

**GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN ORGANIZACIONAL
CON EL MODELO CAF.
(Basado en la versión CAF 2020).**

Sector Municipal

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN

JUNTA DE DISTRITO MUNICIPAL LA SIEMBRA

FECHA:

Mayo 2026

MODELO CAF: EL MARCO COMÚN DE EVALUACIÓN.

Presentación.

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 en la implementación y utilización de técnicas de gestión de calidad total para mejorar su rendimiento y desempeño. Como Modelo de Excelencia, el CAF ofrece un marco sencillo, fácil de usar e idóneo para que las organizaciones del sector público transiten el camino de la mejora continua y desarrollen la cultura de la excelencia.

La aplicación del Modelo CAF está basada en la Autoevaluación Institucional, y con la finalidad de facilitar ese proceso en los entes y órganos del sector público dominicano, el Ministerio de Administración Pública (MAP) ha elaborado esta *Guía de Autoevaluación Institucional*, que aborda el análisis de la organización a la luz de los 9 Criterios y 28 Subcriterios del CAF, el apoyo de una serie de ejemplos, que sirven de referencia en la identificación de los Puntos Fuertes y las Áreas de Mejora de la organización, en base a la actualización del Modelo CAF en su versión 2020.

A partir de los puntos fuertes y áreas de mejora identificados, la organización, mediante el consenso, puede medir el nivel de excelencia alcanzado, utilizando los paneles de valoración propuestos por la metodología CAF para los Criterios Facilitadores y de Resultados y elaborar su Informe de Autoevaluación y un Plan de Mejora cuyo objetivo es, emprender acciones de mejora concretas que impulsen a elevar los niveles de calidad en la gestión y en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

La primera versión de la guía se elaboró en el año 2005, bajo la asesoría de María Jesús Jiménez de Diego, Evaluadora Principal del Departamento de Calidad de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL), de España.

Santo Domingo, marzo 2021.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR ESTA GUÍA.

Documento Externo
SGC-MAP

Evaluación Individual.

1. Antes de iniciar el proceso de autoevaluación institucional, recomendamos repasar el documento informativo sobre el Modelo CAF “**Capacitación a Equipos de Autoevaluadores para el Mejoramiento de la Calidad en la Administración Pública**” elaborado por el MAP y que aparece en la página Web. Esto le ayudará a afianzar los conceptos ligados a la excelencia y la mejora continua y, por consiguiente, la importancia de la autoevaluación. Además, servirá como material de consulta en caso de dudas.
2. Leer la definición de Criterios y Subcriterios para entender de qué se trata y procurar cualquier tipo de aclaración necesaria. Cada uno de los miembros del Comité de Calidad analiza los criterios, trabajando uno a la vez.
3. Revisar los ejemplos de cada Subcriterio para identificar si las acciones de la organización se asemejan o no a la experiencia planteada en el ejemplo.

En la columna de **Puntos Fuertes**, relatar los avances que puede evidenciar la organización con respecto a lo expresado por el ejemplo. Señalar la(s) **evidencia(s)** que sustenta el punto fuerte y recopilar la información para fines de verificación.

4. En la columna **Áreas de Mejora**, enunciar todo aquello, relacionado con el ejemplo, en donde la organización no tenga o no pueda evidenciar avance. Sin hacer propuestas de mejora, describir las áreas de mejora en negativo: “No se ha realizado...” en los criterios facilitadores, “No se ha medido...” en los criterios de resultados; o “no se evidencia” para los casos en los que la Organización realice acciones o mediciones de las cuales no posee los soportes.
5. En casos de que la organización muestre avances parciales en el ejemplo, registrar los avances en la Columna de Puntos Fuertes, indicando las evidencias que sustentan la afirmación. En la columna de Áreas de Mejora, señalar la parte referente a lo que aún no ha realizado.
6. Para asegurar una Autoevaluación efectiva, antes de pasar a la sesión de consenso con el resto del Equipo Auto-Evaluador, asegúrese de haber analizado y completado todos los Criterios y Subcriterios.

Evaluación de consenso:

Una vez completada la evaluación individual, el Comité de Calidad deberá reunirse para revisar la Autoevaluación, analizar todas las fortalezas con las evidencias identificadas y las áreas de mejora por Subcriterio, y luego de completado el consenso, elaborar el Informe de Autoevaluación y el Plan de Mejora.

CRITERIOS FACILITADORES.

CRITERIO I: LIDERAZGO

Considere qué están haciendo el liderazgo de la organización para lograr lo siguiente:

SUBCRITERIO I.1. Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores) en la Entidad Municipal: 1) Formulan y desarrollan un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes, asegurando que estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional. Ejemplos: Constitución, normativas vigentes, Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).	La misión, visión y valores institucionales fueron definidos y elaborado con la participación de los empleados de la Junta. Evidencia: * La misión, visión y valores están publicados en el portal institucional. * También están impresas en la rendición de cuentas anual. https://juntadistritallasiembra.gob.do/	
2) Han establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la visión de la organización, respetando los principios constitucionales.	El marco de la institución está alineado con la misión y la visión de la Junta Distrital. Evidencia: * La misión, visión y valores están publicados en el portal institucional. * Están impresas en la rendición de cuentas anual. https://juntadistritallasiembra.gob.do/	
3) Garantizan una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.		No se evidencia una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.
4) Revisan periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo, por ejemplo: la		No se evidencia que se revisan periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios

<p>transformación digital, cambio climático, reformas del sector público, desarrollos demográficos, impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos, divisiones sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes, pautas para la protección de datos, otros). Asegurando el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para nuevos desafíos.</p>		<p>en el entorno externo efectivo funcionamiento de la organización.</p>
<p>5) Procuran contar con un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, (conflictos de intereses, corrupción, etc.), apoyado en los reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.</p>	<p>* Se emplea el portal de transacciones de la DGCP para realizar procesos de adquisición claros para trabajos y compras que lo justifiquen por las cantidades envolturas. * Se implementan medidas de responsabilidad hacia mediante boletines trimestrales y acciones a corto plazo de presentación de informes anual. Evidencias: * Impresiones de boletines trimestrales. * Fotos y publicaciones del acto de rendición de cuentas anual en nuestra red social. https://www.facebook.com/share/16qhjiL4zM/?mibextid=wwXlfr</p>	<p>No se evidencia un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos de conflictos de intereses, corrupción, etc.</p>
<p>6) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización (líderes, directivos y empleados).</p>	<p>Hemos llevado a cabo capacitaciones dirigidas al personal, tales como talleres de resolución de conflictos, con el propósito de fortalecer la confianza mutua y fomentar el respeto entre todos. Asimismo, como Junta de Distrito, también hemos participado en cursos de liderazgo comunitario, orientados a mejorar la gestión y la toma de decisiones en beneficio de la comunidad.</p> <p>EVIDENCIAS: Lista de asistencia.</p>	

Subcriterio 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	--------------------------------------	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores) en la Entidad Municipal:</p> <p>1) Aseguran que la estructura aprobada se haya expresado en un organigrama con su descripción en un manual de organización y funciones y que estos documentos se socialicen con todo el personal y se implementen en todos los procesos de la entidad municipal, incluyendo que las nóminas estén estructuradas en función de las unidades aprobadas (con especial atención a las áreas de Planificación y Desarrollo, Planeamiento urbano y Compras y Contrataciones).</p>		<p>* Actualmente, la entidad se encuentra en proceso de formalización del organigrama institucional, así como en la elaboración y validación del Manual de Organización y Funciones (MOF), con el propósito de establecer una estructura organizativa clara, coherente y alineada con las funciones y objetivos institucionales.</p> <p>* No se evidencia que la estructura aprobada el organigrama con su descripción en un manual de organización y funciones.</p>
<p>2) Gestionan en base a un manual de funciones con responsabilidades definidas por áreas, donde se establecen las competencias definidas para garantizar la agilidad de la organización, un manual socializado con todo el personal.</p>		<p>No se evidencia un manual de funciones con responsabilidades definidas por áreas, donde se establecen las competencias definidas para garantizar la agilidad de la organización, un manual socializado con todo el personal de la Junta de Distrito.</p>
<p>3) Definen objetivos y resultados cuantificables para todos los niveles y áreas; con indicadores para medir y evaluar el desempeño y el impacto de la organización.</p>	<p>* Se realiza un seguimiento periódico del avance en el cumplimiento de los objetivos y metas, a través de informes de gestión y revisiones por la dirección. Se realizaron evaluaciones de desempeño.</p> <p>* La labor llevada a cabo por gran parte de los empleados de la Junta Distrital en todas las unidades organizativas se evaluó para el 2025.</p> <p>Evidencias:</p> <p>* Evaluación de los empleados 2025.</p>	
<p>4) Impulsan la conformación del Consejo de Desarrollo Municipal, con sus funciones definidas en consenso con el Concejo de Regidores.</p>		<p>No existen pruebas de acuerdo en las responsabilidades del Consejo de Vocales, aunque existen registros de la participación de la mayoría de los vocales en la formación del Consejo de Desarrollo Municipal (Distrital).</p>

<p>5) Cuentan con un sistema de gestión para el seguimiento del rendimiento de la entidad de gobierno local de acuerdo con las funciones institucionales, los servicios comunitarios y expectativas de los grupos de interés y las necesidades diferenciadas de los munícipes y clientes.</p>		<p>Aunque el director Distrital lleva a cabo un monitoreo constante a los responsables de área, no hay pruebas de que haya un sistema de administración formal que permita evaluar de manera objetiva el desempeño de la Junta Directiva.</p>
<p>6) Usan sistemas de información de gestión, de control interno y de gestión de riesgos para el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.</p>		<p>No se evidencia que usan sistemas de información de gestión, de control interno y de gestión de riesgos para el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.</p>
<p>7) Designan un enlace responsable del sistema y realizan mensualmente reuniones con los encargados de área para socializar los avances en el SISMAP Municipal e identifican buenas prácticas en los gobiernos municipales colindantes.</p>	<p>En la actualidad disponemos de un enlace SISMAP debidamente designado, encargado de monitorear y dar seguimiento a los distintos indicadores.</p> <p>*Evidencias: comunicación al MAP.</p>	
<p>8) Aplican los principios de gestión de la Calidad Total (planifican, desarrollan, controlan y actúan a tiempo) o se tienen instalados sistemas de gestión de calidad o de certificación como el CAF, el EFQM, la Norma ISO 9001, etc.</p>	<p>La Junta Distrital ha sido formada en general en la metodología CAF y está llevando a cabo el autodiagnóstico por segunda vez utilizando dicho método de administración de calidad.</p> <p>Evidencias: * Este documento de autodiagnóstico.</p>	
<p>9) Implementan una estrategia de administración electrónica, alineada con las estrategias y los objetivos operativos de la organización.</p>		<p>Aunque la Junta Distrital dispone de ciertos sistemas de computación, principalmente financieros, emplea plataformas digitales para interactuar con entidades reguladoras del Gobierno Central, posee un portal en línea, gestiona redes sociales y posee un correo electrónico institucional, no se demuestra que haya una estrategia diseñada para incorporar estos componentes digitales y mucho menos que exista alguna conexión con la planificación estratégica u operacional institucional.</p>

<p>10) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Se poseen las condiciones físicas necesarias en cuanto a espacio (oficinas de zona, lugar para encuentros) y servicios (telefonía, conexión a internet). * El director Distrital exhorta a los empleados, en particular a los responsables de área, a involucrarse en formación de actualización, siempre que sea factible. * La Junta Distrital dispone de un consultor externo en materia de fortalecimiento institucional. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Imágenes de los lugares, acuerdo para el pago del servicio de comunicación. * Recopilación de todas las formaciones obtenidas durante este 2024-2025. 	
<p>11) Confirman una efectiva comunicación externa a todos los grupos de interés; e interna, en toda la organización, a través del uso de medios de mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * La comunicación externa con la población se gestiona eficazmente a través de la utilización de: mural informativo en papel, portal en línea, redes sociales. * La comunicación interna se lleva a cabo eficazmente a través de: recordatorios, reuniones con los empleados, correo electrónico, grupos de WhatsApp; de la misma manera, en la comunicación externa, se utilizan las redes sociales y la página web institucional. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Imágenes del mural físico de información de la Junta Distrital. * Enlaces competentes del sitio web y las plataformas sociales. 	
<p>12) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.</p>	<p>Los empleados han sido formados en varias áreas de la gestión pública.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Lista de participantes \ Documentos conseguidos. 	

13) Comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.		No se evidencia que se comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.
---	--	--

Subcriterio I.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores) en la Entidad Municipal:	El director Distrital exhibe un comportamiento sujeto a elevados criterios éticos, liderando personalmente la mayoría de las actividades con la comunidad, pero incluyendo a los equipos internos de la Junta Distrital.	No se evidencia formalmente la totalidad de los aportes realizados ni el soporte económico correspondiente, se reconoce su disposición clara y constante de asumir responsabilidades con recursos propios y de garantizar la ejecución de las acciones previstas en beneficio colectivo.
2) Predican con el ejemplo, actuando personalmente en consonancia con los objetivos y valores establecidos, estimulando la creación de equipos de mejoras y participando en actividades que realiza la organización que promuevan, por ejemplo: mostrando integridad, sentido, respeto, participación, innovación, empoderamiento, precisión, responsabilidad, agilidad, etc.	Los líderes (máxima autoridad, directores y encargados) mantienen relaciones humanas positivas y actúan como ejemplo a seguir, cumpliendo con la puntualidad en la institución y promoviendo el trabajo en equipo mediante reuniones y charlas. *Evidencias: registros de asistencia, conformación de equipos de trabajo, documentación de labores interdepartamentales y minutas de reuniones.	
3) Inspiran a través de una cultura de respeto y de liderazgo impulsada por la innovación y basada en la confianza mutua y la apertura para contrarrestar cualquier tipo de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades y abordando las necesidades individuales y las circunstancias personales de los empleados.	Se fomenta una cultura de confianza recíproca y respeto entre líderes y trabajadores, implementando acciones proactivas para combatir cualquier forma de discriminación en encuentros regulares. Evidencias: * Documentación de la participación en las reuniones. * Conversaciones en grupo de WhatsApp en grupo.	

<p>4) Informan y se consultan los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización por medio de reuniones, circulares, murales informativos, encuestas, buzones de sugerencias y/o redes sociales.</p>	<p>El director Distrital informa y consulta regularmente a los empleados sobre los temas principales de cada departamento.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Imágenes de encuentros. * Publicaciones en las redes sociales. <p>https://www.facebook.com/share/16qhjiL4zM/?mibextid=wwXlfr</p>	
<p>5) Empoderan al personal y le brindan apoyo para el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos, proporcionándoles retroalimentación oportuna, para mejorar el desempeño, tanto grupal como individual.</p>	<p>Se respalda a los empleados mediante formación, mejorándoles para el progreso de su rendimiento. Se han identificado las necesidades de formación a través del INAP, y se proporcionan capacitaciones y talleres.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Listado de cursos tomados durante este año 2025. 	
<p>6) Motivan, fomentan y empoderan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.</p>	<p>Se motiva y se incentiva a los empleados mediante la planificación, incluyéndolos en las tareas y proyectos, lo que abarca ser miembros del equipo coordinador en las acciones de responsabilidad para ciertas posiciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Fotos de reuniones para coordinación de actividades. 	
<p>7) Promueven una cultura de aprendizaje para estimular a que los empleados desarrollen sus competencias y se adapten y cumplan con nueva demandas y requisitos (anticipándose y adaptándose a los cambios).</p>	<p>El Departamento de Recursos Humanos de la Junta Distrital promueve y busca los recursos indispensables para que los empleados puedan formar y potenciar sus habilidades mediante cursos y talleres ofrecidos por el INAP, Compras y Contrataciones, entre otras entidades para estos objetivos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Certificados de participación. 	
<p>8) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.</p>	<p>El esfuerzo sostenido tanto a nivel individual como de los equipos de trabajo involucrados en las distintas</p>	

	<p>acciones comunitarias impulsadas desde la dirección distrital. Estos aportes han sido fundamentales para el desarrollo de las actividades, mostrando un alto nivel de compromiso y entrega.</p> <p>Evidencias: *Pago a empleados destacados.</p>	
--	---	--

Subcriterio 1.4 Gestionar relaciones efectivas con las autoridades políticas y otros grupos de interés.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores) en la Entidad Municipal:</p> <p>1) Analizan y monitorean las necesidades y expectativas de los grupos de interés, incluidas las autoridades políticas relevantes, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y compartir estos datos con la organización.</p>		No se cuenta con evidencia suficiente que demuestre la existencia de un análisis o monitoreo sistemático sobre las necesidades y expectativas de los distintos grupos de interés, incluyendo a las autoridades políticas relevantes.
<p>2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas de la comunidad.</p>	<p>La Junta incluye tanto a los políticos como a otros grupos de interés en la evolución del sistema de administración de la entidad.</p> <p>Evidencias: *Fotos y Comunicaciones.</p>	
<p>3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.</p>	<p>La Junta Distrital elabora su presupuesto anual, considerando también las demandas de obras presentadas por las comunidades en el Presupuesto Participativo. Este análisis se basa en la identificación de iniciativas que respalden las políticas públicas de los aspectos institucional, social, económico y ambiental.</p> <p>Evidencias: * Aprobación del presupuesto para el año 2025, que incluye los elementos mencionados son los aspectos</p>	

	mencionados.	
4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas, territoriales, sectoriales y las decisiones políticas.	Los propósitos y objetivos para los productos y servicios proporcionados por la entidad se definen en la ley 176-07, la cual regula a los municipios y distritos municipales. Evidencias: * Ley 176-07	
5) Gestionan y desarrollan asociaciones con grupos de interés importantes (ciudadanos, organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y asociaciones profesionales, industria, otras autoridades públicas, entidades del sector municipal, etc.).		Aunque no se cuenta con evidencia de un análisis estructurado sobre las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés, sí se desarrollan acciones dirigidas a sectores clave como los ciudadanos, organizaciones comunitarias, grupos de presión, asociaciones profesionales, representantes de la industria y otras autoridades públicas del ámbito municipal.
6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.	Se ha colaborado de manera conjunta con la Federación Dominicana de Distritos Municipales (FEDODIM), así como con Sur Futuro y el Fondo Especial para el Desarrollo Agropecuario (FEDA). Evidencias: *Listado de asistencia.	
7) Promueven la conciencia pública, mantener la buena reputación y el reconocimiento de la organización; se cuenta con un desarrollo de marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés y los servicios que brinda.	La junta de Distrito Municipal la Siembra tiene RED SOCIAL de Facebook y pagina web institucional tener una buena reputación y transparencia. Evidencias: * Red Social. * web institucional. https://juntadistritallasiembra.gob.do/ https://www.facebook.com/share/16qhjiL4zM/?mibextid=wwXlfr	

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.

Documento Externo
SGC-MAP

Considere lo que la organización está haciendo para lograr lo siguiente:

SUBCRITERIO 2.1. Identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés, el entorno, así como la información relevante para la gestión.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal: 1) Analiza el entorno, los cambios locales, nacionales e internacionales de incidencia en la gestión del gobierno local, con la participación del Concejo de Regidores y/o los vocales.</p>		<p>* No se cuenta con evidencia que demuestre un análisis sistemático del entorno y de los cambios relevantes a nivel local, nacional e internacional que puedan influir en la gestión del gobierno local. * No se ha documentado la participación activa del Consejo de Regidores ni de otros actores locales en procesos de reflexión o planificación estratégica en torno a estos cambios.</p>
<p>2) Identifica a todos los grupos de interés relevantes y realiza levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.</p>	<p>En la Junta Distrital están identificados, los grupos de interés como son: Asociaciones de estudiantes universitarios.</p> <p>Evidencias: * Asociación de estudiantes universitarios.</p>	
<p>3) Analiza las reformas públicas sectoriales para revisar/redefinir estrategias efectivas en beneficio del municipio o demarcación, con la participación del Concejo de Regidores y/o los vocales.</p>		<p>No se evidencia pruebas de un estudio formal de las reformas públicas sectoriales para considerar en la administración de la Junta Distrital, y mucho menos en colaboración con los miembros</p>
<p>4) Analiza el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos), por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos, etc.</p>		<p>No se cuenta con evidencia de que se realice un análisis formal y continuo del desempeño interno ni de la capacidad organizativa de la Junta Distrital, enfocado en identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (análisis FODA).</p>
<p>5) Implementa el proceso de consulta ciudadana y Cabildo Abierto para la Planificación del Presupuesto participativo, con la publicidad de</p>	<p>Se implementan el proceso de consulta ciudadana y Cabildo Abierto para la Planificación del Presupuesto Participativo, con la publicidad de los actos.</p>	

los actos.	Evidencias: * Fotos sobre la consulta de cabildo abierto para la Planificación del Presupuesto participativo.	
------------	--	--

SUBCRITERIO 2.2. Elaborar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Desglosa la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) definidos, basados en las prioridades, el desarrollo local y en apoyo a las estrategias nacionales y sectoriales (Estrategia Nacional de Desarrollo y planes de desarrollo territorial y/o sectoriales).</p>		No se cuenta con evidencia de que la misión, visión y los objetivos estratégicos de la Junta Distrital hayan sido desglosados y articulados en metas de largo, mediano y corto plazo de manera clara y operativa.
<p>2) Involucra a los grupos de interés en la formulación del Plan de Desarrollo Municipal, Plan Estratégico, Plan Operativo Anual dando prioridad a sus expectativas y necesidades. Mantiene actualizado el Plan Municipal de Desarrollo asegurando que se incluya un eje de fortalecimiento de la entidad de gobierno local.</p>		La Junta de Distrito no cuenta con las herramientas fundamentales de planificación institucional, tales como el Plan de Desarrollo Municipal, el Plan Estratégico Institucional ni el Plan Operativo Anual. Tampoco se ha evidenciado que se haya ofrecido oportunidad de participación a los actores sociales u operativos en la construcción o actualización de estos instrumentos.
<p>3) Incentiva la participación de la comunidad en la elaboración del presupuesto participativo, con mecanismos que garanticen un mayor acceso al proceso y la información de su ejecución.</p>	<p>La Junta Distrital lleva a cabo acciones de divulgación exhaustivas para asegurar la participación de las comunidades en la creación del presupuesto participativo.</p> <p>Se promueve mediante la difusión en redes sociales, facilitando un mayor acceso al proceso; además, se realizan convocatorias para incentivar la participación.</p> <p>Evidencias: * Fotos sobre la consulta de cabildo abierto para la Planificación del Presupuesto participativo.</p>	

	* redes sociales, convocatorias.	
4) Ha conformado la Comisión Permanente de Género con el objetivo de definir y articular políticas municipales para la igualdad y la equidad de género, con un plan de trabajo para el año de acceso público a través del portal web del gobierno local.		No se evidencia la conformación de la Comisión Permanente de Género.
5) Toma en cuenta aspectos de sostenibilidad, gestión ambiental, responsabilidad social, por ejemplo: actividades de reforestación, acciones orientadas a la reducción de consumo de energía, consumo de combustible, utilización de energía renovable.	La Junta Distrital lleva a cabo acciones específicas en el ámbito medioambiental, tales como la plantación de árboles y la purificación / restauración de zonas contaminadas, como las cañadas. Evidencias: * Fotos de restauración en la red social. https://www.facebook.com/share/16qhjiL4zM/?mibextid=wwXlfr	
6) Asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan, por ejemplo: presupuesto anual, plan anual de compras para las licitaciones correspondientes, previsión de fondos, gestión de donaciones, etc.	Aunque la Junta Distrital no posee los planes previamente mencionados (estratégico, de desarrollo, operativo), dispone de un presupuesto anual. Se garantiza la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva mediante los planes anuales de compras. Evidencias: * Publicado en la plataforma del SISMAP MUNICIPAL el presupuesto anual del 2025. *Plan anual de compra.	

