



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

Preparado por el Comité de Autoevaluación

Coordinador Gerardo A. Polanco Padilla

Evaluador (es):

**Jovanny Martínez M.
Orquidea Núñez
Carlos Valdez
Eluvina Mateo
Joaquín Soriano
Yuderka Méndez
Rafael Moquete P.
Yndhira H. Neuman**

**Distrito Nacional
21 de abril 2024**

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO (Breve resumen del proceso realizado)	3
1. ASPECTOS GENERALES	3
1.1. MARCO INSTITUCIONAL.	3
1.1.1. MISIÓN.	3
1.1.2. VISIÓN.	3
1.1.3. VALORES.	3
1.1.4. OBJETIVO.	4
1.1.5. BASE LEGAL.	5
1.1.6. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.	8
1.1.7. SERVICIOS.	9
2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.	14
2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.	14
2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.	14
2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.	14
2.2.1.1 LIDERAZGO.	14
2.2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA.	16
2.2.1.3 PERSONAS.	16
2.2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS.	17
2.2.1.5 PROCESOS.	17
2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS.	18
2.2.2.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.	18
2.2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS.	19
2.2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.	19
2.2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.	20
3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.	21
4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:	22
5. ANEXO: GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN REALIZADA.	22

RESUMEN EJECUTIVO (Breve resumen del proceso realizado)

Durante este proceso de análisis y valoración de esta Guía de Autodiagnóstico, el equipo evaluador adoptó la metodología, primero de análisis por criterio distribuidos de acuerdo con el área de competencia, repartido en equipos compuesto por dos y tres personas. Por su parte, cada uno de los integrantes del equipo, definieron las áreas fuertes y áreas de mejora a partir de lo establecido en el Modelo CAF. En este sentido, se tomaron en cuenta dichas áreas de oportunidades de mejora para que, conforme a su grado de impacto, relevancia y recursos demandados para la organización, evaluarlos para incorporarlos en el plan de mejora institucional.

Como parte de este proceso, el equipo ponderó los resultados de la evaluación mediante valoración cuantitativa.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. MARCO INSTITUCIONAL.

1.1.1. MISIÓN.

“Salvaguardar las propiedades del Estado, haciendo posible el uso adecuado y efectivo de sus bienes, teniendo como norte el desarrollo real de la sociedad dominicana”.

1.1.2. VISIÓN.

“Ser una institución gubernamental sólida, que sirva con honestidad y entrega a los clientes/ciudadanos en la administración de los bienes de todos, aportando al desarrollo y progreso del país”.

1.1.3. VALORES.

Nuestros valores representan la guía para expresar y regular la cultura organizacional, la toma de decisiones, el cuerpo y la insignia para establecer las relaciones con los ciudadanos(as) y mantener la confianza a través de la entrega de los servicios demandados.

- **Honestidad**

Cualidad humana por la que Bienes Nacionales se determina a elegir, actuar siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia, administrando el patrimonio del Estado dominicano con transparencia y pulcritud.

- **Compromiso**

Realizamos con diligencia, dedicación, responsabilidad y puntualidad los objetivos, metas y acciones, haciendo propios los asumidos por la Organización.

- **Solidaridad**

Contribuyendo al bienestar de los ciudadanos/clientes a través de las políticas sociales y una gestión de apoyo interinstitucional.

- **Servicio Desinteresado**

Actuamos apegados a los valores y principios éticos para ofrecer un servicio de igualdad para todos los ciudadanos/clientes.

- **Calidad**

La excelencia es nuestro objetivo principal, actuando siempre con el mejor de los esfuerzos para alcanzarla.

- **Visión de Progreso**

Actuamos con objetivos claros, convencidos de ser una Organización Gubernamental sólida, competitiva, transparente, eficiente y moderna.

- **Comunicación Efectiva**

Los mecanismos que utilizamos como medio de comunicación, permiten que el ciudadano/cliente quede satisfecho con las informaciones solicitadas, ya que les llegan de manera precisa, adecuada, confiable y certera.

1.1.4. OBJETIVO.

Velar por el registro e inventario de todos los bienes propiedad del Estado y la administración de los mismos, así como resolver todos los asuntos que en materia legal se presenten al respecto, recibir, estudiar, y tramitar las solicitudes de viviendas y terrenos hechas por los ciudadanos.

La Dirección General de Bienes Nacionales se encuentra ubicada en la **Calle Fray Cipriano de Utrera No. 1, Centro de los Héroes, Distrito Nacional, Santo Domingo República Dominicana.** Creada bajo la Ley Núm. 1832 del 8 de noviembre de 1948 como una dependencia del Ministerio de Hacienda.

