

GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

---

Consejo Nacional de la Persona  
Envejeciente

**1er. Informe de  
avances del Plan de  
Mejora Institucional  
Enero – junio 2023**

---

## RESUMEN EJECUTIVO

El Consejo Nacional de la Persona Envejeciente CONAPE, en cumplimiento o con el Decreto No. 211- 10, el cual declara de carácter obligatorio la aplicación del modelo CAF (Common Assesment Framework), ha realizado el autodiagnóstico correspondiente al 2022, acompañado de los representantes del comité de calidad institucional y con el apoyo de los directivos de las áreas involucradas, Este ejercicio se ha llevado a cabo a través de una serie de jornadas de trabajo, utilizando una metodología participativa. En este orden, hemos empleado la Guía CAF, identificando los puntos fuertes en cada uno de sus 9 criterios, así como la determinación de las áreas de mejora, para la posterior aplicación de acciones que eleven los niveles de calidad de nuestros procesos y de los resultados proyectados.

Plan de Mejora Institucional El Plan de Mejora Institucional es uno de los subindicadores del SISMAP. Para dar respuesta a lo anterior, se requiere la elaboración de dos informes, uno que contemple la ejecución de al menos el 50% de las acciones propuestas, para un valor de 80% en el SISMAP, y otro que contemple un 85%, para un valor de un 100% en dicho Sistema. A partir de la autoevaluación CAF de noviembre de 2020 se elaboró el Plan de Mejora 2023. El primer informe sobre el avance del citado plan a julio 2023, cuenta con un cumplimiento de un 60%. Para el segundo informe de avance, la institución tiene como objetivo superar el 85% de cumplimiento del plan.

El Consejo Nacional de la Persona Envejeciente, organizado por la ley 352-98 del año 1998, es la entidad responsable de diseñar las políticas nacionales a favor del adulto mayor. Esta ley y su reglamento tienen como objetivo sentar las bases institucionales y establecer procedimientos de protección integral a los adultos mayores, sus derechos a una vida activa, productiva y participativa, donde se respete su dignidad, libertad, convivencia familiar y comunitaria, a la recreación, a la cultura y a la igualdad.

El presente informe tiene como objetivo, presentar los avances logrados en el Marco Común de Evaluación (CAF); así como las evidencias que dan soporte a los logros alcanzados por el Consejo Nacional de la Persona Envejeciente, CONAPE, con el compromiso de crear mejores prácticas en la gestión y mejora continua.

## I Seguimiento a la ejecución del plan de mejora:

Para el año 2023, de las 9 áreas de mejoras que conforman el Plan de Mejora CAF, se presentan los siguientes avances y evidencias:



Consejo Nacional de la Persona Envejeciente												
CONAPE												
PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL												
No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	1	Subcriterio 1.2.5 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.	No se cuenta con certificaciones en gestión de la Calidad.	Tratar de conseguir la certificación	Lograr la Certificación	Completar los procesos y procedimiento,	Enero	Diciembre	Recursos Financieros	Cantidad de actividades realizadas	Calidad y Desarrollo organizacional	
2	1	1.2.7 Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.	No se cuenta con una política o protocolo, que aseguren las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.	obtener las políticas y los procedimientos adecuados a cada proceso	Lograr obtener en la mayoría de las áreas los protocolos políticos para el desarrollo de los procesos	Elaborar las políticas y procedimiento	Febrero	Abril	Recursos Humanos	Cantidad de actividades realizadas	Calidad y Desarrollo organizacional	
3	1	1.4.1 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.	No se cuenta con un manual de monitoreo y seguimiento de cómo identificar las necesidades de los diferentes grupos de interés.	Socialización y reuniones bilaterales con los sectores y representantes vinculados	Conocer las demandas de los sectores que trabajan con adultos mayores	Reuniones para apertura a dialogo	Abril	Diciembre	Recursos Humanos	Cantidad de actividades realizadas	Recursos Humanos	
4	2	2.4.5 Asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.	No se evidencia un mecanismo para asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.	Analizar el plan de compras a los fines de ajustar la ejecución en las cuentas programadas	Ajustar el plan de compras para que se pueda ejecutar según planificación	Reuniones con los departamentos relacionados a los fines de tener mejor compenetración con la planificación	Marzo	Abril	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos	Cantidad de actividades realizadas	Dir. Administrativa y Financiera	

5	3	3.1 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.	No se cuenta con un manual de cargos por competencias actualizado.	Diseñar Matriz de la Gestión de los Recursos Humanos por competencias	Diseñar matriz de Gestión de los Recursos Humanos basado en competencias	Realizar jornadas de trabajo para diseñar la Matriz de Gestión de los Recursos Humanos por Competencias	Junio	Diciembre	Recursos Humanos	Cantidad de actividades realizadas	Recursos Humanos	
6	3	3.1 5 Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.	No hay seguimiento al desarrollo de la carrera profesional basada en el criterio de mérito con la realización de promociones y/o ascensos, tomando en cuenta el rendimiento y las evaluaciones de desempeño	Diseñar e implementar la política y procedimiento para el desarrollo de la carrera profesional	Diseñar una política y procedimiento para el desarrollo de la carrera profesional	Realizar mesas de trabajo para Diseñar e implementar la política y procedimiento para el desarrollo de la carrera profesional	Junio	diciembre	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financiero	Cantidad de actividades realizadas	RRHH y Dirección de Planificación y Desarrollo	
7	3	3.1 7 Aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, mediante el establecimiento de una unidad de género, datos o estadísticas desagregados por sexo, en cuanto a: la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.	No se dispone de una política de género	Diseñar política y procedimiento para una gestión eficaz de los recursos humanos	Diseñar una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización	Realizar propuesta para la política con los actores principales para diseñar líneas de acción	Agosto	Diciembre	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financiero	Cantidad de actividades realizadas	RRHH y Dirección de Planificación y Desarrollo	
8	3	3.2 6 Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.	No contamos con la política y procedimiento para la movilidad interna a fin de poder mantener un buen clima laboral.	Implementar procedimiento que permita cuantificar los recursos humanos y sus capacidades a fin de promover la movilidad interna y externa	Potenciar los recursos de la institución y el rendimiento del personal en las áreas	Reuniones con la Dirección Ejecutiva, de Planificación y Desarrollo para indentificar los parámetros, a fines de promover la movilidad interna y externa.	Julio	Diciembre	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financiero	Cantidad de actividades realizadas	RRHH, Dirección Ejecutiva y Dirección de Planificación y Desarrollo	
9	3	3.2 8 Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	La Institución no cuenta con una planificación de las actividades formativas en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	Realizar un plan de acción	Desarrollar en los servidores técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	Reuniones trabajo	Junio	Diciembre	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financiero	Cantidad de actividades realizadas	RRHH, Dirección Ejecutiva, Dirección de Planificación y Desarrollo, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	

10	3	3.2 9 Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.	No contamos con la política y procedimiento para medir el impacto de las capacitaciones. No contamos con la Política de Gestión del Conocimiento.	Diseñar una herramienta para medir el impacto de las capacitaciones y su aplicación a la institución	Diseñar una herramienta para medir el impacto en las capacitaciones y el monitoreo del costo beneficio para la institución	Reuniones de trabajo para diseñar la estrategia de medición de los programas formativos	Septiembre	Diciembre	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financiero	Cantidad de actividades realizadas	RRHH, Dirección Ejecutiva y Dirección de Planificación y Desarrollo
11	3	3.3 8 Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.	No se cuenta con una política para apoyar a los empleados con discapacidades o desfavorecidos.	Establecer acciones para apoyar a los empleados desfavorecidos o con discapacidad	Establecer una estrategia para apoyar al personal desfavorecido o con discapacidad	Reuniones para establecer los criterios de apoyo al personal desfavorecido o con discapacidad	Marzo	Diciembre	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financiero	Cantidad de actividades realizadas	RRHH, Dirección de Planificación y Desarrollo y todas las áreas o departamentos
12	3	3.3 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).	No se cuenta con un programa o plan de recompensa o beneficios.	Identificar acciones para la creación del plan de recompensas y apoyo a las actividades de integración	Promover una cultura de integración, compensación y apoyo a las personas	Reuniones de trabajo con las áreas vinculantes	Abril	Diciembre	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financiero	Cantidad de actividades realizadas	RRHH, Dirección de Planificación y Desarrollo
13	4	4.1 5 Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el guía laboral y publica sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.	No se cuenta con el procedimiento para la socialización y difusión de los resultados y la implementación de la encuesta del clima organizacional.	Diseñar el procedimiento para dar continuidad a los resultados de la encuesta de clima organizacional y medir su impacto a la hora de la implementación	Diseñar un procedimiento para la realización de encuestas sobre la guía laboral	Reuniones de trabajo para desarrollar una herramienta de apoyo	Febrero	Diciembre	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financiero	Cantidad de actividades realizadas	RRHH, Dirección de Planificación y Desarrollo
14	4	4.1 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).	No se dispone una política para recompensar a los servidores, del mismo modo, no se cuenta con un plan de acción para reforzar actividades sociales, deportivas y fomentar el bienestar de las personas	Crear una herramienta de medición del conocimiento de la organización	Diseñar el protocolo para el monitoreo de información de la organización	Sesiones de trabajo para diseñar la herramienta	Febrero	Diciembre	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financiero	Cantidad de actividades realizadas	RRHH, Departamento de Tecnología



