



# PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2018-2020







# PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2018-2020

## CONDUCCIÓN GENERAL

**Licda. Le Thi Vásquez Castillo**

Presidenta Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Barrial

## COMISIÓN ENCARGADA DE LA ELABORACIÓN DEL PEI

**Reinaldo Soriano**

Gerente de Recursos Humanos

**Domingo Rodríguez**

Vicepresidente

**Beris Castillo**

Gerente Financiera

**Alfonso García**

Asesor Legal

**Sandra Andújar**

Encargada de Contabilidad

**Grechy Polanco**

Encargada de Planificación

**Manuel de los Santos**

Economista de Proyectos

**Yris Castro**

Asistente de Planificación

**Jenniffer Campis**

Secretaria de Comunicación

**Steven Moreta**

Sub-encargado TIC

Agradecemos especialmente a la licenciada Olga Delgadillo, asesora del INFOTEP por su oportuna y eficiente colaboración en la elaboración de este documento. De igual modo, extendemos el agradecimiento al consultor Leonel Díaz por la revisión final de este PEI.







# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>2. ANTECEDENTES.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Historia.....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Base Legal de la Institución.....</b>	<b>8</b>
<b>3. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....</b>	<b>9</b>
<b>3.1 Misión.....</b>	<b>10</b>
<b>3.2 Visión.....</b>	<b>10</b>
<b>3.3 Valores.....</b>	<b>10</b>
<b>4. ANALISIS ESTRATÉGICO FODA.....</b>	<b>11</b>
<b>4.1 Fortalezas.....</b>	<b>12</b>
<b>4.2 Oportunidades.....</b>	<b>13</b>
<b>4.3 Debilidades.....</b>	<b>13</b>
<b>4.4 Amenazas.....</b>	<b>14</b>
<b>5. ALINEAMIENTO CON LA ESTRATEGIA NACIONAL PARA EL DESARROLLO.....</b>	<b>15</b>
<b>6. ALINEAMIENTO CON EL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA (PEISE) 2018-2024.....</b>	<b>19</b>
<b>7. EJES ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.....</b>	<b>23</b>
<b>7.1 EJE I. Asistencia a Barrios y Comunidades.....</b>	<b>24</b>
<b>7.2 EJE II. Fortalecimiento Institucional.....</b>	<b>24</b>
<b>8. MATRIZ DE INDICADORES.....</b>	<b>25</b>
<b>9. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....</b>	<b>33</b>
<b>10. GLOSARIO.....</b>	<b>35</b>





# PRESENTACIÓN



## PRESENTACIÓN

En la Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Barrial (CPADB) nos sentimos comprometidos con desarrollar una gestión capaz de cumplir cabalmente con la asistencia social a barrios y comunidades donde ejecutamos nuestras acciones; es por ello que presentamos nuestro Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2020.

Este Plan Estratégico nos permite guiarnos con miras a una eficiente ejecución mediante la actualización de nuestra declaración de misión, visión y valores. Por consiguiente, plasma de manera precisa las estrategias a seguir para el logro de nuestros objetivos, el cual ha sido vinculado a la Estrategia Nacional de Desarrollo (END 2030), especialmente en su Objetivo Específico 1.1.1, cuya línea de acción establece estructurar una administración pública eficiente que actúe con honestidad, transparencia y rendición de cuentas y se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad y del desarrollo nacional y local y en su Objetivo Específico 2.3.3, que establece como línea de acción la disminución de la pobreza mediante un efectivo y eficiente sistema de protección social, que tome en cuenta las necesidades y vulnerabilidades a lo largo del ciclo de vida. Así mismo este Plan está alineado a las Metas Presidenciales y al Plan Sectorial del Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales.

Siendo este una herramienta que guía nuestro accionar en los años venideros, la CPADB aunó sus esfuerzos para elaborar ejes estratégicos que permitan desarrollar una planificación exitosa donde se aprovechan las oportunidades y se contrarrestan las amenazas, lineamientos que nos servirán como referencia para alcanzar nuestra visión institucional.