1.1.5. BASE LEGAL

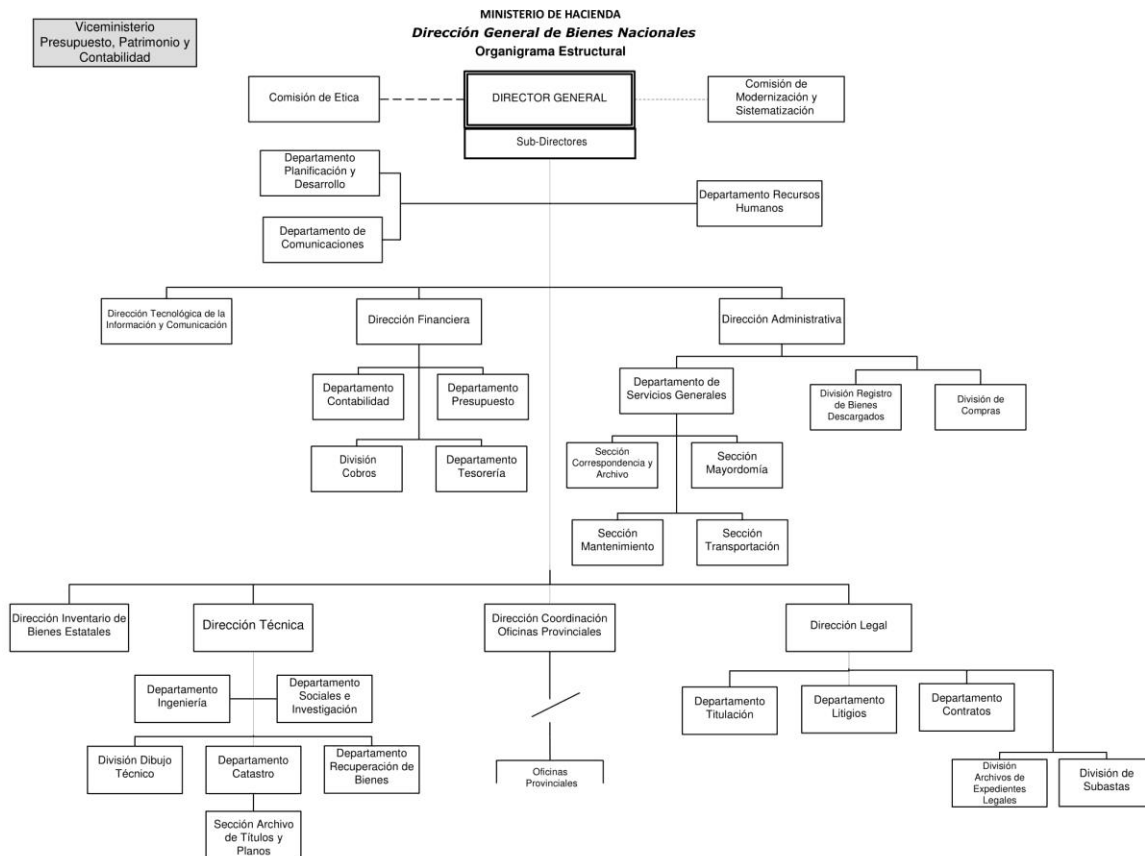
- Ley No. 1832 que instituye la Dirección General de Bienes Nacionales G.O. No. 6854, del 8 de noviembre de 1948.
- Reglamento Núm. 6015, de fecha 9 de noviembre de 1949, y sus modificaciones, sobre Bienes Nacionales.
- Reglamento Núm. 7672, de fecha 3 de octubre de 1951, sobre las solicitudes de compra de bienes inmuebles del dominio privado del Estado.
- Ley Núm. 3105, de fecha 9 de octubre de 1951, sobre Barrios de Mejoramiento Social.
- Ley Núm. 39, de fecha 25 de octubre de 1966, que faculta al Poder Ejecutivo, a través de la Dirección General de Bienes Nacionales, a donar a personas de escasos recursos económicos los solares del Estado en que hayan sido levantadas edificaciones para viviendas.
- Decreto Núm. 1343, de fecha 30 de mayo de 1967, que pasa por la Administración de Fincas del Estado a la Dirección General de Bienes Nacionales.
- Ley Núm. 339, de fecha 22 de agosto de 1968, sobre Bien de Familia.
- Ley Núm. 33, de fecha 29 de septiembre 1970, que prohíbe el descargo de los vehículos y equipos propiedad del Estado y de sus instituciones autónomas, y crea la Comisión de Chatarras. Y su Reglamento 247-87 para la aplicación de la Ley No.33 de octubre del 1970.
- Ley Núm. 656 de fecha 2 de mayo de 1974, sobre arrendamiento por la Dirección General de Bienes Nacionales de casas en el Centro Vacacional para obreros y empleados, construido por el Estado en Jarabacoa.
- Decreto Núm. 3250, de fecha 14 de marzo de 1973, que regula la operación de los fondos que se perciben por concepto de las ventas de chatarras, materiales u otros efectos propiedad del Estado.
- Decreto Núm. 93-01, del 18 de enero del año 2001, que dispone la implementación de un Plan Nacional de Titulación de Tierras del Estado Dominicano y crea la Unidad Ejecutora de dicho Plan.
- Decreto Núm. 722-01, del 5 de julio de 2001, que instituye un Consejo Consultivo para la orientación de las acciones de organización y manejo de las actividades de la Dirección de los Bienes del Estado.