15	4	4.2.4 Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad, como, por ejemplo, el catálogo de servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano.	No se cuenta con un protocolo para implementar normativas de control de calidad de nuestros servicios.	Identificar las acciones que apoyen el diseño de una política y procedimiento y procedimiento para la diversidad y gestión de género	Abrir el diálogo con miras a diseñar política de género	Realizar reuniones internas y establecer contacto con otras instituciones para conocer su acciones en materia de diversidad y género	Junio	enero	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financiero	Cantidad de actividades realizadas	RRHH
16	4	4.4.5 Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.	Realizar las políticas y procedimientos para las capacitaciones.	Crear una herramienta de medición del conocimiento de la organización	Diseñar el protocolo para el monitoreo de información de la organización	Sesiones de trabajo para diseñar la herramienta	Enero	Septiembre	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financiero	Cantidad de actividades realizadas	Dirección Administrativo Financiero, División de Compras, Comisión para la selección del reconocimiento al personal y las áreas.
17	4	4.5.7 Toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC, por ejemplo, la gestión de residuos de cartuchos, accesibilidad reducida por parte de usuarios con discapacidades y usuarios en necesidad de elevar sus destrezas para trabajo en ambiente electrónico, etc.	Debemos crear una política de mejora ambiental con los residuos (ver alguna empresa que los rellene o alguna idea parecida)	Concientizar la importancia del impacto socioeconómico	Crear conciencia del impacto socioeconómico	Crear las políticas y generar alianzas con instituciones que promuevan la mejoras,	Enero	Diciembre	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financiero	Cantidad de actividades realizadas	Tecnología de la Información
18	5	5.1.7 Establecer 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.).	Conclusión e implementación de la Carta Compromiso en coordinación con el Órgano Rector.	Obtener la validación de la carta compromiso	Obtener la información de los usuario para mejorar	obtener la carta compromiso implementada	Junio	Noviembre	Computadora, sesiones de trabajo	Cantidad de actividades realizadas	Dirección Ejecutiva, RRHH, Dirección de Planificación y Desarrollo.
19	6	6.1.2.3 Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).	El CONAPE no cuenta con una medición con los parámetros de tiempo de entrega de los productos y servicios.	Lograr medir todos los parámetros tomando en cuenta el tiempo	Lograr tener una herramienta para la medición	Crear el procedimiento con los parámetros por los productos y servicios	Mayo	Junio	Computadora, sesiones de trabajo	Cantidad de actividades realizadas	Desarrollo Institucional y Calidad en al Gestión

20	6	6.2.1.2 Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.	A los fines de mejorar nuestros servicios necesitamos las herramientas necesarias, como son computadoras, un vehículo asignado al Depto. colulares (Flotas), tablets, y otros, a los fines de asistir de manera oportuna y de calidad a nuestros mayores que nos visitan, e instalar cubículos para mayor privacidad de los usuarios.	Cubrir la demanda de servicios a su totalidad	Tener las herramienta y el presupuesto disponible, para lograr servicios de calidad	Asignar presupuesto, revisar los procesos de compras, planificar con los departamentos sus necesidades	Marzo	Diciembre	Recursos tecnológicos, Recursos Humanos, Recursos Financieros	Cantidad de actividades realizadas	Division de Compras y Contrataciones	
21	6	6.2.1.4 Cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).	No se cuenta con carta compromiso al ciudadano.	obtener las políticas y los procedimientos adecuados a cada proceso	Lograr obtener en la mayoría de las áreas los protocolos políticas para el desarrollo de los procesos	Elaborar las políticas y procedimiento	Mayo	Junio	Computadora, sesiones de trabajo	Cantidad de actividades realizadas	Desarrollo Institucional y Calidad en al Gestion	
22	7	7.1.4.1 Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.	No contamos con un sistema de carrera como establece la Ley 41-08 y sus reglamentos de aplicación	Diseñar un plan para el desarrollo sistemático de la carrera y competencias	Identificar posibles recursos para el desarrollo de la carrera y competencias	Reuniones con las áreas vinculantes	Julio	febrero	Computadoras, proyector, internet	Cantidad de actividades realizadas	RRHH	
23	7	7.2.1.1 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.).	La institución no cuenta con una política, procedimiento o sistema para establecer o medir la rotación del personal, absentismo, número de quejas entre otros	Diseñar una herramienta para medir el impacto de las capacitaciones y su aplicación a la institución	Construir la herramienta que permita medir la rotación del personal, absentismo, número de quejas entre otros.	Reuniones con las áreas vinculantes y analizar otros modelos implementados en otras instituciones.	Agosto	Diciembre	Computadoras, proyector, internet	Cantidad de actividades realizadas	RRHH, Dirección de Planificación y Desarrollo y todas las áreas o departamentos	
24	7	7.2.2.4 Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos..	No se dispone de una política de reconocimiento al personal y las áreas.	Socializar, difundir e implementar la política de reconocimiento al personal	Crear una herramienta que permita dar seguimiento a los resultados y otros criterios contemplados para el reconocimiento al personal y las áreas	Reuniones, correos para socializar e informes de implementación.	Enero	Septiembre	Computadoras, proyector, internet, medallas, placas de reconocimiento y otros insumos.	Cantidad de actividades realizadas	Dirección Administrativo Financiero, División de Compras, Comisión para la selección del reconocimiento al personal y las áreas.	

25	8	8.1.3 Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.	No se evidencian acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventajas aparte de las realizadas a la población objetivo.	Realizar Jornadas de inclusión y actividades intergenerales que promuevan las diversidades de los adultos mayor	integrar las diversidades en la sociedad	Actividades Recreativa	Enero	Diciembre	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financieros	Cantidad de actividades realizadas	Dir. Desarrollo Integral y Protección al Adulto Mayor	
26	8	8.1.4 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.	No hay estudios respecto al impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad. Sin embargo hay acciones puntuales y programas que promueven el desarrollo de la comunidad, mas no han sido medidos.	Adquirir las capacidades	identificar el desarrollo económico de la población	Buscar el personal y las herramientas	Febrero	Diciembre	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financieros	Cantidad de actividades realizadas	Dir. Desarrollo Integral y Protección al Adulto Mayor	
27	8	8.2.1 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).	Se debe crear una política o procedimiento que promueva la contratación de empresas con perfil de responsabilidad social exigiendo normas de calidad vinculadas a la producción responsable.	Adquirir productos que aporte al medio ambiente	Proteger al medio ambiente	Incluir en la fichas técnicas de los productos a comprar por la institución, el cumplimiento de normas relativas a la protección medio ambiental en los casos que apliquen	Marzo	Diciembre	Recursos tecnológicos, Recursos Humanos, Recursos Financieros	Cantidad de actividades realizadas	Division de Compras y Contrataciones	
28	8	8.2.8 Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad, procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kits/valios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).	No se han realizado mediciones.	Implementar la concientización de la responsabilidad social	Mejoría en el área medio ambiental, consumo energético, y concientización de la responsabilidad social.	Levantamiento de la información en base a las quejas y sugerencias y en base a los resultados, presentar opciones las oportunidades de mejora en la institución, aplicación de formularios y de las mejoras	Febrero	Julio	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Recursos Financieros	Cantidad de actividades realizadas	SSGG	
29	9	9.1.4 Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.	No se ha medido el grado de cumplimiento de manera sistemática de los acuerdos suscritos de manera que se pueda llevar un mayor y mejor control del grado de cumplimiento de los acuerdos suscritos.	Solicitar al área de tecnología la creación de un sistema para medir el cumplimiento de los acuerdos.	Un sistema de seguimiento el cual pueda medir de manera electrónica el grado de cumplimiento de los acuerdos.	Solicitar una reunión con el Enc. del Departamento Financiero para socializar la sistematización de este proceso. -Reunión con los coordinadores de los diferentes acuerdos para que estos puedan ir cargando los avances que han presentado en el cumplimiento de los mismo al sistema una vez creados.	Abril	Octubre		Cantidad de actividades realizadas	Relaciones Internacionales e Interinstitucionales	
30	9	9.1.7 Resultados de la implementación de reformas del sector público.	No se ha realizado una reforma al sector. Se ha propuesto la modificación de la ley 352-98.	Hacer cumplimiento Ley	Modificar la ley, para fines de garantizar esos derechos fundamentales del adulto mayor	Propuesta modificación a la ley, ampliar las charlas sobre la ley 352-98. Propuesta para reuniones con el sector privado	Febrero	Junio	Recursos Humanos, Recursos financiero, Recursos Tecnológicos	Cantidad de actividades realizadas	Jurídico	



## II Resumen de los avances del plan de mejora

Este documento da cumplimiento a las disposiciones del Decreto Núm. 211-10. En el año 2023 el Comité de Calidad realizó el autodiagnóstico institucional bajo el Modelo Marco Común de Evaluación-Modelo CAF, donde se identificaron las áreas de mejoras y basado en estas se elaboró el Plan de Mejora Institucional a ser ejecutado entre enero y diciembre del 2023.