SUBCRITERIO 2.3. Comunicar, implementar y revisar estrategias y planes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
-----------------	---	------------------------

<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados; tomando en cuenta el desarrollo de la comunidad y los servicios que brinda la organización.</p>	<p>La elaboración del presupuesto, la implementación del presupuesto y la planificación de las obras y actividades a llevar a cabo durante el año, ante la ausencia de instrumentos de planificación ya demostrados, son el método para poner en práctica la estrategia y la planificación para determinar las prioridades.</p> <p>Evidencias: * Presupuesto formulado 2025. * Ejecuciones presupuestarias a diciembre 2025.</p>	
<p>2) Distribuye planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos.</p>		<p>No hay evidencias de que se empleen indicadores para evaluar los objetivos estratégicos y operativos de las distintas áreas de la Junta Distrital.</p>
<p>3) Comunica eficazmente al personal sobre las estrategias, los planes operativos y la rendición de cuentas con los resultados alcanzados.</p>	<p>La Junta Distrital transmite eficientemente las medidas vinculadas a la responsabilidad a través de los medios de comunicación interna previamente mencionados: correos electrónicos, mural informativo físico y redes sociales.</p>	<p>Al no tener estrategias ni planes operativos oficialmente establecidos, se dificulta la comunicación efectiva con el personal encargado de estos asuntos.</p>
<p>4) Socializa con los grupos de interés y el Concejo, los objetivos, planes y tareas, así como la ejecución de los mismos, logros y metas alcanzadas, con una cultura de rendición de cuentas y transparencia de cara a los ciudadanos.</p>	<p>La Junta Distrital lleva a cabo reuniones con los diversos grupos de interés con el objetivo de mejorar las necesidades que afectan a los distintos sectores del distrito municipal, como por ejemplo el presupuesto participativo, que es un instrumento de participación activa.</p> <p>Evidencias: * Fotos impresas y en la red social.</p>	
<p>5) Realiza un monitoreo, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles, con los responsables de los mismos (direcciones, departamentos, personal) para conocer el nivel de avance alcanzado y realizar los ajustes o cambios necesarios.</p>		<p>No existe prueba de la ejecución de actividades de valoración de logros por niveles institucionales.</p>

SUBCRITERIO 2.4. Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.</p>	<p>La Junta Distrital confía en la tecnología para respaldar su acción, llevando a cabo medidas que garanticen el funcionamiento constante de los sistemas y plataformas de computación.</p> <p>Evidencia: * Sistema SIFMUN propósito principal es mejorar la ejecución y transparentar los mecanismos de control de las finanzas locales.</p>	
<p>2) Construye una cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento, autoevaluaciones basadas en el Modelo CAF, etc.</p>	<p>La Junta Distrital utiliza las autoevaluaciones basadas en el Modelo CAF.</p> <p>Evidencias: * Este documento de autodiagnóstico CAF</p>	
<p>3) Cuenta con una política de innovación, comunica sus objetivos y resultados de ejecución a todos los grupos de interés relevantes.</p>		<p>No existe una política de innovación implementada en la Junta Distrital.</p>
<p>4) Promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión y para hacer frente a las nuevas expectativas de los ciudadanos/ clientes, reducir costos y proporcionarles bienes y/o servicios con un mayor valor agregado.</p>	<p>El director Distrital es un impulsor y firme en la integración de las propuestas innovadoras de los empleados en las acciones de la administración, con el objetivo de mejorar constantemente los servicios brindados a los ciudadanos.</p> <p>Evidencias: * Minutas de encuentros de coordinación con pruebas de respaldo a las ideas propuestas. * Enumeración de medidas específicas de los colaboradores, aprobadas por el director Distrital</p>	
<p>5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios en el presupuesto para la implementación de los cambios planificados en sus planes de mejora CAF u otros instrumentos.</p>		<p>No se evidencia la disponibilidad de los recursos necesarios en el presupuesto para la implementación de los cambios planificados en sus planes de mejora CAF u otros instrumentos.</p>
<p>6) Usa los resultados de los indicadores para la</p>		<p>No hay pruebas de la utilización formal de</p>

mejora continua.		indicadores en términos generales, lo que incluye el uso del indicador en sentido general.
------------------	--	--

CRITERIO 3: PERSONAS

Considere lo que está haciendo la organización para lograr lo siguiente:

SUBCRITERIO 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.</p>	<p>Comprenden la dirección de la estratégica de la organización y cómo las metas y objetivos futuros influirán en las necesidades de personal. La encargada de recursos humanos realiza las evaluaciones pertinentes al personal para evaluar su desempeño Laboral.</p> <p>El departamento de Recursos Humanos examina cada año las demandas de formación del personal.</p> <p>Evidencias: * Plan de Capacitación elaborado y cargado en la plataforma SISMAP. https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/evidencias/639106419766575076-PAC-2026-La-siembra.pdf</p>	
<p>2) Cuenta con una política de recursos humanos definida e implementada de forma transparente, basada en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.</p>		<p>No se evidencia de que haya una política oficial de recursos humanos que establezca los estándares empleados para los procesos clave de la administración de las personas (reclutamiento, ascenso, compensación, crecimiento, etc.)</p>

<p>3) Cuenta con un manual y políticas de recursos humanos que consideran los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.</p>		<p>No se evidencia ninguna guía en el que se definan las distintas políticas de recursos humanos.</p>
<p>4) Gestiona el proceso de selección de personal de acuerdo a las competencias necesarias para lograr la misión, la visión y los valores de la organización, centrándose en las habilidades sociales de liderazgo, habilidades digitales y de innovación.</p>	<p>La mayoría de los directores departamentales son elegidos en función de las habilidades de la institución, así como del manual de cargos y responsabilidades.</p> <p>Actualmente contamos con cuatro empleados de carrera, y durante el proceso se verificó que estos cumplieran con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones.</p> <p>Evidencias: * Manual de cargos.</p>	
<p>5) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.</p>		<p>No se evidencia que se Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones en la Junta.</p>
<p>6) Apoya una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño sistemáticamente. El sistema de evaluación del desempeño del personal incluye indicadores relevantes para las decisiones a tomar, por ejemplo: promociones, rotación interna, entre otros.</p>		<p>* No se evidencia que se apoya una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño sistemáticamente.</p> <p>*No se evidencia el uso de acuerdos de desempeño.</p>

<p>7) Aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo: mediante el establecimiento de una unidad de género, datos o estadísticas desagregados por sexo, en cuanto a la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.</p>		<p>No se evidencia que haya una política de género aplicada, pese a que la estructura organizativa aprobada incluye al Comité Permanente de Género, este organismo aún no ha sido establecido</p>
---	--	---

SUBCRITERIO 3.2. Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal: 1) Implementa una estrategia o plan de desarrollo de recursos humanos basado en las competencias actuales y futuras identificadas, las habilidades y los requisitos de desempeño de las personas.</p>		<p>Aunque hay un Plan de Plan de Capacitación aprobado por el MAP para este año 2025, no hay pruebas de que exista una estrategia global formal para asegurar el crecimiento de los colaboradores, especialmente en las denominadas habilidades blandas.</p>
<p>2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos del ayuntamiento.</p>	<p>* El área de Recursos Humanos lleva a cabo sus procedimientos de gestión de personal. Incorporación de empleados acorde a las demandas de la institución de la Junta Distrital. * Las formaciones contempladas en el plan contribuyen al crecimiento del personal con el objetivo de alcanzar las metas establecidas. *Se incorporan técnicos especializados con el fin de alcanzar los objetivos del ayuntamiento.</p> <p>Evidencias: * Designaciones en nómina adecuadas con las necesidades actuales. * Lista de formaciones realizadas *Asesores técnicos contratados.</p>	

<p>3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo, laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).</p> <p>4) Establece planes de desarrollo de competencias individuales del personal, que incluyan habilidades personales y gerenciales, Gestión Municipal, planificación, desarrollo de liderazgo, incluidos los instrumentos de gestión pública. Los planes de capacitación del personal basado en la detección de necesidades de capacitación, considerando los recursos disponibles, las necesidades de todas las áreas y las prioridades institucionales.</p>	<p>El Plan Anual de Formación que ha sido aprobado por el MAP y llevado a cabo para el año 2026, abarca formación técnica y competencias personales y gerenciales.</p> <p>Evidencias: * Aprobado y en marcha el Plan de Formación Anual 2026</p>	
<p>5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.</p>		<p>No hay pruebas de que exista un programa formal de introducción para nuevos empleados.</p>
<p>6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados, por medio de promociones, ascensos, nuevas asignaciones, etc.</p>		<p>Por los patrones de la nómina, no hay pruebas de que exista un lineamiento institucional que promueva la movilidad interna mediante ascensos, situación que se anticipa debido a la horizontalidad que muestra la estructura organizacional aprobada</p>
<p>7) Elabora y actualiza anualmente plan de formación al personal y presupuestar para que pueda ser implementado, que incluyan métodos modernos (formación en el puesto de trabajo, formación por medios electrónicos, uso de las redes sociales, inducción a la administración pública municipal y contenidos formativos vinculados al impulso de políticas de igualdad e inclusión social desde el gobierno local).</p>	<p>Cada año se diseña un plan de capacitación para el personal, que contempla la inducción a la administración pública, cursos virtuales y formación en temas de género, entre otros.</p> <p>Evidencias: *PAC Aprobado.</p>	
<p>8) Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.</p>		<p>No se evidencia 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.</p>

9) Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.		No se evidencia que se tomen en cuentas aspectos como la gestión del riesgo, manejo de conflictos, gestión de la diversidad, temas de género, ética, para la planificación de las formaciones y las formas de comunicación.
10) Brinda al personal la retroalimentación de su evaluación del desempeño, consensuando los resultados y permitiendo propuestas de formación.	<p>El departamento de Recursos Humanos, junto con los responsables de área, ofrece a los empleados retroalimentación sobre los resultados de sus evaluaciones de desempeño. Además, se dialogan y consensuan los resultados de dichas evaluaciones con el personal.</p> <p>Evidencias: * Formulario de entrevista para la valoración del rendimiento.</p>	

