

CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDAD (CONADIS)



Preparado por el Comité de Autoevaluación

Coordinador
Susan Cornielle
Evaluador (es)
Dilenia de Jesus
Anibelka de Leon
Candy Duran
Jean Carlos Matos
Edgar santana
Lissette Batista
Leidy Almonte

Santo Domingo, Rep. Dom.
24/06/2025

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO

El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) en conformidad al decreto 211-10, sobre implementación obligatoria del Modelo CAF en las instituciones públicas, ha aplicado El Modelo CAF que tiene como objetivo impulsar la mejora continua en los procesos de una institución.

El Modelo CAF (Common Assessment Framework) -Marco Común de Evaluación- ha sido diseñado por los países miembros de la Unión Europea, como una herramienta para ayudar a las organizaciones del sector público a implementar la filosofía de calidad total (TQM, por sus siglas inglés). Se define como un modelo de excelencia que promueve la productividad y el desempeño organizacional, a fin de alcanzar las políticas públicas que satisfagan las necesidades de la población.

El CONADIS se ha autoevaluado utilizando la guía CAF 2020, facilitada por Ministerio de Administración Pública (MAP). Aborda de manera integral a la institución, a la luz de los 9 Criterios y 28 Subcriterios del CAF. Se enfoca en verificar los puntos fuertes y las áreas de mejora de la organización. La versión CAF utilizada es la actualizada al año 2020.

El presente informe de evaluación mide el nivel de excelencia alcanzado por CONADIS en los criterios facilitadores y de resultados. Adicionalmente, se ha elaborado el Plan de Mejora el cual está orientado a desarrollar las acciones y estrategias que contribuyan a que CONADIS eleve los niveles de calidad en la gestión y en la prestación de los servicios a los ciudadanos

I. ASPECTOS GENERALES

I.1 MARCO INSTITUCIONAL.

I.1.1. MISIÓN

Garantizar la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación hacia las personas con discapacidad, a través del ejercicio de la rectoría.

I.1.2. VISIÓN

Ser referente en la definición y conducción de políticas públicas, para el aseguramiento de los derechos de las personas con discapacidad; valorada positivamente y reconocida por la sociedad.

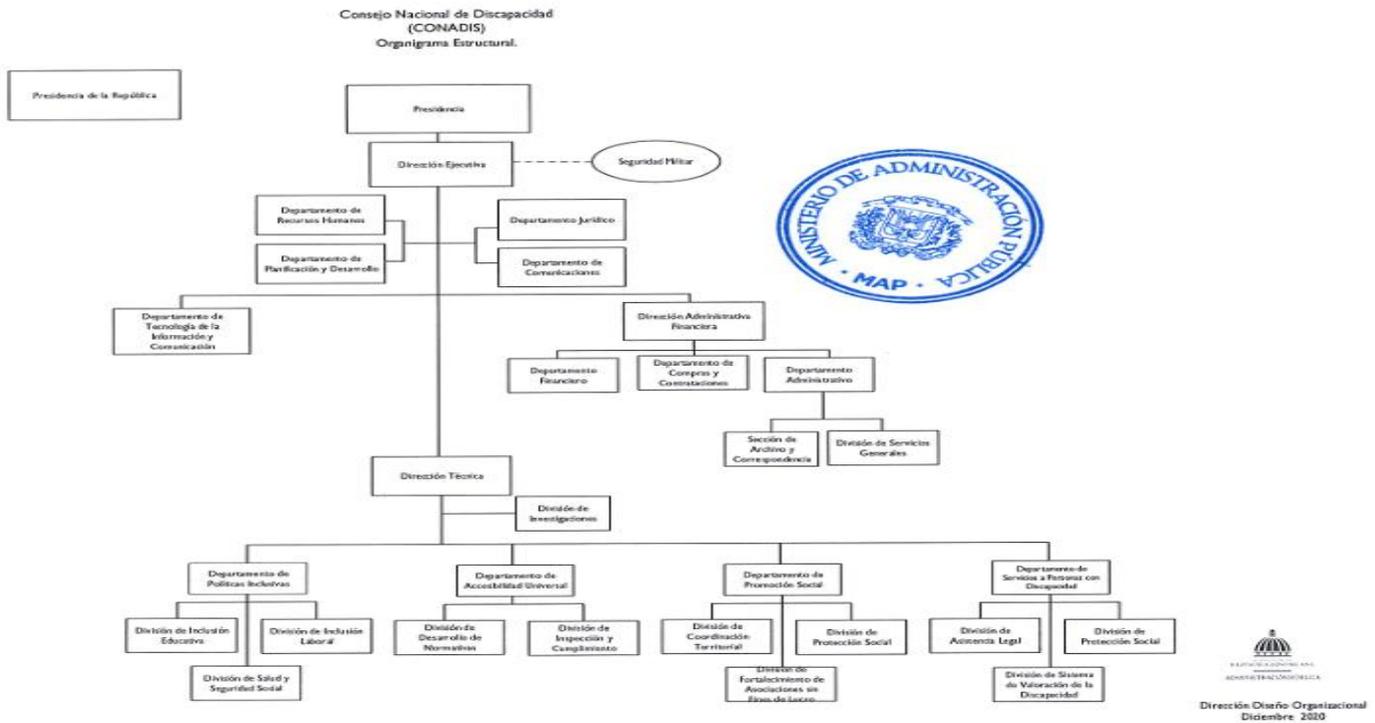
I.1.3 VALORES INSTITUCIONALES

- Compromiso
- Integridad
- Empatía
- Equidad

I.1.4 BASE LEGAL

- Ley Sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad No. 5-13
- Reglamento de la Ley Sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad No. 5-13
- Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Protocolo Facultativo de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Convención Interamericana Para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad

I.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



I.1.6 SERVICIOS

Servicio	Descripción	Requisitos
Valoración, Registro y Certificado de Discapacidad	Evaluar las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación en situaciones de la vida diaria, como consecuencia de una condición de salud permanente y su interacción con las barreras del entorno.	<p>Para los adultos (mayores de 18 años):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copia de la cédula de identidad y electoral. • Diagnóstico médico original, firmado, sellado y con el número de exequatur emitido por un médico especialista o psicólogo (en los casos que aplique). • Estudios donde se certifique la condición de salud del usuario. <p>Para los menores de 18 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copia de la cédula de identidad y electoral de su padre, madre o tutor. • Copia de acta de nacimiento del menor. • Diagnóstico médico original, firmado, sellado y con el número de exequatur emitido por un médico especialista o psicólogo (en los casos que aplique). • Estudios donde se certifique la condición de salud del usuario.
Evaluación y entrega de Dispositivos de Apoyo	Evaluación, identificación y asignación correcta del tipo dispositivo de apoyo a personas con discapacidad para la vida independiente.	<ul style="list-style-type: none"> • Copia de la cédula de identidad y electoral. En el caso de menores, copia del acta de nacimiento más copia de la cedula de identidad y electoral del tutor. • Certificado de discapacidad emitido por el Conadis.