**Licda. Le Thi Vásquez Castillo**  
**Presidenta CPADB**



# INTRODUCCIÓN



## INTRODUCCIÓN

La planificación estratégica es el instrumento más importante para que las instituciones puedan proyectar el cumplimiento de sus objetivos a largo plazo, por tal razón debemos plantear unos objetivos que estén acordes a la naturaleza y acciones que ejecuta nuestra Institución, desarrollando para ello, diferentes estrategias que nos permitan el logro de los mismos.

En el desarrollo de esta herramienta de planificación, realizamos una actualización de nuestra declaración de misión, visión y valores institucionales, así como la elaboración de un diagnóstico para determinar la situación de CPADB previo a la implementación de este Plan, que reflejan las fortalezas y debilidades institucionales, como también los factores externos que, de una u otra manera, nos favorecen o perjudican en el accionar de nuestras operaciones.

Para este Plan Estratégico Institucional (PEI) confeccionamos una matriz en la que se establecen nuestros Ejes Estratégicos desde el 2018 hasta el 2020 con objetivos específicos, medibles, alcanzables, realistas, con fechas límites y sus responsables, a través de un establecimiento de indicadores, metas, medios de verificación y una metodología de seguimiento efectiva que faciliten el alcance de los resultados esperados.



# ANTECEDENTES

## 2. ANTECEDENTES

### 2.1 Historia



La Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Barrial fue creada mediante el decreto No. 311-97, de fecha 16 Julio de 1997, por el Presidente de la República doctor Leonel Fernández Reyna, con la finalidad de fomentar el desarrollo y crear mecanismos llamados a dar respuestas a múltiples demandas sociales provenientes de los barrios del Distrito Nacional y las Provincias Santiago de los Caballeros y San Francisco de Macorís.

Posteriormente, mediante el decreto No. 1251-04 d/f 22 de septiembre del año 2004, la Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Barrial fue adscrita al Gabinete de Políticas Sociales del Gobierno Dominicano.

En la actualidad contamos con una (1) sede central, doce (12) oficinas sectoriales en el Gran Santo Domingo, una (1) oficina ubicada en Santiago de los Caballeros y otra en San Francisco de Macorís.

### 2.2 Base Legal de la Institución

Nuestra base legal está fundamentada en las siguientes disposiciones:

- Constitución de la República, Votada y Proclamada por la Asamblea Nacional en fecha trece (13) de junio de 2015, Gaceta Oficial No. 10805 del 10 de julio de 2015.
- Ley Orgánica que establece la Estrategia Nacional para el Desarrollo para la República Dominicana al 2030, (END), Ley No.1-12.
- Decreto No. 311-97, que crea e integra la Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Barrial, en fecha 16 Julio de 1997. Gaceta Oficial No. 9960, del 31 de julio de 1997.
- Decreto No. 1251-04, en fecha veintidós (22) días del mes de septiembre del año dos mil cuatro (2004), que integra miembros a los Gabinetes de Política Social y de Coordinación de la Política Medioambiental y Desarrollo Físico, y establece un Consejo Consultivo de la Sociedad Civil, que tendrá como misión coadyuvar al Gabinete de Política Social en la formulación de sus planes y programas.
- Decreto 121-11, que crea el Artículo Único que designa a la señora Le Thi Vásquez Castillo, Presidenta de la Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Barrial, dado en Santo domingo de Guzmán, Distrito Nacional, de la República Dominicana, a los cinco (5) días, del mes de marzo del año dos mil once (2011).
- Decreto No. 486-12, en fecha 21 de agosto de 2012, que crea la Dirección de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), como órgano rector en materia de ética, transparencia, gobierno abierto, lucha contra la corrupción, conflictos de interés y libre acceso a la información, en el ámbito administrativo gubernamental.





