



PRESIDENCIA DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

URBE

UNIDAD EJECUTORA PARA LA READECUACIÓN DE BARRIOS Y ENTORNOS

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
(En base al Modelo CAF, de Excelencia en la Gestión)

Preparado por el Comité de Autoevaluación,
Comité Institucional de Calidad URBE

Coordinador:
Miguelina Zabala Neris.

Evaluador (es):

Ana Esther Sánchez
Daniel Quiñonez
Dalia De Jesús
Jesús Díaz
Tania Rosario
Ángel Mejía
Wanda Valdez

Santo Domingo
octubre de 2023

Contenido

1. ASPECTOS GENERALES	4
1.1 MARCO INSTITUCIONAL	4
1.1.1 MISIÓN.....	4
1.1.2 VISIÓN.....	4
1.1.3 VALORES INSTITUCIONALES	4
1.1.4 BASE LEGAL	4
1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	5
1.1.6 SERVICIOS.....	6
1.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	7
2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION	8
2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.....	8
2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL	9
2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.	9
2.1.1 LIDERAZGO	9
2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA	9
2.1.3 PERSONAS	9
2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS.....	9
2.1.5 PROCESOS	9
2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS	9
2.2.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.....	9
2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS	10
2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	10
2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO	10
3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.	10
4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:	11

RESUMEN EJECUTIVO

Mediante el Decreto No. 201-14, de fecha 16 de junio de 2014, Se declara de alta prioridad del Gobierno, la readecuación de los asentamientos humanos en la barriada denominada "La Barquita", en los sectores de Sábana Pérdida y Los Mina, de la Provincia de Santo Domingo, zona de influencia del Río Ozama y vulnerable a sus desbordamientos.

También mediante este mismo decreto, se crea la Unidad Ejecutora para la Readecuación de Barrios y Entornos (URBE), que tiene por misión, ejecutar y poner en funcionamiento las obras civiles que se requieran para los reasentamientos de los habitantes de los barrios que resulten necesarios, y para mejorar el acceso de los habitantes que permanezcan en los dichos barrios, a los servicios básicos de agua potable, energía, escuelas, iglesias y canchas deportivas, entre otros.

Actualmente La Dirección Ejecutiva para la Readecuación de Barrios y Entornos, (URBE), continúa desarrollando otros proyectos para mejorar la calidad de vida de sus habitantes, como son: a) Continuación del Proyecto La Nueva Barquita, con el Parque Ecológico Fluvial la barquita, b) Teleférico de Santo Domingo Línea 1, c) Teleférico de Santo Domingo Línea 2, d) Teleférico de Santiago, Línea 1, e) Proyecto Jarabacoa, f) Apoyo al Proyecto Sosua, g) Proyecto Nuevo Domingo Savio, entre otros.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 MARCO INSTITUCIONAL.

1.1.1 MISIÓN

Somos una unidad ejecutora del Ministerio de la Presidencia, comprometidos en buscar solución integral, siguiendo un protocolo de intervención urbana y rescate ambiental en la vulnerabilidad humana, con el compromiso de defender y dignificar la patria y su gente.

1.1.2 VISIÓN

Ser Modelo integral de intervención territorial: Urbano, Social, Ambiental y Promover el desarrollo sostenible.

