima Organizacional son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

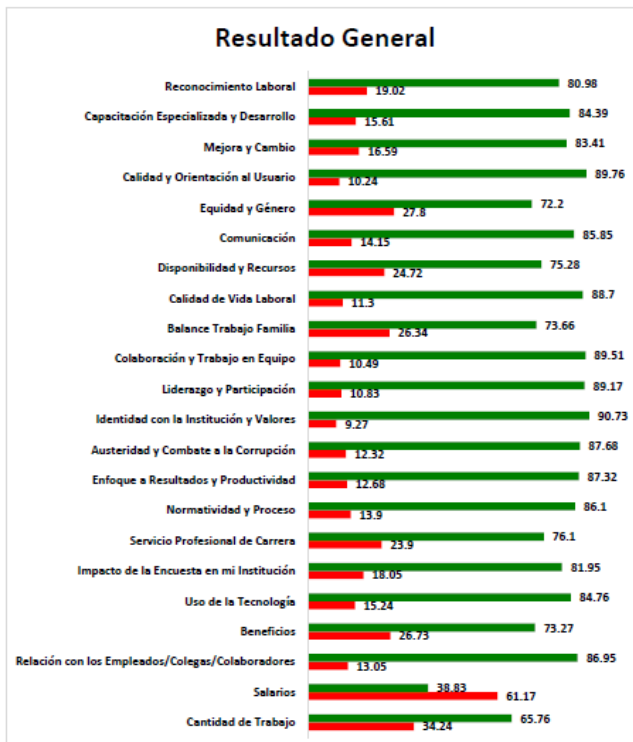
*Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional,
Oficina de la Defensa Civil, 2023.*



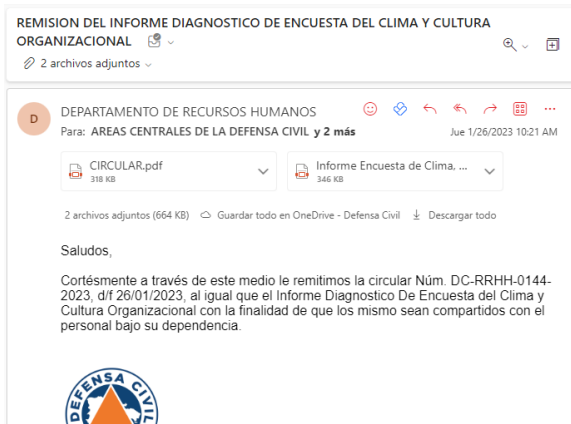
- Imágenes de aplicación de la muestra

ANÁLISIS DE LOS DATOS EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

INTERPRETACIÓN DE DATA POR DIMENSIONES:



- Imágenes de socialización



Evidencia Mejora 8

- Evidencias de la labor que realiza la Defensa Civil



Escrito por:
Jessen Sánchez

DEFENSA CIVIL								
DEPARTAMENTO DE OPERACIONES								
DIVISION DE COMUNICACIONES								
FORMULARIO DE REPORTE Y CONTROL DE LLUVIAS								
FECHA: 18/06/2019		VÁLIDO DESDE: 7:00		HASTA: 7:00		CONDICION DEL TIEMPO		
N°	PROVINCIA	LLUVIAS			INUNDACION		LADO	VICIADO
		LEVE	MODERADA	FUERTE	SI	NO		
1	AZUA							X
2	BAHORUCO							X
3	BARAHONA							X
4	DAABON							X
5	DISTRITO NACIONAL							X
6	DUARTE						X	X
7	EL SEIBO							X
8	ELIAS PIAA						X	
9	ESPALLAT, MOCA	X						
10	HATO MAYOR						X	
11	HERMANAS						X	
12	INDEPENDENCIA							X
13	LA ALTAGRACIA						X	
14	LA ROMANA							X
15	LA VEGA						X	
16	MAO VALVERDE						X	X
17	MARIA TRINIDAD						X	
18	MONSEÑOR NOVEL						X	
19	MONTE CRISTI							X
20	MONTE PLATA						X	
21	PEDERNALES						X	
22	PERAVIA						X	
23	PUERTO PLATA						X	
24	SAMANA						X	
25	SAN CRISTOBAL							X
26	SAN JOSE DE OCOA						X	
27	SAN JUAN DE LA							X
28	SAN PEDRO DE						X	
29	SANCHEZ RAMIREZ						X	
30	SANTIAGO						X	
31	SANTO DOMINGO						X	
32	TOTALES	1	0	0	0	0	16	15