		<ul style="list-style-type: none"> • Formulario de evaluación de asignación correcta de dispositivo.
Remisión de expedientes a la Dirección de Pensiones para la obtención de la Pensión Solidaria	Consiste en la gestión de las solicitudes de las pensiones solidarias por discapacidad, de acuerdo a lo establecido en la ley número 87-01 y el reglamento de pensiones emitido por el Consejo Nacional de la Seguridad Social.	<ul style="list-style-type: none"> • Copia de la cédula de identidad y electoral. En el caso de menores, copia del acta de nacimiento más copia de la cédula de identidad y electoral del padre, madre o tutor legal. • Certificado de discapacidad emitido por el Conadis. • Expediente médico que acompaña el certificado de discapacidad. • Comunicación de solicitud de Pensión, en original, firmada por el solicitante o el padre, madre o tutor legal en caso de menores de edad.
Remisión de expedientes a Supérate para la obtención del Fondo Nacional de la Niñez	El Conadis ofrece inicialmente el proceso de referimiento de la los NNA certificados mediante base de datos al Programa Supérate.	<ul style="list-style-type: none"> • Certificado de discapacidad emitido por el Conadis.
Asistencia Legal	El CONADIS ofrece a los ciudadanos con discapacidad asesoría legal y acompañamiento sobre los derechos de las personas con discapacidad en caso de conflictos legales. Orientación y acompañamiento en proceso de declaración de nacimiento fuera de plazo y corrección de actos del estado civil, proceso de nulidad de acta de nacimiento por duplicidad. Además, ofrece orientación y charlas Sobre el marco Legal de Garantía de Derechos de las Personas con Discapacidad a los interesados en conocer dicho marco (instituciones y particulares).	<p>Solicitar el servicio (puede ser presencial, telefónico o vía correo);</p> <p>Fotocopia de cédula de identidad y electoral del solicitante,</p> <p>Fotocopia del certificado de valoración de su discapacidad si lo tiene y/o diagnóstico médico.</p> <p>Acta de nacimiento (si es menor de 18 años).</p> <p>Cualquier otro documento relevante para documentar la solicitud.</p>
Emisión de la Certificación de No Objeción a Exoneración de Impuestos para Importación Vehículos de Motor	Emisión de la Certificación de No Objeción a Exoneración de Impuestos para la Importación Vehículos de Motor en beneficio de: 1) Las personas con discapacidad, 2) Las organizaciones de personas con discapacidad y de servicio a estas personas, y 3) Las empresas que tienen como dueño/a a una o varias personas con discapacidad, cuando por lo menos el cincuenta por ciento (50%) del capital accionario de la empresa pertenezca a personas con discapacidad, de acuerdo a lo establecido en la ley número 5-13.	<p>Persona Física</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación dirigida al CONADIS solicitando la Certificación de No Objeción; • Printer Original de Aduanas (DGA) que contiene la liquidación de impuesto; • Factura Comercial; • Declaración Única Aduanera (DUA) • Conocimiento de embarque o Bill of Lading (B/L); • Certificado de título del vehículo de motor; • Declaración jurada del solicitante (Notariada y Legalizada); • Copia de cédula de identidad o pasaporte solicitante; • Copia Licencia de Conducir; • Certificación del CONADIS, de que es una persona con discapacidad. <p>Persona Jurídica</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación dirigida al CONADIS solicitando la Certificación de No Objeción; • Printer Original de Aduanas (DGA) que contiene la liquidación de impuesto; • Factura Comercial o Certificación de donación; • Conocimiento de embarque o Bill of Lading (B/L); • Certificado de título del vehículo; • Copia del RNC, estatutos, certificado de incorporación; • Copia de certificado de habilitación; • Copia acta de la última asamblea mediante la cual se nombra la directiva actual; • Copia de cédula de identidad o pasaporte del representante legal de la institución solicitante; • Declaración jurada de la institución solicitante (Notariada y Legalizada)
<p>Emisión Certificación de No Objeción a Exoneración de Impuestos para Importación de Dispositivos de Apoyo</p>	<p>Emisión de la Certificación de No Objeción a Exoneración de Impuestos para la Importación de Dispositivos de Apoyo en beneficio de: 1) Las personas con discapacidad, 2) Las organizaciones de personas con discapacidad y de servicio a estas personas, y 3) Las empresas que tienen como dueño/a a una o varias personas con discapacidad, cuando por lo menos el cincuenta por ciento (50%) del capital accionario de la empresa pertenezca a personas con discapacidad, de acuerdo a lo establecido en la ley número 5-13.</p>	<p>Persona Física</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación dirigida al CONADIS solicitando la Certificación de No Objeción a Exoneración (Dicha solicitud deberá incluir la descripción o detalle de los dispositivos de apoyo objeto de exención y sus respectivas cantidades; a su vez establecer que dichos dispositivos han sido elaborados específicamente para compensar la discapacidad, potenciando así la ejecución de todas sus actividades, en cumplimiento con el Art. 68 del Reglamento 363-16); • Printer Original de Aduanas (DGA) que contiene la liquidación de impuestos; • Factura Comercial; • Conocimiento de embarque o Bill of Lading (B/L), Guía Aérea (Air Waybill) o Guía Terrestre, según corresponda; • Copia de la cédula de identidad o pasaporte del solicitante; • Certificación de discapacidad emitida por el CONADIS; • Declaración Jurada del solicitante (notariada y legalizada). <p>Persona Jurídica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación dirigida al CONADIS solicitando la Certificación de No Objeción; Dicha solicitud deberá incluir la descripción o detalle de los productos objeto de exención y sus respectivas cantidades; a su vez establecer que dichos dispositivos han sido elaborados específicamente para compensar la discapacidad, potenciando así la ejecución de todas sus actividades en cumplimiento con el Art. 68 del Reglamento 363-16; • Printer Original de Aduanas (DGA) que contiene la