- Ley 200-04 General de Transparencia y Libre Acceso a la Información Pública. Resolución Núm. 1/13 que establece los lineamientos para la estandarización del portal web de transparencia.
- Decreto No. 130-05 que crea el reglamento de dicha ley, con el objetivo de apoyar a entidades y personas tanto públicas como privadas mediante las informaciones solicitadas.
- Decreto Núm.486-12 que crea la DIGEID. Decreto 143-17 sobre Creación Comisiones de Ética Pública.
- Resolución Núm.1/2019 de la DIGEIG sobre Reglamento e Instructivo para la conformación y Funcionamiento de las Comisiones de Ética Pública (CEP).
- Ley 120-01 que Instituye el Código de Ética del Servidor Público.
- Ley 41-08 de Función Pública y su Reglamento de Evaluación del Desempeño y Promoción de los Servidores Públicos No.525-09.
- Código de Ética y Reglamento de la DGBN.
- Ley No. 10-07, que instituye el Sistema Nacional de Control Interno y de la Contraloría General de la República y el Decreto No. 491-07 que aprueba el Reglamento de Aplicación.
- Normas Básicas para el Sector Público y el Manual de procedimientos de la Contraloría General de la Republica Dominicana.
- La ley 107-13 sobre Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo.
- Presupuesto de ingresos y ley de gastos públicos 423-06.
- Ley 126-06 de Contabilidad Gubernamental.
- Ley 87-01 que rige el Sistema Dominicano de Seguridad Social y su Reglamento.
- Resolución Núm. 005-2014 del Ministerio de Hacienda que establece las Compensaciones Económicas a los empleados.
- Ley No. 379, que establece un nuevo régimen de Jubilaciones y Pensiones del Estado. Dominicano para los Funcionarios y Empleados Públicos.
- Reglamento sobre el subsidio maternidad y subsidio por lactancia.
- Ley No. 1-12 que establece La Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.

- Resolución Núm. 14-2013 que aprueba los modelos de estructura organizativa de las Unidades Institucionales de Planificación y Desarrollo.
- Decreto 211-10 que declara de carácter obligatorio la aplicación del Modelo CAF (Marco Común de Evaluación) y la elaboración e implementación de la Cartas Compromiso al Ciudadano en la Administración Pública.
- Decreto 111-15 que crea el Sistema Nacional de Monitoreo de la Calidad de los Servicios Públicos (SINMCSEP).
- Resolución Núm. 03-2019 que establece el proceso para la Encuesta de Satisfacción Ciudadana en los órganos y entes que conforman la Administración Pública.
- Resolución Núm. 146-2010 que aprueba la Metodología de Trabajo para la Documentación de Procedimientos, Análisis y Diseño de Estructuras Organizativas del MH.
- Ley Orgánica No. 423-06 de Presupuesto del Sector Público.
- Ley No. 10-04 de la Cámara de Cuenta.
- Ley No. 567-05 de Tesorería Nacional.
- Ley de Cheque No.2859.
- Ley 340-06 de Compra y Contrataciones Públicas, y Ley No. 449-06 sobre sus modificaciones
- Ley 146-02 sobre Seguros y Fianzas de la República Dominicana. Ley 241, sobre Tránsito de Vehículos, de fecha 28 de diciembre de 1967, modificado por la Ley No. 56-89, de fecha 03 del mes de julio de 1989.
- Ley 225-07 establece en su Artículo 9 el impuesto anual sobre el derecho de circulación de vehículos de todo tipo.
- Artículo 16 de la Ley No. 253-12 aplicará a todos los vehículos nuevos o usados al momento de su primer registro.
- Artículo 22 de la Ley No. 557-05 para la expedición de la primera placa.
- Norma General 6-12 de la Dirección General de Impuestos Internos sobre norma general para la aplicación del impuesto por emisión de co2 en vehículos de motor.
- Ley 108-05 sobre registro inmobiliario.
- Ley No. 339, de bien de familia (gaceta oficial no. 9096, del 30 de agosto de 1968).

- Ley No. 481-08 general de archivos de la República Dominicana, y Reglamento de aplicación de la núm. 481-08.
- Ley No. 64-00 General sobre Medio Ambiente y Recursos Naturales.
- Ley No. 108-05 de Registro Inmobiliario y sus reglamentos.
- Ley No. 1542 de Registro de Tierras.
- Resolución Núm. 628-2009 de la Suprema Corte de Justicia.

1.1.6. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



1.1.7. SERVICIOS

- Otorgamiento o Corrección del Poder
- Confección de Contratos y/o Adendum de Apartamentos y Viviendas
- Confección de Contratos y/o Adendum de Terreno
- Obtención aprobación del contrato ante el Congreso Nacional
- Transferencias de Apartamentos y Viviendas Asignados por el Estado Dominicano
- Transferencias por Sucesión
- Transferencias por Venta
- Transferencias por Donación
- Transferencias por Permuta
- Transferencias de Inmuebles Asignados
- Depósito de Certificado de Títulos ante Registro de Títulos de la Jurisdicción
- Certificaciones para Placas de Vehículos
- Certificación de No Objeción a Deslinde
- Certificación de No Objeción a Renuncia de Bien de Familia
- Certificación de Saldo a Cuenta
- Certificación de Estatus Jurídico
- Certificación de Propiedad
- Certificación de no Propiedad
- Exclusión de Declaratoria de Utilidad Pública
- Solicitud de Donaciones
- Solicitud de Inspección
- Inscripción para Participar en Subasta
- Inventario de Muebles e Inmuebles
- Descargo de Bienes Muebles
- Carta de Saldo
- Devolución de Pago
- Aprobación de Contrato por el Poder Legislativo
- Certificación de Documentación Legal
- Certificación Laboral DGBN
- Consultas

I.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL. (Principales Objetivos y Líneas Estratégicas).