OPERADOR DE TURNO: Alberto Ramirez
SUPERVISOR: Alan Cr stophar Brito Avila

RV - Formularios de las diferentes Secciones y Divisiones del Departamento de Operaciones (3).zip (copia de evaluación)

Nombre	Tamaño	Comprimido	Tipo
..			Carpeta de archivos
1895.png	27.954	27.954	Archivo PNG
Caja de herramientas baja.pdf	19.677.131	19.677.131	Documento Adobe Acrobat
DEFENSA CIVIL.docx	74.969	74.969	Documento de Microsoft Word
El-manual-Esfera-2018-ES.pdf	3.601.472	3.601.472	Documento Adobe Acrobat
fomulario control de salida de emergencias.xlsx	142.542	142.542	Hoja de c�culo de Microsoft Excel
FORMULARIO DE NIÑOS EXTRAVIADOS operativo altagraciano higuey.doc	75.776	45.766	Documento de Microsoft Word 97-2003
Formulario Sala.docx	939.744	939.744	Documento de Microsoft Word
IMG_7C75679E3081-1.jpeg	407.655	208.902	Archivo JPEG
link carnet.txt	128	128	Documento de texto
link de voluntario.txt	41	41	Documento de texto
reporte de la lluvias 18-06-2019.xlsx	69.867	69.867	Hoja de c�culo de Microsoft Excel
Screenshot 2023-03-15 101837.png	46.936	46.936	Archivo PNG
Screenshot 2023-08-02 075643.png	245.104	245.104	Archivo PNG
Screenshot 2023-08-02 080004.png	57.362	57.362	Archivo PNG
Screenshot 2023-08-02 080103.png	96.586	96.586	Archivo PNG
Screenshot 2023-08-02 080135.png	119.944	119.944	Archivo PNG
Screenshot 2023-08-02 080837.png	32.571	32.571	Archivo PNG
Screenshot 2023-08-02 081140.png	35.667	35.667	Archivo PNG
Screenshot 2023-08-02 081237.png	34.163	34.163	Archivo PNG
Screenshot 2023-08-02 081238.png	156.268	156.268	Archivo PNG

- Informe realizado

DUARTE	5:47 PM 18/05/2023	Jornada de Desactivación y corte de árbol	Duarte	Participación de una jornada de corte y desactivación en el Hospital regional con Vicente de Paul.
ELIAS PIRA	7:09 PM 18/05/2023	Accidente de Tránsito	Elias Pira	Ocurrió un accidente de tránsito entre dos vehículos las cuales se impactaron donde dos personas resultaron atropadas y con lesiones.
SAN PEDRO DE MACORIS	7:58 PM 18/05/2023	Capacitación	San Pedro de Macoris	Capacitación impartida en la estación de bomberos convocada en el congreso internacional de jefes de cuerpos de bomberos.
PUERTO PLATA	8:28 PM 18/05/2023	Río desbordado	Puerto Plata	Debido a las fuertes lluvias el Río Camero y Ríoarriba se encuentran desbordados. Todo volvió a la normalidad.
PEREVA	8:45 PM 18/05/2023	Accidente de tránsito		Ocurrió un accidente de tránsito donde un vehículo marca Nissan color blanco placa AS97840 impactó una motocicleta donde el conductor sufrió heridas la cual este se trasladó con su hijo lo que falleció al instante.