Área de Mejora	%LOGRADO
No se cuenta con certificaciones en gestión de la calidad, sin embargo, implementamos el Modelo de Gestión CAF.	100%
No se evidencia un mecanismo para asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.	100%
La Institución no cuenta con una planificación de las actividades formativas en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	100%
No se cuenta con un programa o plan de recompensa o beneficios.	100%
No se cuenta con el procedimiento para la socialización y difusión de los resultados y la implementación de la encuesta del clima organizacional.	100%
Realizar las políticas y procedimientos para las capacitaciones.	100%
El CONAPE no cuenta con una medición de los parámetros para la entrega de los productos y servicios.	100%
A los fines de mejorar nuestros servicios necesitamos las herramientas necesarias, como son computadoras, un vehículo asignado al Depto. celulares (Flotas), tablets, y otros, a los fines de asistir de manera oportuna y de calidad a nuestros mayores que nos visitan, e instalar cubículos para mayor privacidad de los usuarios.	100%
No contamos con un sistema de carrera como establece la Ley 41- 08 y sus reglamentos de aplicación.	100%

No se cuenta con una política, procedimiento o sistema para establecer o medir la rotación del personal, ausentismo, número de quejas entre otros.	100%
No se evidencian acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventajas aparte de las realizadas a la población objetivo.	100%
No hay estudios respecto al impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad. Sin embargo, hay acciones puntuales y programas que promueven el desarrollo de la comunidad, mas no han sido medidos.	100%
Se debe crear una política o procedimiento que promueva la contratación de empresas con perfil de responsabilidad social exigiendo normas de calidad vinculadas a la producción responsable.	100%
No se ha realizado una reforma al sector. Se ha propuesto la modificación de la ley 352-98.	100%

<b>Nivel de cumplimiento</b>	100%
------------------------------	------

### III Áreas de mejoras y sus evidencias

#### Criterio 1: LIDERAZGO

##### Sub-criterio 1.2: Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua

- **1.2.5 Área de mejora:** No se cuenta con certificaciones en gestión de la calidad, sin embargo, implementamos el Modelo de Gestión CAF.
- **Acción implementada:** La institución aplica cada año el Modelo de Gestión CAF.
- **Nivel de cumplimiento:** 100 %
- **Evidencias:**

- Modelo de Gestión CAF



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



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

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:

CONSEJO NACIONAL DE LA PERSONA ENVEJECIENTE

FECHA:

SEPTIEMBRE 2022

DOCUMENTO EXTERNO  
SGC-MAP

Página 2 de 123

## **Criterio 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.**

### **Sub-criterio 2.4: Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.**

#### **2.4.5 Área de mejora:**

No se evidencia un mecanismo para asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.

- **Acción implementada:**

- Ejecutar el presupuesto anual y el plan de mejora en base al plan estratégico institucional.

- Se puede evidenciar en el primer semestre, los indicadores de gestión presupuestaria y el de compras, la institución los ha mantenido sobre un 95%.

- **Nivel de cumplimiento:** 100%

- **Evidencias:** La institución cuenta con un presupuesto anual y un plan de compras, ambos son definidos y alineados al plan estratégico institucional.



- Plan de compras



DATOS DE CABECERA PACC		
MONTO ESTIMADO TOTAL	RD\$	202.304.552,20
CANTIDAD DE PROCESOS REGISTRADOS		43
CAPÍTULO		0201
SUB CAPÍTULO		02
UNIDAD EJECUTORA		0010
UNIDAD DE COMPRA		Consejo Nacional de la Persona Envejeciente
AÑO FISCAL		2023
FECHA APROBACIÓN		
MONTOS ESTIMADOS SEGÚN OBJETO DE CONTRATACIÓN		
BIENES	RD\$	180.837.052,20
OBRAS	RD\$	-
SERVICIOS	RD\$	21.467.500,00
SERVICIOS: CONSULTORÍA	RD\$	-
SERVICIOS: CONSULTORÍA BASADA EN LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS	RD\$	-

- Indicador de usos del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas



## CRITERIO 3: PERSONAS

### 3.2.8 Área de mejora:

La Institución no cuenta con una planificación de las actividades formativas en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.

- **Acción implementada:**

Realizar un plan de acción.

- **Nivel de cumplimiento:** 100%

- **Evidencias:**

- **Se planificó y capacitó al personal en las de gestión de riesgos y ética.**













Tema: Taller: Planeación, Identificación y Evaluación de Riesgo de corrupción

Fecha: 19/04/2023

Hora de Inicio: 10:00am Hora de Finalización: 12:00m

Lugar: Salón María Cristina Camilo, Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE)

No.	NOMBRE Y APELLIDO	INSTITUCIÓN /ÁREA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO
1	Hidalgo Wouhas	Conape	829-470-5273	Hidalgo@conape.gob.do
2	Nicolay Valdes	Conape	809-810-5093	nvaldes@conape.gob.do
3	Yurica Arias Santoro	CONAPE	809-568-1393	yuricaarias@gmail.com
4	Sami Bazo	Dirto. de Proyectos	829-292-1060	sbazo@conape.gob.do
5	Rafael de la Cruz	Auditoria	809-804-7484	rafaelcruz@conape.gob.do
6	Gladys Acosta H.	Conape / RR HH	829-470-5257	gacosta@conape.gob.do
7	Karla Zerifig	CONAPE / RR HH	809-893-4556	Kzerifig@conape.gob.do
8	Yolanda Diaz Indio	Conape	809-465-2211	Yolanda@conape.gob.do
9	Albino Suro	CONAPE	829-679-5387	asuro@conape.gob.do
10	Dorickin Garcia	CONAPE	829-470-5251	
11	Rosa P. Peraza	Platocob	829-774-9768	
12				
13				
14				
15				

### 3.3.9 Área de mejora:

No se cuenta con un programa o plan de recompensa o beneficios.

- **Acción implementada:** No se cuenta con un programa o plan de recompensa o beneficios.
- **Nivel de cumplimiento:** 100%
- **Evidencias:**



CONSEJO NACIONAL DE LA PERSONA ENVEJECIENTE

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES

PLAN DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS 2023	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
COMBUSTIBLE												
ALMUERZO DE LOS EMPLEADOS												
REAJUSTES SALARIALES												
PERMISO PARA ESTUDIOS												
PERMISOS PARA ATENDER CÓNYUGES, PADRES E HIJOS												
POLIZA DE PLAN COMPLEMENTARIO ARS SENASA												
PRESTAMO EMPLEADO FELIZ CON BANRESERVAS												
RECONOCIMIENTO POR HORAS TRABAJADAS												
CAMBIOS DE DESIGNACIÓN												
TRASLADO DE PERSONAL												
DÍA DE SAN VALENTÍN		14										
DÍA DE LA MUJER			8									
DÍA DE LAS MADRES					26							
DÍA DE LAS SECRETARIAS				26								
DÍA DE LOS PADRE							28					
DÍA LIBRE POR CUMPLEAÑOS												
BIENVENIDA AL VERANO												
DÍA DEL MEDICO								18				
DIA MUNDIAL CONTRA EL CANCER DE MAMA										19		
PREMIACIÓN DE LOS EMPLEADOS												
MES DE LA FAMILIA												
BIENVENIDA A LA NAVIDAD												

**CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS**

**Subcriterio 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.**

**4.1.5 Área de mejora:**

No se cuenta con el procedimiento para la socialización y difusión de los resultados y la implementación de la encuesta del clima organizacional.

- **Acción implementada:**

Diseñar el procedimiento para dar continuidad a los resultados de la encuesta de clima organizacional y medir su impacto a la hora de la implementación.