		<p>liquidación de impuesto;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factura Comercial; • Conocimiento de embarque o Bill of Lading (B/L) o la guía aérea; • Copia del RNC, Copia de los Estatutos, Copia del Certificado de incorporación; • Copia de certificado de habilitación; • Copia de Certificado y/o documentación que sustente la entrega de donación de dispositivos de apoyo al beneficiario, a su vez que la misma avale que la persona beneficiada la ha recibido en calidad de donación; • Declaración Jurada (notariada y legalizada) que especifique que los dispositivos de apoyo importados son única y exclusivamente para fines de donación. <p>Nota: La ASFL beneficiaria de esta certificación de No objeción, deberá presentar un informe mensual de los dispositivos entregados en calidad de donación con los siguientes detalles:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fecha de entrega del dispositivo; -No. serial (de cada uno de los mismos); -Tipo de dispositivo; -Nombre, apellido, cédula, sexo, edad, dirección y teléfono del beneficiario.
<p>Emisión Certificación de No Objeción a Exoneración de Impuestos de ITBIS</p>	<p>Emisión de la Certificación de No Objeción a Exoneración de Impuestos ITBIS en beneficio de: 1) Las personas con discapacidad, 2) Las organizaciones de personas con discapacidad y de servicio a estas personas, y 3) Las empresas que tienen como dueño/a a una o varias personas con discapacidad, cuando por lo menos el cincuenta por ciento (50%) del capital accionario de la empresa pertenezca a personas con discapacidad, de acuerdo a lo establecido en la ley número 5-13.</p>	<p>Persona Física</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación dirigida al CONADIS solicitando la Certificación de No Objeción a Exoneración; • Copia de la cédula de identidad y electoral del solicitante; • Factura Comercial • Una breve descripción del artículo o Bien. • Certificación del CONADIS, de que es una persona con discapacidad; o Bajo requisitos de Protección Social • Persona Jurídica • Comunicación dirigida al CONADIS solicitando la Certificación de No Objeción; • Copia del RNC, estatutos, certificado de incorporación • Copia de certificado de habilitación • Copia acta de la última asamblea mediante la cual se nombra la directiva actual; • Copia de cédula de identidad o pasaporte del representante legal de la institución solicitante; • Declaración jurada de la institución solicitante (Notariada y Legalizada)
<p>Emisión Certificación de No Objeción a</p>	<p>Emisión de la Certificación de No Objeción a Exoneración de Impuestos para la</p>	<p>Persona Física</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación dirigida al CONADIS solicitando la

<p>Exoneración de Impuestos de Transferencia Inmobiliaria</p>	<p>Transferencia Inmobiliaria en beneficio de: 1) Las personas con discapacidad, 2) Las organizaciones de personas con discapacidad y de servicio a estas personas, y 3) Las empresas que tienen como dueño/a a una o varias personas con discapacidad, cuando por lo menos el cincuenta por ciento (50%) del capital accionario de la empresa pertenezca a personas con discapacidad, de acuerdo a lo establecido en la ley número 5-13.</p>	<p>Certificación de No Objeción;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copia cédula de identidad del comprador; • Copia del Contrato de Compraventa del Inmueble; • Copia del Certificado de Título del Inmueble; • Copia cédula de identidad del vendedor; si es una empresa, copia del RNC, copia del Registro Mercantil, copia de la cédula de identidad del representante legal y Acta de Asamblea que aprueba la venta del inmueble; • Certificación de Discapacidad expedida por el CONADIS. <p>Persona Jurídica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación dirigida al CONADIS solicitando la Certificación de No Objeción; • Copia del RNC, estatutos, certificado de incorporación • Copia de certificado de habilitación • Copia acta de la última asamblea mediante la cual se nombra la directiva actual; • Copia de cédula de identidad o pasaporte del representante legal de la institución solicitante; • Declaración jurada de la institución solicitante (Notariada y Legalizada) • Copia del Contrato de Compraventa del Inmueble; • Copia del Certificado de Título del Inmueble; • Copia cédula de identidad del vendedor; si es una empresa, copia del RNC, copia del Registro Mercantil, copia de la cédula de identidad del representante legal y Acta de Asamblea que aprueba la venta del inmueble; • Certificación de Discapacidad expedida por el CONADIS • Copia del RNC, estatutos, certificado de incorporación
<p>Programa de Sensibilización y Capacitación para la Promoción de los Derechos E Inclusión Social de Personas con Discapacidad</p>	<p>En este programa se ofrecen charlas y talleres sobre trato digno a personas con discapacidad, con la finalidad de sensibilizar y concientizar a las personas que soliciten estos servicios. El mismo está dirigido al personal de entidades públicas, privadas, academias y Asociaciones Sin Fines de Lucro. A través de estas charlas se difunden y socializan las normativas nacionales e internacionales que promueven los derechos de las personas con discapacidad. Los mismos se imparten de manera presencial o virtual en todo el territorio nacional.</p>	<p>Correo Electrónico o Carta de solicitud de las ofertas formativas.</p> <p>Procedimiento: Enviar una carta de solicitud dirigida a la Dirección Ejecutiva del CONADIS vía correo electrónico, fax o mensajería directa. Enviar correo electrónico con solicitud a la División de sensibilización.</p>

<p>Plataforma de Formación Academia CONADIS</p>	<p>Es una Plataforma de formación virtual, mediante la cual se ofrecen capacitaciones asincrónicas en distintos temas relacionados con la discapacidad e inclusión. Actualmente contamos con 4 cursos, los cuales son: Accesibilidad Universal, Turismo Accesible, Trato Digno y Discapacidad y Empleo. Estos son cursos autodirigidos, en los que los usuarios podrán realizarlo a su propio ritmo, se ofrecen a través de la plataforma CONADIS entrando a este link: https://academiaconadisrd.edu.do</p>	<p>Dispositivo electrónico con accesos a internet</p>
<p>Habilitación Sectorial</p>	<p>La habilitación sectorial es el proceso mediante el cual un órgano sectorial del Estado verifica que los servicios ofrecidos por las ASFL cumplen con condiciones mínimas y particulares; en cuanto a sus recursos físicos, humanos, estructurales y de funcionamiento; para asegurar y garantizar a la población la prestación que debe llevar a cabo una Asociación Sin Fines de Lucro (ASFL) .</p>	<p>(a) Estatutos Sociales de la organización [registrados en (1) Ayuntamiento y (2) Procuraduría General de la República]. (b) Listado de miembros de su organización [registrados en (1) Ayuntamiento y (2) Procuraduría General de la República]. (c) Acta de Asamblea General Constitutiva. [Registrados en (1) Ayuntamiento y (2) Procuraduría General de la República]. (d) Memoria histórica de la institución que incluirá programas y proyectos ejecutados, acompañados con los anexos que les sirven de soporte más el informe ejecutivo conteniendo un resumen cronológico de las ejecutorias de la asociación desde su fundación. (e) Certificado de Incorporación (RNI). (f) Certificado de la DGII (Dirección General de Impuestos Internos) que indica que están al día con sus obligaciones tributarias. (g) Nombre de registro (ONAPI) (h) Copia del Registro Nacional de Contribuyente (RNC). (i) Copia del acta de la más reciente asamblea de miembros asociados que designa el Consejo de Administración o la Junta Directiva vigente. (j) Listado de la Directiva Vigente. (k) Hojas de vida y copias de las cédulas de identificación de los miembros del Consejo de Administración, o Junta Directiva. (l) Estados financieros del último período fiscal certificados por un Contador Público Autorizado. En el caso de las asociaciones comunitarias, conforme el tratamiento especial que les confiere la ley, los estados financieros podrán ser preparados por el personal responsable de estas funciones en la organización. (m) Declaración Jurada Informativa Anual por ante la Dirección General de Impuestos Internos (DGII), correspondiente al último período fiscal.</p>