1.1.3 VALORES INSTITUCIONALES

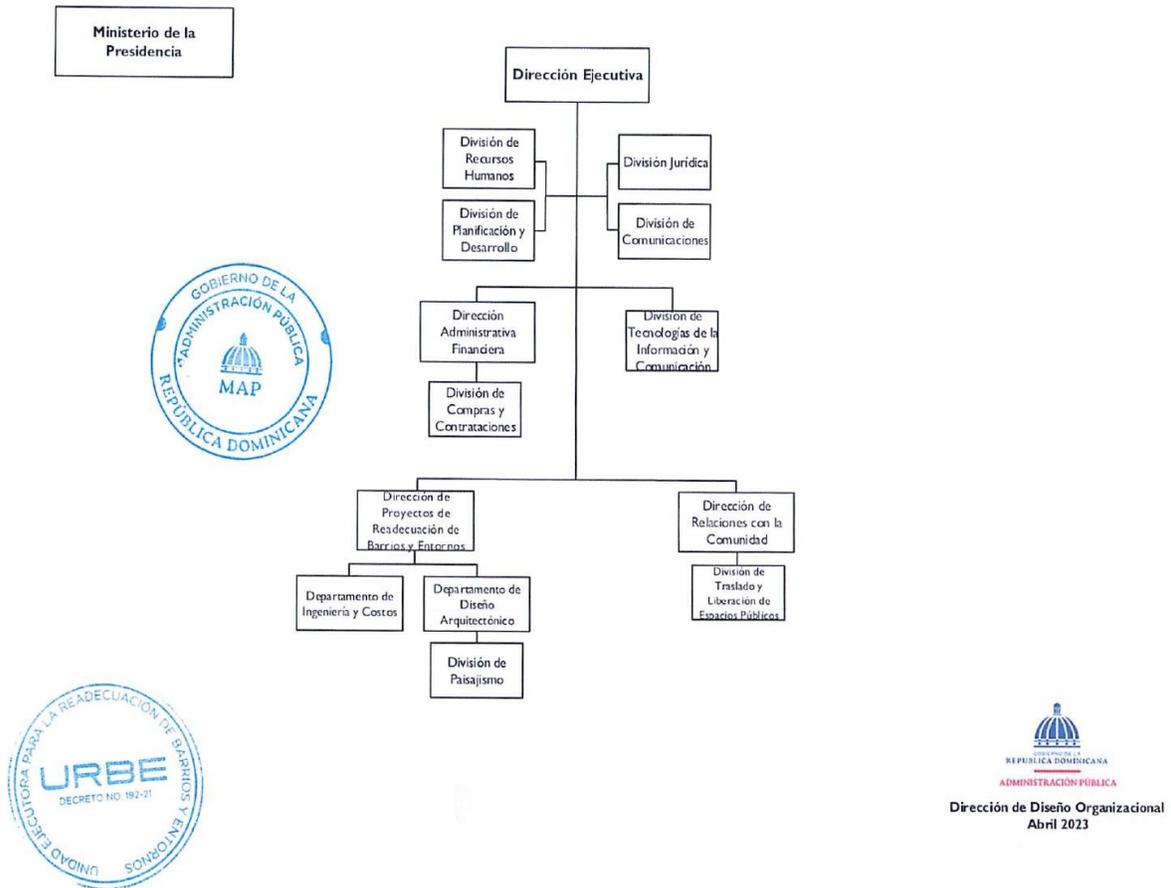
Integridad
Transparencia
Eficiencia
Lealtad
Integralidad
Compromiso Social
Innovación
Responsabilidad
Igualdad de oportunidades

1.1.4 BASE LEGAL

Decreto núm.192-21, del 22 de marzo de 2021, que transforma la Unidad Ejecutora para la Readecuación de La Barquita y Entornos, en la Unidad Ejecutora para la Readecuación de Barrios y Entornos, adscrita al Ministerio de la Presidencia. Deroga los Decretos núm. 201-14 y 338-20.

1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Organigrama de la Unidad Ejecutora para la Reeducación de Barrios y Entornos (URBE)



1.1.6 SERVICIOS

Desarrollar y ejecutar proyectos urbanos ajustado a la realidad socioeconómica y medioambiental de entornos vulnerables, así como la producción de infraestructura y equipamientos necesarios para el funcionamiento de los proyectos, que pueda traducirse en una realidad jurídica que garantice su sostenibilidad dentro de los parámetros de derecho municipal y los gobiernos locales.