- **Nivel de cumplimiento:** 100%

- **Evidencia:**

- **Procedimiento de Encuesta de Clima Organizacional**

	<p><b>ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p>	Tipo de documento: Procedimiento
		Código: PR-RRHH-02
		Versión: 00
		Fecha de emisión: 19-04-2022

**PROCEDIMIENTO DE ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**09.5 Encuesta de Clima Laboral**

PUNTOS

**100**



PESO

**3.9**

RESULTADO

**3.9**

Tabla de  
Valoración

EVIDENCIA

FECHA  
VENCIMIENTO

VERIFICADO POR

VALOR

ESTADO

[09.5.1 Solicitud Encuesta de Clima Laboral](#)

16/02/2023

Guadalupe  
Sosa

0

Vencido

[09.5.2 Certificación de Encuesta de Clima Laboral](#)

24/05/2023

Guadalupe  
Sosa

0

Vencido

[09.5.3 Plan de Acción Clima Laboral](#)

29/05/2024

Guadalupe  
Sosa

100

argaEvidencia/VerListado?cargaEvid...



## Subcriterio 4.2. Gestionar la información y el conocimiento.

### 4.4.5 Área de mejora:

Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.

- **Acción implementada:**  
Realizar las políticas y procedimientos para las capacitaciones.
- **Nivel de cumplimiento:** 100%
- **Evidencia:** Procedimiento de Plan de Capacitación

 <p>REPUBLICA DOMINICANA Consejo Nacional de la Persona Envejeciente</p>	<p><b>PROCEDIMIENTO PLAN DE CAPACITACIÓN</b></p>	Tipo de documento: Procedimiento
		Código: PR-DCCD-01
		Versión: 00
		Fecha de emisión: 26/07/2023

**PROCEDIMIENTO PLAN DE CAPACITACIÓN**

**CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.**

**CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.**

**Sub-criterio 6.1. Mediciones de la percepción.**

**6.1.2.3 Área de mejora:** El CONAPE no cuenta con una medición de los parámetros para la de entrega de los productos y servicios.

- **Acción implementada:** Lograr tener una herramienta para la medición
- **Nivel de cumplimiento:** 100 %
- **Evidencias:** Encuestas realizadas en el 2022 y 2023 de satisfacción ciudadana

**Encuesta de Satisfacción a Usuarios  
de los Servicios Públicos ofrecidos por el Consejo  
Nacional de la Persona Envejeciente  
Julio 2022**

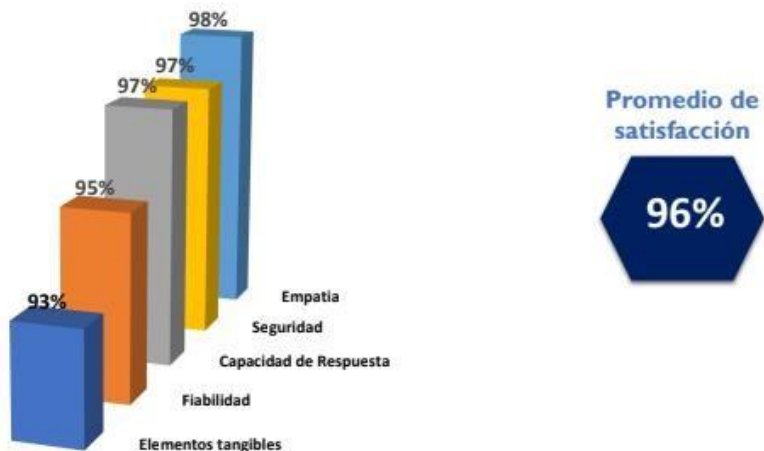
**INFORME**



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

**Consejo Nacional de la Persona  
Envejeciente**

### PROMEDIO DE SATISFACCIÓN DE SERVICIOS PRESENCIALES (A CIUDADANOS)



## ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS

### Índice de Satisfacción de Usuarios

Promedio de Satisfacción de servicios presenciales (a ciudadanos)



### Expectativa de usuarios

Promedio de Satisfacción de servicios presenciales (a ciudadanos)



*El 99.44% de los encuestados indican que el servicio recibido le ha parecido mucho mejor o mejor de lo que esperaba*



# Encuesta Institucional de Satisfacción Ciudadana sobre la Calidad de los Servicios Públicos ofrecidos por el Consejo Nacional de la Persona Envejeciente Julio 2023

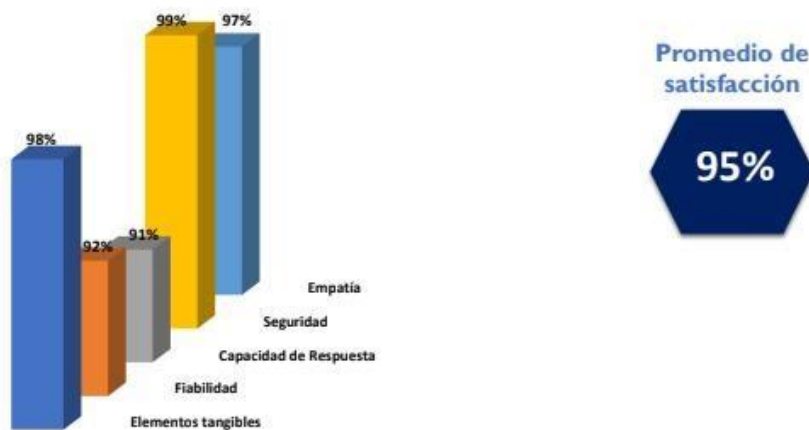
INFORME



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

Consejo Nacional de la Persona  
Envejeciente

## PROMEDIO DE SATISFACCIÓN DE SERVICIOS PRESENCIALES (A CIUDADANOS)



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

13

CONSEJO NACIONAL DE LA PERSONA ENVEJECIENTE

# ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS

## Índice de Satisfacción de Usuarios

Promedio de Satisfacción de servicios presenciales (a ciudadanos)



## Expectativa de usuarios

Promedio de Satisfacción de servicios presenciales (a ciudadanos)



El 99.44% de los encuestados indican que el servicio recibido le ha parecido mucho mejor o mejor de lo que esperaba



GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

15

CONSEJO NACIONAL DE LA PERSONA ENVEJECIENTE



### Consejo Nacional de Persona Envejeciente

Departamento de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión

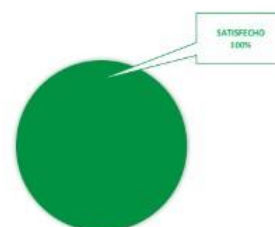
Encuesta trimestral satisfacción ciudadana Sede Central

Periodo de enero a marzo 2023

CANTIDAD DE ADULTO MAYOR ENCUESTADO 918

RESUMEN GENERAL	Valor de cada aspecto					
	Excelente	Bueno	Regular	NR	Malo	Muy malo
SUBTOTAL	1127	4323	5	1	0	2
TOTAL GENERAL DE RESPUESTAS	5458					
PORCENTAJE DEL VALOR DE CADA ASPECTO						
% SATISFACCIÓN CIUDADANA ENCUESTA TRIMESTRAL	21%	79%	0%	0%	0%	0%
	100% CIUDADANO SATISFECHO		0% POCO SATISFECHO		0% NO SATISFECHO	

### RESUMEN GENERAL



ATRIBUTOS DE CALIDAD DESTACADOS
FIABILIDAD
AMABILIDAD
ELEMENTOS TANGIBLES
PROFESIONALIDAD



## Sub-criterio 6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

### 6.2.1.2: Área de mejora:

A los fines de mejorar nuestros servicios necesitamos las herramientas necesarias, como son computadoras, un vehículo asignado al Depto. celulares (Flotas), tabletas, y otros, a los fines de asistir de manera oportuna y de calidad a nuestros mayores que nos visitan, e instalar cubículos para mayor privacidad de los usuarios.