El Plan Estratégico Institucional se enmarca dentro de cinco ejes, los cuales se encuentra alineado a la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010 -2030. En resumen, el primer eje está compuesto por los objetivos y acciones vinculados al crecimiento de la productividad y sostenibilidad ambiental; el siguiente, agrupa aquellos que apoyan la gestión administrativa y financiera. El tercer eje, hace referencia sobre las políticas y mecanismos regulatorios para lograr un mejor manejo de los bienes del Estado; en el cuarto eje se orientan a procesos de innovación tecnológicas. En cuanto al quinto y último eje, conforma los factores para la inserción de los ciudadanos a los sectores productivos.

A continuación, se muestran los ejes, objetivos y resultados estratégicos:

EJE ESTRATEGICO I	FORTALECIMIENTO INTITUCIONAL
OBJETIVO ESTRATEGICO I	MEJORAR LOS PROCESOS INTERNOS DE LA INSTITUCION CON EL FIN DE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE1 R1	PROCEDIMIENTOS SIMPLIFICADOS.
OE1 R2	CLIENTES INTERNOS Y EXTERNOS SATISFECHOS.
OE1 R3	PREMIO DE LA CALIDAD A TRAVEZ DEL MARCO COMUN DE EVALUACION CAF.
OE1 R4	CERTIFICACION ISO 9001-2015 OBTENIDA.
OE1 R5	CARTA COMPROMISO APROBADA E IMPLEMENTADA.
OE1 R6	SISTEMA DE ETIQUETADOS PARA EL VISITANTE IMPLEMENTADO.
OE1 R7	CERTIFICACION RD INCLUYE SOBRE INCLUSION PERSONAS DISCAPACITADAS.
OBJETIVO ESTRATEGICO II	IMPLEMENTAR UNA GESTION POR COMPETENCIA Y CAPACIDADES EN LAS AREAS DE LA INSTUCION
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE2 R1	SERVIDORES PUBLICOS CON COMPETENCIAS TECNICAS Y CONDUCTUALES ORIENTADO AL PERFIL DEL PUESTO Y A SU DESARROLLO PROFESIONAL.
OE2 R2	IMPLEMENTADO UN SISTEMA AUTOMATIZADO DE EVALUACION DE DESEMPEÑOS, COMPETENCIAS Y RESULTADOS.
OE2 R3	IMPLEMENTADOS CONCURSOS PUBLICOS PARA LA INCLUSION CARRERA ADMINISTRATIVA.
OE2 R4	SERVIDORES PUBLICOS REUBICADOS SEGUN SU PERFIL DE PUESTO.
OE2 R5	MANUAL DE CARGOS APROBADO POR EL MAP.
OE2 R6	SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION IMPLEMENTADO.
OBJETIVO ESTRATEGICO III	MEJORAR LA GESTION DE COMUNICACIONES INTERNA Y EXTERNAS CON MIRAS A RENOVAR LA IMAGEN INSTITUCIONAL.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE3 R1	ESTRATEGIA DE GESTION DIGITAL ESTABLECIDA.
OE3 R2	PLAN DE CRISIS CREADO E IMPLEMENTADO.
OE3 R3	HERRAMIENTAS TEGNOLOGICAS PARA LA GESTION DE COMUNICACION INTERNA ESTABLECIDAS.

OBJETIVO ESTRATEGICO IV	MEJORAR LA SINERGIA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL CON MIRAS A INCREMENTAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE4 R1	ACTIVIDADES DE INTEGRACION REALIZADA.
OE4 R2	ENCUESTA DE CLIMA Y PLAN DE MEJORA IMPLEMENTADO.
OE4 R3	ESTABLECIDA EXTRATEGICA DE GESTION DE CAMBIO.
OE5 R5	CRECIMIENTO DE LA SASTIFACCION DE NUESTROS COLABORADORES.
OBJETIVO ESTRATEGICO V	CREAR UNA EDIFICACION CON CONDICIONES OPTIMAS Y QUE CUMPLA CON LOS LINEAMIENTOS DE SEGURIDAD QUE FACILITEN AL DESARROLLO LA FUNCIONES DE LOS COLABORADORES.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE5 R1	REMODELADA Y ADECUADA LA EDIFICACION PRINCIPAL DEL CEA Y LAS OFICINAS PROVINCIALES DE BN.
OE5 R2	COLOCADAS LAS SEÑALIZACIONES DE SEGURIDAD.
OE5 R3	CREADO E IMPLEMENTADO UN PLAN DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL.
OE5 R4	INGENIO PORVENIR RESTAURADO.
OE5 R5	INGENIO PROCESADORA ESMERALDA CONSTRUIDO.

EJE ESTRATEGICO II	GESTION FINANCIERA Y PRESUPUESTARIA
OBJETIVO ESTRATEGICO I	LOGRAR LA OPTIMIZACION Y AUTOMATIZACION DE LAS RECAUDACIONES
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE1 R1	IMPLEMENTADO UN SISTEMA AUTOMATIZADO DE COBRO.
OE1 R2	CONTROLES INTERNOS EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS ESTABLECIDOS.
OBJETIVO ESTRATEGICO II	INCREMENTAR LAS RECAUDACIONES MONETARIAS
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE2 R1	ESTRATEGIA DE COBROS CREADA Y APLICADA.
OE2 R2	INCREMENTADA LA PRODUCCION DEL AZUCAR.
OE2 R3	PRECIOS DE SUBASTA AJUSTADOS AL MERCADO.
OE2 R4	DECRETO SOBRE EXPROPIACION DE RECAUDACIONES DE SUBASTA DEROGADO.
OE2 R5	DECRETO SOBRE EXPROPIACION DE RECAUDACIONES DE VENTAS DE INMBUEBLES.
OBJETIVO ESTRATEGICO III	EFICIENTIZAR LOS GASTOS DE PRODUCCION Y OPERATIVOS
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE3 R1	IMPLEMENTADO PLAN DE AHORRO EN LOS SERVICIOS BASICOS (ENERGIA ELETRICA, AGUA, INTERNET).
OE3 R2	ELABORADO PLAN DE REDUCCION DE COSTOS OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS.
OE3 R3	OPTIMIZADO Y EFICIENTIZADO EL USO DE LA MATERIA PRIMA PARA LA PRODUCCION DE AZUCAR Y SUS DERIVADOS.