		<p>(n) Plan Operativo Anual.</p> <p>(o) Informe de ejecución de los planes de trabajo del último año.</p> <p>(p) Ejecución presupuestaria del último año.</p> <p>(q) Nómina del último año, con descripciones de puestos, funciones y curriculum de los empleados y/o voluntarios de la institución.</p>
Capacitaciones a las Asociaciones Sin Fines de Lucro	<p>El CONADIS tiene el compromiso de diseñar un programa de fortalecimiento continuo para las asociaciones del ámbito de la discapacidad. A los fines de impulsar el desarrollo y fortalecimiento del conocimiento de las personas que integran las asociaciones sin fines de lucro, y para identificar las barreras sociales y persistentes que limitan o impiden el acceso de la población con discapacidad en el ámbito del desarrollo educativo, el Conadis brinda charlas y talleres dirigidas a las ASFL con el objetivo de promover la preparación y empoderamiento para un mejor desempeño. Proporcionando herramientas y técnicas para la previsión y puesta en marcha de buenas prácticas de desarrollo en pro del crecimiento de las organizaciones de la sociedad civil.</p>	Estar habilitada por CONADIS
SINAC	<p>Herramienta auto gestionada que permite medir, evaluar y dar seguimiento al proceso de implementación de la accesibilidad en los espacios. A través de la herramienta las organizaciones autoevalúan espacios y edificaciones acorde a lo establecido en las normativas nacionales de accesibilidad física.</p>	<p>1- El correo con la solicitud de registro deberá dirigirlo a accesibilidad.universal@conadis.gob.do</p> <p>2- Para el registro debe entrar al siguiente link: http://sinac.conadis.gob.do/sinac/accounts/login</p> <p>2- Carta de solicitud. Esta debe estar dirigida al actual director del Conadis, Lic. Alexis Alcántara, director ejecutivo del Consejo Nacional de Discapacidad Conadis y debe estar sellada y firmada por la persona de mayor jerarquía de la entidad solicitante.</p> <p>3- Registro Mercantil de la entidad si la entidad es privada. Si la organización es pública se requiere una certificación con el número de decreto que crea la entidad</p> <p>4- Link para tutorial SINAC: http://conadis.gob.do/sistema-nacional-de-evaluacion-de-la-accesibilidad-sinac/.</p>
Asesorías sobre inclusión social de personas con discapacidad a	<p>El Conadis ofrece asesorías u orientación a instituciones públicas y privadas conserncientes a salud, inclusión educativa, inclusión laboral y la aplicación de las</p>	<p>1- Correo con solicitud de la asesoría requerida.</p> <p>2- Si la asesoría es para intervención o identificación de barrears arquitectónicas en obras en construcción o espacios construidos, este servicio debe ser</p>

instituciones públicas y privadas	normativas de accesibilidad en los ámbitos de espacios físicos, transporte y comunicación e información.	canalizado a través del procedimiento correspondiente para tales fines.
Evaluación de accesibilidad de portales web mediante la Certificación Nortric B2 2.0	Trámite de evaluación de usabilidad, de portales Web de instituciones públicas en el marco de la nortamativa NORTIC B2 de la OGTIC, en la misma se evalúan los niveles de conformidad de acuerdo a los principios de accesibilidad universal. Cada nivel enmarca pautas de accesibilidad en la Web que definen cómo crear un contenido más accesible para personas con discapacidad, las cuales consideran un amplio rango de condiciones, como son las sensoriales, físicas, auditivas, cognitivas, neurológicas y psicosociales. Estas pautas tienen como objeto mejorar la experiencia de todo tipo de usuario, facilitando su interacción con el contenido y procesos presentes en los medios web.	Solicitud de trámite de la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación, OGTIC al Consejo Nacional de Discapacidad, CONADIS.

1.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

(Principales Objetivos y Líneas Estratégicas).

CONADIS ha dividido sus estrategias en un marco programático basado en ejes. Estos demuestran cuáles serán los grandes focos de acción de la entidad, durante el período 2023-2026. Estos son:

•Eje 1: Fortalecimiento de la rectoría.

Que se enmarca en las funciones del CONADIS, como órgano rector, el cual garantiza que se establezcan los mecanismos de coordinación necesarios para facilitar la adopción de medidas que promuevan y supervisen la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en todas las instituciones del Estado y privadas. Esto, claro está, tomando en cuenta las necesidades, los derechos y las demandas de la población en situación de discapacidad en todo el territorio nacional. Para este período se estarán priorizando los siguientes sectores: educación, salud, trabajo, justicia, turismo, seguridad social, cultura y deporte.

Eje 2: Atención de personas con discapacidad y sus familias.

Garantizar que la prestación del servicio a las personas con discapacidad y a sus familias, reúna las condiciones de calidad, accesibilidad y universalidad.

Eje 3: Fortalecimiento institucional.

Que procura mover al CONADIS hacia una gestión institucional de calidad y hacia un desempeño superior, procurando la eficiencia y eficacia de sus acciones, para cumplir con su misión y visión. Este eje está concebido para dar soporte efectivo a las acciones sustantivas de la organización, mediante la estandarización y calidad de los procesos de gobernanza, la gestión

del desempeño, la eficacia de la gestión administrativa y financiera, el fortalecimiento del sistema de información, el posicionamiento de la imagen institucional y la articulación interinstitucional.

A fin de materializar este enfoque organizacional, segmentado en ejes, CONADIS se ha propuesto alcanzar los siguientes objetivos, como palancas de materialización:

1. Asegurar la inclusión plena de las personas con discapacidad, a través de la implementación y el seguimiento de políticas públicas.
2. Garantizar que la prestación del servicio a las personas con discapacidad y sus familias reúna las condiciones de calidad, accesibilidad y universalidad.
3. Mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión institucional, para respaldar el cumplimiento de la misión institucional.

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

- Plan Estratégico 2023-2026, que evidencia la alineación estratégica superior con END, PNSP2020-2024
- Plan Estratégico 2021-2024
- Código de Ética
- Buzón de quejas y sugerencias ubicado en el primer piso en el área de recepción
- Marco Estratégico, registro de participantes, minutas de talleres y reuniones externas e internas, TDR consultor, agendas de trabajo, fotos, correos.
- Informe de evaluación del PEI 2021-2024, que especifica que la revisión del marco estratégico y su alineación con los instrumentos de estrategia superior (PNSP, END, Normativa vigente).
- Borrador Plan estratégico 2025-2028 y su alineación con el PNSP/END-ODS.
- Registros de participantes de las reuniones de elaboración de PEI 2025-2028
- Comisión de Integridad
- Buzón de quejas y sugerencias
- Se dispone de un manual de cargos aprobados por el MAP.
- La organización cuenta con una política análisis y diseño organizacional.
- Cada área cuenta con un Plan Operativo Anual para orientar sus acciones.
- Se cuenta con manuales de políticas y procedimientos de toda la institución.
- Manual de gestión documental
- Manual de funciones en revisión y actualización, junto a la estructura organizativa.
- Los planes operativos están vinculados con los ejes y objetivos estratégicos del PEI.

- Por su naturaleza institucional CONADIS cuenta con políticas de participación e inclusión de personas con discapacidad.
- En el Plan Estratégico se establecen los riesgos asociados a los supuestos.
- CONADIS cuenta con una metodología de valoración y administración de riesgos.
- CONADIS ha identificado los riesgos relevantes tiene un plan de tratamiento para ellos.
- La institución cuenta con un sistema de monitoreo de indicadores, cuyo nivel de avance es monitoreado cada tres meses y anualmente.
- Además de las evaluaciones de la planificación en la organización se realizan evaluaciones de los planes operativos anuales, de los Planes Estratégicos Institucionales y evaluaciones del desempeño individual.
- La organización realizó en el 2024 su proceso de autoevaluación CAF con la visión de establecer gradualmente un modelo de gestión de calidad.
- El Comité de Calidad fue actualizado.
- Existe evidencia de que la organización ha implementado proyectos como el SINAC.
- El CONADIS tiene relación con sus grupos de interés a través de sus diferentes redes sociales. Se da seguimiento al flujo de las comunicaciones de la institución a través de las redes sociales por parte del Departamento de Comunicaciones.
- Existe un Comité de Calidad y un Plan estratégico que promueven el trabajo en equipo de los elementos estratégicos de la organización.
- La formulación de los planes operativos y el presupuesto anual se hacen bajo un enfoque y dinámica de trabajo en equipo.
- Virtual Private Network (VPN)
- Office 365
- Zoom Meeting -2021
- Redes sociales: Facebook, X, Instagram, YouTube.
- Evaluaciones de desempeño Individual
- Seguimiento y Evaluación de Planes Operativos.
- Registro de reuniones trimestrales del monitoreo de los acuerdos de desempeño
- Comunicación y correo de Delegación responsabilidades
- Plan de capacitación y desarrollo.
- Registro de incentivos por rendimiento individual al personal
- Registro de incentivo por cumplimiento de indicadores

- Para el diseño del PEI 2025-2028 se tomaron políticas priorizadas de grupos de interés.
- Informe y registro de asesorías a instituciones
- Formulario de identificación de personas con discapacidad en el territorio (jornadas de inclusión)
- El CONADIS a partir de la gestión gubernamental del 2020 implementó por decreto presidencial el directorio nacional y comité ejecutivo como parte de la estructura organizacional que establece la ley No.5-13.
- Tanto el directorio como el comité están conformados por autoridades vinculadas a los distintos ámbitos de políticas públicas.
- La organización apoya a instituciones a nivel de justicia, empleo, inclusión en la seguridad social y la afiliación, pensión solidaria, jornadas de inclusión en el régimen subsidiado y el Programa SUPERATE.
- El CONADIS asesora técnicamente a instituciones en evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad, salud, justicia, sistema de valoración, rehabilitación con base comunitaria, accesibilidad física en centros de salud, propuestas de mejora de accesibilidad física, sistema de valoración y registro de discapacidad, lineamientos para levantamiento de cumplimiento de cuota laboral.
- El CONADIS identifica las políticas públicas priorizadas a partir de los compromisos que tiene el Estado dominicano de cara al marco normativo nacional e internacional.
- En el POA se identifica un producto de asesorías a instituciones públicas y privadas en materia de empleo.
- Existe una evaluación del marco normativo y las implicaciones para CONADIS.
- Se apoya a las Asociaciones sin Fines de Lucro (ASFL) en capacitación, evaluación y desarrollo de los proyectos para el acceso a financiamiento público.
- El Directorio de CONADIS por su composición opera como un espacio que articula instituciones públicas y de la sociedad civil.
- Se han firmado de convenios con organizaciones de la sociedad civil. El CONADIS funge como miembro de la Red Iberoamericana de Discapacidad. Además, es parte del Comité de la Convención de la ONU.
- Ha participado en múltiples congresos y seminarios nacionales e internacionales.
- Coordinado acciones para la producción de estadísticas nacionales relacionadas con la discapacidad. Promovido alianzas para el apoyo en capacitaciones a instituciones sobre lengua de señas, de turismo accesible, bandera azul, pandemia de inclusión laboral, entre otros
- Ha logrado posicionarse en las organizaciones con el Programa RD INCLUYE.
- Promueve programa de concientización de derechos inclusión laboral, talleres de sensibilización con las empresas, inclusión laboral, accesibilidad, el Sistema Nacional de Accesibilidad Física (SINAC), sensibilización y orientación sobre terminologías en discapacidad.
- Para el diseño de los planes estratégicos se utilizan herramientas de análisis probadas como buenas prácticas en los procesos de planeación tales como el análisis FODA, la cadena de valor. Se realizan reuniones con los grupos focales.

- En los planes estratégicos están identificado los grupos de interés. En coordinación con el MAP la organización realiza levantamiento de necesidades y expectativas a través de encuestas de satisfacción. Mediante el análisis de grupos de interés se han hecho levantamiento de necesidades y expectativas.
- La organización toma como referente para su planeación el marco normativo para discapacidad, políticas públicas, la Estrategia Nacional de Desarrollo, los acuerdos y convenios internacionales.
- Matriz de información y tratamiento a las quejas y sugerencias
- La misión y visión de la institución se traduce a través de sus planes estratégicos.
- CONADIS elabora de manera sistemática sus planes operativos anuales por áreas de trabajo, en los cuales se identifican las prioridades y se traducen en objetivos estratégicos a corto y mediano plazo.
- La institución involucra los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, dando prioridad a sus expectativas y necesidades.
- En el proceso de elaboración de los planes estratégicos se involucran los grupos internos y externos de interés.
- A nivel interno todo el personal técnico y gerencial participa en el proceso de diseño de los PEI en cada etapa de éste. Asimismo, los grupos externos de interés participan en los procesos de análisis del entorno y la definición de los objetivos estratégicos.
- La institución cuenta con un Directorio Nacional y Comité Ejecutivo de composición diversa y plural que integra a diferentes actores del Estado y la sociedad civil. En este escenario se discuten y aprueban los planes estratégicos y operativos de la organización.
- Por su naturaleza la institución integra de manera transversal aspectos relacionados con la responsabilidad social, garantía de derechos a las personas con discapacidad. Una de las estrategias que más articula estos elementos es la de RD Incluye. Existe un acuerdo para la inclusión de personas con discapacidad en el sistema de compras y contrataciones. Es la única institución pública con este tipo de política, la cual está establecida una GUIA PRACTICA DE COMPRAS PUBLICAS ACCESIBLES.
- La organización cuenta con un presupuesto anual elaborado en coherencia con los planes operativos. Asimismo, elabora su plan anual de compras y contrataciones y por ende cuenta con un sistema de previsión de fondos.
- Se evidencia que la organización cuenta con metodologías, políticas y procedimientos para articular su PEI, POA, PACC y Presupuesto.
- CONADIS participa de Comités Internacionales, como el de la ONU para la discapacidad.
- Existe un borrador de política de innovación
- Encuentro con instituciones para adoptar mejores prácticas innovadoras
- El CONADIS cuenta con un presupuesto anual que asegura la disponibilidad de los recursos necesarios planificados.

- La institución implementa políticas inclusivas para las personas con discapacidad. Un total de 26 con discapacidad forman parte de la plantilla de personal. De éstos, 09 son mujeres y 17 hombres.
- La plantilla de personal demuestra equidad de género, con 66 colaboradoras y 46 colaboradores.
- La Ley que constituye al CONADIS establece la composición de un directorio que trae explícito un conjunto de instituciones y actores aliados, privados y públicos.
- Se establecen acuerdos con instituciones para el acceso a estudios universitarios y técnicos.
- Se realizan acuerdos para banca accesible con el sector financiero; inclusión en la seguridad social y ampliación de cobertura con SeNaSa; alianzas para la inclusión en la primera infancia; alianzas con OGTIC para el desarrollo del Sistema Nacional de Valoración de Discapacidad. Inclusión a nivel de la gestión municipal y con sectores empresariales
- Acuerdos con la SISALRIL para facilitar la inclusión en la seguridad social a personas con discapacidad.
- El CONADIS cuenta con alianzas público privadas a favor del cumplir con la misión de la ley 5-13, entre ellas CONAPE, MAP, DIGECOG, OGTIC, ITLA, Compras y contrataciones públicas.
- Implementación de políticas para la atención de población con discapacidad auditiva y visual con bajos recursos.
- Existen iniciativas de compras que se realizan con criterios de responsabilidad: compra de agua, envases biodegradables, entre otros.
- Se dispone de un responsable para el acceso a la información pública y utiliza los sistemas gubernamentales como el 311 para denuncias.
- La realización de encuestas de satisfacción ciudadana en coordinación con el MAP.
- El CONADIS cuenta con la primera versión de la carta compromiso al ciudadano, donde diariamente se recogen las opiniones de los ciudadanos que buscan servicios.
- La organización cuenta con un buzón de sugerencias y aplica un procedimiento para recibir ideas, quejas y sugerencias de sus grupos de interés.
- Se dispone de un Catálogo de Servicios colocado en la página web.
- El conadis se rectifica en la NORTIC A3-2024 sobre datos abiertos
- Se dispone de planta eléctrica para el suministro de energía.
- El personal cuenta con equipos de trabajo que facilitan sus actividades.
- Se cuenta con un plan de mantenimiento de equipos, aires y vehículos.
- Personas con discapacidad sicomotoras con rampas en el primer nivel.
- Baño exclusivo para personas con discapacidad.
- Los equipos tecnológicos se colocan en descargo público.

- Se recicla el papel en alianza con una empresa.
- Se clasifican las botellas usadas.
- Se cuenta con un vehículo accesible con rampa.
- Para la impresión se utiliza papel reciclable
- El edificio de CONADIS fue concebido para que su ubicación facilitara el acceso. El mismo está próximo a la Avenida 27 de febrero y a una línea de estación del metro de Santo Domingo.
- La institución dispone de un mapa de procesos y de la documentación de manuales de políticas y procedimientos de todas las áreas.
- Se implementan medidas de procesos digitales en compras. Para disminuir la emisión de papeles a los suplidores sólo se les solicita una copia.
- El CONADIS simplifica procesos de las áreas misionales para una mejor experiencia de los usuarios con el servicio
- La institución dispone de un buzón de quejas y sugerencias para escuchar a los usuarios y tomar sus recomendaciones de mejora de los procesos
- Se implementa sistema de Backup. Encriptamiento de las contraseñas.

2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

2.2.1. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

2.2.1.1. LIDERAZGO

- No se evidencian socializaciones de la misión, visión y valores.
- No se evidencia un sistema para gestionar y prevenir el comportamiento no ético, sus sanciones y protección a las personas que lo denuncie.
- No se evidencia el que la organización aplique un análisis PESTEL y los constituya como elementos de la estrategia.
- No se evidencia que la organización aplique cambios de transformación digital.
- No se evidencia un sistema de gobernanza y buen liderazgo.
- Ausencia de una política o estrategia orientada a motivar las relaciones entre líderes y empleados. Buen gobierno.
- Falta un plan de capacitación de ética
- No se evidencia que la organización cuente con un sistema de gestión y de rendimiento de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés.
- No se cuenta con un sistema de monitoreo integral que vincule indicadores de resultados, procesos, estratégicos y operativos.
- No se dispone de informaciones que indiquen qué tan efectiva es la comunicación con los grupos de interés.
- La organización no cuenta ni aplica con una metodología de proyectos, basado en buenas prácticas.
- No se comunican oportunamente las novedades de personal

- No se comunican los cambios previos a la implementación de estos
- No se evidencia que la organización presente e implemente planes para mejorar la integración y la participación.
- No se evidencian políticas formales en las cuales se fomente y aborde el respeto a las necesidades individuales y circunstancias personales.
- No se realizan planes de mejora en la evaluación de desempeño.
- No se evidencia que la organización promueva el conocimiento para nueva y demanda y requisitos.
- No se evidencia que CONADIS cuente con acciones de mejora para promover la cultura de aprendizaje.
- En la actualidad no existe una política ni un programa de reconocimiento de empleados
- No se evidencia un programa para el desarrollo de competencias de los empleados.
- No existe un mecanismo de análisis y monitoreo que, con cierta periodicidad, antes de la revisión o formulación del nuevo PEI, recoja las necesidades y expectativas de los grupos de interés.
- No se evidencia un mecanismo que defina un procedimiento de participación efectiva de la entidades y roles que conforman la estructura organizativa del CONADIS.
- No se evidencia la vinculación del marco normativo global a las estrategias de CONADIS.
- No existen espacios permanentes de coordinación de políticas.
- Falta de una política para la coordinación interinstitucional.
- No se dispone de una sistematización de la participación institucional en los espacios de coordinación con la sociedad civil.
-

2.2.1.2.PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

- Falta de mecanismos permanentes de retroalimentación ciudadana.
- No se verifica un sistema de seguimiento y análisis de las reformas que emanan del sector público y cómo impactan la gestión de la organización.
- No se cuenta con un normograma institucional
- No se evidencian encuestas a grupos de interés, grupos focales virtuales
- No se verifican políticas explícitas y documentadas gestión ambiental, responsabilidad social ni diversidad de género. y operativos y operativos.
- No existe una herramienta integral para el seguimiento y medición de los diferentes indicadores de los procesos y planes de la organización.
- No se verifican mediciones sobre la eficacia de la comunicación de los objetivos y planes de la institución.
- No existe una política ni plan de comunicación de la misión, visión y objetivos de la organización.
- No se verifica que se cumpla el ciclo de mejora continua en el cual cada medición debe venir acompañada del establecimiento de las áreas de mejora y los ajustes de la planificación en caso de que fuese necesario.
- No se evidencian una política ni una visión explícita de gestión del cambio, la innovación y el uso de las tecnologías.

- La organización no cuenta con una cultura de innovación
- No se promueven espacios de aprovechamiento ni generación de ideas innovadoras y creativas.

2.2.1.3.PERSONAS

- No se evidencia que la organización controle apropiadamente la planificación de recursos humanos
- No se evidencia que la organización mida la efectividad de las políticas de RH ni que aplique mejoras en función de ellas.
- No está documentada ninguna política interna para la gestión y el desarrollo de los criterios de mérito, justicia e igualdad de oportunidades
- No se realizan acuerdos ni planes de mejora a partir de la evaluación de desempeño.
- No se evidencian estructuras ni estadísticas vinculadas a una estrategia de género.
- No se evidencia que el plan de capacitación se controle y que se implementen acciones de mejora sobre el mismo.
- No se dispone de estrategias de potencialización del talento humano y el aprendizaje.
- No existen planes de desarrollo individuales de las competencias, habilidades y destrezas para liderar la gestión pública
- No se verifican prácticas institucionales de promoción e implementación del coaching, la mentoría, el asesoramiento individual para el crecimiento, desarrollo y potencialización de las personas.
- No se evidencia una sistematización de promoción de la movilidad.
- No se evidencia que la organización mida regularmente el impacto de los métodos modernos de capacitación.
- No existen planes para la formación y el desarrollo en gestión de riesgos y conflictos de interés.
- No se realizan evaluaciones del impacto ni la eficacia de las capacitaciones que se implementan.
- No existen equipos que fomenten la comunicación y coordinación más allá de la planificación y la coordinación de actividades puntuales.
- No se evidencia una sistematización de la promoción de entornos para el aporte de ideas.
- No se evidencia que la organización involucre la asociación de servidores públicos y mida cómo los colaboradores valoran su involucramiento en el desarrollo de planes y cómo podrían mejorar su implicación.
- No se publican los resultados de las encuestas de clima.
- No hay políticas ni mecanismos para la medición de la satisfacción de los empleados con los servicios internos.
- No existe una distribución adecuada del espacio físico.
- No existe política de seguridad laboral.
- No se dispone de equipos adecuados en términos tecnológicos para personas con discapacidad visual

2.2.1.4.ALIANZAS Y RECURSOS

- No se le da seguimiento a los acuerdos establecidos.
- No se realizan evaluaciones de proveedores

- No se dispone de un sistema de registro y evaluación de los acuerdos y sus resultados.
- No se evalúa el impacto ni los niveles de cumplimiento de los acuerdos y convenios.
- El Catálogo de Servicios no está accesible para las personas que no tienen acceso a internet.
- No hay una proyección estratégica de necesidades.
- No se evidencia la evaluación del plan de tratamiento de riesgos ni los planes secundarios del mismo.
- No se hacen análisis de la calidad del gasto.
- No se hace análisis de revisión del gasto.
- No se comunica periódicamente a los responsables del comportamiento de su presupuesto.
- No se evidencia que la organización esté centrada en el aprendizaje, que proporcione sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.
- No existe base de datos que recoge informaciones externas
- No se dispone de un sistema de tecnología de la información que potencialice el conocimiento y la comunicación
- No se evidencia que se establecen redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos
- No se evidencia que se monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad
- No se evidencia que se asegure que el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan de laborar en la organización se retiene dentro de la misma
- No se evidencia que la organización haya implementado el plan de TICs ni haya medido
- su impacto.
- No se evidencia que la organización monitoree y evalúe sistemáticamente la rentabilidad de las tecnologías utilizadas y su impacto.
- No se evidencia el uso de nuevas tecnologías en la institución
- No existe un protocolo de seguridad de la información.
- No se tiene una supervisión efectiva de la limpieza y el mantenimiento.

- No se realizan encuesta interna de satisfacción con los servicios.
- No se mide el nivel de cumplimiento de los planes de tratamiento.
- No se cuenta con instalaciones seguras sin barreras que respondan a los criterios. de accesibilidad
- La institución carece de un sistema de accesibilidad física.
- No existe sistema de reciclajes.

2.2.1.5.PROCESOS

- que se diseñe y se implemente un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos.
- No se evidencia que se analicen y se evalúen los procesos, los factores críticos de éxito de forma recurrente para asegurar los objetivos de la organización.
- No se evidencia el que se revise y se mejoren los procesos para garantizar la protección de datos
- No se evidencian ciclos de control y de mejora continua sobre los métodos innovadores para desarrollar servicios.
- No se dispone de una política de genero
- No existe un sistema de data con interconectividad para coordinar la prestación de servicios
- con otras organizaciones
- No cuenta con estándares para la coordinación de los servicios con socios claves o aliados.
- No existe una estrategia ni política de construcción de espacios asociativos para la coordinación de políticas.

2.2.2. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.2.1.RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

- No se evidencian mediciones de la imagen global y reputacional de la institución.
- No se evidencia la sistematización de los resultados de la participación ciudadana en los procesos de toma de decisiones de la organización
- No se evidencian mediciones sobre la accesibilidad a CONADIS.
- No se evidencian mediciones de percepción con relación a la innovación.
- No se evidencian mediciones de percepción de la agilidad de la organización.
- No se evidencian mediciones de percepción de la digitalización de CONADIS.

- No se evidencia un sistema interno de medición de los tiempos de espera
- No se evidencia un sistema de medición de la usabilidad ni de lealtad de las redes sociales y la página web (tráfico).
- En la web no se evidencian informaciones actualizadas de las evaluaciones de los planes operativos.
- No se evidencian mediciones sobre la disponibilidad y exactitud de la información.
- En la web no se evidencian informaciones actualizadas de las evaluaciones de los planes operativos
- No se evidencia de un sistema de horarios flexibles que tome en cuenta tiempos posterior a las 4pm y los fines de semana.
- No se evidencian políticas mecanismos ni políticas que faciliten la implicación de los grupos de interés en el diseño de los servicios
- No se evidencia medición de indicadores segmentados atendiendo a criterios de género, diversidad cultural y social
- No se verifica revisión o evaluación para el seguimiento a las necesidades de los grupos de interés.

2.2.2.2.RESULTADOS EN LAS PERSONAS

- No se evidencian mediciones sobre la imagen y el rendimiento general de la organización.
- No se evidencia medición del nivel de conocimiento en los empleados de la misión, visión y valores de la organización
- No se evidencian mediciones de percepción sobre la participación de las personas en actividades de mejora.
- No se evidencia la medición de los conflictos de intereses e integridad
- No se evidencian mediciones de percepción vinculadas a mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal
- No se evidencia mediciones de percepción sobre responsabilidad social de la organización.
- No se evidencian mediciones de percepción en cuanto a la apertura de la organización para el cambio y la innovación.
- No se evidencian mediciones sobre el impacto de la digitalización en la organización.
- No se evidencian mediciones de percepción sobre la agilidad de la organización

- No se evidencian mediciones de percepción sobre la gestión del conocimiento.
- No se evidencian mediciones de percepción respecto de las condiciones ambientales de trabajo.
- No se evidencian políticas relacionadas con la vinculación de los problemas sociales del personal y la vida laboral
- No se hacen mediciones sobre la igualdad y la equidad de oportunidades y trato del personal
- No se evidencian mediciones de motivación y empoderamiento.
- No se evidencian indicadores vinculados a la retención, lealtad y motivación de las personas.
- No se mide la participación del personal en las actividades de mejora.
- No se mide ni evalúan los conflictos de intereses reportados
- No se ha medido la participación voluntaria en el contexto de actividades de responsabilidad social
- No existe un sistema interno de medición de las capacidades del personal para el trato ciudadano.
- No se mide productividad ni rendimiento del personal.
- No se mide usabilidad de herramientas digitales en la organización
- No se mide el impacto y eficacia de las capacitaciones.
- No se evidencia la existencia de un sistema de gestión de recursos humanos orientados al reconocimiento de las acciones individuales ni de equipos

2.2.2.3.RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- No se evidencian mediciones de percepción sobre el impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos, más allá de la misión institucional.
- No se evidencian mediciones de la reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad.
- No se evidencian mediciones de percepción sobre 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 se evidencian mediciones de percepción respecto del 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.
- No se evidencian mediciones de percepción sobre la opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético.
- No se evidencian mediciones sobre las actividades de la organización para preservar y mantener los recursos.
- No se evidencian mediciones de la frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.
- No se evidencian mediciones de aspectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.
- No se evidencian métricas de programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados
- No existe una medición de la responsabilidad social de la organización

2.2.2.4.RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

- No se evidencia una medición de impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos.
- No se evidencian mediciones de comparación con otras instituciones nacionales o internacionales respecto a los servicios ofrecidos.
- No se llevan mediciones del cumplimiento de los acuerdos y compromisos establecidos en los contratos.
- La institución no cuenta con un sistema de medición de las innovaciones en sus servicios.
- No se evidencian resultados de reforma del sector público.
- No se verifica niveles de eficiencia en la gestión del presupuesto, de los recursos humanos, del conocimiento ni de las instalaciones.
- No se hacen mediciones sobre las brechas existentes entre necesidades de recursos humanos y lo disponible.
- No se observan mediciones de mejoras e innovaciones en los procesos.

- No se hacen mediciones de los resultados de las alianzas ni de los acuerdos con otras instituciones ni internas.
- No se evidencia la ejecución de auditorías internas a procesos
- No se evidencia participación en concursos ni premios ni certificaciones sobre sistema de gestión de calidad.
- No se evidencian mediciones de los resultados relacionados con el costo-efectividad.

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

El Autodiagnóstico CAF, para el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), marca un compromiso inquebrantable hacia la mejora continua y la excelencia en la prestación de nuestros servicios y la documentación de cada proceso operativo, de apoyo y estratégico. Es evidente que esta institución está dedicada a alcanzar altos estándares de calidad en todos sus procesos, lo que subraya nuestra determinación en proporcionar servicios de la más alta calidad.

Uno de los puntos fuertes más destacados de CONADIS es la documentación de las políticas y procedimientos de todas las áreas del Consejo Nacional de Discapacidad, además de estar orientados a satisfacer y ofrecer servicios de cara a los ciudadanos/clientes, creando nuevas políticas a favor de las personas con discapacidad y sus familias; teniendo alianzas estratégicas para cumplir cabalmente con nuestra misión. Se destaca la capacidad para la planificación estratégica, la cual se ha demostrado estar alineada a los resultados deseados por la actual administración del Gobierno del Cambio, así como a la Estrategia Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esta coherencia estratégica no solo evidencia nuestro compromiso con las metas nacionales, sino también nuestra capacidad para adaptarnos y contribuir significativamente a las prioridades gubernamentales y a los objetivos globales de desarrollo sostenible.

En cuanto a las áreas de mejora identificadas, estamos completamente dedicados a implementar un Plan de Mejora CAF robusto y exhaustivo. A través de este plan, nos enfocaremos en un proceso meticuloso para identificar las causas fundamentales de cada área de mejora identificada. Este enfoque nos permitirá tomar medidas proactivas y específicas para eliminar las deficiencias y fortalecer aún más nuestros procesos.

En resumen, este proceso de Autoevaluación CAF no solo representa una evaluación de nuestras prácticas y procesos, sino también un testimonio de nuestro firme compromiso con la excelencia y la mejora constante. Estamos decididos a aprovechar las oportunidades de mejora para fortalecer aún más nuestra institución y cumplir con nuestra misión de manera más efectiva en beneficio de todas las personas con discapacidad a las que servimos.

 GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Versión: 01 Página 26 de 27

4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución:		
Criterios y Ponderación Actual	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	52	75
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	51	75
3: Personas (100 puntos)	35	50
4: Alianzas (100 puntos)	47	60
5: Procesos (120 puntos)	64	75
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	76	85
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	38	60
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	30	50
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	63	70
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	456	600

La ponderación de los Criterios realizada por el impacto de los mismos en las siguientes variables:

1. Alineación de Planes Estratégicos y Planes Operativos en las organizaciones con Prioridades Estratégicas de Políticas Públicas promovidas por parte del Gobierno, asegurando que los ejemplos se adapten a los nuevos desafíos y reflejen las políticas públicas actuales.
2. Consolidación de los avances, por parte de los líderes, en la gestión del empleo público y la profesionalización de la administración pública dominicana.
3. Implementación de una administración eficaz de los Recursos Humanos, por parte de los líderes de la organización y el fortalecimiento de relaciones efectivas con todos los grupos de interés, en particular con la jerarquía política.
4. Promoción de ejemplos catalizadores de cambio, que impulsan la Innovación en Políticas Públicas, con la incorporación de nuevas ideas y enfoques que pueden transformar el panorama de la gestión pública en nuestro país.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Versión: 01 Página 27 de 27

5. Impulso a la Excelencia en la Gestión y la Calidad de los Servicios Públicos, apuntando a la mejora continua en el funcionamiento de la administración pública y el incremento de la satisfacción de la ciudadanía con las políticas y servicios públicos.