Oficina Civil-Quemáidas

SAN PEDRO DE MACORIS	8:53 PM 18/05/2023	Incendio Forestal	La Autoría del este	Ocurrió un incendio en la localidad de alemán. No contesta.
----------------------	-----------------------	-------------------	---------------------	--

Oficina Civil-Quemáidas

REPORTE Y CONTROL DE LLUVIAS
05 DE MARZO 2023
00:00 PM

Océano Atlántico
Mar Caribe

25 °C

Max: 28 °C
Min: 22 °C

Humedad: 75%

Velocidad: 10 km/h

Clima

Atmósfera: 21 °C

Presión: 1013 hPa

Oficina Civil-Quemáidas

- Imágenes de la socialización de resultados





Evidencia Mejora 10

- Instrumento de levantamiento de datos

Word Cuestionario de Clientes externos-2023... [Abrir en Word](#) [Descargar](#) [Guardar en OneDrive](#) [Ocultar correo electrónico](#)

Word [Modo de accesibilidad](#) [Imprimir](#) [Buscar](#) [Lector inmersivo](#) ...

P.2 ¿COMO VALORA USTED...?

FIABILIDAD	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
P2.1 La confianza en la atención brindada												
P2.2 El cumplimiento de los plazos de realización de la gestión												

P.3 ¿COMO VALORA USTED...?

CAPACIDAD DE RESPUESTA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
P3.1 El tiempo de espera para confirmar la recepción de su solicitud.												
P3.2 El tiempo que tarda el área en entregar el servicio solicitado												
P3.3 El interés mostrado por el área para dar respuesta al servicio solicitado												

Página 1 de 3 100% Proporcionar comentarios a Microsoft

Fwd: Documentos importantes - Encuesta Institucional de Satisfacción de Usuarios

Parte del contenido de este mensaje se ha bloqueado porque el remitente no está en la lista de remitentes seguros.
 Confío en el contenido de garciaidazdarwin@gmail.com.
 | [Mostrar contenido bloqueado](#)

DD Darwin Garc garciaidazdarwin@gmail.com
 Para: DÈPAR... y 2 más Vie 5/5/2023 8:55 AM

- [Cuestionario Servicios en Lin...](#) 136 KB
- [Cuestionario de Clientes exte...](#) 53 KB
- [Cuestionario de Encuesta Ser...](#) 38 KB
- [Ficha Técnica modelo-2023.d...](#) 14 KB
- [ejemplo_programacion.pdf](#) 219 KB
- [Ejemplo de informe-2023.docx](#)

Word Cuestionario de Clientes externos-2023... Abrir en Word Descargar Guardar en OneDrive Ocultar correo electrónico

Word Modo de accesibilidad Imprimir Buscar Lector Inmersivo

SEGURIDAD		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
P4.1	El trato que le ha dado el personal												
P4.2	La profesionalidad del personal que le atendió (capacidad o competencia de quien presta el servicio)												

P.5 ¿COMO VALORA USTED...?

EMPATIA		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
P5.1	La información proporcionada sobre el servicio fue de utilidad y suficiente												
P5.2	El horario de atención												
P5.3	Facilidad de comunicación con la unidad												

P.6 ¿El servicio recibido, le ha parecido mucho mejor, mejor, peor o mucho peor que lo que usted esperaba?

Mucho Mejor	Mejor	Igual (No leer)	Peor	Mucho Peor	No contesta
1	2	3	4	5	99

Fwd: Documentos importantes - Encuesta Institucional de Satisfacción de Usuarios

Parte del contenido de este mensaje se ha bloqueado porque el remitente no está en la lista de remitentes seguros. Confío en el contenido de garciaiazdarwin@gmail.com. | Mostrar contenido bloqueado

DD Darwin Garc <garciaiazdarwin@gmail.com>
Para: DEPAR... y 2 más Vie 5/5/2023 8:55 AM

- Cuestionario Servicios en Lín... 136 KB
- Cuestionario de Clientes exte... 53 KB
- Cuestionario de Encuesta Ser... 63 KB
- Ficha Técnica modelo-2023.d... 14 KB
- ejemplo_programacion.pdf 219 KB