- **Acción implementada:**

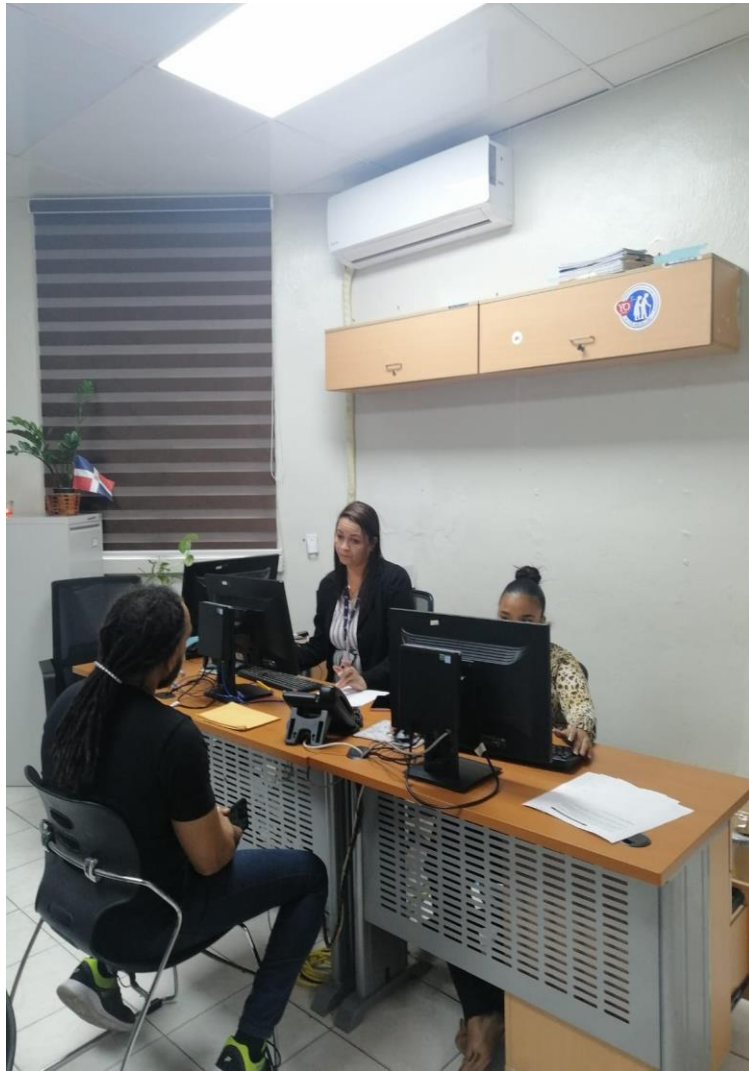
Asignar presupuesto, revisar los procesos de compras, planificar con los departamentos sus necesidades.

- **Nivel de cumplimiento:** 100%

- **Evidencias:**

- **Los nuevos cubículos instalados para brindar un mejor servicio a los adultos mayores**









- Entrega de vehículos a los Centros Diurnos



3:41

5G



## CONAPERD Publicaciones



conaperd



Les gusta a dra.carmenortiz y 175 más

conaperd Con una inversión de 9 millones, el Consejo Nacional de la Persona Envejeciente, CONAPE, entregó tres camionetas con placas y seguro full, a igual número de centros de atención integral para adultos mayores, a los que busca garantizar la calidad en el servicio que ofrecen.

Los centros beneficiados fueron Hogar San Rafael del Yuma, provincia de La Altagracia;  
Hogar Boca de Cachón, Jimaní y el Hospicio San Vicente De Paúl, en Santiago.

El director ejecutivo del CONAPE, doctor José García Ramírez entregó las llaves a las señoras Adria Raquel Gil Peralta, Juana Susana y a Soraya Cordero, representantes de los centros, respectivamente, en un acto celebrado en el Hogar de Atención Integral para Adultos Mayores Ciudad Juan Bosch.





## CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.

### Subcriterio 7.1. Mediciones de la percepción.

#### 7.1.4.1 Área de mejora:

No contamos con un sistema de carrera como establece la Ley 41- 08 y sus reglamentos de aplicación.

- **Acción implementada:**

Diseñar un plan para el desarrollo sistemático de la carrera y competencias.

**Nivel de cumplimiento:** 100%

- **Evidencias:** Resolución 183-2023



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**RNC-401-03674-6**  
**“Avanzamos para ti”**

## EL MINISTRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El Ministerio de Administración Pública (MAP) a través de su ministro, en ejercicio de las atribuciones que le confieren la Ley núm. 41-08, de Función Pública y la Ley núm. 247-12, Orgánica de la Administración Pública, dicta la siguiente Resolución:

**Resolución núm. 183-2023, que otorga nombramiento provisional para cumplir período probatorio a tres (03) servidores públicos correspondiente al Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE).**

**CONSIDERANDO PRIMERO:** Que el nombramiento provisional de los funcionarios de carrera en período de prueba corresponderá al Ministro de Administración Pública o al titular del órgano que en el momento ostente la máxima autoridad en la gestión de personal de la Administración Pública, o autoridad superior en la gestión del personal en los órganos autónomos o descentralizados y en los municipios.

**CONSIDERANDO SEGUNDO:** Que el período de prueba es una etapa importante durante la cual los servidores que han superado el proceso selectivo pueden mostrar las competencias técnicas y conductuales que les permitan desempeñarse con eficiencia y eficacia.

**CONSIDERANDO TERCERO:** Que el período de prueba es una etapa provisional y, en consecuencia, los funcionarios seleccionados deberán demostrar durante dicho período que poseen las destrezas, los conocimientos y actitudes necesarios para finalmente obtener el nombramiento definitivo como servidores de carrera.

**CONSIDERANDO CUARTO:** Que los datos de los servidores públicos incluidos en esta Resolución corresponden a quienes resultaron ganadores de los concursos externos núms. 0000948, 0000937 y 0000958, realizados por el Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE) y validado por este Ministerio de Administración Pública (MAP), y en consecuencia, han cumplidos con las formalidades legales que los hacen acreedores de recibir los nombramientos provisionales.

**MAP**  
**Resolución núm. 183-2023, que otorga nombramiento provisional para cumplir período probatorio a tres (03) servidores públicos correspondiente al Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE).**



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
"Avanzamos para ti"

29 de julio de 2023

010615

**Dr. José García Ramírez**

Director Ejecutivo del Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE).

Su Despacho.

Distinguido Sr. García Ramírez:

Adjunto a la presente y para los fines correspondientes, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley núm. 41-08 de Función Pública, remitimos copia de la Resolución núm. 183-2023 de fecha 28/062023, emitida por esta institución, contentiva de los nombramientos provisionales para cumplir período probatorios de tres candidatos, quienes resultaron ganadores de los concursos externos núms. 0000948, 0000937 y 0000958, celebrados por esa institución, según se muestra en el cuadro siguiente:

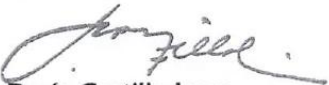
Nombres	Apellidos	Cédula	Cargo	Salario
Teresa	Peguero de Sánchez	002-0096973-1	Técnico de Contabilidad	RD\$42,000.00
Paola María	Rosario María	402-0905122-2	Paralegal	
Edward Antonio	Coste Solano	402-2199053-0	Técnico Administrativo	

Asimismo, informamos que el período probatorio de los candidatos **inicia el 01 de julio de 2023 y finaliza el 01 octubre de 2023**. Durante dicho periodo, los candidatos deberán agotar el proceso de inducción establecido en el Art. 60 del Reglamento 251-2015 el cual consta de 3 etapas: "1ra. Proceso de inducción interna o inducción a la institución. 2da. Proceso de inducción específica al cargo y al área de trabajo. 3ra. Proceso de inducción externa o inducción a la administración pública". La primera y la segunda etapa son responsabilidad de la institución, mientras que la tercera etapa está a cargo del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

Acotamos que, el concurso en el cual participaron los candidatos ha sido debidamente formalizado y registrado por este Ministerio, según lo estipulado en el Art. 44 de la Ley núm. 41-08 de Función Pública, de fecha 16 de enero de 2008.

Sin otro particular, le saluda.

Atentamente,



**Darío Castillo Lugo**  
Ministro de Administración Pública



CC: Responsable de Auditoría Interna de la Contraloría General de la República en el Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE).

DCL/CT/SG/eb/im

S4- 291818

DSC/Nombramiento Provisional

  
GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**ARTÍCULO 2.** Las disposiciones de la presente resolución aplican a la institución y a las personas que figura en el cuadro precedente.

**ARTÍCULO 3.** La vigencia de la presente resolución será de tres (03) meses a partir de la fecha de emisión, mientras no se produzcan situaciones que ameriten un cambio.

**ARTÍCULO 4.** Se dispone la notificación de la presente resolución al Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE), a los servidores públicos, a los fines de hacer constar copia en sus expedientes. Asimismo, a la Contraloría General de la República (CGR) a los fines de realizar los cambios en la nómina correspondiente y su publicación en el portal para conocimiento público.

Dada en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veintiocho (28) días del mes de junio del año dos mil veintitrés (2023).

  
Lic. Darío Castillo Lugo  
Ministro de Administración Pública



**Resolución núm. 183-2023, que otorga nombramiento provisional para cumplir período probatorio a tres (03) servidores públicos correspondiente al Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE).**



  
GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**VISTO:** El artículo 142 de la Constitución de la República Dominicana, proclamada el 13 de junio de 2015

**VISTO:** El artículo 44 de la Ley núm. 41-08 de Función Pública, del 16 de enero de 2008.

**VISTA:** La Ley núm. 247-12 Orgánica de la Administración Pública, del 9 de agosto de 2012.

**VISTO:** El Reglamento núm. 251-15 de Reclutamiento y Selección de Personal para ocupar cargos de Carrera Administrativa en la Administración Pública Dominicana, de fecha 13 de agosto del 2015.

Atendiendo a las consideraciones que anteceden, las cuales forman parte íntegra de la presente resolución.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.** El objetivo de la presente resolución es otorgar nombramientos provisionales en período de prueba, por tres (03) meses, a partir del día primero (1ro.) del mes de julio del año 2023, a los servidores públicos señalados a continuaciones, correspondiente a la **Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE)**.