**MARCO ESTRATEGICO  
INSTITUCIONAL**

## 3. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

### 3.1 Misión

Impulsar el desarrollo barrial mediante la evaluación, priorización y negociación de las necesidades socio-económicas, a fin de diseñar y ejecutar políticas y programas sociales con instituciones del Gobierno Central, gobiernos municipales y organizaciones comunitarias.



### 3.2 Visión



Ser la institución que fomente el desarrollo integral sostenible en los barrios y comunidades, sustentado en la participación social y comunitaria.

### 3.3 Valores

- **Solidaridad:** Apoyo a causas o intereses ajenos, especialmente en situaciones comprometidas o difíciles.
- **Transparencia:** Actuar de una manera franca, abierta, mostrándonos tal cual somos y sin ocultar nada, adaptándonos a las normas sociales y estatales.
- **Responsabilidad Social:** Compromiso contraído por las acciones que generen un impacto en la sociedad.
- **Integridad:** Actuar conforme a las normas éticas y sociales en las actividades relacionadas con el trabajo sin mentir ni engañar.
- **Equidad:** Compromiso de actuar con justicia social. Se caracteriza por el uso de la imparcialidad para reconocer la aplicación de los derechos y obligaciones de manera justa y equitativa a las personas, independientemente de la clase social a la que pertenezca, sin distinción de sexo, clase social, religión, entre otros.





# ANÁLISIS ESTRATÉGICO FODA



## 4. ANÁLISIS ESTRATÉGICO FODA

La matriz FODA es un método de planificación que nos permite identificar la situación actual institucional a través del análisis de los factores tanto internos como externos para lograr así los mejores resultados de los planes y proyectos que hemos planificado.

A continuación, presentamos el diagnóstico situacional de nuestra institución:

### 4.1 Fortalezas

- Evaluación del Desempeño a servidores de la institución.
- Ejecución de buenas prácticas para la implementación del Gobierno Electrónico, como la obtención de certificaciones NORTIC A2 Y NORTIC E1 otorgadas por la OPTIC.
- Portal institucional, sub-portal de transparencia y redes sociales avalado por la OPTIC.
- Implementación del Sistema de Administración de los Servidores Públicos (SASP).
- Ejecución del Sistema de Información de la Gestión Financiera (SIGEF).
- Funcionamiento del sistema de Trámite Regular Estructurado (TRE).
- Habilitación del Portal Transaccional.
- Licitaciones transparentes según establece la Ley de Compras y Contrataciones Públicas 340-06.
- Conformación y funcionamiento de la Comisión de Ética Pública.
- Creación de Oficinas Sectoriales.



## 4.2 Oportunidades

- Alianzas y convenios interinstitucionales con instituciones gubernamentales y no gubernamentales.
- Involucrar a las organizaciones comunitarias en el diseño de programas y proyectos institucionales.
- Asesoría, asistencia y capacitación de los órganos rectores (MAP, INFOTEP, INAP, CAPGEFI, etc....)

## 4.3 Debilidades

- Ausencia Manuales de Políticas y Procedimientos del Departamento de Recursos Humanos.
- Carencia de Manuales de Políticas y Procedimientos Administrativos y Financieros.
- Carencia de Código de Ética Institucional.
- Ausencia de Manuales de Políticas y Procedimientos de Comunicación Interna y Externa.
- Ausencia de Manuales de Políticas y Procedimientos del Departamento Jurídico.
- Carencia de Manuales de Tecnología de la Información.
- Ausencia de Buzón de Quejas y Sugerencias.
- Carencia de Políticas y Procedimientos para el cuidado del Medio Ambiente.
- Diseño de Políticas y Procedimientos de Seguridad e Higiene Organizacional.
- Carencia de un Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan Operativo Anual (POA).



- Ausencia de Políticas y procedimientos para la Valoración y Análisis de Riesgos (VAR).
- Actualización de confección de uniformes.
- Bajo nivel de Control Interno.
- Falta de acondicionamiento de las instalaciones y equipos de Oficinas Sectoriales.
- Insuficiencia de parqueos en la Sede de la institución.
- Estructura organizacional desactualizada.
- Carencia de un Salón de Reuniones y Conferencias.