1.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2021-2024:

- **EJE 1** Coordinación y direccionamiento estratégico del Programa de Gobierno: Promover, coordinar y dirigir las acciones priorizadas en el Programa de Gobierno 2020-2024
- **EJE 2** Apoyo a la Gestión del presidente: Diseñar y promover mecanismos e instrumentos para el seguimiento, monitoreo y evaluación del Programa de Gobierno 2020- 2024; así como apoyar al presidente en la coordinación y/o ejecución de acciones relacionadas con su agenda.
- **EJE 3** Información y conocimiento estratégico: Garantizar el flujo continuo de datos, informaciones y conocimiento estratégico sobre la gestión presidencial para proporcionar asesoría especializada a el Poder Ejecutivo que permitan una gestión pública de excelencia
- **EJE 4 Fortalecimiento institucional:** Fortalecer la planificación coste-eficaz y la estructura organizativa del MINPRE con procedimientos ajustado a la realidad institucional, diseñando e implementando políticas que promuevan un clima organizacional óptimo para el trabajo en equipo dentro de un modelo organizativo e instrumental inteligente soportado en uso de tecnologías de información y la ciencia de datos.

Estos ejes sirven como componentes para el accionar de la Unidad, de forma tal que cada iniciativa propuesta por las distintas áreas dentro de su Plan Operativo agregue valor a la estrategia institucional. En resumen, todas las propuestas de planes deberán articularse al menos a un Lineamiento Estratégico, aportando así a la estrategia de la Institución.

EJE ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL URBE:

El Plan Operativo Anual (POA), de la Unidad Ejecutora para la Readecuación de Barrios y Entornos (URBE), responde al Eje Estratégico 1, establecido por el Ministerio de la Presidencia, que indica:

“Coordinación y direccionamiento estratégico del Programa de Gobierno: Promover, coordinar y dirigir las acciones priorizadas en el Programa de Gobierno 2020-2024”

OBJETIVOS ESTRATEGICOS (OE):

La Unidad Ejecutora para la Readecuación de Barrios y Entornos (URBE), dentro de sus objetivos apoyamos el Objetivo Estratégico OE13, del Ministerio de la Presidencia, que establece lo siguiente:

“Acompañar y formar comunidades para su inserción en un nuevo modelo de vivienda, ciudad y territorio”.

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

2.1.1. Implementación de la Estructura Organizacional y socialización interna.

Mediante resolución ha sido aprobada la estructura organizativa de **URBE**, implementada de inmediato, no solo en el aspecto organizacional, sino a lo relativo a la gestión de Recursos Humanos y los cambios en nomina en el Sistema de Servidores Públicos (**SASP**).

2.1.2. implementación del Manual de organización y funciones como herramienta de gestión, para la evaluación del desempeño institucional y socialización, ya que las funciones descritas para cada una de las áreas o unidades organizativas guardan correspondencia con la Misión, Visión, Valores y Objetivos de la institución.

2.1.3. Implementación del Manual de Cargos de la organización con el objetivo de desarrollar las características y especificaciones de cada puesto de trabajo, en la organización. Es una guía practica para el empelado y el supervisor en pos del cumplimiento de los objetivos pautados.

a. Manual de Competencias de URBE

Establecimiento de las Competencias por grupos ocupacionales y cargos ocupados, guía y referente para el plan de Capacitación y Programade Desarrollo del Talento.

b. Manual de Compensación y Beneficios

c. Manual de Capacitación y Desarrollo formativo

2.1.4. Declaración de la estrategia organizacional Misión, Visión, Valores

La definición de la Estrategia Organizacional permite el proceso de alineación hacia el logro de los objetivos de la organización.

2.1.5. Elaboración de un Plan Operativo Institucional 2023 y 2024.

La socialización del POA permite orientar las acciones hacia los resultados organizacionales esperados.

2.1.6. Identificación de las métricas para la Evaluación del Rendimiento de nuestros colaboradores.

Establecimiento de los acuerdos de desempeño

2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

1. Liderazgo:

La organización ha desarrollado su estrategia institucional **Misión, Visión y Valores**, Socializándola con todo el personal y sus grupos de interés.

2. Estrategia y Planificación:

Desarrolla el ejercicio de formulación **del Plan Operativo anual** en todas sus unidades organizativas. Idéntica el **Eje estratégico** del Ministerio de la Presidencia, al cual está vinculado.

3. Personas:

Gestiona los Recursos Humanos de acuerdo con la estructura de la organización
Empoderar a las personas de la organización para el desarrollo del talento y de su bienestar personal.

Gestionar y Desarrollar las capacidades de las personas en relación directa a los objetivos de la organización.