SUBCRITERIO 3.3. Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo, realizando reuniones utilizando formatos estandarizados de minutas que contemplen los acuerdos, mejoras y compromisos para que sean socializadas con los involucrados.</p>	<p>La Junta fomenta una cultura de comunicación franca, de conversación y de incentivo para el trabajo colaborativo, mediante encuentros regulares.</p> <p>Evidencias: * Imágenes y lista de participantes en reuniones.</p>	<p>No se emplean formatos convencionales de minuta que incluyan los convenios, optimizaciones y mejoras que incluyan los acuerdos.</p>
<p>2) Involucra al personal en la formulación y el desarrollo del POA, planes estratégicos, objetivos, el diseño y mejora de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación en la gestión.</p>		<p>No se evidencia la formulación y el desarrollo del POA, planes estratégicos, objetivos, el diseño y mejora de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación en la gestión.</p>

<p>3) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución; tanto para las áreas, direcciones o departamentos, como para toda la organización.</p>		<p>No se observa evidencia de consenso ni de acuerdos entre los directivos respecto a los objetivos establecidos ni sobre los mecanismos utilizados para medir su cumplimiento.</p>
<p>4) Procura que todo el personal esté debidamente identificado proporcionándoles distintivos (carnet de empleados visible durante la jornada de trabajo, uniformes, entre otros).</p>	<p>La Junta Distrital cuenta con carnets para sus empleados.</p> <p>Evidencias: * Carnet y fotos.</p>	<p>No hay uniformes disponibles para el personal en general.</p>
<p>5) Realiza periódicamente encuestas a los empleados para medir el clima laboral con el apoyo del órgano rector, comunicando sus resultados segregados por género (servidores y servidoras), resúmenes de comentarios, interpretaciones y el plan de acción de mejora derivadas.</p>		<p>No hay pruebas de que se lleven a cabo encuesta a los trabajadores para evaluar el ambiente de trabajo.</p>
<p>6) Vela por las buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo prevención y cuidado de la salud; atendiendo a los requisitos de seguridad laboral y el cumplimiento de los mismos.</p>	<p>Se aprecian las óptimas condiciones laborales en toda la organización mediante la utilización de acondicionadores de aire, iluminación blanca, herramientas apropiadas, materiales y seguridad física.</p> <p>Se le proporciona seguridad en cuanto a la seguridad en el trabajo mediante el pago de la TSS y Riesgo Laboral.</p> <p>Evidencias: * Imágenes de las instalaciones de la Junta Distrital * Reportes de Pago de la TSS</p>	
<p>7) Asegura que las condiciones sean propicias para lograr un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados, por ejemplo: la posibilidad de adaptar las horas de trabajo, el teletrabajo, trabajo a</p>	<p>La Junta Distrital es adaptable a asuntos como el trabajo remoto si las circunstancias lo exigen, el trabajo a tiempo parcial si el capital humano es de gran valor y el asunto de las licencias por nacimiento de hijos.</p>	

	Evidencias: * Documentos de contratación de empleados en la tabla salarial	
8) tiempo parcial, las personas en licencia por maternidad o paternidad.	Ofrecen permisos y licencias remuneradas para atender asuntos personales y familiares, como cuidado de hijos, familiares enfermos o situaciones de emergencia. Evidencias. *Certificados de licencias, permisos de recursos humanos a empleados por licencias.	
9) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.		No hay pruebas de que existan empleados con alguna discapacidad en la Junta Distrital.
10) Cuenta con sistema de compensaciones, recompensas y reconocimientos para el personal, sea o no en forma monetaria, por ejemplo: salario emocional, bonos, la participación en diversas actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).		No existe evidencia de que haya un sistema formal de compensaciones, recompensas y reconocimientos.
11) Propicia la conformación de la asociación de servidores públicos (ASP) de la institución y crea espacios para que el personal se exprese y aporte sus ideas, quejas o sugerencias.		No se evidencia la conformación de la asociación de servidores públicos (ASP) de la institución y crea espacios para que el personal se exprese y aporte sus ideas, quejas o sugerencias.

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.

Considere lo que está haciendo la organización para lograr lo siguiente:

SUBCRITERIO 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
-----------------	---	------------------------

Documento Externo
SGC-MAP

<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Identifica a socios clave del sector privado, de la sociedad civil y del sector público, así como otras autoridades políticas de la comunidad, para construir relaciones sostenibles basadas en la confianza, el diálogo, la apertura y establecer el tipo de relaciones, por ejemplo: compradores, proveedores, suministradores, coproductores, fundadores, universidades, organizaciones comunitarias y sociedad civil, organismos internacionales. Además, el Consejo de Desarrollo Municipal con la reglamentación de su funcionamiento a través de resolución.</p>		<p>* No se evidencia la Identificación de socios clave del sector privado, de la sociedad civil y del sector público, así como otras autoridades políticas de la comunidad.</p> <p>* No se evidencia que el Consejo Económico y Social, que no está contemplado por la legislación ya que somos una Junta Distrital, se encuentra presente, como se ha señalado anteriormente, pero carece de un reglamento aprobado</p>
<p>2) Desarrolla y gestiona acuerdos de colaboración, teniendo en cuenta el potencial de diferentes socios para lograr un beneficio mutuo y apoyarse mutuamente, con experiencia, recursos y conocimiento, incluyendo intercambiar buenas prácticas y los diferentes aspectos de la responsabilidad social, tales como el impacto socio-económico y medioambiental de los productos y servicios contratados.</p>		<p>* No se evidencia que se desarrolla y gestiona acuerdos de colaboración, teniendo en cuenta el potencial de diferentes socios para lograr un beneficio mutuo y apoyarse mutuamente.</p>
<p>3) Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.</p>		<p>* No se evidencia que se define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.</p>
<p>4) Identifican las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.</p>		<p>No se observa un estudio de las posibles demandas de APP.</p>
<p>5) Aseguran los principios y valores de la organización seleccionando proveedores con un perfil socialmente responsable en el contexto de la contratación pública y las normativas vigentes.</p>		<p>No hay pruebas de que se considere el aspecto perfil socialmente responsable al seleccionar los proveedores.</p>

SUBCRITERIO 4.2. Colaborar con los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Incentiva la participación y colaboración activa de los ciudadanos/clientes y sus representantes en los procesos de toma de decisiones de la organización, para la gestión interna y prestación de los servicios (codiseño, codecisión y coevaluación), usando medios apropiados, por ejemplo, a través de buscar activamente ideas, sugerencias y quejas; grupos de consulta, encuestas, sondeos de opinión, mesas locales intersectoriales, veedores, buzón de quejas; asumir funciones en la prestación de servicios; otros.</p>	<p>La Junta Distrital cuenta buzón de quejas físico.</p> <p>Evidencias: * Buzón de quejas físico.</p>	<p>No existe evidencia grupos de consulta, sondeos de opinión, mesas locales intersectoriales y veedores.</p>
<p>2) Define el marco de trabajo para recoger y procesar los datos obtenidos sobre las necesidades presentes y futuras, así como las opiniones de los munícipes, ciudadanos/clientes y grupos de interés a través de los distintos medios.</p>		<p>No existe evidencia grupos de consulta, sondeos de opinión, mesas locales intersectoriales y veedores.</p>
<p>3) Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad, por ejemplo: el catálogo de servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano.</p>	<p>* La Junta Distrital cuenta con un catálogo de servicios que se presenta oficialmente en su sitio web institucional.</p> <p>Evidencias: *Catálogo de servicios en la pagina web. https://juntadistritallasiembra.gob.do/servicios/</p>	<p>No se dispone de Carta Compromiso de Servicios al Ciudadano.</p>

SUBCRITERIO 4.3. Gestionar las finanzas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Alinea la gestión financiera con los objetivos estratégicos de una forma eficaz y eficiente, por medio de un presupuesto general y en cumplimiento de la legislación vigente (los lineamientos de la Ley Municipal, las leyes de compra y presupuesto).</p>	<p>Actualmente, la institución dispone de un sistema que permite generar las ejecuciones presupuestarias conforme a lo establecido en la Ley 176-07. Este sistema facilita un trabajo eficaz y eficiente, integrando el plan anual de compras, el presupuesto y el plan operativo anual, todos alineados con los objetivos estratégicos y la normativa vigente.</p>	

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> *sistema financiero *Plan Anual de Compras (PACC) * presupuesto y ejecuciones presupuestarias. 	
2) Dispone de una escala salarial vigente en la que se presentan salarios iguales para hombres y mujeres en el mismo cargo con la totalidad de los salarios del ayuntamiento en base a la escala salarial y está publicada en su página web y el mural.	<p>Aunque no existe una escala salarial específica, se aplican los mismos sueldos a los trabajadores y trabajadoras con el mismo nivel de posición.</p> <p>EVIDENCIAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Nominas. 	
3) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.	<p>Durante la elaboración del presupuesto, se examina la realización más equilibrada posible de los objetivos institucionales, considerando las habituales limitaciones financieras, mediante encuentros con el equipo financiero y el director Distrital.</p> <p>En los procesos financieros se colabora en equipo para la toma de decisiones, evaluando siempre la relación entre la oportunidad y la necesidad planteada; además, se cuenta con un sistema de supervisión interna.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Fotos y registro de asistencia a reuniones. *Sistema de control interno 	
4) Asegura la gestión rentable, eficaz y eficiente de los recursos financieros usando la contabilidad de costos y sistemas de control y evaluación eficientes, por ejemplo: revisiones de gastos.	<p>La junta dispone de un Departamento Administrativo y Financiero que opera mediante el sistema financiero, lo que permite mantener un adecuado control; además, cuenta con un comité de compras y contrataciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Contrato de sistema de información "SIFMUN" *Comité de compras. 	

<p>5) Introduce sistemas de planificación, de control presupuestario y de costos, por ejemplo: presupuestos plurianuales, programas de presupuesto por proyectos, presupuestos de género/diversidad, presupuestos energéticos, presupuestos participativos.</p>	<p>Cada año elaboramos la planificación presupuestaria, la cual incluye clasificadores orientados a programas y a un presupuesto basado en proyectos.</p> <p>Evidencias: *Presupuesto.</p>	
<p>6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero las equilibran con el control financiero centralizado.</p>	<p>Todos los registros contables se majean en supervisión del departamento de contabilidad, se tiene evidencia de informes trimestrales. Las obligaciones financieras se asignan claramente a las áreas correspondientes para un control interno eficaz.</p> <p>Evidencias: * Documentación en el SISMAP de los trimestrales. * Documentación en la Pagina Web.</p>	
<p>7) Asegura transparencia financiera publicando en página web y murales la información presupuestaria de forma sencilla y de manera entendible, con acceso garantizado para la población y partes interesadas en los tiempos establecidos por el órgano rector. (Publicidad de plan operativo, plan de desarrollo, asambleas comunitarias, presupuesto participativo, ejecución presupuestaria, nóminas, incluyendo las ayudas sociales).</p>	<p>La Junta Distrital publica regularmente mensual, trimestral y anual, siguiendo los lineamientos establecidos para la nómina, la ejecución del presupuesto, el presupuesto del año, entre otros.</p> <p>EVIDENCIAS: * Plataforma SISMAP Municipal * Pagina web.</p>	

SUBCRITERIO 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal: 1) Crea una organización de 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.</p>		<p>No se observan medidas concretas destinadas a proteger la resistencia y adaptabilidad de la Junta Distrital, mediante sistemas y procedimientos (no levantados) que gestionen, conserven y analicen información y saber.</p>

2) Monitorea y garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.		La Junta Distrital carece de un grado de madurez que le permita incluir en sus prioridades la supervisión y administración adecuada de la información externa.
3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.	<p>La Junta Distrital se encuentra en un proceso de mejora en la utilización de nuestra red social, incorporando datos vinculados a servicios, etc. y también funcionalidades, con el objetivo de alcanzar normas que faciliten su interoperabilidad.</p> <p>La información financiera se registra a través del sistema digital de la Dirección de Presupuesto, lo que ha contribuido a fortalecer nuestras competencias digitales.</p> <p>Evidencias: *sistema financiero</p>	
4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.		No se evidencia que se establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.
5) Asegura el acceso y el intercambio de información relevante por medio de canales externos e internos y datos abiertos con todas las partes interesadas de manera fácil de usar, teniendo en cuenta las necesidades específicas (colocando la nómina, la tasas, arbitrios y responsables de los procesos para otorgar la licencia urbanística, acta de conformación del consejo de desarrollo), reglamento de funcionamiento aprobado por el concejo de regidores y el detalle (nombre, contacto y sector), ranking del último corte oficial del SISMAP Municipal.	<p>Se garantiza el acceso y el intercambio de información relevante mediante canales internos y externos, incluyendo todas las partes interesadas, a través de la web y SISMAP.</p> <p>Evidencia: *SISMAP Municipal. *Portal web.</p>	
6) Asegura 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 se asegura que el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan de laborar en la organización se retiene dentro de la misma.