EJE ESTRATEGICO III	GESTION Y ADMINISTRACION EFICIENTE DE LOS BIENES ESTATALES
OBJETIVO ESTRATEGICO I	CREAR POLITICAS, CONTROLES Y MECANISMO REGULATORIOS PARA LA ADMINISTRACION Y EL USO DE LOS BIENES DEL ESTADO REDUCIENDO LOS GASTOS PUBLICOS.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE1 R1	POLITICAS REGULATORIAS DE CONTROL DE BIENES CREADAS Y ESTABLECIDAS
OE1 R2	POLITICAS, PROCEDIMIENTOS Y CONTROLES DE DESCARGO Y RECUPERACION DE BIENES CREADO E IMPLEMENTADO
OE1 R3	POLITICAS DE GUARDA Y CUSTODIA DE BIENES IMPLEMENTADO
OE1 R4	POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL CONTROL DE ALMACENAJE DE BIENES IMPLEMENTADO
OBJETIVO ESTRATEGICO II	REESTRUCTURAR Y ACTUALIZAR LOS DEPOSITOS Y EL INVENTARIO DE BIENES
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE2 R1	INVENTARIO ACTUALIZADO
OE2 R2	DEPOSITOS DE BIENES REESTRUCTURADO Y REMODELADO
OBJETIVO ESTRATEGICO III	CREAR ALIANZA INTERINSTITUCIONALES PARA MEJORAR EL INVENTARIO DE BIENES.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE3 R1	ACUERDO FIRMADO CON LA DIRECCION DE COMPRA Y CONTRATACIONES PARA REGULAR LA COMPRA DE BIENES
OE3 R2	ACUERDO FIRMADO CON LA DIRECCION DE CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL
OE3 R3	COMPRA DE BIENES MUEBLES ESTANDARIZADA
OBJETIVO ESTRATEGICO IV	ADMINISTRAR E IMPLEMENTAR CONTROLES EN LOS TERRENOS MINEROS DE LA INSTITUCION QUE BUSQUEN OPTIMIZAR LAS RECAUDACIONES OBTENIDAS.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE4 R1	ESTABLECIDOS CONTROLES Y PREVENCIONES DE INVACIONES EN TERRENOS MINEROS.
OE4 R2	PROCESOS MEJORADOS DE SUPERVISION EN LAS MINAS.
OE4 R3	CONTRATOS DE ARRENDAMIENTOS DE MINAS REVISADOS, REFORMULADOS Y ACTUALIZADOS.
OE4 R4	POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA REGULARIZACION DE LOS PROCESOS MINEROS.
OE4 R5	EQUIPOS Y MAQUINARIAS DE TRANSPORTE Y RECOLECCION DE PRODUCTOS MINEROS ADQUIRIDOS.
OBJETIVO ESTRATEGICO V	REGULARIZAR LOS PROCESOS DEL PLAN DE TITULACION CON MIRAS A INCREMENTAR LA ESTABILIDAD DE LOS ACTIVOS DE LOS CIUDADANOS Y DISMINUIR LAS OCUPACIONES IRREGULARES.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE5 R1	POLITICAS Y CONTROLES QUE AYUDEN A EFICIENTIZAR LOS PROCESOS DE TITULACIONES ESTABLECIDOS.
OE5 R2	CIUDADANOS CON TERRENOS TITULADOS Y REGULARIZADOS.
OE5 R3	SISTEMA AUTOMATIZADO PARA SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LOS PROCESOS DE TITULACION IMPLEMENTADO.
OE5 R4	PROGRAMA DE REFORMA DE LA GESTION DE LAS FINANCIAS PUBLICAS.
OE5 R5	PROYECTO DE MODERNIZACION DE LA ADMINISTRACION TRIBUTARIA Y CONTROL DEL GASTO PUBLICO.
OBJETIVO ESTRATEGICO VI	ESTABLECER MECANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL DE LOS BIENES MUEBLES E INMUEBLES EN LAS DIFERENTES PROVINCIAS DEL PAIS.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE6 R1	DISEÑADA E IMPLEMENTADA UNA POLITICA PARA EL CONTROL Y LA VIGILANCIA DE LOS BIENES MUEBLES E INMUEBLES.
OE6 R2	ESTABLECIDO UN PERSONAL EN LAS PROVINCIAS PARA LA VIGILANCIA Y CONTROL DE LOS INMUEBLES EN LAS DIFERENTES ZONAS.
OE6 R3	OPERATIVOS DE INVESTIGACION DE LOS TERRENOS POR PARTE DE AGRIMENSORES Y TECNICOS PARA DETERMINAR LA GEOREFERENCIA Y LA TITULARIDAD O DERECHO EN EL TERRENO.