Desarrollar actividades de alineación organizacional y de integración que impacten el clima y la cultura organizacional.

4. Alianzas y Recursos:

La institución desarrolla alianzas de cooperación con entidades locales y organismos relevantes

2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

- No se realiza la **Gestión del Conocimiento** en la institución
- No se cuenta con una **Gestión de la Tecnología** que responda a los requerimientos
- No se cuenta con un Manual de **Gestión de los procesos**.
- No se ha culminado con el proceso de **Gestión del Desempeño**
- No se ha logrado el desarrollo de una Cultura de Resultados **Mediciones de percepción**
- No se ha establecido una estrategia de medición de Resultados del Impacto **Responsabilidad Social**
- No se ha logrado obtener los Resultados Medición del **Rendimiento Organizacional**
- No se ha establecido la Medición de **Resultados del Nivel de Eficiencia** .

2.1.1 LIDERAZGO

- La institución No tiene Planes de Evaluación, Monitoreo y Seguimiento al POA

2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

- Actualmente la institución está orientada hacia la construcción de una cultura de Planificación.
- Los encargados de áreas socializan con su equipo su **Plan operativo, los productos, indicadores y resultados**.

2.1.3 PERSONAS

- Se debe evaluar 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.

2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS

- Se debe crear una organización centrada en el aprendizaje, que proporcione **sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.**
- Deficiencia para evaluar resultados de las alianzas o colaboraciones.
- Se debe monitorear y evaluar sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.
- **No se ha implementado los criterios documentados para selección de proveedores aplicando criterios de responsabilidad social.**

2.1.5 PROCESOS

- Ausencia de sistemas tecnológicos apropiados para la gestión integral de los procesos
- Bajo porcentaje de documentación en los procesos institucionales.
- Se deben ampliar las iniciativas dirigidas a utilizar asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.

2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.1 RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES

- No se evidencia la realización de una evaluación sobre la percepción social o de valoración de la imagen global y reputación pública de la institución.
- No se cuenta con mecanismos para la aplicación de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes

2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS

- No se cuenta con mecanismos de medición de la responsabilidad social en la organización.

2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- No se evidencia medición de la reputación de la organización.
- No se evalúa el impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.
- No se evidencia la medición del apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.
- No se mide resultados de la responsabilidad social

2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

- No se evalúa el nivel de eficiencia relacionado a Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones.

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

Durante el ejercicio de Autoevaluación el **Comité de Calidad institucional** se actualizó, capacitándose e integrándose en tiempo oportuno a las actividades del proceso de Autoevaluación Institucional, con el apoyo y acompañamiento del **Ministerio de Administración Pública (MAP)**.

Los aprendizajes con esta herramienta de autoevaluación (**Modelo CAF**), han propiciado una mirada amplia y detallada de la organización, conociendo los aspectos más Robustos y los que presentan área de oportunidad, a fin de gestionar los esfuerzos individuales hacia el logro de los objetivos institucionales.

Los factores que resultaron con mejor evaluación fueron el de **Personas y Liderazgo** evidenciando puntos fuertes en la gestión de los diferentes subsistemas de Recursos Humanos, igualmente el compromiso con el fortalecimiento institucional y la mejora de los procesos y servicios.

Los criterios que requieren mayores esfuerzos y en los cuales nos enfocaremos como resultados de esta autoevaluación son: **Procesos, Alianzas y Recursos**, Gestion del **Conocimiento** y de la **Tecnología**, Estrategias de **Responsabilidad Social**, así como **Estrategia y Planificación**, y el **establecimiento de métricas en procesos de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación**, para la construcción de indicadores de **Resultados**.

Es el compromiso de la máxima autoridad de la institución y del Comité Institucional de Calidad , impulsar el mejoramiento continuo de la institución , para lograr los objetivos.

4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución: URBE		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	105	120
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	95	120
3: Personas (100 puntos)	83	90
4: Alianzas (100 puntos)	79	90
5: Procesos (120 puntos)	42	80
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos) ((100 puntos)	28	45
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	44	60
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	3	40
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	9	40
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	488	685