Nombres	Apellidos	Cédula	Cargo	Salario
Teresa	Peguero de Sánchez	002-0096973-1	Técnico de Contabilidad	RD\$42,000.00
Paola María	Rosario María	402-0905122-2	Paralegal	
Edward	Coste Solano	402-2199053-0	Técnico Administrativo	



Resolución núm. 183-2023, que otorga nombramiento provisional para cumplir periodo probatorio a tres (03) servidores públicos correspondiente al Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE).



  
GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**RNC-401-03674-6**  
**“Avanzamos para ti”**

**EL MINISTRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

El Ministerio de Administración Pública (MAP) a través de su ministro, en ejercicio de las atribuciones que le confieren la Ley núm. 41-08, de Función Pública y la Ley núm. 247-12, Orgánica de la Administración Pública, dicta la siguiente Resolución:

**Resolución núm. 183-2023, que otorga nombramiento provisional para cumplir período probatorio a tres (03) servidores públicos correspondiente al Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE).**

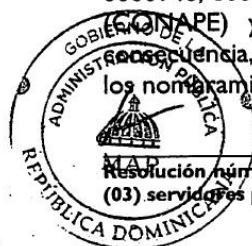
**CONSIDERANDO PRIMERO:** Que el nombramiento provisional de los funcionarios de carrera en período de prueba corresponderá al Ministro de Administración Pública o al titular del órgano que en el momento ostente la máxima autoridad en la gestión de personal de la Administración Pública, o autoridad superior en la gestión del personal en los órganos autónomos o descentralizados y en los municipios.

**CONSIDERANDO SEGUNDO:** Que el período de prueba es una etapa importante durante la cual los servidores que han superado el proceso selectivo pueden mostrar las competencias técnicas y conductuales que les permitan desempeñarse con eficiencia y eficacia.

**CONSIDERANDO TERCERO:** Que el período de prueba es una etapa provisional y, en consecuencia, los funcionarios seleccionados deberán demostrar durante dicho período que poseen las destrezas, los conocimientos y actitudes necesarios para finalmente obtener el nombramiento definitivo como servidores de carrera.

**CONSIDERANDO CUARTO:** Que los datos de los servidores públicos incluidos en esta Resolución corresponden a quienes resultaron ganadores de los concursos externos núms. 0000948, 0000937 y 0000958, realizados por el Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE) y validado por este Ministerio de Administración Pública (MAP), y en consecuencia, han cumplidos con las formalidades legales que los hacen acreedores de recibir los nombramientos provisionales.

**Resolución núm. 183-2023, que otorga nombramiento provisional para cumplir período probatorio a tres (03) servidores públicos correspondiente al Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE).**



5/7/23, 11:52

Documento sin título



**ACUSE DE RECIBO DE DOCUMENTOS**

Fecha y hora de recepción: 05-07-2023 11:09 AM

ID del documento: 15660

No. referencia: 010615

Enviado por: Dario Castillo Lugo

Destinatario: JOSE GARCIA RAMIREZ

Método de envío: Mensajero

Remisión de Copia de la Resolución del día  
(28/06/2023) Emitida Por Esta Institución Contentiva  
**Asunto:** de los Nombramientos Provisionales Para Cumplir  
Periodos Probatorios de Tres Candidatos Quienes  
Resultaron Ganadores de los Concursos.

Observaciones: ADMINISTRACION PUBLICA

Recibido Por: ALEJANDRA MARTINEZ

Modificado por: ALEJANDRA MARTINEZ 05 Jul 2023 11:53 AM

Estatus actual: RECIBIDO, EN ESPERA DE ENTREGAR AL  
DESTINATARIO

Para ver una copia de este recibo en internet y darle seguimiento, utilice el  
siguiente enlace e ingrese el ID y clave a continuación:

<http://www.conape.gob.do/recibos>

ID: 15660

Clave: 48435830

Firma: 

Para Información Llame al (809) 685 - 7943, Web [www.conape.gob.do](http://www.conape.gob.do)

050723

GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
"Avanzamos para ti"

29 de julio de 2023

010615

**Dr. José García Ramírez**

Director Ejecutivo del Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE).  
Su Despacho.

Distinguido Sr. García Ramírez:

Adjunto a la presente y para los fines correspondientes, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley núm. 41-08 de Función Pública, remitimos copia de la Resolución núm. 183-2023 de fecha 28/062023, emitida por esta institución, contentiva de los nombramientos provisionales para cumplir período probatorios de tres candidatos, quienes resultaron ganadores de los concursos externos núms. 0000948, 0000937 y 0000958, celebrados por esa institución, según se muestra en el cuadro siguiente:

Nombres	Apellidos	Cédula	Cargo	Salario
Teresa	Peguero de Sánchez	002-0096973-1	Técnico de Contabilidad	RD\$42,000.00
Paola María	Rosario María	402-0905122-2	Paralegal	
Edward Antonio	Coste Solano	402-2199053-0	Técnico Administrativo	

Asimismo, informamos que el período probatorio de los candidatos **inicia el 01 de julio de 2023 y finaliza el 01 octubre de 2023**. Durante dicho periodo, los candidatos deberán agotar el proceso de inducción establecido en el Art. 60 del Reglamento 251-2015 el cual consta de 3 etapas: "1ra. Proceso de inducción interna o inducción a la institución. 2da. Proceso de inducción específica al cargo y al área de trabajo. 3ra. Proceso de inducción externa o inducción a la administración pública". La primera y la segunda etapa son responsabilidad de la institución, mientras que la tercera etapa está a cargo del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

Acotamos que, el concurso en el cual participaron los candidatos ha sido debidamente formalizado y registrado por este Ministerio, según lo estipulado en el Art. 44 de la Ley núm. 41-08 de Función Pública, de fecha 16 de enero de 2008.

Sin otro particular, le saluda.

Atentamente,



**Darío Castillo Lugo**  
Ministro de Administración Pública



CC: Responsable de Auditoría Interna de la Contraloría General de la República en el Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE).

DCL/CT/SG/eb/im

S4- 291818

DSC/Nombramiento Provisional

Avenida 27 de Febrero 419 El Millón II Santo Domingo República Dominicana

TELÉFONO 809 682 3298 MAP.GOB.DO

05 JULIO, 2023

**DARÍO CASTILLO LUGO**  
**MINISTRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MAP**

**ASUNTO: REMITE COPIA DE LA RESOLUCIÓN NÚM. 183-2023**  
**NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES PARA CUMPLIR**  
**PERIODO PROBATORIOS SE 03 CANDIDATOS,**  
**GANADORES CONCURSOS EXTERNOS.**

**E INFORMA QUE EL PERIODO PROBATORIO DE LOS**  
**CANDIDATOS INICIA EL 01 DE JULIO 2023 Y FINALIZA**  
**01 DE OCTUBRE 2023.**



**INSTRUCCIONES DEL DIRECTOR EJECUTIVO:**

*Dona Nancy*

*Para los fines de  
implementación.*

*(JCL)*  
*5/7/23*



  
GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**ARTÍCULO 2.** Las disposiciones de la presente resolución aplican a la institución y a las personas que figura en el cuadro precedente.

**ARTÍCULO 3.** La vigencia de la presente resolución será de tres (03) meses a partir de la fecha de emisión, mientras no se produzcan situaciones que ameriten un cambio.

**ARTÍCULO 4.** Se dispone la notificación de la presente resolución al Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE), a los servidores públicos, a los fines de hacer constar copia en sus expedientes. Asimismo, a la Contraloría General de la República (CGR) a los fines de realizar los cambios en la nómina correspondiente y su publicación en el portal para conocimiento público.

Dada en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veintiocho (28) días del mes de junio del año dos mil veintitrés (2023).

  
Lic. Darío Castillo Lugo  
Ministro de Administración Pública



**Resolución núm. 183-2023, que otorga nombramiento provisional para cumplir período probatorio a tres (03) servidores públicos correspondiente al Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE).**



  
GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**VISTO:** El artículo 142 de la Constitución de la República Dominicana, proclamada el 13 de junio de 2015

**VISTO:** El artículo 44 de la Ley núm. 41-08 de Función Pública, del 16 de enero de 2008.

**VISTA:** La Ley núm. 247-12 Orgánica de la Administración Pública, del 9 de agosto de 2012.

**VISTO:** El Reglamento núm. 251-15 de Reclutamiento y Selección de Personal para ocupar cargos de Carrera Administrativa en la Administración Pública Dominicana, de fecha 13 de agosto del 2015.

Atendiendo a las consideraciones que anteceden, las cuales forman parte íntegra de la presente resolución.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.** El objetivo de la presente resolución es otorgar nombramientos provisionales en período de prueba, por tres (03) meses, a partir del día primero (1ro.) del mes de julio del año 2023, a los servidores públicos señalados a continuaciones, correspondiente a la **Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE)**.