EJE ESTRATEGICO IV	INNOVACION EN PROCESOS DE TECNOLOGIA EN LA ADMINISTRACION DE BIENES Y LA PRODUCCION AZUCARERA
OBJETIVO ESTRATEGICO I	MEJORAR LA TEGNOLOGIA EN LOS INGENIOS PARA INCREMENTAR LA PRODUCCION DEL AZUCAR Y SUS NIVELES DE CALIDAD.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE1 R1	INGENIO EQUIPADO CON MAQUINARIA Y TEGNOLOGIA NUEVA.
OE1 R2	SISTEMA PARA EL CONTROL DE LA CALIDAD IMPLEMENTADO.
OE1 R3	SISTEMA AUTOMATIZADO E INTEGRADO CON LA OFICINA PRINCIPAL PARA SU SEGUIMIENTO Y MONITOREO IMPLEMENTADO.
OBJETIVO ESTRATEGICO II	INNOVAR EN LOS SISTEMAS TEGNOLOGIA EN LA ADMINISTRACION DE BIENES.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE2 R1	SISTEMA AUTOMATIZADO PARA EL INVENTARIO, CONTROL Y MANEJO DE BIENES ESTABLECIDO.
OE2 R2	ALMACEN INTELIGENTE ESTABLECIDO E IMPLEMENTADO.
OBJETIVO ESTRATEGICO III	ESTABLECER POLITICAS Y CONTROLES EN LOS PROCESOS DE ADMINISTRACION DE BIENES Y PRODUCCION AZUCARERA.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE3 R1	POLITICAS DE CONTROL PARA EFICIENTIZAR LOS PROCESOS EN LA ADMINISTRACION DE BIENES ESTABLECIDAS
OE3 R2	POLITICAS DE CONTROL PARA EFICIENTIZAR LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA PRODUCCION AZUCARERA ESTABLECIDAS.
OE3 R3	CONTROLES DE CALIDAD IMPLEMENTADOS EN LA PRODUCCION DEL AZUCAR.

EJE ESTRATEGICO V	INSTITUCION SOCIAL Y AMBIENTALMENTE RESPONSABLE
OBJETIVO ESTRATEGICO I	FOMENTAR EL DESARROLLO EN EL AMBITO PRACTICO PROFESIONAL A CIUDADANOS ESTUDIANTES DE LAS DIFERENTES UNIVERSIDADES.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE1 R1	POLITICAS Y CONTROLES PARA EL PROGRAMA DE PASANTIA CREADA E IMPLEMENTADA.
OE1 R2	PROGRAMA DE PASANTIAS IMPLEMENTADO.
OE1 R2	ESTUDIANTES INCLUIDOS EN EL PROGRAMA DE PASANTIA.
OBJETIVO ESTRATEGICO II	INCLUIR A LOS CIUDADANOS AL SECTOR PRODUCTIVO DEL PAIS A TRAVES DE CAPACITACIONES.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE2 R1	POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACION ESTABLECIDO.
OE2 R2	PROGRAMA DE CAPACITACION IMPLEMENTADO.
OE2 R2	INSTITUIDA UNA ESTRATEGIA DE CONVOCATORIA PARA LA CAPTACION E INCLUSION DE LOS CIUDADANOS.
OBJETIVO ESTRATEGICO III	ADIESTRAR CIUDADANOS ESTUDIANTES EN EL MANEJO DE LA ADMINISTRACION, PRESERVACION Y REPARACION DE LOS BIENES.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE3 R1	POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL PROGRAMA DE ADIESTRAMIENTO ESTABLECIDAS.
OE3 R2	ACUERDO INSTERINSTITUCIONAL ESTABLECIDO CON INFOTEP PARA LA INCLUSION DE JOVENES ESTUDIANTES EN LA REPARACION Y MANTENIMIENTO DE BIENES.
OE3 R3	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL SOBRE LA ADMINISTRACION Y PRESERVACION DE BIENES ESTABLECIDA.
OE3 R4	PROGRAMA DE ADIESTRAMIENTO EN ADMINISTRACION, PRESERVACION Y REPARACION DE BIENES IMPLEMENTADO.
OBJETIVO ESTRATEGICO IV	CUMPLIR LAS NORMATIVAS MEDIO AMBIENTALES VIGENTES.
	RESULTADOS ESTRATEGICOS
OE4 R1	INSTITUIDA UNA ESTRATEGIA DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA AMBIENTAL ESTABLECIDA EN EL MARCO LEGAL VIGENTE.
OE4 R2	POLITICA TRANSVERSAL SOBRE EL MANEJO INSTITUCIONAL RESPONSABLE CON RESPECTO AL MEDIO AMBIENTE DISEÑADA E IMPLEMENTADA.
OE4 R3	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL SOBRE EL MANEJO DE LOS RESIDUOS GENERADOS POR LA INSTITUCION IMPLEMENTADA.
OE4 R4	PROMOVIDA LA EDUCACION MEDIO AMBIENTAL COMO VEHICULO DEL MERCADEO SOCIAL INSTITUCIONAL.

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

Las fortalezas encontradas son el producto del esfuerzo conjunto de la organización. Reiteramos la importancia del compromiso de los líderes para apoyar los planes, sostener los logros alcanzados y propiciar la cultura de mejora continua.

Es propicio mencionar que se alcanzados logros relevantes respecto a las instalaciones, pero que, al mismo tiempo, no proporciona una experiencia satisfactoria a los ciudadanos/as.