- Informe de encuesta

Encuesta de Satisfacción a Usuarios de los Servicios Públicos ofrecidos

Junio 2023




GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

DEFENSA CIVIL

RESULTADOS DE SATISFACCIÓN

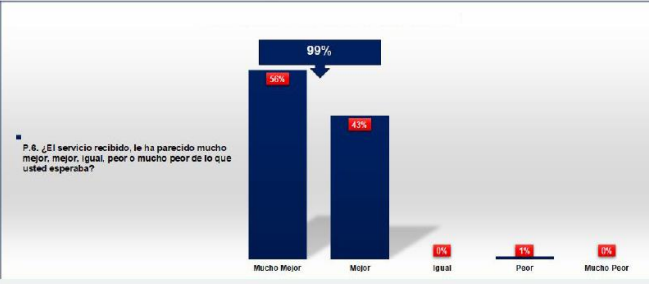
SATISFECHO




97%

SERVICIO ESPERADO

P.6. ¿El servicio recibido, le ha parecido mucho mejor, mejor, igual, peor o mucho peor de lo que usted esperaba?



Categoría	Porcentaje
Mucho Mejor	56%
Mejor	43%
Igual	1%
Peor	1%
Mucho Peor	1%
Total (Mejor y Mucho Mejor)	99%



21

EXPECTATIVA SERVICIOS PRESENCIALES

SATISFECHO



99%

El 99% del servicio recibido es "mejor" o "mucho mejor" de lo que esperaba




26

- Imagen de socialización



Evidencia Mejora 11

- Acuerdo previo al taller

<p>MEDICIÓN DE LOS AVANCES DEL PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA ESCUELA NACIONAL DE GESTIÓN DE RIESGOS (ENAGER) Y SU ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN.</p> <p>ÁMBITO DE TRABAJO DE LA COLABORACIÓN ENTRE LA ESCUELA NACIONAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y LA ESCUELA NACIONAL DE PROTECCIÓN CIVIL DE ESPAÑA.</p> <p>ANTECEDENTES</p> <p>Dado que, por su ubicación geográfica de la República Dominicana, la formación y capacitación en gestión de riesgos ante desastres son el pilar fundamental para el desarrollo de las capacidades de los integrantes del Sistema Nacional de Prevención, Mitigación y Respuesta en todos sus niveles. Además, resulta necesario asegurar la existencia de mecanismos institucionales que garanticen que el conocimiento llegue a toda la población, promoviendo las acciones correspondientes para la reducción del riesgo, la preparación, la respuesta y la recuperación post-desastre. Por este motivo se ha buscado contar con un centro de formación y capacitación para las acciones del sistema.</p> <p>En fecha 16 de julio del 2022, mediante el Decreto 364-22, se crea la Escuela Nacional de Gestión de Riesgos (ENAGER), como instancia adscrita a la Comisión Nacional de Emergencia y a la Defensa Civil, con el objetivo principal de capacitar al personal voluntario y técnico de la Defensa Civil, así como los actores relevantes de las instituciones públicas y privadas del país que atienden la gestión de riesgos ante desastres.</p> <p>En el 2022, el gobierno identificó la necesidad de formular un Plan Nacional de Capacitación para consultar una estrategia de formación en gestión de riesgos de desastres para la República Dominicana a nivel nacional, regional, provincial, local y asociada, con el fin de fortalecer y sustentar las capacidades de los actores relevantes.</p> <p>La formulación de este Plan Nacional de Capacitación en Gestión de Riesgos de Desastres se enmarca en el "Proyecto para el Fortalecimiento de los Estructos Organizacionales Funcionales de la Gestión de Riesgos ante Desastres en la República Dominicana", financiado por la Unión Europea dentro del Programa de Gestión de Riesgos de Desastres (REGD) 2022-2024. Este plan ha sido implementado en sus primeros 3 años de ejecución.</p> <p>En la actualidad, la Comisión Nacional de Emergencia y el viceministerio de cooperación internacional ejecuta el proyecto para el Fortalecimiento de la Gestión de Riesgos ante Desastres en la República Dominicana y financiado por la Unión Europea, tiene por objetivo fortalecer la ENAGER y lograr su proyección regional de la misma, sin embargo, no se cuenta con una medición de los resultados obtenidos a la fecha, ni con recomendaciones que permitan evaluar el nivel de impacto de las acciones, proyectos y programas que se ejecutan. Por este motivo el marco del proyecto PROGER se anexa a la ENAGER en el desarrollo de una asistencia técnica que facilite la medición, visibilice los factores incidencias en los resultados y formule recomendaciones que permitan evaluar el nivel.</p>	<p>A fin de obtener un diagnóstico de la situación actual de la ENAGER, basado en una experticia probada, en el año 2022, la Comisión Nacional de Emergencia, realiza esfuerzos para lograr colaboraciones y acuerdos que permitan fortalecer y mejorar los servicios que ofrece. Por esta razón se desarrolla una iniciativa de trabajo bilateral con la Escuela Nacional de Protección Civil de España (ENPC), vinculado al desarrollo de las acciones realizadas en el presente programa del proyecto PROGER en apoyo a la ENAGER, se ha identificado formar un marco de colaboración tripartito entre la ENPC-ENAGER-PROGER.