#### **4.4 Amenazas**

- Incremento en las solicitudes de servicios realizados por las comunidades, que limita la capacidad de satisfacer sus necesidades.
- Falta de cooperación por parte de las organizaciones comunitarias.
- Cambio en las políticas públicas.
- Disminución en la asignación presupuestaria.
- Desastres naturales que puedan afectar la entrega de servicios a las comunidades.
- Incumplimiento de los proveedores con la entrega de los bienes y servicios.



**ALINEAMIENTO CON LA  
ESTRATEGIA NACIONAL  
PARA EL DESARROLLO**



## 5. ALINEAMIENTO CON LA ESTRATEGIA NACIONAL PARA EL DESARROLLO

La Ley Orgánica de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030 (END), Ley 1-12, está llamada a marcar un hito en la forma de conducir la Nación. Como acertadamente se planteó en el documento que dio soporte a la primera propuesta de anteproyecto de ley, la puesta en ejecución de la END constituirá un viaje de transformación hacia un país mejor. En esencia, la END es una ruta consensuada que establece a dónde queremos llegar como Nación y traza las pautas de cómo lograrlo.

La Visión de la Nación que aspiramos lograr los dominicanos y dominicanas para el año 2030 expresa que: “República Dominicana es un país próspero, donde las personas viven dignamente, apegadas a valores éticos y en el marco de una democracia participativa que garantiza el Estado social y democrático de derecho y promueve la equidad, la igualdad de oportunidades, la justicia social, que gestiona y aprovecha sus recursos para desarrollarse de forma innovadora, sostenible y territorialmente equilibrada e integrada y se inserta competitivamente en la economía global”.

### Políticas Transversales END 2030 Ley No. 01-12

Art.	Aspecto	Política
11	Derechos Humanos	Todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de derechos humanos en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de vulneración de derechos, de discriminación o exclusión de grupos vulnerables de la población y adoptar acciones que contribuyan a la equidad y cohesión social.
12	Enfoque de Género	Todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y adoptar acciones para garantizar la igualdad y la equidad de género.
13	Sostenibilidad Ambiental	Todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar criterios de sostenibilidad ambiental y adecuada gestión integral de riesgos.
14	Cohesión Territorial	En el diseño y gestión de las políticas públicas deberá incorporarse la dimensión de la cohesión territorial y asegurar la necesaria coordinación y articulación entre dichas políticas, a fin de promover un desarrollo territorial más equilibrado mediante la dotación de infraestructura, servicios y capacidades necesarias para impulsar el desarrollo de las regiones y los municipios menos prósperos y promueve estrategias regionales de desarrollo y competitividad que aprovechen la diversidad regional, con el concurso de los gobiernos locales y actores sociales, económicos y políticos de cada región.





Art.	Aspecto	Política
15	Participación Social	Deberá promoverse la participación social en la formulación, ejecución, auditoría y evaluación de las políticas públicas, mediante la creación de espacios y mecanismos institucionales que faciliten la corresponsabilidad ciudadana, la equidad de género, el acceso a la información, la transparencia, la rendición de cuentas, la veeduría social y la fluidez en las relaciones Estado-sociedad.
16	Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación	En el diseño y ejecución de los programas, proyectos y actividades en que se concretan las políticas públicas, deberá promoverse el uso de las tecnologías de la información y comunicación como instrumento para mejorar la gestión pública y fomentar una cultura de transparencia y acceso a la información, mediante la eficientización de los procesos de provisión de servicios públicos y la facilitación del acceso a los mismos.

## Primer Eje:

“Un Estado social y democrático de derecho, con instituciones que actúan con ética, transparencia y eficacia al servicio de una sociedad responsable y participativa, que garantiza la seguridad y promueve la equidad, la gobernabilidad, la convivencia pacífica y el desarrollo nacional y local”.