SUBCRITERIO 4.5. Gestionar la tecnología.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>La junta dispone de un sistema financiero; además, cuenta con equipos informáticos para el almacenamiento de información, así como aplicaciones y páginas destinadas a la ciudadanía.</p> <p>Evidencia: *portal web, sistema financiero, entre otros.</p>	
<p>2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.</p>		<p>No se evidencia que se monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.</p>
<p>3) Identifica y usa nuevas tecnologías, relevantes para la organización, implementando datos abiertos y aplicaciones de código abierto cuando sea apropiado (big data, automatización, robótica, análisis de datos, etc.)</p>		<p>No se identifican ni se utilizan nuevas tecnologías, tampoco se implementan datos abiertos ni aplicaciones de código abierto.</p>
<p>4) Utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración (utilizando servicios o herramientas en la nube), la participación, digitalización de la información relevante para la organización.</p>	<p>El ayuntamiento demuestra un compromiso con el uso de la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la digitalización de información relevante. Por eso utilizamos las redes ocasionales como página de apoyo.</p> <p>Evidencias: * Redes Sociales. https://www.facebook.com/share/16qhjiL4zM/?mibextid=wwXlfr</p>	
<p>5) Aplica las TIC para mejorar los servicios internos y externos, proporcionando servicios en línea de una manera inteligente: digitalización de formularios, documentos, solicitudes, aplicaciones en líneas, aplicaciones (app) para el acceso a los servicios, informaciones, espacio para quejas, etc. en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de</p>		<p>No existen servicios digitalizados en la Junta Distrital que permitan determinar que existe una propuesta en línea de soluciones, más allá de proporcionar información estática y utilizar formularios elementales para la petición de información del usuario.</p>

interés		
6) Implementa normas o protocolos y otras medidas para la protección efectiva de la data y la seguridad cibernética, que garanticen el equilibrio entre la provisión de datos abiertos y la protección de datos.		No se evidencia que La Junta Distrital no implementa ninguna medida de seguridad informática, que no sea lo provisto por los sistemas esenciales de alojamiento web provisto por la OG TIC.
7) Toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC, por ejemplo: la gestión de residuos de cartuchos, accesibilidad reducida por parte de usuarios con discapacidades y usuarios en necesidad de elevar sus destrezas para trabajo en ambiente electrónico, etc.		No se evidencia la toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC.

SUBCRITERIO 4.6. Gestionar las instalaciones.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Garantiza la provisión y el mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de todas las instalaciones (edificios, oficinas, suministro de energía, equipos de trabajo exterior, flota vehicular, mobiliario, equipos electrónicos y materiales).</p>	<p>La Junta Distrital suministra y proporciona mantenimiento adecuado a construcciones, oficinas, mobiliario, dispositivos electrónicos y materiales de forma oportuna.</p> <p>EVIDENCIAS: * Fotografías de los activos citados.</p>	<p>La Junta Distrital carece de los medios económicos para suministrar y proporcionar un mantenimiento eficaz, eficiente y sostenible a los equipos de trabajo exterior y la flota de vehículos.</p>
<p>2) Proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas, incluido el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los munícipes, personal y visitantes.</p>	<p>Es apropiada la ubicación de las oficinas y la infraestructura es segura.</p> <p>Evidencias: *Imágenes del Palacio Municipal, situación actual y organización de las oficinas.</p>	

3) Aplica la política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificios, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, funerarias, cementerios, mataderos, mercados, parques, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.		No hay pruebas de que se implemente la política de ciclo de vida en un sistema de administración de instalaciones integrado.
4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.	La Junta Distrital cuenta con lugares para llevar a cabo actividades de la comunidad. Evidencias: *Fotos de los edificios de la Junta Distrital	
5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos, evitando incurrir en excesos por consumo innecesario.		No se evidencia que se garantice el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y de los recursos energéticos.
6) Garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes, por ejemplo: acceso a estacionamiento o transporte público, rampa para personas con alguna discapacidad.	Se realiza un mantenimiento regular a todos los medios de transporte y aparatos eléctricos, conforme sean necesarios. Evidencias: * Requisición de mantenimiento.	

CRITERIO 5: PROCESOS.

Considera lo que la organización hace para lograr lo siguiente:

SUBCRITERIO 5.1. Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor dado a los ciudadanos y clientes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Entidad Municipal:		
1) Identifica, mapea, describe y documenta los procesos clave en torno a las necesidades y opiniones de los grupos de interés y del personal, de forma continua, para garantizar una estructura organizativa ágil.		La Junta Distrital no cuenta con un levantamiento formal de los procesos clave relacionados con las necesidades de la ciudad habitantes.
2) Diseña e implementa el manejo de datos y los estándares abiertos en la gestión regular de los procesos.		No se evidencia los estándares de datos abiertos en el manejo esencial de datos que lleva a cabo la Junta Distrital.

<p>3) Analiza y evalúa los procesos, los riesgos y factores críticos de éxito, regularmente, para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y las expectativas de los ciudadanos/clientes y su adaptación a los cambios del entorno, al tiempo que asigna los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos. (Identificar qué acciones toma la entidad municipal para gestionar los riesgos que afectan el funcionamiento de los procesos y el cumplimiento de los objetivos.)</p>		<p>No se evidencia que se analiza y evalúa los procesos, los riesgos y factores críticos de éxito, regularmente, para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y las expectativas de los ciudadanos/clientes y su adaptación a los cambios del entorno, al tiempo que asigna los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.</p>
<p>4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.</p>		<p>No se evidencia a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.</p>
<p>5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario, en consenso con concejo de regidores y vocales.</p>		<p>Ya que no se realiza un levantamiento de los procesos, no se realiza ninguna acción relacionada con estos, como fomentar la optimización de los procesos mediante la implementación de la innovación.</p>
<p>6) Impulsa la innovación y la optimización de procesos al prestar atención a las buenas prácticas nacionales e internacionales, involucrando a grupos de interés relevantes.</p>		<p>Ya que no se realiza un levantamiento de los procesos, no se realiza ninguna acción relacionada con estos, como fomentar la optimización de los procesos mediante la implementación de la innovación.</p>
<p>7) Establece indicadores de resultados para monitorear la eficacia de los procesos, por ejemplo: carta de servicios, compromisos de desempeño, acuerdos sobre el nivel de los servicios, etc.</p>		<p>No se evidencia que se realiza un levantamiento de los procesos, no se realiza ninguna acción relacionada con estos, como fomentar la optimización de los procesos mediante la implementación de la innovación.</p>
<p>8) Revisa y mejora los procesos para garantizar la protección de datos. (Back up/resguardo de datos, cumplimiento de normas de protección de datos personales y de información del Estado).</p>		<p>No se evidencia que se realiza un levantamiento de los procesos, no se realiza ninguna acción relacionada con estos, como fomentar la optimización de los procesos mediante la implementación de la innovación.</p>

Subcriterio 5.2 Ofrecer productos y prestar servicios orientados a los clientes, los ciudadanos, los grupos de interés y la sociedad en general.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Identifica y diseña los productos y servicios de la organización y gestiona activamente el ciclo de vida completo, incluido el reciclaje y la reutilización.</p>	<p>La Junta Distrital ha reconocido los servicios municipales más relevantes que ofrece a la población, entre los que sobresalen: administración de residuos sólidos, limpieza, embellecimiento, y conservación de la infraestructura vial.</p> <p>Evidencias: * Fotografías de ejecución de los servicios citados.</p>	
<p>2) Desarrolla su oferta de servicios involucrando a los ciudadanos/clientes y grupos de interés en el diseño, entrega y mejora de los servicios y productos y en el desarrollo de estándares de calidad, por ejemplo: por medio de encuestas, retroalimentación, grupos focales, procedimientos de gestión de reclamos, entre otros, para saber qué esperan y necesitan los usuarios de los servicios de gestión de mercados, mataderos, cementerios, recolección y manejo de desechos sólidos, etc.</p>		<p>*No hay pruebas de la participación formal de los grupos de interés y de la ciudadanía en general en el proceso en la provisión de servicios municipales.</p> <p>* No se aplican técnicas que faciliten la recolección de las opiniones de los clientes, como sondeos, comentarios, grupos de discusión, administración de reclamaciones.</p>
<p>3) Considera criterios de inclusión en la gestión de la diversidad y la igualdad de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de todos los colectivos, de los ciudadanos / clientes y todos los grupos de interés.</p>		<p>No se evidencia al menos de manera explícita, se incorporen criterios de inclusión para asegurar el respeto a la diversidad y la equidad de género.</p>

<p>4) Promueve la accesibilidad a los productos y servicios de la organización (accesibilidad en línea de los servicios, horarios de apertura flexibles, documentos en una variedad de formatos, por ejemplo: en papel y en versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tabloneros de anuncios en Braille y audio, personal con conocimiento de lengua de señas para atender sordos.</p>		<p>La Junta Distrital no se evidencia que se promueve la accesibilidad a los productos y servicios de la organización (accesibilidad en línea de los servicios, horarios de apertura flexibles, documentos en una variedad de formatos como en papel y en versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tabloneros de anuncios en Braille y audio, personal con conocimiento de lengua de señas para atender sordos.</p>
---	--	---

SUBCRITERIO 5.3. Coordinar los procesos en toda la organización y con otras organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal: 1) Coordina los procesos dentro de la organización y con los procesos de otras organizaciones que funcionan en la misma cadena de servicio. Coordinación interna como para hacer la autoevaluación CAF, el presupuesto ajustado a las necesidades de cada área, los planes, etc.; coordinación externa con otras instituciones, con aliados en proyectos comunes, con otras entidades de gobierno local en la región, etc.</p>	<p>Aunque la Junta Distrital no ha establecido oficialmente sus procesos fundamentales, los gestiona dentro de la organización mediante los mecanismos pertinentes: presupuesto, con el equipo financiero; autoevaluación CAF, y el Comité de Calidad.</p> <p>EVIDENCIAS: *Fotos y listado de asistencia a reuniones de coordinación.</p>	<p>No hay pruebas de que se lleven a cabo coordinaciones de procesos con otras entidades que posean alguna relación con la provisión de servicios por parte de la Junta Distrital.</p>
<p>2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos. Definición de las condiciones de trabajo y comunicación para las actividades compartidas o codependientes entre diferentes instituciones.</p>		<p>Como se ha determinado anteriormente que no hay coordinaciones con otras entidades, no es relevante que se realicen esfuerzos para el intercambio de datos.</p>

3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas (Correo electrónico, chat en el teléfono, calendario compartido.)	La Junta Distrital cuenta con una comunicación fluida con sus proveedores de servicios a través de correo electrónico, chat. EVIDENCIAS: *Capturas de correos electrónicos y de chats telefónicos.	
4) Incorpora incentivos y condiciones para que la dirección y los empleados creen procesos inter-organizacionales, por ejemplo: servicios compartidos y desarrollo de procesos comunes entre diferentes unidades.		No hay pruebas de que se promueva el establecimiento de procesos entre departamentos o procesos compartidos entre áreas, ya que se ha determinado que actualmente, la Junta Distrital no cuenta con un inventario formal de sus procesos, mapa de procesos.
5) Acuerda estándares comunes, facilita el intercambio de datos y servicios compartidos, para coordinar procesos de la misma cadena de entrega en toda la organización y con socios clave en los sectores público, privado y de ONG.		No hay pruebas de que se establezcan normas para el intercambio de datos o servicios, tanto dentro de la Junta Distrital como con socios externos esenciales, ya que ya se ha establecido definido que, en la actualidad, la Junta Distrital no cuenta con una recopilación formal de sus procesos, mapa de procesos.
6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.		No se evidencia que se utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.

CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/ CLIENTES.

Considere lo que la entidad del gobierno local ha logrado para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y ciudadanos a través de los siguientes resultados:

SUBCRITERIO 6.1. Mediciones de la percepción

I. Resultados de la percepción general de la organización respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La opinión de los munícipes/clientes sobre:</p> <p>1) La imagen global de la organización (ente municipal) y su reputación pública, por ejemplo: obtener retroalimentación e información sobre diferentes aspectos del desempeño de la organización, protocolos y manejo de desechos, su imagen en la opinión de los munícipes.</p>		<p>La Junta Distrital no posee estadísticas acerca de cómo los munícipes perciben la reputación e imagen mundial de la institución.</p>
<p>2) Enfoque del personal del ente de gobierno local al munícipe o ciudadano/cliente. La opinión de los munícipes sobre los servidores del ente municipal, la amabilidad, trato equitativo, abierto, claridad de la información facilitada, predisposición de los empleados a escuchar, recepción, flexibilidad y capacidad para facilitar soluciones personalizadas).</p>		<p>No se evidencia que la Junta no cuenta con mediciones sobre el enfoque del personal de la institución hacia el munícipe.</p>
<p>3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización (opinión de los munícipes sobre si se les toma en cuenta o no para participar en la toma de decisiones).</p>		<p>La Junta Distrital carece de métricas para medir la transparencia, apertura e información que ofrece a los munícipes, en términos de cantidad, calidad y transparencia, en sus canales digitales como el portal web institucional y el boletín digital.</p>
<p>4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización. Opinión de los munícipes/clientes sobre la disponibilidad de la información y sus canales disponibles: cantidad, calidad, confianza, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.</p>		<p>* No se evidencia transparencia, apertura e información proporcionada por la organización. * No se observa la opinión de los munícipes/clientes sobre la disponibilidad de la información y sus canales disponibles: cantidad, calidad, confianza, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.</p>
<p>5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos. La opinión de los munícipes/clientes sobre la ética del</p>		<p>La Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre la percepción de los munícipes sobre la ética de la institución, su integridad y la</p>

gobierno local.	confianza que genera en ellos.
-----------------	--------------------------------

2. Resultados de la percepción de los servicios y productos.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La opinión de los munícipes/clientes sobre:</p> <p>1) Accesibilidad a los servicios físicos y digitales (acceso con transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura y de espera, ventanilla única, costo de los servicios, etc.). La opinión de los munícipes sobre qué tan fácil es tener contacto con la oficina municipal para obtener los servicios.</p>		La Junta Distrital no posee datos acerca de cómo los munícipes perciben la accesibilidad a los servicios tanto físicos como digitales proporcionadas.
<p>2) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.). La opinión de los munícipes sobre los servicios.</p>		La Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre la percepción de los munícipes respecto a la calidad de los productos y servicios ofrecidos por la institución.
<p>3) Variedad de los servicios ofrecidos para las diferentes necesidades: negocios, munícipes, proveedores (teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente atendiendo a edad, género, discapacidad, etc.).</p>		La Junta Distrital no posee datos acerca de cómo los munícipes perciben la diversidad de servicios proporcionados para las distintas necesidades (empresas, munícipes, proveedores).
<p>4) Capacidades de la organización para la innovación. La opinión de los munícipes sobre los esfuerzos de la entidad municipal por buscar nuevas soluciones y propuestas.</p>		La Junta Distrital no posee estadísticas acerca de la opinión de los munícipes acerca de las habilidades de la institución para innovar.
<p>5) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios. La opinión de los munícipes sobre la confiabilidad de la entidad municipal y los servicios.</p>		La Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre la percepción de los munícipes respecto al nivel de confianza que tienen en la institución y sus servicios.
<p>6) Agilidad de la organización. La opinión de los munícipes sobre la rapidez con la que responde la entidad municipal a sus necesidades.</p>		La Junta Distrital no posee datos sobre la percepción de los munícipes en relación a la velocidad con la que la institución satisface sus necesidades.

7) Digitalización en la organización. La opinión de los munícipes sobre qué tanto la entidad municipal usa la tecnología para mejorar su oferta, atención y trabajo.		No se evidencia que la Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre la percepción de los munícipes respecto a los niveles de digitalización de la institución.
--	--	--

6.2. Mediciones de Rendimiento (desempeño), en relación a:

I. Resultados sobre la calidad de los productos y servicios.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Resultados en indicadores de rendimiento de la Entidad Municipal: 1) Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio). Resultados de indicadores del tiempo que toma cada servicio desde su solicitud hasta la entrega con el fin de ir reduciendo los tiempos de espera.		La Junta no cuenta con mediciones del rendimiento respecto al tiempo de espera del ciudadano para obtener un servicio ofrecido.
2) Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas. Resultados de indicadores del tiempo y respuesta que se les ofrece a las opiniones, quejas y sugerencias de los ciudadanos.		La Junta carece de datos de desempeño en relación al número y tiempo de gestión de reclamaciones y recibidas recomendaciones y puestas en marcha acciones correctivas.
3) Resultados de las medidas de evaluación (subsanción) con respecto a errores y cumplimiento de los estándares de calidad. Resultados de acciones tomadas para remediar la insatisfacción de los ciudadanos con los servicios o con la entidad municipal.		La Junta Distrital no posee cifras sobre los efectos de las acciones implementadas para resolver los descontentos de los ciudadanos con los servicios o con la entidad.
4) Cumplimiento a los estándares de servicio publicados. Resultados de indicadores para medir las condiciones prometidas en los servicios brindados.		No se evidencia que la Junta no posee datos sobre el cumplimiento de las condiciones comprometidas en los servicios proporcionados.

2. Resultados en materia de transparencia, accesibilidad e integridad.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Resultados en indicadores de la Entidad Municipal:</p> <p>1) Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.</p>	<p>La institución dispone de cinco canales de información y comunicación: correo electrónico, teléfono, página web, redes sociales y mural.</p> <p>Evidencia: *correo electrónico, teléfono, página web, redes sociales, buzones y mural.</p>	
<p>2) Disponibilidad y exactitud de la información. Si toda la información que debe publicarse en la página web de la entidad municipal se publica completa y a tiempo, o cuántas veces al año y en qué proporción.</p>	<p>La información se publica en la página web institucional y en el portal de transparencia, realizándose publicaciones diarias, mensuales y trimestrales.</p> <p>Evidencia: *página web.</p>	
<p>3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización. Si la entidad municipal se trazó metas con respecto a los servicios ofrecidos y cuántas de esas metas alcanzó.</p>		<p>La Junta Distrital no muestra pruebas de que esté realizando esfuerzos para garantizar la compatibilidad de sus datos, la entrega de información abierta.</p>
<p>4) Alcance de la entrega de datos abiertos.</p>		<p>No se ha medido alcance de la entrega de datos abiertos.</p>
<p>5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).</p>	<p>Tenemos de un horario específico, de 8: 00 a.m. a 2: 00 p.m en la Junta.</p> <p>Evidencias: * Horarios servicios de oficina: 8:00 AM a 2:00 PM</p>	
<p>6) Tiempo de espera. Tiempo para prestar el servicio.</p>		<p>La Junta Distrital no cuenta con mediciones del tiempo de espera de un servicio ofrecido.</p>
<p>7) Costo de los servicios. Si se mide cuánto cuesta a la entidad municipal ofrecer sus servicios y cuál proporción se recupera del aporte ciudadano.</p>		<p>La Junta Distrital no posee cifras que le faciliten establecer el costo de los servicios prestados, ni se registra el aporte de recuperación por contribución del ciudadano.</p>

8) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios. Si se asegura que los munícipes tengan acceso a los requisitos para solicitar los servicios de la entidad municipal.		La Junta Distrital no posee los datos recolectados sobre los requisitos que los ciudadanos deben satisfacer para pedir los servicios proporcionados.
---	--	--

3. Resultados relacionados con la participación de los grupos de interés y la innovación.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Resultados en indicadores de la Entidad Municipal: 1) Grado de implicación de los grupos de interés en el diseño y la prestación de los servicios y productos o en el diseño de los procesos de toma de decisiones, por ejemplo: cuántos de los convocados para la selección del presupuesto participativo forman parte del proceso, qué cantidad se abstiene de participar.	En particular, para el proceso de Presupuesto Participativo, la participación de los ciudadanos es de aproximadamente un 12% Hubo un total de 88 munícipes que participaron en 6 sesiones de trabajo. EVIDENCIAS: * Listado de asistencia a las asambleas	No hay pruebas de que, para otros procesos, productos o servicios, exista un grado de participación de los ciudadanos en su diseño y entrega.
2) Sugerencias recibidas e implementadas. (Número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).		No se ha implementado un sistema de aceptación de propuestas.
3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes. Resultados de indicadores para medir la innovación implementada para la satisfacción del munícipe que requiere los servicios de la entidad municipal.		No hay una medición que demuestre los intentos de emplear técnicas novedosas o innovadoras para el servicio al ciudadano, su satisfacción al hacer uso de los servicios.
4) Indicadores de cumplimiento en relación al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes.		No existe evidencia de que haya mediciones formales en cuanto a temas de género, y diversidad tanto cultural como social, en el accionar de la Junta Distrital.

<p>5) Alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen. Por ejemplo, cuántos de los grupos de interés identificados participaron en la convocatoria para actualizar la información sobre sus necesidades y expectativas.</p>		<p>No existe evidencia de que se realicen encuentros con los grupos de interés para evaluar posibles cambios en sus necesidades.</p>
--	--	--

4. Resultados sobre el uso de la digitalización y los procedimientos de gobierno electrónico.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Resultados en indicadores de la Entidad Municipal:</p> <p>1) Resultados de la digitalización en los productos y servicios de la organización (innovaciones, mejora en los tiempos de respuesta, acceso, confianza pública, costos etc.). Si se implementaron mejoras en los servicios, qué resultados dieron las mejoras, qué indicadores se definieron.</p>		<p>Aún no cuenta la Junta Distrital NO con productos y servicios digitalizados, y está en proceso de completar datos acerca de los servicios municipales que proporciona. También tiene la intención de comenzar procesos de certificación con la OGTIC, comenzando con los temas de Redes Sociales y Datos Abiertos.</p>
<p>2) Participación ciudadana en los productos y servicios (acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.) Los resultados de cómo se involucra la ciudadanía en el gobierno de la entidad municipal.</p>		<p>La Junta Distrital no posee una plataforma de gobierno electrónico que permita un intercambio constante de datos entre la entidad y los ciudadanos usuarios.</p>
<p>3) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.</p>	<p>La institución es evaluada en materia de transparencia mediante los indicadores establecidos en el SISMAP Municipal, obteniendo una puntuación de 56.43 %.</p> <p>Evidencias:</p>	

*SISMAP Municipal y ranking del SISMAP Municipal.

CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.

Considere lo que la organización ha logrado para satisfacer las necesidades y expectativas de su gente a través de los siguientes resultados:

SUBCRITERIO 7.1. Mediciones de la percepción.

I. Resultados en relación con la percepción global de las personas acerca de:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Resultados en indicadores de la opinión del personal de la Entidad Municipal sobre: 1) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes, otros grupos de interés). La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre la productividad de la entidad municipal.		No se evidencia que la Junta Distrital carece de datos sobre cómo sus empleados perciben la imagen y el desempeño general, así como la productividad de la Junta Regional.
2) Involucramiento de las personas de la organización en la toma de decisiones, actividades de mejora y su conocimiento de la misión, visión y valores. La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre qué tanto está involucrado el personal en la toma de decisiones y en el conocimiento y empleo de la misión, visión y valores.		La Junta Distrital no se evidencias de datos sobre la percepción de sus empleados en relación a su participación en la toma de decisiones y en la comprensión y uso de la misión, visión y valores institucionales.
3) Participación de las personas en las actividades de mejora. La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre si el personal participa en actividades de mejora de la entidad municipal, como en la autoevaluación con el Modelo CAF.		La Junta Distrital no evidencias estadísticas acerca de cómo sus empleados perciben la implicación de los individuos en tareas de mejora de la institución.
4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad. La opinión de los colaboradores/servidores/empleados		No se evidencia evaluaciones de la percepción de sus empleados acerca de la percepción de sus colegas en relación a asuntos como la ética y las potenciales

sobre la ética y los posibles conflictos de interés.		disputas de interés.
5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y diálogo y encuestas sistemáticas del personal. La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre las vías de comentarios de los supervisores para la mejora del personal.		La Junta Distrital no posee datos acerca de cómo sus empleados perciben las estrategias de feedback empleadas por los supervisores para la mejora del personal, tales como la retroalimentación, la consulta y diálogo, y las encuestas.
6) La responsabilidad social de la organización. La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre la responsabilidad social de la entidad municipal.		La Junta Distrital no cuenta con mediciones acerca de cómo sus empleados ven la responsabilidad social de la organización.
7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación. La opinión del personal sobre qué tan abierta al cambio es la entidad municipal.		No se evidencia que la Junta Distrital no posee cifras sobre la opinión de sus empleados acerca de cuán receptiva al cambio es la Junta Distrital.
8) El impacto de la digitalización en la organización. La opinión del personal sobre cómo el uso de la tecnología mejora su trabajo o el servicio que ofrecen a través de la entidad municipal.		No se evidencia que la Junta Distrital no posee datos sobre la percepción de sus empleados acerca de cómo la utilización de la tecnología optimiza el trabajo de estos mismos o el servicio proporcionado.
9) La agilidad de la organización. La opinión del personal sobre qué tan rápida y flexible es la entidad municipal para adaptarse a los cambios.		No se evidencia que La Junta Distrital no posee datos sobre la percepción de sus empleados acerca de cuán ágil y adaptable es la Junta Distrital.

2. Resultados relacionados con la percepción de la dirección y con los sistemas de gestión respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
-----------------	---	------------------------

<p>Resultados en indicadores de la opinión del personal de la Entidad Municipal sobre:</p> <p>1) La capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización, por ejemplo: estableciendo objetivos, asignando recursos, evaluando el rendimiento global de la organización, la estrategia de gestión de RR.HH., etc. y de comunicar sobre ello. La opinión del personal sobre el trabajo de gestión que hacen los supervisores.</p>		<p>La Junta Distrital no posee datos sobre la percepción de sus empleados en relación con la habilidad de los directivos altos y medios para gestionar la organización.</p>
<p>2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización. La opinión del personal sobre la manera de administrar y dirigir la entidad municipal.</p>		<p>No se realiza que la Junta Distrital no posee datos acerca de cómo sus empleados perciben el diseño y la administración de los diferentes procesos de la institución.</p>
<p>3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación de las personas. La opinión del personal sobre cómo se distribuye el trabajo y cómo se evalúa el rendimiento.</p>		<p>La Junta Distrital no posee datos sobre la opinión de sus empleados en relación al reparto de tareas y el sistema de valoración de los individuos.</p>
<p>4) La gestión del conocimiento. La opinión del personal sobre cómo se comparte el nuevo conocimiento entre los miembros de la entidad municipal.</p>		<p>La Junta Distrital no posee estadísticas acerca de la percepción de sus empleados acerca de la difusión del nuevo saber entre los integrantes de la institución.</p>
<p>5) La comunicación interna y las medidas de información. La opinión del personal sobre la comunicación.</p>		<p>La Junta Distrital no posee datos sobre la opinión de sus empleados en relación con la gestión de la comunicación interna y las acciones de información en la entidad.</p>
<p>6) El alcance y la calidad en que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo. La opinión del personal sobre el reconociendo que hace la entidad municipal al trabajo de los colaboradores y de los equipos de trabajo.</p>		<p>La Junta Distrital no posee datos sobre la percepción de sus empleados en relación a cómo se reconoce su trabajo y el trabajo de los equipos de trabajo.</p>
<p>7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación. La opinión del personal sobre la disposición de la entidad municipal para cambiar, mejorar, emplear nuevas formas de satisfacer a sus ciudadanos.</p>		<p>No se evidencia que la Junta Distrital no posee datos acerca de la percepción de sus empleados acerca de la disposición de la institución para modificar, perfeccionar y utilizar nuevas maneras de satisfacer a sus habitantes.</p>

3. Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Resultados en indicadores de la opinión del personal de la Entidad Municipal sobre:</p> <p>1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización. La opinión del personal sobre el ambiente del trabajo y su cultura.</p>		<p>La Junta Distrital no posee estadísticas acerca de cómo sus empleados perciben el entorno laboral y la cultura de la institución.</p>
<p>2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud). La opinión del personal sobre cómo toma en cuenta la entidad municipal la vida de los colaboradores para que puedan mantener el equilibrio entre el trabajo y todo lo demás en sus vidas.</p>		<p>No se evidencia que la Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre la percepción de sus empleados acerca de cuánto considera la institución la vida de estos para preservar su bienestar balance entre el trabajo y las otras facetas de la vida.</p>
<p>3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización. La opinión del personal sobre la discriminación o la igualdad de oportunidades para progresar en la entidad municipal.</p>		<p>No se evidencia en la Junta el manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.</p>
<p>4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo. La opinión del personal sobre las condiciones de trabajo y los espacios provistos para ellos.</p>		<p>No cuenta con mediciones sobre la percepción de sus colaboradores respecto a las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo en la Junta Distrital.</p>

4. Resultados relacionados con la percepción del desarrollo de la carrera y habilidades profesionales en cuanto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

<p>Resultados en indicadores de la opinión del personal de la Entidad Municipal sobre:</p> <p>1) Desarrollo sistemático de carrera y competencias. La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre sus posibilidades de carrera en la entidad municipal, las posibilidades de explotar su potencial en el trabajo y sus expectativas de crecimiento.</p>		<p>La Junta Distrital carece de datos sobre la percepción de sus empleados acerca de cuánto considera la institución la vida de estos para preservar su bienestar balance entre el trabajo y las otras facetas de la vida.</p>
<p>2) Motivación y empoderamiento. La opinión de los colaboradores/servidores/ empleados sobre la motivación que ofrece la entidad municipal y el empoderamiento o transferencia de poder que dan los supervisores a los miembros de la entidad municipal para tomar decisiones en su ambiente de trabajo.</p>		<p>No se evidencia mediciones acerca de cómo sus empleados perciben la motivación y el empoderamiento que experimentan al tomar decisiones en su entorno laboral en la Junta Distrital.</p>
<p>3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional. La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre las capacitaciones que ofrece o consigue la entidad municipal para ellos.</p>		<p>La Junta no cuenta con mediciones de cómo sus empleados perciben las oportunidades de formación que la institución brinda u obtiene para ellos.</p>

SUBCRITERIO 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).

I. Resultados generales en las personas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Resultados en indicadores de desempeño del personal o la gestión del talento humano de la Entidad Municipal sobre:</p> <p>1) Indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas, por ejemplo: nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, número de días de huelga, cantidad de renunciaciones de personal, etc.</p>		<p>No se evidencia que la Junta Distrital no cuenta con mediciones relacionado con la lealtad y motivación de las personas.</p>
<p>2) Nivel de participación en actividades de mejora, por ejemplo: porcentaje de empleados convocados a actividades del gobierno local que asisten a las actividades.</p>		<p>La Junta Distrital no posee indicadores sobre el grado de involucramiento en actividades de mejora.</p>

3) El número de dilemas éticos, por ejemplo: posibles conflictos de intereses reportados, denuncias de corrupción.		No se evidencia que la Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre posibles conflictos de intereses reportados, denuncias de corrupción.
4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social organizadas por la entidad de gobierno local.		La Junta Distrital no posee datos sobre la regularidad en que los empleados participan voluntariamente en actividades vinculadas con la responsabilidad social de la institución.
5) Indicadores relacionados con las capacidades de las personas para tratar con los ciudadanos/clientes y para responder a sus necesidades, por ejemplo: número de horas de formación dedicadas a la gestión de la atención al ciudadano/cliente, número de quejas de los ciudadanos/clientes sobre el trato recibido por el personal, mediciones de la actitud del personal hacia los ciudadanos/clientes, cantidad de personas que completan las capacitaciones para mejorar el trato a los munícipes.		No se evidencia que la Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre número de horas de formación dedicadas a la gestión de la atención al ciudadano/cliente, número de quejas de los ciudadanos/clientes sobre el trato recibido por el personal, mediciones de la actitud del personal hacia los ciudadanos/clientes, cantidad de personas que completan las capacitaciones para mejorar el trato a los munícipes.

2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Resultados en indicadores de desempeño del personal o la gestión del talento humano de la Entidad Municipal sobre:</p> <p>1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual, por ejemplo: índices de productividad, resultados de las evaluaciones de desempeño desagregadas por género, entre otros.</p>		No se evidencia de que se empleen indicadores relacionados con el rendimiento individual, tales como el índice de productividad o la clasificación por género de los resultados de las evaluaciones de rendimiento en la Junta Distrital.
<p>2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación (evaluación de la capacidad para usar computadoras, correos electrónicos, equipos de oficina y tecnología en general para hacer el trabajo más eficiente).</p>		No se evidencia de que se demuestren la utilización de las TICs por los empleados para optimizar el trabajo.