</p> <p>OBJETIVO GENERAL DE LA COLABORACIÓN:</p> <p>Medir el avance del Plan Nacional de Capacitación de la Escuela Nacional de Gestión de Riesgos (ENAGER), su estrategia de implementación y los resultados alcanzados en los últimos 5 años, en efecto del aumento de las capacidades de los actores del sistema nacional de prevención, mitigación y respuesta, además de formular recomendaciones de mejoramiento que permitan evaluar el nivel de la Escuela.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Investigar y analizar el avance y el impacto del plan estratégico y el plan nacional de capacitación y diagnosticar la condición actual de su implementación.</p> <p>Identificar el estado (estructural, condiciones operativas actuales o buenas prácticas que permitan, elevar las capacidades y proyección regional de la ENAGER.</p> <p>Formular recomendaciones y acciones a aplicar de la escuela de protección civil de España que permitan incrementar las capacidades y potenciar a nivel nacional y regional, como herramienta para el fortalecimiento de la gestión de riesgos y la toma de decisiones.</p> <p>RESULTADOS ESPERADOS</p> <p>Resultado 1:</p> <p>Realizar la medición y análisis del avance de la ENAGER del plan estratégico y plan de capacitación en relación al</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento en relación al ciclo de la gestión de riesgo. • Clereza formativa y su certificación. • Eficacia y efecto dirigido al nivel local. • Fortalecimiento de actores en el ámbito público y privado. • Estructura de roles y tareas de capacitación a partir de nuevas instancias creadas como son el Sistema Integrado Nacional de Información, Instituto Geográfico Nacional, Servicio Nacional de Salud entre otros. • Pasar recomendaciones y determinar los hallazgos (en el sistema nacional de actores, programación de los componentes entre otros). • Avances en la implementación del plan en áreas con otros actores. • Número y pertinencia de actores y actores capacitados. • Logro en la actualización de conocimiento adquirido. • Evaluación de la estructura organizacional y capacidades de la ENAGER al servicio de las capacitaciones. • Contribución de la plataforma del E-learning para el desarrollo del plan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la adaptación de los usuarios en las modalidades de implementación de los cursos. • Capacidad tecnológica y equipos necesarios para las capacitaciones y el funcionamiento. • Análisis de las condiciones financieras y limitantes para la proyección regional. • Sostenibilidad de la ENAGER. <p>Resultado 2:</p> <p>Documento con la medición y análisis del plan estratégico de la ENAGER y sus recomendaciones necesarias para elevar su nivel, lugar, fortalecimiento y potenciar su proyección a nivel regional.</p> <p>Presentación de los resultados a los actores relevantes.</p> <p>METODOLOGÍA</p> <p>Se realizó la evaluación cuantitativa y cualitativa por parte del equipo de la ENPC en coordinación con la ENAGER y la Unidad Operativa de PROGER, por diferentes fuentes de información, serán utilizadas entre ellas las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultas y entrevistas con actores relevantes. • Capacitaciones y talleres con la ENAGER. Beneficiarios, facilitadores de capacitación. • Recopilación y procesamiento de información primaria y secundaria. • Recopilación y procesamiento de evaluaciones elaboradas anteriormente. <p>PRODUCTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento electrónico de la medición. • Sesión de presentación de resultados del Informe final. <p>PLAZO DE EJECUCIÓN</p> <p>Máximo 3 meses.</p> <p>FINANCIAMIENTO</p> <p>Se apoyará los gastos de logística de la ejecución de acciones, con el financiamiento de acuerdo al presupuesto establecido en la línea presupuestaria del proyecto PROGER para esta actividad.</p> <p>CONSIDERACIONES</p> <p>Misión de trabajo técnico para el conocimiento del funcionamiento operativo de la Escuela Nacional de Protección Civil y sus instalaciones en España. Formalización de compromiso de colaboración tripartito ENPC-ENAGER-PROGER.</p>
---	---	---