La Dirección General de Bienes Nacionales, cuenta con aliados estratégicos interinstitucionales que entran en el proceso de acciones conjuntas que buscan contribuir a objetivos comunes.

La organización muestra acciones que benefician las capacidades de las personas fortaleciendo algunas áreas de competencias. Contribuyendo directamente con el crecimiento de la organización y los servicios a los ciudadanos.

2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL

Se reitera la necesidad de sensibilizar a los líderes, con el objetivo de lograr el mayor alcance de las metas, trato justo y empático con las personas, dentro de una comunicación efectiva. Reduciendo la incertidumbre y la confianza entre los colaboradores, mejorando el clima organizacional.

2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

2.2.1.1 LIDERAZGO

1. No hay suficiente implicación de sus grupos de interés
2. No hay revisión sobre la declaratoria organizacional
3. No se observan consideraciones respecto al o los ODS
4. No tenemos mecanismos de garantizar la declaratoria
5. No se observan aspectos sobre el cambio climático, ni tecnologías inteligentes
6. La organización no involucra, ni fomenta ni instruye a los colaboradores para identificar conflictos y enfrentamientos

7. No se observan resultados relevantes de acuerdo con la encuesta de clima
8. No se incluyen todos los grupos de interés
9. No se cuenta con Plan riesgo
10. No se cuenta con ISO 9001 o EFQM
11. No se observa que se asegure
12. No cuenta con una efectiva intranet.
13. No son suficientes los aparatos telefónicos existentes.
14. No se observa acciones de comunicación a mayor alcance /central telefónica
-no existe
15. No hay mecanismos de promoción para la innovación ni la cultura mejora continua
16. No cuenta con métodos para motivar las iniciativas del cambio
17. No existe modelo para gestionar el cambio.
18. No se involucran a todos los grupos de interés
19. No se observa que se comunique a los involucrados sobre las iniciativas de manera previa a las implementaciones
20. No se evidencia procesos de regulación y verificación de las conductas de los líderes
21. No se observan acciones de mejora basados en los resultados de la encuesta de clima.
22. No se evidencia que se inspire a una cultura de respeto y liderazgo hacia la innovación.
23. No se observa apertura para contrarrestar posibles actos de discriminación, ni sobre equidad.
24. No cuenta con canales establecidos para las consultas a empleados
25. No se observan acciones sobre informar periódicamente sobre los asuntos claves
26. No se evidencian acciones de respuesta a los resultados de la encuesta de clima
27. No se evidencia la motivación y fomento para delegar
28. No se observa anticipación y adaptación a los cambios
29. No se observa que se ha contemplado el premio grupal
30. No se socializa ni comparte la información con todos los grupos de interés
31. No se observan que seas Proactivas
32. No cuenta con asociaciones de ciudadanos o grupos de presión, profesionales, entre otros
33. No se asegura que cubra todos los grupos de interés

2.2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

1. No se gestionan los riesgos
2. No se evidencia el involucramiento de todos los grupos de interés
3. No se cuenta con políticas de responsabilidad social integrada a la estrategia y la planificación
4. No se comunican todos los objetivos, planes y tareas
5. No se evidencia que aplica métodos a todos los niveles
6. No construye una cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo
7. No se revisa periódicamente los factores críticos de éxito

2.2.1.3 PERSONAS

1. No se aplica en el monitoreo trimestral en su totalidad en los acuerdos de desempeño
2. No se socializan los resultados de la encuesta, en función de la política de género
3. No se revisan las políticas de género
4. No se observa que se elabore un plan de mejora del Departamento de Recursos Humanos
5. No se evidencia de manera concreta el desarrollo de competencias
6. No se observa el desarrollo de los líderes y sobre competencias gerenciales
7. No se planifican los riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética
8. No se Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido.
9. No se observa la promoción a una cultura abierta
10. No se evidencia el involucramiento de las asociaciones de servidores para el desarrollo de planes, estrategias, objetivos y diseño de procesos e implantación de mejoras e innovación
11. No se observa las publicaciones de sus resultados

2.2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS

1. No se evidencian plazos ni se verifican los aspectos sobre el desarrollo.
2. No se observan criterios relativos a selección de perfiles socialmente responsables
3. No se incentiva activamente la participación y colaboración de los ciudadanos/clientes y representantes
4. No se cuenta con Carta Compromiso
5. No se observan presupuestos de género/diversidad
6. No se observan correcciones
7. Establecer políticas para retener información del colaborador antes de ser desvinculado
8. No se observan evaluaciones sobre rentabilidad y saber su impacto
9. No se ha implementado aplicaciones de código abierto
10. No se observan procedimientos para el manejo de seguimientos.
11. No se evidencia actividades ambientales de TIC
12. No se garantiza las provisiones para un mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de las unidades vehiculares
13. No se observan que se garantice un uso eficaz y sostenible de los medios de transporte

2.2.1.5 PROCESOS

1. No se mapean los procesos
2. Está en fase inicial para implementación sistema gestión de procesos aprovechando la digitalización
3. No se gestiona por proceso
4. No se evidencian acuerdos sobre servicios
5. No se han establecidos estándares
6. No se evidencian métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente
7. No se gestiona por género
8. No se facilita comunicación con las instituciones para lograr mayor cooperación (Dimensión Empatía de la Encuesta Nacional de Satisfacción
9. No se evidencia grupos de trabajo con proveedores