Nombres	Apellidos	Cédula	Cargo	Salario
Teresa	Peguero de Sánchez	002-0096973-1	Técnico de Contabilidad	RD\$42,000.00
Paola María	Rosario María	402-0905122-2	Paralegal	
Edward	Coste Solano	402-2199053-0	Técnico Administrativo	



Resolución núm. 183-2023, que otorga nombramiento provisional para cumplir período probatorio a tres (03) servidores públicos correspondiente al Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE).

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

### 7.2.1.1 Área de mejora:

No se cuenta con una política, procedimiento o sistema para establecer o medir la rotación del personal, ausentismo, número de quejas entre otros.

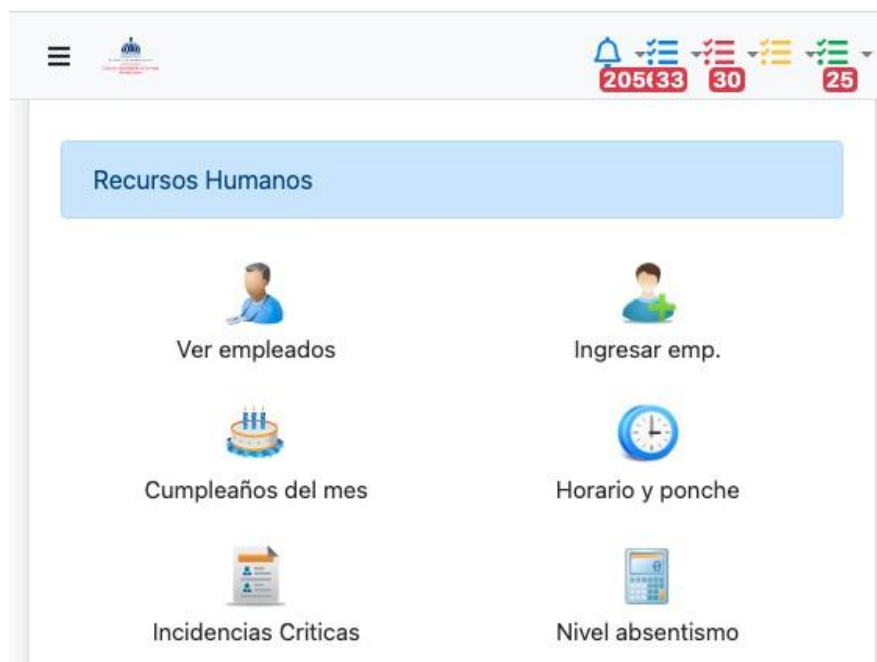
- **Acción implementada:**

Diseñar una herramienta para medir la rotación del personal, absentismo, número de quejas entre otros.

**Nivel de cumplimiento:** 100%

- **Evidencias:**

#### -Sistema de Recursos Humanos



- Cálculo de Absentismo

**Consejo Nacional de la Persona Envejeciente  
(CONAPE)  
Cálculo del Nivel de Absentismo  
Del 01 al 06 julio 2023**

Días: 6  
Días laborables: 4  
Deben ponchar por día: 8  
Deben ponchar total: 32  
Total poncharon: 605

[▶ Página Inicial](#) [▶ Ingresar envejeciente](#) [▶ Ingresar jefe joven](#) [▶ Buscar envejeciente](#) [▶ Buscar jefe joven](#)

Cálculo del nivel de absentismo (ausentismo) de los empleados del CONAPE

Criterio:

Rango de fecha: Desde:  Hasta

Empleados:  Todos  Elegir

(c) 2007-2023 CONAPE - República Dominicana - Todos los derechos reservados

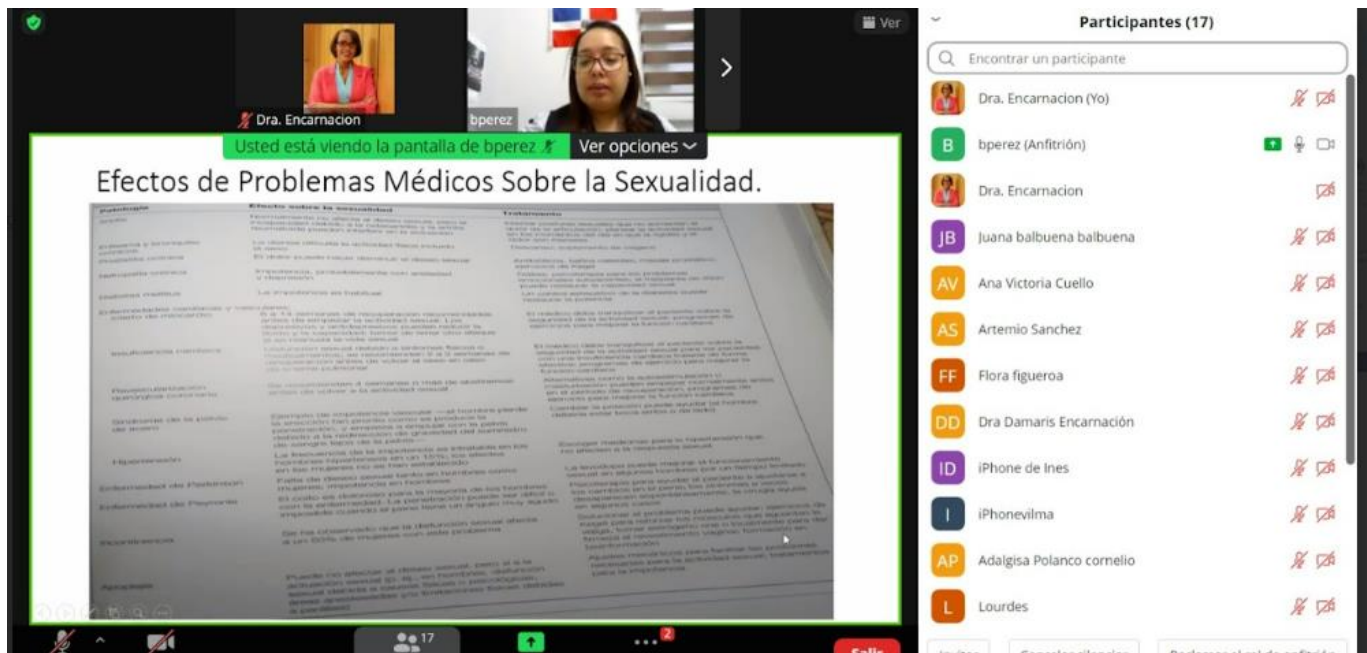
**CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.**

**Sub-criterio 8.1. Mediciones de percepción, respecto a:**

**8.1.3 Área de mejora:**

No se evidencian acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventajas a parte de las realizadas a la población objetivo.

- **Acción implementada:**  
Actividades recreativas y capacitación al personal de salud para ser multiplicadores.
- **Nivel de cumplimiento:** 100%
- **Evidencias:** Se realizó una sensibilización al personal de salud sobre la sexualidad en la tercera edad y las diversidades



#### 8.1.4 Área de mejora:

No hay estudios respecto al impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad. Sin embargo, hay acciones puntuales y programas que promueven el desarrollo de la comunidad, mas no han sido medidos.

- **Acción implementada:**

Buscar el personal y las herramientas

**Nivel de cumplimiento:** 100%

- **Evidencias:** Estudio de impacto sobre el programa Familias de Cariño 2023.





Impacto del programa Familias de cariño para la atención integral de adultos mayores de Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE). en el periodo 2022-2023, República Dominicana

## PROPUESTA TÉCNICA

21 de abril del 2023

Dirección de Desarrollo Integral y Protección al Adulto Mayor

## Introducción

La siguiente propuesta técnica se desarrollará en el marco del programa de Investigaciones Sociales de la Escuela de Formación coordinada por la Dirección de Desarrollo Integral y Protección al Adulto Mayor del Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE). Este programa contempla en un primer periodo, un estudio exploratorio del impacto de los servicios del programa Familias de Cariño del Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE) para mejorar la calidad de vida de los adultos mayores en situación de dependencia de la República Dominicana.

La propuesta aquí descrita supone el segundo proyecto a desarrollarse dentro de la línea de atención integral al adulto mayor.

## Planteamiento del Problema

Actualmente el Gobierno Dominicano lanzo oficialmente la estrategia piloto Comunidades de Cuidado, el cual abarca los municipios Santo Domingo Este y Azua. Tiene como poblaciones meta las personas que necesitan cuidados de primera infancia y las personas adultas mayores o con discapacidad en situación de dependencia, en los hogares más vulnerables del Programa Supérate.

También son objetivo del programa las personas que se dedican a labores de cuidado de manera remunerada y no remunerada. Como ámbito de acción figuran oferta de servicios, formación y certificación e, igualmente, la creación de empleo digno.