DECLARACIÓN DE INTENCIONES

para la colaboración técnica
entre la Dirección General de Protección Civil y Emergencias de España
y la Comisión Nacional de Emergencias de la República Dominicana
en el marco del Proyecto Para El Fortalecimiento De La Gestión De Riesgo Ante
Desastres

De una parte, la COMISION NACIONAL DE EMERGENCIAS DE LA REPUBLICA DOMINICANA, (CNE), organo directivo dependiente del Ministerio de la Presidencia, con sede y oficinas principales en la Calle Ortega y Gasset # 1, Esq. Pepillo Salcedo, Plaza de la Salud, al lado de OPS, Edificio de la Comisión Nacional de Emergencia, 2da Planta, Ensanche La Fe, Distrito Nacional, República Dominicana, teléfono 809-472-8614, Registro Nacional de Contribuyentes RNC No. No.4-30-00891-5, debidamente representada por su Presidente y Director Ejecutivo, Don Juan Cesario Sala Rosario, designado mediante decreto número 239-21 del 15 de abril de 2021.

De otra parte: La DIRECCIÓN GENERAL DE PROTECCIÓN CIVIL Y EMERGENCIAS DE ESPAÑA (DGPCYE), órgano directivo perteneciente a la Subsecretaría del Ministerio del Interior de España, con sede en la calle Quintiliano 21, 28002 Madrid (en lo sucesivo, "DGPCYE"), debidamente representada por su Director General, D. Leonardo Marcos González, designado mediante Real Decreto 175/2020, de 28 de enero;

formular recomendaciones de mejora pertinentes que permitan elevar el nivel de la Escuela.

Segundo. La DGPCYE está interesada en prestar asistencia técnica para la medición de esos avances a través de su Escuela Nacional de Protección Civil (en lo sucesivo "ENPC").

Tercero. Se prevé que esa asistencia técnica consista en la realización de una evaluación cuantitativa y cualitativa por parte del equipo de la ENPC, en coordinación con la ESNAGERI, que conste de los siguientes pasos:

- Consultas y entrevistas con actores relevantes.
- Sesiones de trabajo con la ESNAGERI y otros actores.
- Recopilación y procesamiento de información primaria y secundaria.
- Recopilación y procesamiento de informes elaborados anteriormente.

La ESNAGERI se compromete a facilitar todos los aspectos técnicos y logísticos necesarios a tal fin.

PROGERI, brindará acompañamiento y seguimiento a estas acciones, además financiará los costos logísticos de las reuniones para consultas y entrevistas.

Cuarto. Ambas Partes se esforzarán por encontrar fuentes adecuadas de financiación adicionales a las que provee el proyecto Progeri, que permitan llevar a cabo las actividades que se planifiquen en el marco de esta asistencia técnica, así como las que puedan surgir en el futuro como resultado de la colaboración entre ambas Partes.

Quinto. El producto esperado será un documento en versión electrónica (y física) de la medición de los avances y una sesión de presentación de los resultados relevantes del

Página 1 de 3

- Imagen de taller





Evidencia Mejora 12

- Imágenes de reuniones





Reunión con los provinciales sobre la Ley de Gestión de Riesgo



reunión con grupo de interés.