2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.2.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

1. No se evidencia medición sobre la disposición de escuchar, y nivel de soluciones facilitadas
2. No cuenta con suficientes servicios digitales
3. No se tiene enfoque medioambiental
4. No se cuenta con medición sobre necesidades específica sobre ciudadanos discapacitados
5. No se cuenta la digitalización de todos los documentos legales e informaciones esenciales de operación
6. Implementación de la firma digital
7. No se observan los registros de quejas (establecer la cantidad de quejas procesadas, sugerencias)
8. No se evidencia resultado de medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento
9. No se evidencia cumplimiento a los estándares de servicio (Carta Compromiso)
10. No se evidencia número de canales de información y comunicación
11. No se cuenta con mediciones sobre la responsabilidad de la gestión de los servicios
12. No se cuenta con mediciones relativas al diseño de procesos
13. No se evidencian sugerencias recibidas e implementadas
14. No se cuenta con mediciones sobre los servicios en línea.
15. No se ha evidenciado valoraciones sobre otras innovaciones específicas
16. No se observan mediciones sobre cumplimiento de expectativas basadas en género
17. No sobre Diversidad Cultural y social
18. No se evidencia participación ciudadana en los productos y servicios

2.2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS

1. No se cuenta con responsabilidad social
2. No se evidencia el reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas
3. La institución no cuenta con un espacio acondicionado que favorezca a las madres lactantes
4. No se evidencian indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas
5. No se evidencia frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social
6. No se observan indicadores relacionados con el desarrollo de las capacidades y/o habilidades

2.2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

1. No se mide el impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional
2. No se evidencia la reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad
3. No se observan acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones
4. No se evidencia 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
5. No se evidencia el impacto de la organización en la calidad de la democracia, la transparencia, el comportamiento ético, el estado de derecho, la apertura, la integridad y la igualdad
6. No se evidencia el impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático
7. No hay observación de opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético
8. No se evidencian actividades de la organización para preservar y mantener los recursos

9. No se evidencian frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad
10. No se observa grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación
11. No se evidencia apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas
12. No se evidencia apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas
13. No se evidencia intercambio productivo de conocimientos e información con otros
14. No se evidencia programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados
15. No se observan resultados de la medición de la responsabilidad social

2.2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

1. No se evidencia resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados
2. No se evidencian grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización
3. No se evidencian resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño
4. No se mide de forma específica por concepto de innovaciones
5. No se cuenta con gestión de los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima
6. No se cuenta con Mejoras e innovaciones de procesos
7. No cuenta con benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones
8. No se evidencian resultados de eficacia de las alianzas
9. No se evidencia eficacia de las alianzas
10. No se evidencian impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc.
11. No contamos con el valor obtenido por las evaluaciones o auditorías internas
12. No contamos con el valor obtenido por el resultado de reconocimiento
13. No contamos con resultados relacionados al costo-efectividad

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

Experiencias y aprendizajes, inconvenientes, etc., durante el proceso).

La Organización acciona a lo interno y externo para desarrollar cambios y agrupa a los líderes en mesa de trabajo a los fines de lograr metas puntuales.

En cuanto a la implementación de los planes, estrategias y proyectos, se cuenta con los recursos para impulsar las actividades hacia el logro de los resultados planteados.

En cuanto a proceso de gestión de calidad, hemos sufrido situaciones inesperadas, algunos procesos han cambiado, no se sostienen actuaciones de cara al ciudadano/as. La gestión de calidad tiene mayores retos, lo que significa que los líderes se empoderen y aprendan de modelos exitosos existentes.

El involucramiento y la participación de miembros de apoyo al Comité de Calidad, siempre será un aspecto preponderante.

Consensuar y socializar entre los diferentes equipos hasta alcanzar el grado de comunidad, sigue siendo un sueño del área de Planificación y Desarrollo. Traducir los planes de mejora en resultados, es otro aspecto para considerar como medio que fomente la cultura de integración basada en resultados, respetando y gestionando por procesos.

Es cada vez más necesario, que el liderazgo se convierta en promotor de la calidad, dando ejemplo que representen los valores institucionales, respetando la ética, propiciando el compromiso de acción responsable, permanente y sostenible.

En cuanto a la gestión de Recursos Humanos, se observa una mejora, pero no se percibe, no se siente el cambio deseado que impulse hacia una cultura integrativa organizacional. Mejora de la comunicación, defensa de las personas, motivación y propósito del trabajo y enfocados en el mejor acierto de cara a la misión institucional que propiciar servicios de valor público.

Agradecemos siempre la colaboración de los Analistas del MAP, siempre puntuales y coherentes de mucho crecimiento para todos.

Hemos alcanzado una puntuación de 499 que representa un 49.9% del objetivo máximo, marcando una tendencia fluctuante en este caso negativa. Recomendamos que los actores continúen aprendiendo y mejoren la experiencia con la gestión de calidad, se sujeten de la confianza y el apoyo de líderes comprometidos con convicción de Estado para lograr la intención de gestar el bienestar público dentro de la misión organizacional.

4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución:		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	72	80
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	85	90
3: Personas (100 puntos)	58	65
4: Alianzas (100 puntos)	84	95
5: Procesos (120 puntos)	74	80
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	31	50
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	78	85
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	1	5
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	18	30
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	499	580

5. ANEXO: GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN REALIZADA.