<p>3) Indicadores relacionados con el desarrollo de las capacidades de habilidades y capacitación, por ejemplo: tasas de participación y de éxito de las actividades formativas, eficacia de la utilización del presupuesto para actividades formativas, cuántas personas completan el programa de capacitación, los cursos y los talleres que se les pide hacer en el ayuntamiento/junta de distrito municipal.</p>	<p>Los reportes trimestrales del plan de capacitación permiten su evaluación, en los cuales se realizan al menos tres talleres por trimestre, con la participación aproximada de 10 personas.</p> <p>Evidencia: *Informes trimestrales de capacitación enero-diciembre 2025.</p>	
<p>4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos, por ejemplo: indicadores de si hay unas condiciones para el reconocimiento del buen trabajo, cuántos ganan este reconocimiento por año.</p>		<p>No se evidencia que la Junta Distrital posee mediciones vinculadas al desarrollo de las habilidades y la formación.</p>

CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Considere lo que la organización está logrando con respecto a su responsabilidad social, a través de los resultados de lo siguiente:

SUBCRITERIO 8.1. Mediciones de percepción.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

Resultados de indicadores de la opinión de la sociedad/aliados respecto a:		
<p>1) Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/clientes más allá de la misión institucional, por ejemplo: las obras sociales de la entidad del gobierno local, como: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud), apoyo financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias, acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc. (opinión de los munícipes y medios de comunicación sobre estas actividades).</p>		<p>No se evidencia que la Junta Distrital reflejen la percepción de la sociedad civil/aliados acerca del efecto de la institución en la calidad de vida de los ciudadanos, más allá de la misión, como proyectos sociales, respaldo a actividades deportivas, culturales o sociales.</p>
<p>2) La reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad, por ejemplo: con la compra de productos de comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.</p>		<p>La Junta Distrital no posee datos sobre la percepción de la sociedad civil/aliados acerca de la imagen de la institución como aporte a la sociedad local/global y en términos de sostenibilidad (comercio equitativo, productos reutilizables, energía renovable).</p>
<p>3) Opinión de los munícipes, la sociedad en general y medios de comunicación sobre el ayuntamiento/junta de distrito municipal y su aporte al medio ambiente y la distribución justa de los recursos entre los negocios de la comunidad.</p>		<p>No cuenta con medición sobre la opinión de los munícipes, la sociedad en general y medios de comunicación sobre el ayuntamiento/junta de distrito municipal y su aporte al medio ambiente y la distribución justa de los recursos entre los negocios de la comunidad.</p>

<p>4) El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo, la toma de decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros, ejemplo: opinión de los munícipes y medios de comunicación sobre el esfuerzo y las acciones del ayuntamiento/junta de distrito municipal para promover el desarrollo económico de la comunidad y hacer el espacio más seguro.</p>		<p>No se evidencia El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo, la toma de decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros, ejemplo: opinión de los munícipes y medios de comunicación sobre el esfuerzo y las acciones del ayuntamiento/junta de distrito municipal para promover el desarrollo económico de la comunidad y hacer el espacio más seguro en la Junta Distrital.</p>
<p>5) El impacto de la organización en la calidad de la democracia, la transparencia, el comportamiento ético, el estado de derecho, la apertura, la integridad y la igualdad. Exponiendo los resultados de la opinión que tienen los munícipes y medios de comunicación sobre el esfuerzo y las acciones del ayuntamiento/junta de distrito municipal para promover la participación de todos los sectores del municipio/distrito municipal, la rendición de cuentas, la igualdad entre todos los munícipes sin distinción de género, estado civil, militancia en partidos políticos, discapacidades.</p>		<p>No se cuenta con mediciones sobre el impacto de la organización en la calidad de la democracia, la transparencia, el comportamiento ético, el estado de derecho, la apertura, la integridad y la igualdad. La Junta de Distrito no se evidencia los resultados de la opinión que tienen los munícipes y medios de comunicación sobre el esfuerzo y las acciones del ayuntamiento/junta de distrito municipal para promover la participación de todos los sectores del municipio/distrito municipal, la rendición de cuentas, la igualdad entre todos los munícipes sin distinción de género, estado civil, militancia en partidos políticos, discapacidades.</p>
<p>6) Opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético (respeto de los principios y valores de los servicios públicos, como la igualdad, permanencia en el servicio, etc.). Resultados de medición de opinión de los munícipes y la sociedad sobre qué tan abierto, disponible, accesible, transparente y ético es el gobierno local.</p>		<p>La Junta de Distrito no cuenta con la medición sobre la opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético (respeto de los principios y valores de los servicios públicos, como la igualdad, permanencia en el servicio, etc.). No se evidencia los resultados de medición de opinión de los munícipes y la sociedad</p>

		sobre qué tan abierto, disponible, accesible, transparente y ético es el gobierno local.
--	--	--

SUBCRITERIO 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Indicadores de responsabilidad social:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Resultados en indicadores de desempeño de la Entidad Municipal en la responsabilidad social:</p> <p>1) Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos, por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas (cantidad de iniciativas y qué resultados presenta la entidad del gobierno local para contribuir a la mejora del medio ambiente).</p>		<p>La Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre las actividades de la organización para preservar y mantener los recursos, por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas (cantidad de iniciativas y qué resultados presenta la entidad del gobierno local para contribuir a la mejora del medio ambiente).</p>
<p>2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad, ejemplo: cantidad eventos o actividades en las que las autoridades o sus representantes se reúnen o trabajan de acuerdo con otros sectores de la sociedad, participación de la entidad de gobierno local en las actividades del Consejo de Desarrollo del Municipio.</p>		<p>No se evidencia que la Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre la cantidad eventos o actividades en las que las autoridades o sus representantes se reúnen o trabajan de acuerdo con otros sectores de la sociedad, participación de la entidad de gobierno local en las actividades del Consejo de Desarrollo del Municipio.</p>

<p>3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, de publicaciones a favor y en contra en redes sociales, reportajes y entrevistas en medios de comunicación local, etc.).</p>		<p>La Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre el grado e importancia de la cobertura recibida por los medios de comunicación.</p>
<p>4) Apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo, tipos de programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc. Apoyo a sectores de la comunidad que ayuden a distribuir las oportunidades entre todos, pero especialmente entre los grupos menos apoyados.</p>		<p>No se evidencia que en la Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre los tipos de programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, apoyo a sectores de la comunidad que ayuden a distribuir las oportunidades entre todos, pero especialmente entre los grupos menos apoyados.</p>
<p>5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas. Reportes de resultados o estadísticas de las actividades de ayuda a la sociedad, de actividades de altruismo, de generosidad, en la que se involucren los colaboradores de la entidad local.</p>		<p>No hay pruebas de que los empleados de la Junta Distrital se involucren en acciones de caridad.</p>
<p>6) Intercambio productivo de conocimientos e información con otros. por ejemplo: número de conferencias organizadas por la organización, número de intervenciones en coloquios nacionales e internacionales, benchmarking, reuniones, alianzas, otros.</p>		<p>No hay pruebas de que la Junta Distrital promueva un intercambio provechoso de saberes, mediante la coordinación de eventos con tal orientación (conferencias, coloquios, etc.)</p>
<p>7) Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas, jornadas de vacunación para municipales o para empleados).</p>		<p>La Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas, jornadas de vacunación para municipales o para empleados).</p>

8) Resultados de la medición de la responsabilidad social, por ejemplo: informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la entidad de gobierno local.		No se evidencia que la Junta Distrital no cuenta mediciones sobre informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la entidad de gobierno local.
9) Número de voluntarios que realizan actividades de colaboración en la organización.		La Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre número de voluntarios que realizan actividades de colaboración en la organización.

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

Considere los resultados logrados por la organización, en relación con lo siguiente:

SUBCRITERIO 9.1. Resultados externos: servicios o productos y valor público.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Resultados en indicadores de eficacia de la Entidad Municipal: 1) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos.		La Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre cantidad de voluntarios que llevan a cabo tareas de cooperación en la entidad.
2) Resultados en términos de Outcome (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).		No se evidencia que la Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre los medios para medir el impacto de sus servicios y productos en la sociedad en general, ni en los beneficiarios directos de los servicios.
3) Resultados de la evaluación comparativa (análisis comparativo) en términos de productos y resultados.		No hay pruebas de que se lleve a cabo un análisis comparativo de los productos y los resultados.
4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.		a Junta Distrital no cuenta con mediciones que se evalúen los niveles de cumplimiento de contratos o convenios que se lleven a cabo entre la Junta Distrital y otras autoridades.

5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.		No hay evidencias de que la Junta Distrital impulse evaluaciones externas ni auditorías de desempeño.
6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.		No hay evidencias que la Junta Distrital no cuenta con mediciones que puedan establecer acciones en pro de la innovación en los servicios/productos.
7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.		La Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre resultados de la implementación de reformas del sector público.

SUBCRITERIO 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Resultados en indicadores de eficiencia de la Entidad Municipal en términos de:</p> <p>1) La gestión de los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.</p>	<p>El departamento de Recursos Humanos dispone de los expedientes de cada empleado, donde se conservan además de sus datos fundamentales, sus informes de evaluación de rendimiento.</p> <p>Las infraestructuras de la Junta Distrital se conservan en condiciones adecuadas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> * 100% de los expedientes de colaboradores (43 a abril 2026) registrados en el área de RRHH. * Total de espacios (6 áreas) de las oficinas de la Junta Distrital en buenas condiciones. 	No hay pruebas de que se desarrollen indicadores para la administración del conocimiento.
2) Mejoras e innovaciones de procesos.		La Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre las mejoras e innovaciones de procesos.
3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo), se refiere a qué resultados de aprendizaje registra la organización, qué resultados de innovaciones implementadas o de acciones de corrección tras mediciones y evaluaciones.		La Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre resultados logrados por la Junta Distrital basados en prácticas de Benchmarking / Benchlearning.
4) Eficacia de las alianzas, por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración,		No hay pruebas de que se desarrollen indicadores para la administración del

convenios y otras actividades conjuntas.		conocimiento.
5) Impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc., por ejemplo: porcentaje de concordancia entre la estructura aprobada y la nómina, reduciendo costos, el uso del papel, trabajando en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo.		La Junta de Distrito no cuenta con mediciones sobre porcentaje de concordancia entre la estructura aprobada y la nómina, reduciendo costos, el uso del papel, trabajando en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo.
6) Puntuación de la entidad en el SISMAP Municipal según los informes trimestrales (considerar los últimos 4 informes y la posición en el ranking).	<p>Marzo 2025: Posición 67; 42.60%</p> <p>Junio 2025: Posición 62; 41.50%</p> <p>Septiembre 2025: Posición 65; 45.00 %</p> <p>Diciembre 2025: Posición; 61; 50.50%</p> <p>Marzo 2026: Posición; 60; 47.86%</p> <p>EVIDENCIAS:</p> <p>*Reportes en la plataforma del SISMAP MUNICIPAL - GESTIÓN INTERNA.</p>	
7) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.		No se evidencia de las evaluaciones o auditorías internas.
8) Resultados de reconocimientos, por ejemplo, en la participación a concursos, premios de calidad y certificaciones de calidad del sistema de gestión u otros.		La Junta Distrital no cuenta con mediciones sobre la participación a concursos, premios de calidad y certificaciones de calidad del sistema de gestión u otros.
9) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.	<p>El cumplimiento del presupuesto se evalúa mediante los informes trimestrales de ejecución presupuestaria establecido en la ley.</p> <p>Evidencias:</p> <p>*informes de ejecución presupuestaria (último informe octubre–diciembre 2025).</p>	
10) Resultados relacionados al costo-efectividad (logro resultados de impacto al menor costo posible).		No se evidencia los resultados relacionados al costo-efectividad (logro resultado de impacto al menor costo posible).

NOTA: Estos son ejemplos que aparecen en el “Modelo CAF”, son puntos de referencia en el proceso de autoevaluación. Las organizaciones pueden tener otras formas de desplegar los criterios, incluyendo las propias, que pueden ser consideradas como parte de su autoevaluación, siempre que puedan sustentar sus puntos fuertes con las evidencias correspondientes.