En este proceso participan el Ministerio de Trabajo, el Sistema Único de Usuarios, el Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia, el Consejo Nacional de la Persona Envejeciente, el Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia, el Consejo Nacional de Discapacidad, el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional y la Dirección General de Proyectos Estratégicos y Especiales de la Presidencia.

Es una estrategia de respuesta a la sobrecarga del cuidado en los hogares, que afecta principalmente a las mujeres y, entre ellas, a las más pobres, “ya que la economía del cuidado tiene un gran potencial de generación de empleos dignos que son esenciales para el bienestar de la población y para la economía”<sup>1</sup>.

En este sentido, según los informes del SIUBEN, 2018, se estima que cerca 850,000 personas requieren servicios de cuidado en los hogares participantes en el Programa, incluyendo niños y niñas, personas con discapacidad y personas adultas mayores, de

---

<sup>1</sup> <https://presidencia.gob.do/noticias/gobierno-lanza-estrategia-piloto-comunidades-de-cuidado-que-abarcara-santo-domingo-este>, Ceara Hatton, Ministro de Economía, 2021.

esta cifra el 7% corresponde a adultos mayores, aproximadamente 59,224 personas adultas mayores en situación de dependencia.

Anterior a esta estrategia, el Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE), en respuesta a la demanda de servicios domiciliarios para la población adulta mayor, concibe, desde el 2020, el Programa Familias de Cariño, con un enfoque tripartito, donde se establece que el cuidado del adulto mayor es responsabilidad de la familia, la comunidad y el Estado, donde cada actor involucrado debe trabajar en conjunto para garantizar la protección de los derechos del adulto mayor según lo establecido en la Ley 352-98.

Familias de Cariño establece una visión transformadora hacia la permanencia del adulto mayor en su núcleo familiar o su comunidad, es una estrategia que garantiza bienestar y calidad de vida, evitando la deambulación, indigencia y exclusión social.

Este programa consiste en identificar familias de confianza en los sectores donde residen los adultos mayores que demandan servicios de cuidados, prestando especial atención a los hogares que están compuestos por mujeres solas que puedan atender adultos mayores, y hogares de adultos mayores jubilados o sin empleo, pasando a convertir sus casas en “Hogares de Cariño” donde el Gobierno les apoyará con programas integrales para el cuidado de adultos mayores.

Este programa cuenta con unos objetivos específicos que se han establecido para dar respuesta a las necesidades que han sido identificadas por el CONAPE con respecto a la población adulta mayor, en especial atención a la dependencia de este sector.

Estos objetivos son:

1. Reducir la institucionalización de los adultos mayores.
2. Remunerar el cuidado del adulto mayor.
3. Capacitar a los cuidadores de los adultos mayores.
4. Fomentar programas de inclusión y atención integral a los adultos mayores.
5. Contribuir al fortalecimiento económico de quienes cuidan adultos mayores en extrema vulnerabilidad.

Es necesario poder evidenciar los resultados del Programa, a los fines de poder evidenciar el cambio transformador que ofrece el cuidado domiciliario a las personas adultas mayores y a su comunidad.

### Participantes:

En este proyecto participaran 149 adultos mayores usuarios del Programa Familias de Cariño del Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE). Los mismos deberán cumplir con los siguientes criterios para poder participar de este estudio:

- Ser usuarios de 3 meses en adelante del programa Familia de Cariño en cualquiera de sus modalidades.
- Ser adultos mayores de 60 años.

Tipo de participante	Región	Cantidad
Adultos mayores usuarios	Nacional	149
<b>TOTAL</b>		<b>149</b>

### Instrumentos:

El levantamiento de información se realizará mediante la aplicación de un instrumento. El mismo será aplicado de forma presencial a través de encuesta cara a cara y tendrán una duración promedio de 45 minutos. Las entrevistas contarán con preguntas abiertas y cerradas enmarcadas en 4 grandes bloques:

1. Datos demográficos
2. Datos sociosanitarios
3. Servicios que reciben
4. Servicios esperados
5. Escalas del EDIAM (Actividades Básicas de la Vida Diaria, Actividades Instrumentales de la vida diaria, Depresión Geriátrica)
6. Herramienta de supervisión y evaluación de servicios domiciliarios

### Cronograma

Para cumplir con los objetivos planteados en este estudio, se llevará a cabo el siguiente cronograma:

Nº Ord.	Actividad	RESPONSABLE	MESES														
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	Revisión de los antecedentes Revisión de nóminas, bases de datos.	Vincenzo Mastrolilli y Diana Mejia, colaboran: Sarah Matos y Carolina Cespedes															
2	Elaboración de propuesta de investigación	Diana Mejia															
3	Elaboración de instrumento de evaluación	Diana Mejia, colaboran: Sarah Matos, Carolina Cespedes y Berenice Pérez															
4	Clasificación de la muestra	Vincenzo Mastrolilli Diana Mejia Colabora: Sarah Matos															
5	Elaboración de cronograma o ruta de visitas	Berenice Pérez Colabora: Sarah Matos															
6	Inicio de Visitas	Berenice Pérez															
7	Redacción del Marco Teórico	Diana Mejia Colabora: Vincenzo Mastrolilli															

Nº Ord.	Actividad	RESPONSABLE	MESES														
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
8	Digitación de los datos recogidos	Vincenzo Mastrolilli															
9	Análisis de datos	Vincenzo Mastrolilli Diana Mejia															
10	Interpretación de datos	Vincenzo Mastrolilli Diana Mejia															
11	Realización de las conclusiones y/o discusiones	Vincenzo Mastrolilli Diana Mejia															
12	Entrega del primer borrador para revisión	Vincenzo Mastrolilli Diana Mejia															
13	Corrección y Diagramación	Diana Mejia Comunicaciones															
14	Entrega del trabajo finalizado	Diana Mejia Vincenzo Mastrolilli Sarah Matos Berenice Pérez Carolina Cespedes															



## Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

### 8.2.1 Área de mejora:

Se debe crear una política o procedimiento que promueva la contratación de empresas con perfil de responsabilidad social exigiendo normas de calidad vinculadas a la producción responsable.

- **Acción implementada:**

Incluir en las fichas técnicas de los productos a comprar por la institución, el cumplimiento de normas relativas a la protección medio ambiental en los casos que apliquen

- **Nivel de cumplimiento:** 100%

- **Evidencias:** Conape implementa la política de compras verdes en todos sus procesos de compras. Captura de política y captura de ficha técnica.





Página 1 de 3

No. EXPEDIENTE

CONAPE-DAF-CM-2023-0011

Fecha de emisión: 21/6/2023

**Consejo Nacional de la Persona Envejeciente**  
**ORDEN DE COMPRA**

UNIDAD OPERATIVA DE COMPRAS Y CONTRATACIONES

No. Orden: **CONAPE-2023-00036**

Descripción: **ADQUISICIÓN DE PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN PARA USO INSTITUCIONAL.**

Modalidad de compras: **Compras Menores**

**Datos del Proveedor**

Razón social: **Suministros Guipak, SRL**

## CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

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

#### 9.1.7 Área de mejora:

No se ha realizado una reforma al sector. Se ha propuesto la modificación de la ley 352-98.

- **Acción implementada:**

Propuesta modificación a la ley, ampliar las charlas sobre la ley 352- 98, Propuesta para reuniones con el sector privado.

- **Nivel de cumplimiento:** 100%

- **Evidencias:** Propuesta de anteproyecto de ley 352-98 remitido al Diputado señor Ramón Bueno y Julito Fulcar Encarnación para ser sometidos al congreso.

### **PROYECTO DE LEY SOBRE PROTECCIÓN DE LA PERSONA ADULTA MAYOR**

**CONSIDERANDO PRIMERO:** Que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) considera que el actual contexto de cambio demográfico a nivel mundial con tendencia al envejecimiento de la población, implica una mayor atención y garantía de los derechos humanos de las personas adultas mayores, creando las condiciones jurídicas, políticas, económicas, sociales y culturales que permitan su desarrollo integral;

**CONSIDERANDO SEGUNDO:** Que la Resolución A58/19, del 14 de abril de 2005, de la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece que el rápido envejecimiento demográfico tiene repercusiones sociales y económicas de gran alcance, y señala, además, la importancia de adoptar, un enfoque holístico que abarque la totalidad del ciclo vital, en el que se haga hincapié en un proceso continuo de servicios de atención sanitaria y social que permitan a las personas adultas mayores mantenerse sanas y productivas en sus familias y sus comunidades;

**CONSIDERANDO TERCERO:** Que la Constitución de la República Dominicana, en su artículo 57 establece que: "La familia, la sociedad y el Estado concurrirán para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria. El Estado garantizará los servicios de la seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia";