

# Informe de Avance Implementación CAF 2021-2022



Marzo, 2022



Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

**Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022**

Página 2 de 47

## **TABLA DE CONTENIDO**

I. Reporte de avance Plan de Mejora 2021-2022 basado en la Autoevaluación del Modelo CAF 2021. ....	3
II. Objetivo .....	3
III. Cuadro de Resumen .....	4
IV. Acciones Implementadas.....	7
V. Conclusiones .....	47



Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 3 de 47

## I. Reporte de avance Plan de Mejora 2021-2022 basado en la Autoevaluación del Modelo CAF 2021.

En marzo del presente año, el Ayuntamiento Municipal Santo Domingo Este (ASDE), remite el segundo informe de avance con relación al Plan de Mejora Institucional 2021-2022, hecho a partir de los resultados obtenidos de la aplicación del modelo del Marco Común de Evaluación (CAF) en la institución o Autodiagnóstico 2021.

En el presente se adjunta el Plan de Mejora 2021-2022, en el mismo se colocan en **verde** las actividades o acciones que fueron cumplidas e implementadas, en **naranja** las acciones que están en proceso de implementación o se cumplieron al 50% y en **rojo** las actividades que no fueron implementadas.

## II. Objetivo

Brindar información sobre los avances obtenidos en el Ayuntamiento Municipal Santo Domingo Este con relación al Plan de Mejora realizado en el 2021 que abarca hasta el 2022. Además de presentar las evidencias que sustenten tal información.



### III. Cuadro de Resumen



#### AYUNTAMIENTO SANTO DOMINGO ESTE RESUMEN PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL OCTUBRE 2021-JULIO 2022

No.	Criterios No.	Subcritorio	Área de Mejora	Acción de Mejora	Indicador	Comentarios
1	1-Liderazgo	1.2.10	No existe una política de seguimiento por todas las Direcciones, de permanencia de los premios y la evaluación del desempeño.	Revisar y dar continuidad, a que todas las Direcciones envíen sus "Colaboradores Estrellas", y las constantes evaluaciones de Desempeño.	*Realización de encuestas. *Verificación de métricas para el desempeño.	
2	3-Personas	3.1.4	No existe una política objetiva de asignación de remuneración, ni se evidencia las pruebas que se brindan a los candidatos, ni los modelos de las entrevistas.	Crear matrices para verificar y medir las pruebas para reclutar al personal, y la exactitud de las entrevistas.	*Nivel de remuneración por desempeño *Formularios de Medición de Desempeño *Métricas Departamentales	
3		3.2.8	No existe evidencia que se desarrollen técnicas de comunicación en las áreas señaladas (Riesgos, Conflictos de interés, gestión de la diversidad).	Concretizar la elaboración de técnicas de comunicación, para evitar el conflicto de intereses, y promover la cultura de la diversidad y el enfoque de Género y ética.	*Instrumento de evaluación y seguimiento de las técnicas de comunicación *Comunicación de Equidad y Género.	



Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 5 de 47

4		3.3.7	<p>No se evidencia un Protocolo de Seguridad en casos de emergencias (Tormentas, incendios, terremotos, entre otros fenómenos o eventualidades).</p> <p>No se verifica un Comité de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional formalizado.</p>	<p>Garantizar condiciones de seguridad laboral, higiene y normas de salud en el trabajo.</p>	<p>1-Comité de Salud y Seguridad Laboral establecido</p> <p>2-Simulacros realizados.</p>	<p>5% Cumplido, Falta el Comité de Seguridad y Salud.</p>
5	4-Alianza-Recursos	4.12	<p>No se evidencia el impacto socio-económico y medioambiental.</p>	<p>Realizar una buena sistematización de recolección de datos que validen el impacto medio ambiental con relación a los diferentes convenios que han surgido con el Gobierno Central y otras entidades no estatales.</p>	<p>Matrices de estudios profundos de alto Impacto Medio Ambiental.</p>	
6		4.2.7	<p>No se evidencia indicadores y medición de la calidad de los productos y servicios.</p>	<p>Crear un Procedimiento para validar la calidad de los productos y servicios del ASDE.</p>	<p>*Encuestas de medición para validar cuantitativamente y cualitativamente los servicios ofrecidos.</p> <p>*Estadísticas matriciales para la toma de decisiones dependiente el nivel de calidad arrojado.</p>	



7		4.5.7	No se evidencia medición del impacto socioeconómico y medioambiental. No existe protocolo establecido para el descargo de los cartuchos. Investigar con administrativo.	Desarrollar canales internos para la verificación de los desechos tecnológicos y su impacto medioambiental.	*Matrices del levantamiento. *Controles internos en Tecnología *Comunicaciones de descarte existentes.	
8	5-Procesos	5.1.2	No se han definido Manuales de Políticas y Procedimientos para todas las áreas de la Institución	Crear y definir las responsabilidades de los Encargados de los procesos para controlar el nivel de ejecución y cumplimiento de los mismos	Manual de Políticas y Procedimientos revisado y aprobado por área	
9		5.2.2	No se evidencia que hay una política definida, periódica y continua de retroalimentación con la municipalidad.	Crear y definir encuestas para la verificación de la mejora continua, teniendo en cuenta aspectos generales.	*Encuestas y sondeos de veracidad de los municipales o contribuyentes.	
10	6-Resultados Orientados a los ciudadanos/Clientes	6.1.1	No se evidencia medición de la percepción de los municipales, en cuanto al nivel de respuesta y trato de los empleados.	Crear controles cualitativos y cuantitativos para la medición real y certera. Además de un marco global íntegro y robusto.	*Encuestas realizadas *Información tabuladas de las encuestas *Indicadores Proformas futuros.	

- Implementada 
- No implementada 
- En proceso 



Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 7 de 47

#### IV. Acciones Implementadas **(95% de Cumplimiento).**

##### Criterio 1: Liderazgo

##### SUBCRITERIO 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua

**Numeral 10.** Comunicar lo que motiva las iniciativas del cambio y sus efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes.

**Área de Mejora:** No existe una política de seguimiento por todas las Direcciones, de permanencia de los premios y la evaluación del desempeño.

##### Acción realizada:

- ✓ Se inició con la Jornada de Evaluación de Desempeño.
- ✓ Se elaboró una encuesta que ayudará con la selección del empleado del mes y empleado del año.
- ✓ Se evidencia el constante seguimiento para la selección de los empleados del mes y del año, de acuerdo a sus resultados.

##### Evidencia 1: Inicio Jornada de Evaluación de Desempeño.

Jornada de Evaluación de Desempeño 2021

Favor ver adjunto los formularios de Evaluación de Desempeño, la presentación y los links de los videos del Webinar presentados para trabajar los acuerdos.

Aspectos Generales de la Evaluación del Desempeño (Webinar Evaluación del Desempeño por Resultados P.1)

<https://www.youtube.com/watch?v=6w-AIQk7g5>

Elaboración de Acuerdos de Desempeño ((Webinar Evaluación del Desempeño por Resultados P.2)

<https://www.youtube.com/watch?v=DKxzSX7y2Ds>

Evaluación de Acuerdos de Desempeño (Webinar Evaluación del Desempeño por Resultados P.3)

[https://www.youtube.com/watch?v=nzH\\_XXJSQys](https://www.youtube.com/watch?v=nzH_XXJSQys)

**Laura Baldera**  
*Encargada de Capacitación & Desarrollo*  
809-788-7676 ext. 2010

Alcaldía Santo Domingo Este  
*Ciudad Justa y Creativa*

Activa  
Ve a Cor

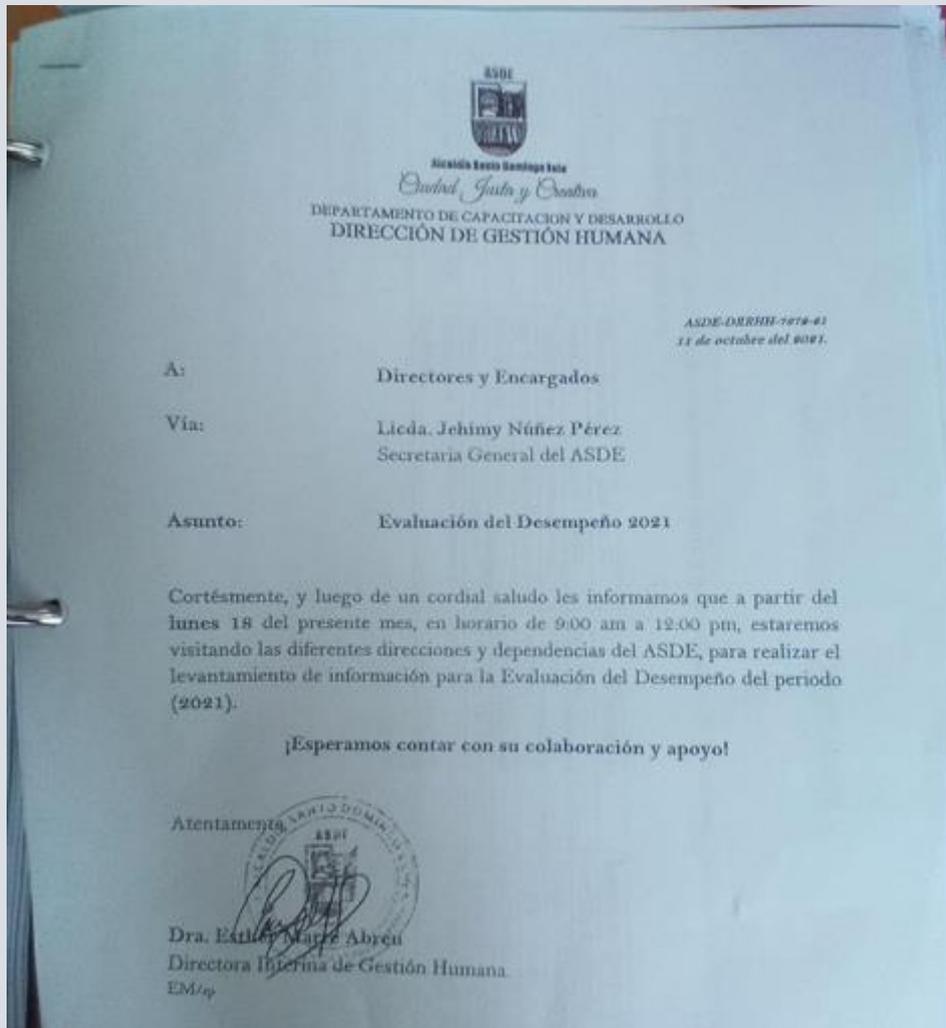


Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 8 de 47



## Evidencia 2: Seguimiento para la selección de los empleados del mes y del año.



Fecha de Efectividad: Enero/2022

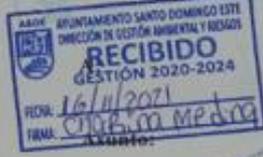
Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

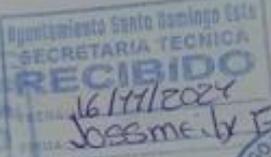
Página 9 de 47

  
 Alcaldía Santo Domingo Este  
 Ciudad Justa y Creativa  
**DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA**  
**"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y DE LA IDENTIDAD MUNICIPAL"**

Santo Domingo Este, R.D.  
16 de noviembre del 2021.

  
 ASDE-DGH-9684-2021  
 16/11/2021  
 FIRMADA: *Charmel Medina*

  
 RECIBIDO  
 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
 GESTIÓN 2020-2024  
 FIRMADA: *Rafael Martínez* 3.0024

  
 RECIBIDO  
 SECRETARIA TECNICA  
 FIRMADA: *Josmeily F.* 16/11/2021

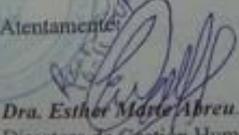
**Directores, Encargados del ASDE.**  
**Colaborador del año.**

Por este medio, después de saludarle, les solicitamos por dirección elegir cada año a: uno (1) de sus empleados que merece ser reconocido como "Colaborador del año" y remitir oficio a la Dirección de Gestión Humana más tardar el 25 de noviembre, junto a una fotografía 4x6 del mismo.

Recordamos tomar en cuenta las siguientes cualidades que debe tener el empleado a elegir:

- Calidad del trabajo
- Puntualidad
- Organización
- Asistencia
- Iniciativa
- Imagen personal
- Colaboración
- Planificación
- Entre otras.

Agradecemos de antemano su apoyo con la efectividad de los procesos. Sin otro particular que agregar por el momento, me despido.

Alientamente:  
  
**Dra. Esther Marte Abreu.**  
 Directora de Gestión Humana.  
 EMA/mla

  
 RECIBIDO  
 DIRECCIÓN DE TECNOLOGIA  
 FIRMADA: *Yolanda García* 16/11/21

  
 +809 423-00236-5 • Carretera Mella #49, Esq. Av. San Vicente de Paul, Santo Domingo Este, R.D.  
 (809) 788-7676 • www.ayuntamientosde.gob.do • AlcaldíaASDE • Alcaldía ASDE



Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 10 de 47





Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 11 de 47

### **Criterio 3: Personas**

#### **SUBCRITERIO 3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente.**

**Numeral 4.** Desarrollar e implementar una política clara de selección, promoción, remuneración, reconocimiento, recompensa y asignación de funciones de gestión, con criterios objetivos.

**Área de Mejora:** No existe una política objetiva de asignación de remuneración, ni se evidencia las pruebas que se brindan a los candidatos, ni los modelos de las entrevistas.

#### **Acción realizada:**

- ✓ Anexamos circular para la selección y reconocimiento del “Empleado del año”, y las políticas existentes **para su selección:** Calidad en el Trabajo, Puntualidad, Organización, Asistencia, Iniciativa, Imagen Personal, Colaboración, Planificación, entre otras.
- ✓ Anexamos Modelos de Entrevistas y Pruebas para la selección y reclutamiento del personal.

**Evidencia 1: Circular de Políticas para Reconocer y Compensar al "Empleado del Año.**



Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 13 de 47

**Evidencia 2: Modelos de Entrevistas y Link a utilizar de pruebas para el personal:**

**Nota:** Además en la comunicación se detallan las políticas y documentos requeridos al momento del nombramiento.





Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 14 de 47

## Prueba de CI Internacional

Bienvenidos a MYIQTESTER, el prueba de CI más preciso de Internet.

Esta prueba consiste en varias preguntas (acertijos) que deben ser resueltas. Cada rompecabezas sigue un patrón o regla.

Todo lo que tienes que hacer es averiguar la relación entre las partes de la prueba y elegir la forma correcta para completarla.

Cada pregunta tiene 6 respuestas posibles, pero sólo una es correcta.

Para obtener un coeficiente intelectual preciso, asegúrese de sentarse en una habitación sin distracciones donde pueda concentrarse.

N.B: Algunas preguntas pueden ser consideradas **extremadamente difíciles**. Sólo unos pocos participantes fueron capaces de resolverlas.

COMENZAR EL TEST →

<https://ayuda-psicologica-en-linea.com/psicologia-pdf/pruebas-psicometricas-pdf/>

<https://es.scribd.com/document/534764376/examenes-psicometricos-laborales-gratis-pdf-24>

Normas y Procedimientos





Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 15 de 47

Ejemplo de guía para la entrevista de selección	
	Puesto: Fecha: Candidato:
Puntos de referencia	Nota del entrevistador
<b>1. Historial formativo</b> <b>1.1. Formación Básica Cultural:</b> Niveles alcanzados. Motivos de la elección. Rendimiento. Cambios de centro de estudios. Interrupciones. Duración. Edad de obtención de los grados comparado con la media. Materias preferidas. Actividades extracurriculares. Trabajo-estudio. Nivel educativo de los padres y cónyuge, etc. <b>1.2. Formación para el puesto:</b> Especialidades. Cursos y seminarios. Idiomas. Coherencia estudios-trabajo.	
<b>2. Historial profesional</b> <b>2.1. Historial laboral:</b> Empresas. Puestos. Funciones y niveles de responsabilidad. Salarios. Motivos del cambio. Experiencia previa con la empresa con que ahora contacta. <b>2.2. Trayectoria profesional:</b> Ascendencia. Escala. Regresiva. Oscilante. Tiempo en desempleo. Antipatía del actual empleo. <b>2.3. Integración:</b> Problemas de adaptación al trabajo. Relaciones con los jefes, iguales y subordinados. Niveles de satisfacción.	
<b>3. Experiencia para el puesto:</b> <b>3.1. Nivel de experiencia que aporta el candidato en relación con los requisitos exigidos por el puesto.</b>	
<b>4. Motivación hacia el puesto:</b> Tipos de motivación: económica, promoción, estatus, seguridad, profesional, preferencias laborales, etc. Fundamento sólido o superficial.	
<b>5. Relaciones Interpersonales:</b> Gusto por el contacto social, trabajo en equipo. Comprensión y aceptación de los demás. Equilibrio personal.	
<b>6. Personalidad:</b> Madurez. Responsabilidad. Control emocional. Disciplina. Cooperación. Comunicabilidad. Praticidad. Dinamismo, etc.	
<b>7. Dotes de mando:</b> <b>7.1. Experiencia de mando:</b> Conducción de grupos humanos. <b>7.2. Criterios de mando:</b> Opinión sobre estilos y métodos de dirección. Actitudes acerca de las personas. <b>7.3. Cualidades de mando:</b> Capacidad para tomar decisiones, organizar, planificar, delegar, motivar, desarrollar al personal, etc.	
<b>8. Apariencia exterior</b> <b>8.1. Apariencia física:</b> Postura. Vestido. Defectos físicos. Salud y vitalidad aparentes. <b>8.2. Modales:</b> Expresión del rostro. Ademanos y gestos. Salud. Educación. Simpática. <b>8.3. Expresión verbal:</b> Tono de voz. Claridad de ideas. Fluidez. Vocabulario. <b>8.4. Actitud:</b> Suspensión. Timidez. Seguridad en sí mismo. Agradecimiento. Confianza.	

Tabla 1

**SUBCRITERIO 3.2 Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización.**

**Numeral 8.** Planificar las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.

**Área de Mejora:** No existe evidencia que se desarrollen técnicas de comunicación en las áreas señaladas (Riesgos, Conflictos de interés, gestión de la diversidad).

**Acción realizada:**

- ✓ Se inició con los talleres y las capacitaciones para enfatizar la Gestión de la Diversidad de Género.
- ✓ Anexamos fotos y correos de los cursos y Charlas de Gestión de Riesgos.
- ✓ Anexamos fotos del tema del Manejo de Riesgos, y somos el Ayuntamiento Modelo en cuanto a estos temas.

**Evidencia 1: Foto de Taller para eficientizar la comunicación asertiva Equidad y Género y Unidades de Igualdad de Género.**



Inicio

Municipio >

Ayuntamiento >

Servicios

Transparencia

Presupuesto participativo >

Noticias

Emergencia

Escribele al alcalde

Multimedia

Contacto

Suscríbese a nuestro Boletín

### Capacitan sobre el papel de las Unidades de Igualdad de Género en los gobiernos locales

Está aquí: Inicio / Noticias / Capacitan sobre el papel de las Unidades de Igualdad de Género en L...

Imprimir Correo

noviembre 19, 2021

El Ayuntamiento de Santo Domingo Este (ASDE), a través de la Oficina de Equidad de Género, realizó e taller "Unidades de Igualdad de Género en los gobiernos locales: Rol y Funcionamiento", en el que se abordó el marco normativo que sustenta la creación de estas entidades, bajo la Ley 176-07.



## Suscríbese a nuestro Boletín

Únete a nuestro boletín para recibir noticias actualizadas sobre nuestro municipio.

Tu correo electrónico



### noviembre 19, 2021

El Ayuntamiento de Santo Domingo Este (ASDE), a través de la Oficina de Equidad de Género, realizó el taller "Unidades de Igualdad de Género en los gobiernos locales: Rol y Funcionamiento", en el que se abordó el marco normativo que sustenta la creación de estas entidades, bajo la Ley 176-07.

La actividad, que se realizó en el salón de eventos del Palacio Municipal, se desarrolló en coordinación con la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU) y la Asociación de Municipios de la Región Ozama (ASOMUREO).

Al presidir el evento, la vicealcaldesa Ángela Henríquez, dijo que por decisión del alcalde Manuel Jiménez, se logró instalar la Oficina de Equidad de Género, que se había resuelto hace más de cuatro años.

Consideró la iniciativa como un paso de avance que permite desarrollar políticas orientadas a disminuir la desigualdad. La Unidad tiene como objetivo gestionar y orientar acciones en materia de género, por lo que la institución realiza los esfuerzos necesarios para que funcione de manera adecuada.

Henríquez dijo que trabajan en el desarrollo de políticas transformadoras, "porque si no transformamos las comunidades no se logran los objetivos planteados".

De su lado, la encargada de la Unidad de Género de la institución, Ely Tavéras, al intervenir en el evento, dijo que con la iniciativa buscan "proyectar y dar a conocer los objetivos que estaremos trabajando, socializar con nuestros líderes y con nuestros coordinadores", al tiempo de señalar que vivir sin violencia es posible.

En el taller, impartido por Alina Yapor, encargada de Políticas de Género de la FEDOMU, estuvo presente, además, la regidora Estela García, quien dijo que los participantes deben convertirse en multiplicadores y multiplicadoras, para concientizar a las comunidades.

En la actividad también se abordó la misión y visión de estos organismos, sus objetivos, funciones, su composición, enfoque de autonomía de las mujeres y los indicadores de género en el SISMAP municipal, y otros aspectos.

En el taller participaron servidores del Ayuntamiento de distintos departamentos y direcciones, teniendo una participación activa la parte masculina de los actores.



Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 18 de 47

## ASDE y otras instituciones públicas se comprometen con la igualdad de género

Está aquí: [Inicio](#) / [Noticias](#) / [ASDE y otras instituciones públicas se comprometen con la igualdad ...](#)

Imprimir Correo



### **Evidencia 2: Correo de encuesta a los empleados para la obtención del “Sello de Igualdad y Equidad”.**

GES - Ayuntamiento Santo Domingo Este - Ambiente de trabajo

Some content in this message has been blocked because the sender isn't in your Safe senders list. | [Trust content from support@gendersealpublicinstitutions.org](#). | [Show blocked content](#)

Gender Equality Seal Award for Public Institutions <support@gendersealpublicinstitutions.org>  
Wed 11/10/2021 15:20  
To: Jose Acosta

logo

Señora / Señor

Estás invitada por tu institución, Ayuntamiento Santo Domingo Este para llenar esta encuesta.  
Esta es una encuesta anónima y todas sus respuestas serán confidenciales. Por favor completar la encuesta antes de FECHA FINAL.

Muchas gracias por su tiempo y su apertura.

Usted puede [haga clic aquí](#) para abrir la encuesta en una nueva pestaña.

Atentamente  
Administración GES



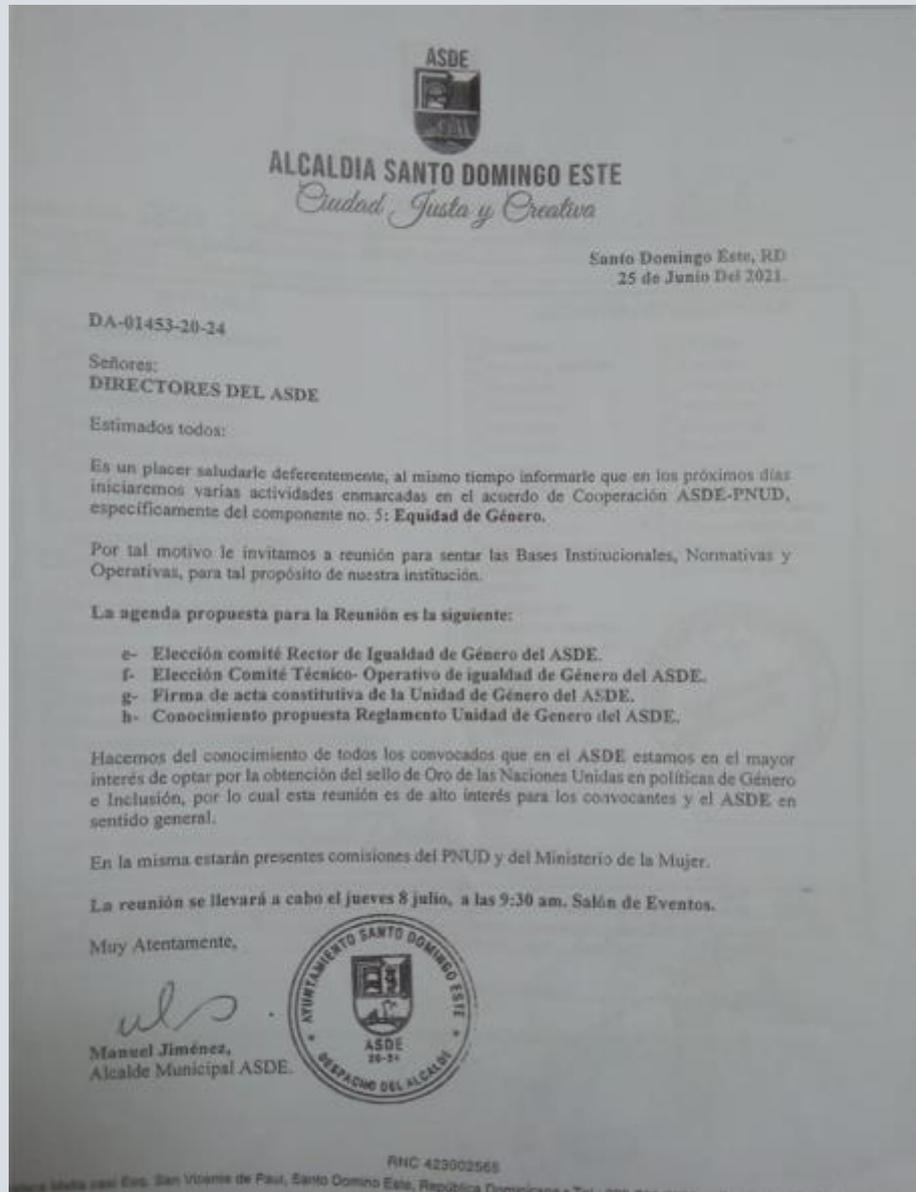
Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 19 de 47

**Evidencia 3: Comunicaciones enviadas para actividades relacionadas al desarrollo de la Equidad de Género”.**





Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 20 de 47

  
Alcaldía Santo Domingo Este  
*Conducta Justa y Crispulosa*  
AÑO DE LA RECUPERACION Y D LA IDENTIDAD MUNICIPAL  
SECRETARIA TECNICA

ASDE-ST-721-21  
09 de agosto de 2021

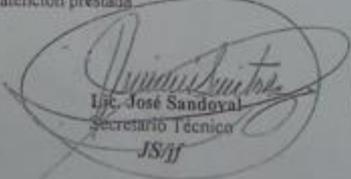
A :

- Despacho Vicealcaldesa
- Licda. Jehimy Núñez  
Secretaria General
- Lic. Gelson Antigua Rivera  
Director Financiero
- Lic. Edwin Martínez  
Director de Arbitrio y Reina Municipales
- Licda. Yesmin Soriano  
Directora interina de Gestión Humana
- Dra. Belkis Estrella  
Consultoría Jurídica
- Sra. Angela Espinosa,  
Secretaria Ejecutiva de Despacho del Alcalde
- Licda. Nelsy Esther Trinidad  
Directora Administrativa
- Lic. Pascual Disla  
Contralor Municipal
- Lic. Jonathan Liriano  
Director de Comunicaciones

Asunto : Solicitud de evidencias a remitir para el sello de Igualdad de Género.

Cortésmente, remitimos la Matriz de Sello de Igualdad de Género, a los fines de que nos envíen las evidencias correspondientes de su Dirección, dichas evidencias tienen como fecha para ser enviadas a más tardar el 20 de agosto del corriente año.

Agradeciendo de antemano la atención prestada

  
Lic. José Sandoval  
Secretario Técnico  
JS/jf



+RNC 423-00256-5 Carretera Meña 945, Edif. Arc. San Vicente de Paix, Santo Domingo Este, R.D.  
☎ 8090 768-7676 🌐 www.ayuntamientode.gob.do 📱 AlcaldíaASDE 📍 Alcaldía ASDE

IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

En la columna E (AUTOPUNTUACIÓN) indique si la institución cumple o no con el benchmark. Inserte un "0" si NO cumple, inserte un "1" si cumple. El puntaje de referencia. Para cada dimensión, al final de la columna aparecerá automáticamente el absoluto (número total de puntos) y el promedio absoluto multiplicado por el factor de normalización de la dimensión).

1. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Instituciones capaces de planificar, asignar recursos financieros, monitorear y evaluar para avanzar en la igualdad de género en alineamiento con la agenda 2030

INDICADORES	N°	REQUERIMIENTOS/BENCHMARKS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
El personal público/as diseñar e implementar programas que comprenden cómo promover la igualdad de género en las políticas y planes públicos.	2.3.1	Un diagnóstico de capacidades de género para el personal institucional relacionado con la toma de decisiones y políticas / programas, y un plan de capacitación sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres basado en los resultados del diagnóstico, con objetivos de capacitación específicos, desarrollados e implementados durante los últimos 2 años.	1. Informe del diagnóstico en competencias de género aplicado a personas responsables de la toma de decisiones y al personal designado de políticas/programas. 2. Documento del plan de capacitación basado en los resultados del diagnóstico integrado en el plan de capacitación institucional.	Contraloría
El personal accede fácilmente a la respuesta institucional en cualquier tipo de instancia basada en género.	4.4.1	Mecanismo institucional accesible a la ciudadanía para transmitir reclamaciones sobre prácticas discriminatorias o contrarias a los derechos humanos por parte del personal o la institución.	1. Documento que explica el instrumento/mecanismo y los procedimientos establecidos (indicando el enlace, si existe una plataforma en línea para este propósito); O evidencias que muestran que el mecanismo está en funcionamiento y accesible al público. 2. Evidencias de actividades de comunicación realizadas para difundir el instrumento/mecanismo.	Contraloría

**Evidencia 4: Fotos de Charlas de Capacitación de Riesgos, Correos de Solicitudes de Charla y Fotos de la WEB de nuestro gran avance en el tema”.**





Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

## Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 22 de 47





Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 23 de 47



**Correo:**

**Informe mensual del plan de Capacitación**  
**Ayuntamiento de Santo Domingo Este**

CD Capacitación y Desarrollo  
Thu 1/13/2022 9:57  
To: Jose Acosta

Taller Gestión Riesgo de Desa...  
asdeste-my.sharepoint.com

**Licda. Evelyn Alt. Polanco**  
**Encargada de Capacitación & Desarrollo**  
809-788-7676 ext. 2010

**ASDE**  
  
**Alcaldía Santo Domingo Este**  
*Ciudad Justa y Creativa*



Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 24 de 47

**Print Screen de la Página del Ayuntamiento con temas relacionados a la Gestión de Riesgos. Somos el Ayuntamiento Modelo:**

## ONU reconoce Ayuntamiento Santo Domingo Este por gestión de riesgo

Está aquí: [Inicio](#) / [Noticias](#) / [ONU reconoce Ayuntamiento Santo Domingo Este por gestión de rie...](#)

Imprimir Correo



octubre 28, 2021

ES LA PRIMERA CIUDAD DEL PAÍS Y DEL CARIBE QUE RECIBE ESTA CERTIFICACIÓN POR SUS ESFUERZOS EN TRATAR DE REDUCIR LOS RIESGOS EN LAS ZONAS VULNERABLES

El Ayuntamiento de Santo Domingo Este recibió de las Naciones Unidas para la Gestión de Riesgos de Desastres la certificación que la acredita como una ciudad resiliente y sostenible.

El municipio es la única ciudad de República Dominicana y del Caribe que es tomada en cuenta por el organismo internacional para la entrega de esta certificación por su labor en la gestión de mitigación de desastres.

Al recibir la certificación, el alcalde Manuel Jiménez, agradeció a las Naciones Unidas por el apoyo técnico que le ha venido dando a la Alcaldía en el área de reducción de riesgos, focalizado a una ciudad resiliente.

En ese sentido, reiteró su compromiso de seguir trabajando para que Santo Domingo Este se convierta en una ciudad segura para todos sus habitantes.

De 419 ciudades en todo el mundo que trabajan en mitigación de riesgos y desastres, hay 217 que se encuentran en el primer nivel, entre ellas Santo Domingo Este, siendo la única en el país y el Caribe con esta categoría.

La institución trabaja conjuntamente con las Naciones Unidas para reducir al mínimo las posibilidades de desastres en zonas vulnerables del municipio.



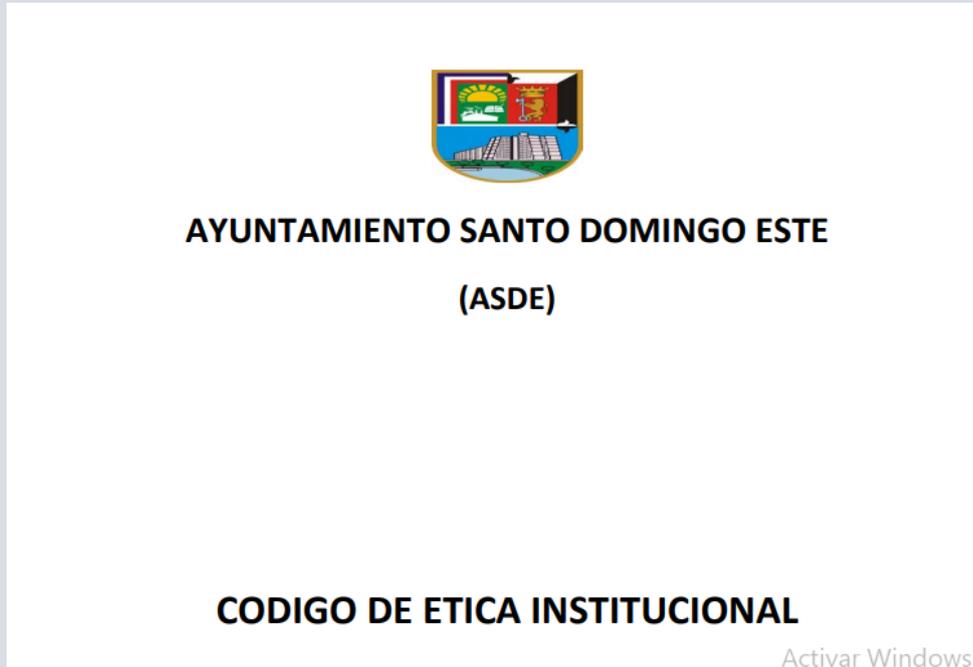
Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 25 de 47

**Imágenes de la Presentación del Código de ética Institucional del ASDE y su resolución, el cual es conocido por todos los empleados: Tema Manejo de Conflictos de Interés:**



labora y en la obtención de concesiones o beneficios que impliquen privilegio oficial en su favor, salvo en los casos en que por mandato de la ley los deban suscribir;

8. Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes;

9. Participar en actividades oficiales en las que se traten temas sobre los cuales el servidor público tenga intereses particulares económicos, patrimoniales o de índole política que en algún modo planteen conflictos de intereses;

10. Valerse de sus influencias jerárquicas para acosar sexualmente a servidores públicos en el Estado, o valerse del cargo para hacerlo sobre ciudadanos que sean usuarios o beneficiarios de servicios del órgano o entidad a la que pertenezca el servidor público;

11. Requisar, sustraer o copiar informaciones de manejo exclusivo propio o de otros compañeros de trabajo, sin la



Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 26 de 47

16. Actuar en aquellos casos en que tengan intereses particulares que planteen conflictos de intereses para el servidor público;

17. Incurrir en las demás prohibiciones que se establezcan

### Resolución:

Cerca de 1,090,000 resultados (0.75 segundos)

<http://ayuntamientosde.gob.do> > uploads > 2018/01 ▾ PDF

[Resolucion-52-16.pdf - Ayuntamiento de Santo Domingo Este](#)

PROVINCIA SANTO DOMINGO. AYUNTAMIENTO SANTO DOMINGO ESTE. "AÑO DEL BICENTENARIO DEL PROCER MATIAS RAMON MELLA Y CASTILLO EN SDE". "En Uso de...  
11 páginas

### SUBCRITERIO 3.3 Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.

**Numeral 7.** Asegurar buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.

**Área de Mejora:** No se evidencia un Protocolo de Seguridad en casos de emergencias (Tormentas, incendios, terremotos, entre otros fenómenos o eventualidades).

No se verifica un Comité de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional formalizado.

#### Acción realizada:

- ✓ Se verificaron las señalizaciones, y las que faltaban, se colocaron.
- ✓ Se validó la existencia de los extintores contra incendio, para casos de incendios.
- ✓ Participamos en el simulacro nacional en caso de terremotos, realizado en octubre de 2021.



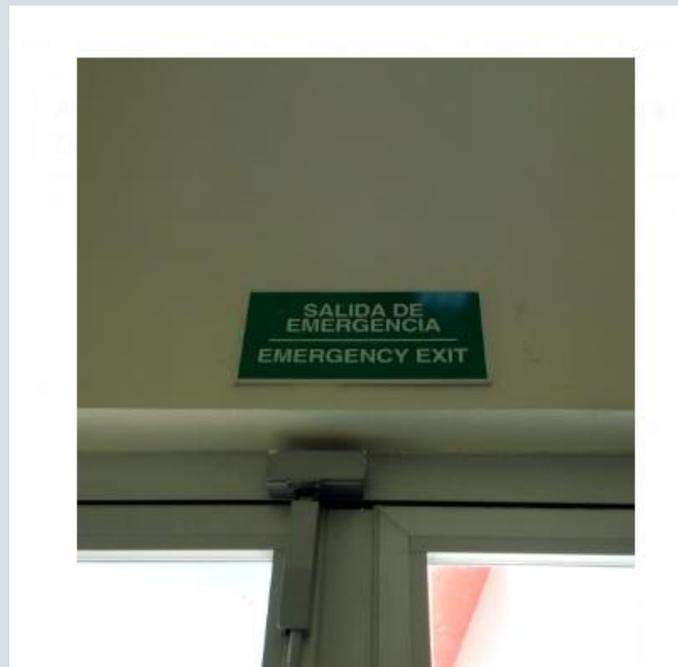
Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 27 de 47

**Evidencia 1: Señalizaciones**





**Evidencia 2: Presencia de extintores**





Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 29 de 47

**Evidencia 3: Nos unimos al Simulacro Nacional ante Terremotos, efectuado el 20 de octubre de 2021.**



**Criterio 4: Alianza y Recursos**

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

**Numeral 2.** Desarrollar y gestionar acuerdos de colaboración adecuados, incluyendo los diferentes aspectos de la responsabilidad social, tales como el impacto socio-económico y medioambiental de los productos y servicios contratados.

**Área de Mejora:** No se evidencia el impacto socio-económico y medioambiental de los diferentes convenios.

**Acción realizada:**

- ✓ Se valida la realización de diferentes alianzas con Japón para el desarrollo del ASDE.
- ✓ El MAE del ASDE solicitó ayuda a la Procuraduría para luchar contra el ruido y delitos ambientales.

**Evidencia 1: Fotos de diferentes convenios de alto impacto social, ambiental y económico del Municipio de Santo Domingo Este.**

## Alcalde Manuel Jiménez recibe la visita del embajador de Japón, Masahiro Takagi

Está aquí: [Inicio](#) / [Noticias](#) / [Alcalde Manuel Jiménez recibe la visita del embajador de Japón, Ma...](#)

 Imprimir  Correo



**diciembre 15, 2021**

EN EL ENCUENTRO ABORDARON SOBRE LOS PROYECTOS QUE ACTUALMENTE DESARROLLA LA ALCALDÍA EN EL MUNICIPIO

El alcalde Manuel Jiménez recibió este lunes la visita del embajador de Japón en República Dominicana, el señor Masahiro Takagi, con quien conversó sobre distintos temas de interés mutuo.

Entre los aspectos abordados entre ambos se destacan el acuerdo de colaboración en diferentes áreas de la gestión municipal y la promoción de la inversión de la cooperación japonesa en el municipio.

También conversaron sobre los programas que han ejecutado la alcaldía durante este año y los proyectos que se desarrollarán el próximo año en beneficio de la gente del municipio.

La misión que visitó el alcalde, además del señor Masahiro estuvo integrada por Nobuko Takeyama y Saito, de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA).

Mientras que a Jiménez lo acompañaron los exbecarios de Japón, Rafael Encarnación Montero, Cándida del Carmen Sosa, y Víctor Peguero Rivera.

Tras el encuentro, ambos procedieron a realizar un recorrido por las instalaciones del Palacio Municipal, así como por la Parada de la Cultura y el anfiteatro en el Parque del Este.



Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 31 de 47

## Alcalde Manuel Jiménez solicita apoyo a Miriam German para luchar contra el ruido y delitos ambientales

Está aquí: [Inicio](#) / [Noticias](#) / [Alcalde Manuel Jiménez solicita apoyo a Miriam German para lucha...](#)

 Imprimir  Correo



diciembre 1, 2021

Activar Windows  
ve a Configuración para activar



Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 32 de 47

### **SUBCRITERIO 4.2 Desarrollar y establecer alianzas con los ciudadanos /clientes**

**Numeral 7.** Desarrollar una gestión eficaz de las expectativas, explicando a los clientes los servicios disponibles, incluyendo indicadores de calidad, a través, por ejemplo, de las Cartas de Servicio.

**Área de Mejora:** No se evidencia indicadores y medición de la calidad de los productos y servicios.

#### **Acción realizada:**

- ✓ Se valida la política de seguimiento sobre encuestas, para la medición de los productos y servicios del ASDE.

**Evidencia: Buzones para encuestas y formularios para retroalimentación.**



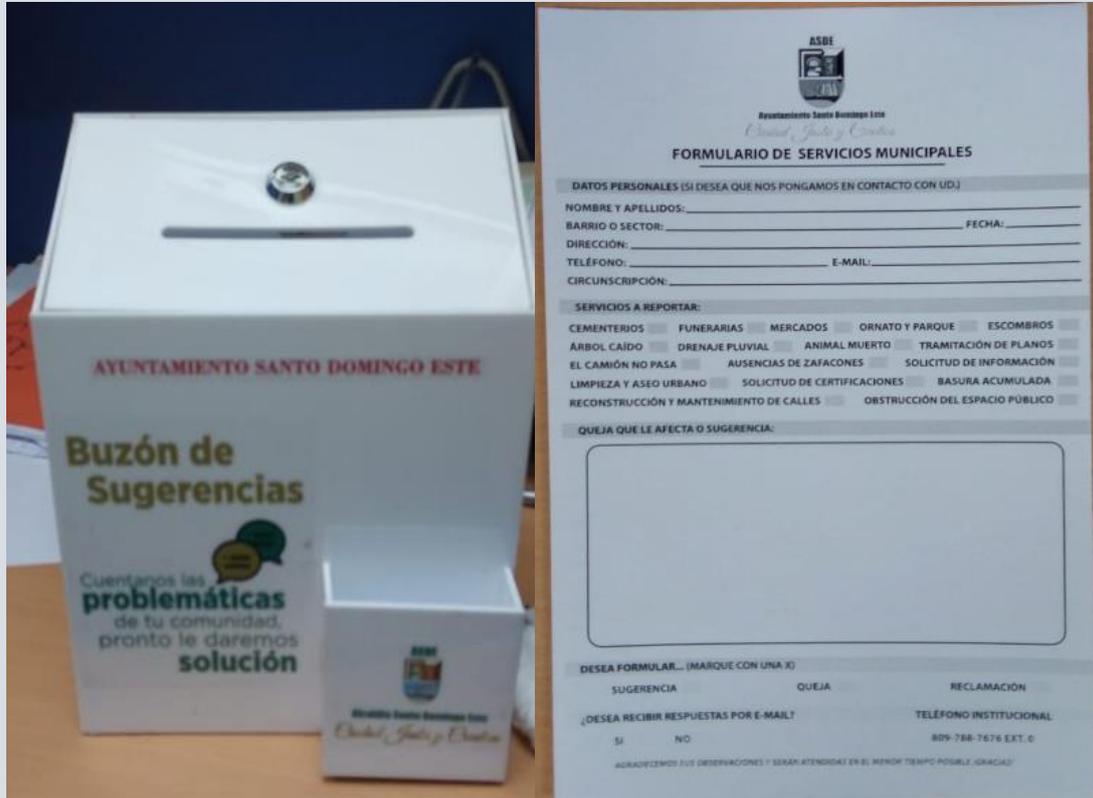


Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 33 de 47



### Criterio 5: Procesos.

#### SUBCRITERIO 5.1 Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés.

**Numeral 2.** Identificar y asignar responsabilidades a los propietarios de los procesos (las personas que controlan todos los pasos del proceso).

**Área de Mejora:** No se han definido Manuales de Políticas y Procedimientos para todas las áreas de la Institución.

#### Acción realizada:

- ✓ Se ha continuado con la realización de las políticas, los procedimientos de las diferentes áreas del ASDE.



Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 34 de 47

**Evidencia 1: Fotos de Manuales, Políticas, Procedimientos elaborados para la optimización de los procesos.**





Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 35 de 47

Fecha de Efectividad: Septiembre/2021  
 Código Documento: ASDE-CAJ-04  
 Página 2 de 12

**POLÍTICAS Y PROTOCOLO MANEJO DE CAJA CHICA**

Alcaldía Santo Domingo Este  
 Ciudad, Justicia y Bienestar

*Wahnei Batista*  
 17/09/2021

RECIBIDO  
 17/09/2021  
 9:44 AM

ELABORADO POR:  
*José Acosta*  
 José Acosta Marte  
 Encargado de Normas y Procedimientos

RECIBIDO  
 17/09/2021  
 9:52 AM

RECIBIDO DE CORRESPONDENCIA  
 Despacho: Adm. Sala Capitular  
 Fecha: 17/09/21  
 Hora: 9:52 AM  
 Firma: *Luis V. S.*

REVISADO Y APROBADO POR:  
*Pascual Disla Vázquez*  
 Pascual Disla Vázquez, M.A.F.  
 Contralor Municipal

RECIBIDO  
 17/09/2021  
 9:44 AM

RECIBIDO  
 17/09/2021  
 9:52 AM

Página 2 de 4

**Procedimiento a seguir en caso de cristales rotos**

Alcaldía Santo Domingo Este  
 Ciudad, Justicia y Bienestar

RECIBIDO  
 17/09/2021  
 10:55 AM

ELABORADO POR:  
*José Acosta*  
 José Acosta Marte  
 Encargado de Normas y Procedimientos

RECIBIDO  
 17/09/2021  
 10:55 AM

RECIBIDO  
 17/09/2021  
 10:55 AM

REVISADO Y APROBADO POR:  
*Pascual Disla Vázquez*  
 Pascual Disla Vázquez, M.A.F.  
 Contralor Municipal

RECIBIDO  
 17/09/2021  
 10:55 AM

*Lorena Mantera*  
 27/09/21



Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 36 de 47

  
**Alcaldía Santo Domingo Este**  
*Ciudad Justa y Creativa*  
**CONTRALORÍA MUNICIPAL**  
"Comprometidos con la Ley"

CM. 2021-219  
Santo Domingo Este,  
23 de septiembre de 2021

**A :** Licda. Nelsy Esther Trinidad,  
Directora Administrativa

**Atención :** Lic. Alexander Vásquez,  
Enc. División de Combustible

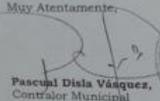
**Asunto :** Procedimiento Liquidación de Combustible

Después de un cordial saludo, sirva la presente para establecer que a partir de la fecha, los expedientes para pagos de combustible (Gasoil y Ticket de Gasolina) estén debidamente sustentados con la liquidación correspondiente.

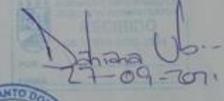
Hacemos esto, en uso de las atribuciones que nos confiere el Literal (e), del Art. 154 de la Ley Municipal No.176-07, en aras de hacer más eficiente dicho proceso.

Agradeciendo su atención, le saluda,

Muy Atentamente,

  
**Pascual Disla Vásquez,**  
Contralor Municipal

Co.: Lic. José Acosta, Enc. Normas y Procedimientos  
Licda. Carolina Mota, Auditoría Financiera

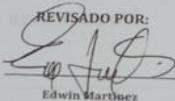

\*SIG: 423-0226-2 | Carretera No. 499, Esq. Av. San Vicente de Paul, Santo Domingo Este, R.D.  
TEL: 786-7630 | www.ajuntamentosdomo.gub.do | @Ajuntament | ASDE/ASDE

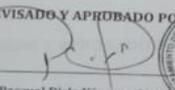
**ASDE**  
PROCEDIMIENTO GESTIÓN DE COBROS SERVICIOS MUNICIPALES (TASAS Y ARBITRIOS) ASDE-CM-09  
Página 2 de 5

**Procedimiento Gestión de Cobros Servicios Municipales (Tasas y Arbitrios).**



*Handwritten signature and date: Freddy M. Sainz 12/10/21 11:25 Am.*

**REVISADO POR:**  
  
**Edwin Martínez**  
Director Arbitrios

**REVISADO Y APROBADO POR:**  
  
**Pascual Disla Vásquez, M.A.F.**  
Contralor Municipal


ELABORADO POR NORMAS Y PROCEDIMIENTOS

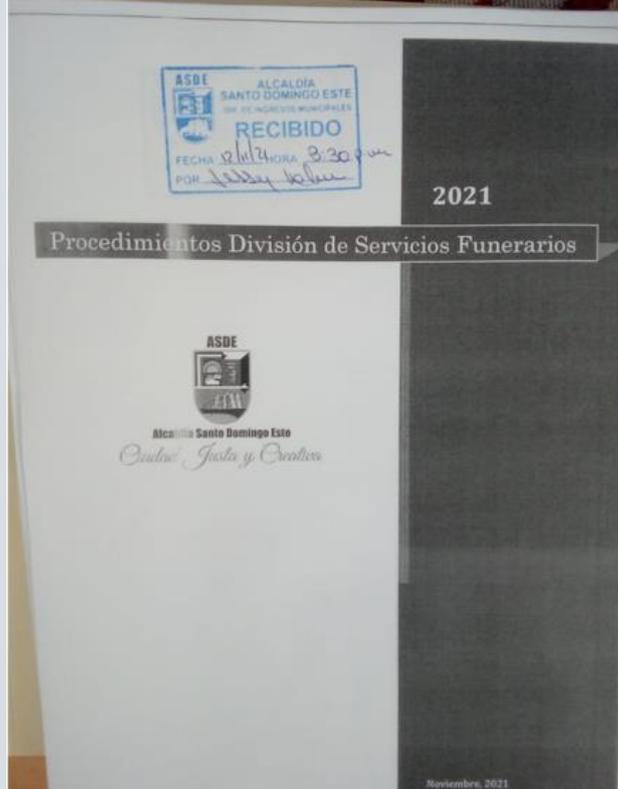
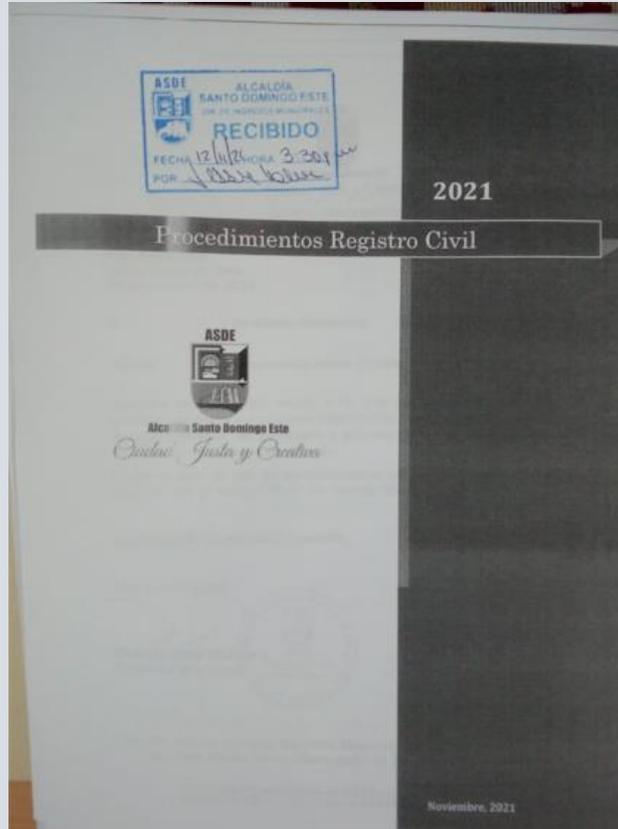


Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 37 de 47



## **SUBCRITERIO 5.2 Desarrollar y prestar servicios y productos orientados a los ciudadanos /clientes**

**Numeral 2.** Involucrar a los ciudadanos/clientes en el diseño y mejora de los servicios y productos (por ejemplo, por medio de encuestas, retroalimentación, grupos focales, sondeos acerca los servicios y productos y si son eficaces teniendo en cuenta aspectos de género y de diversidad, etc.)

**Área de Mejora:** No se evidencia que hay una política definida, periódica y continua de retroalimentación con la municipalidad.

### **Acción realizada:**

- ✓ El Ayuntamiento de Santo Domingo Este se está involucrando con las Juntas de Vecinos y con la comunidad para el diseño y la mejora de los servicios.

**Evidencias: Fotos de las reuniones y los sondeos con la comunidad, para la optimización de los procedimientos.**

## **Alcalde Manuel Jiménez socializa programa de recogida de basura con Juntas de Vecinos C-2**

Está aquí: [Inicio](#) / [Noticias](#) / [Alcalde Manuel Jiménez socializa programa de recogida de basura c...](#)

 Imprimir  Correo



## Juntas de Vecinos liderarán nuevo modelo de recogida de desechos en Santo Domingo Este

Está aquí: [Inicio](#) / [Noticias](#) / [Juntas de Vecinos liderarán nuevo modelo de recogida de desechos ...](#)

 Imprimir  Correo



## Ayuntamiento y juntas de vecinos definen rutas y frecuencias de recogida de basura en circunscripción 2 de Santo Domingo Este

Está aquí: [Inicio](#) / [Noticias](#) / [Ayuntamiento y juntas de vecinos definen rutas y frecuencias de rec...](#)

 Imprimir  Correo





Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

**Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022**

Página 40 de 47

**Nuevos logros para el 2do. Informe**  
**Marzo 2022**

#### **Criterio 4: Alianza y Recursos.**

##### **SUBCRITERIO 4.5 Gestionar la Tecnología.**

**Numeral 7.** Estar siempre atento a las innovaciones tecnológicas y revisar la política si fuera necesario.

**Área de Mejora:** No se evidencia medición del impacto socioeconómico y medioambiental. No existe protocolo establecido para el descargo de los cartuchos. Investigar con administrativo.

##### **Acción realizada:**

Se levantó información con el área de Tecnología para validar el proceso y protocolo del descarte de los cartuchos, y porque no es favorable su reserva luego de que los mismos se agoten.

- ✓ Anteriormente los cartuchos que eran utilizados en las diferentes direcciones, eran almacenados para luego ser rellenos y reutilizados, lo cual significaba un ahorro para la institución; sin embargo, con el tiempo no era rentable, y además ocupaba mucho espacio:

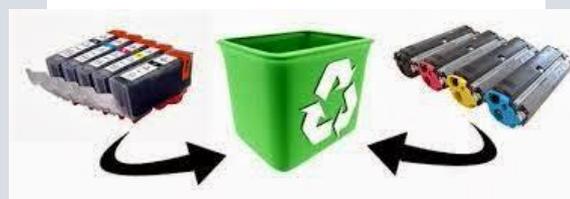
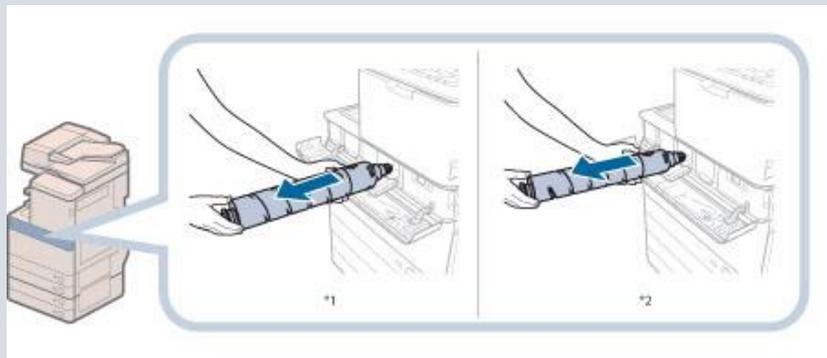
##### **Evidencia 1: Así se almacenaban los cartuchos:**

Ocupaban mucho espacio, y no era rentable con el tiempo.



- ✓ Actualmente ya los cartuchos están siendo desechados y sustituidos por nuevos cartuchos, los cual nos garantiza mayor calidad y garantía. Al momento de descartar los cartuchos, se contacta a la Dirección de Tecnología y ellos extraen los cartuchos, y colocados en cajas o plásticos para evitar accidentes de pigmentación y residuos de color.

**Evidencia 2:** Así funciona el procedimiento, cuando los cartuchos se descartan.





Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 43 de 47

## Criterio 6: Resultados orientados a los ciudadanos/Clientes.

### SUBCRITERIO 6.1 Medición de la percepción/Resultados de mediciones de percepción en cuanto a:

**Numeral 1.** La imagen global de la organización y su reputación (por ejemplo: amabilidad, trato equitativo, abierto, claridad de la información facilitada, predisposición de los empleados a escuchar, recepción, flexibilidad y capacidad para facilitar soluciones personalizadas).

**Área de Mejora:** No se evidencia medición de la percepción de los munícipes, en cuanto al nivel de respuesta y trato de los empleados.

#### Acción realizada:

- ✓ Se tabuló una media de la información que nos envió el Contact Center, con relación a la percepción de los munícipes con relación al resultado del trato y cortesía y el nivel de respuesta.

**Evidencia 1: Print Screen de los centros de contactos y diferentes medios, del trato brindado por parte de los empleados/as:**



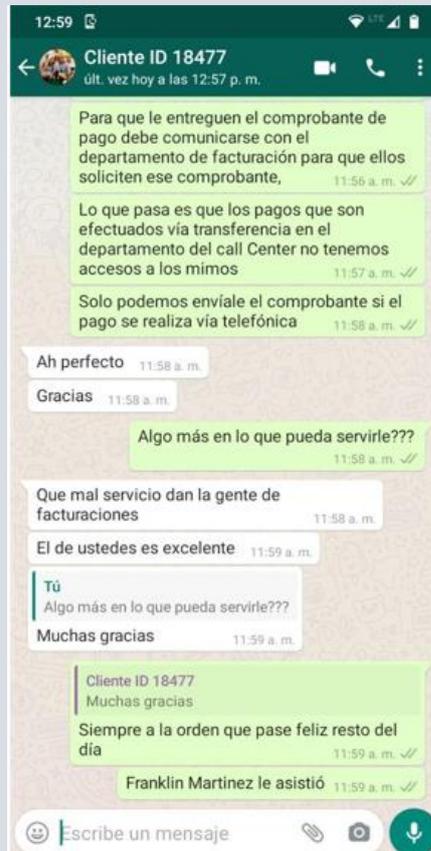
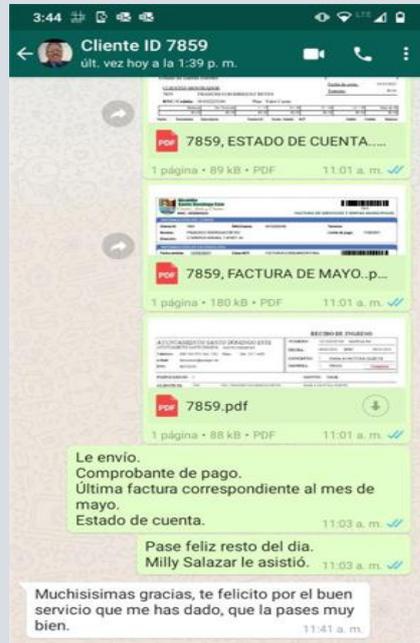


Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 44 de 47



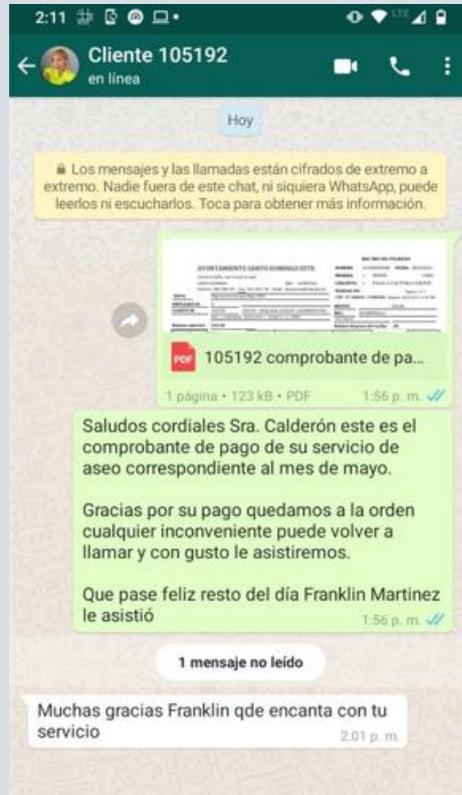


Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 45 de 47





Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 46 de 47

**Evidencia 2:** Tabulación de datos de la percepción de los munícipes:

**Total Comentarios  
Medición de Repuestas y Trato al Cliente**

<b>Medición: 5 Comentarios en 4 Interacciones</b>	
Satisfactorios	4
No Satisfactorios	1
<b>Total</b>	<b>5</b>





Fecha de Efectividad: Enero/2022

Informe de Avance

Informe de Avance de Implementación CAF 2021-2022

Página 47 de 47

## V. Conclusiones

Al realizar esta valoración se puede verificar que de los puntos y objetivos propuestos se han cumplido por completo un **95%**; y **5%** pendiente en agenda para trabajar. Cabe destacar, que además de todos los puntos contenidos en el Plan de Mejora 2021-2022, hemos tocado otros puntos que no están contemplados, pero que son primordiales en el marco de la calidad de toda institución.

**“Por una *Ciudad Justa y Creativa*”.**