Para lograr lo propuesto en el Primer Eje Estratégico se plantea trabajar en el logro de cuatro objetivos generales, que a su vez se descomponen en objetivos específicos con las correspondientes líneas de acción a desarrollar.

Los objetivos generales propuestos son los siguientes:

1. Administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados
2. Imperio de la ley y seguridad ciudadana
3. Democracia participativa y ciudadanía responsable
4. Seguridad y convivencia pacífica

El objetivo general al cual se alinea nuestra entidad en el Primer Eje Estratégico es el siguiente:

- **Objetivo General 1.1.** Administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados.

Dentro del cual nuestra institución se alinea con los siguientes:

1.1.1. Estructurar una administración pública eficiente que actúe con honestidad, transparencia y rendición de cuentas y se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad y del desarrollo nacional y local.

1.1.1.3 Fortalecer el sistema de control interno y externo y los mecanismos de acceso a la información de la administración pública, como medio de garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la calidad del gasto público.



1.1.1.4 Promover la gestión integrada de procesos institucionales, basada en medición, monitoreo y evaluación sistemática.

1.1.1.6 Fomentar la cultura de democracia, tolerancia y uso correcto del poder público, para generar una valoración positiva de la población sobre el servicio público.

1.1.1.11 Consolidar las instancias de coordinación interinstitucional y fortalecer las capacidades técnicas e institucionales de los organismos rectores y ejecutores, con el propósito de articular el diseño y ejecución de las políticas públicas y asegurar la debida coherencia, complementariedad y continuidad de estas.

1.1.1.12 Asegurar la debida articulación entre la planificación estratégica y operativa, la dotación de recursos humanos y materiales y la gestión financiera, a fin de potenciar la eficiencia y eficacia de las políticas públicas a los niveles central y local.

1.1.1.14 Impulsar el desarrollo del Gobierno Electrónico sobre la base de redes tecnológicas interoperables entre sí, propiciando la interacción y cooperación con la población y el sector productivo nacional.

Para cumplir este eje la entidad ha establecido el Eje Estratégico 2 con miras del fortalecimiento institucional.


## Segundo Eje:

El Segundo Eje Estratégico postula la construcción de: “Una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades, en la que toda la población tiene garantizada educación, salud, vivienda digna y servicios básicos de calidad, y que promueve la reducción progresiva de la pobreza y la desigualdad social y territorial.”

2.3.3 Disminuir la pobreza mediante un efectivo y eficiente sistema de protección social, que tome en cuenta las necesidades y vulnerabilidades a lo largo del ciclo de vida.

2.3.3.2 Consolidar el sistema de transferencias condicionadas, priorizando los hogares con jefatura femenina y en condición de pobreza extrema, para que asegure el cumplimiento de las corresponsabilidades en materia de salud, educación, capacitación laboral y nutrición, y establezca una clara definición de los mecanismos de entrada y salud.

Para el cumplimiento de este la entidad ha definido dentro de su planificación el Eje 1 alineado a su finalidad institucional de Asistencia a Barrios y Comunidades.



**ALINEAMIENTO CON EL PLAN  
ESTRATÉGICO PARA LA INCLUSIÓN  
SOCIAL Y ECONÓMICA (PEISE) 2018-2024**



## 6. ALINEAMIENTO CON EL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA (PEISE) 2018-2024

El Plan Estratégico para la Inclusión Social y Económica (PEISE) 2018-2024 es una planificación del sector social de la República Dominicana elaborado por el Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales (GCPS).

La Visión de país contenida en el PEISE 2018-2024 enuncia que:

“República Dominicana promueve un desarrollo inclusivo y sostenible, que equipara oportunidades y desarrolla capacidades de la población en condiciones de pobreza, con enfoque de derechos, sustentado en un modelo de gestión que articule y coordine un sistema de protección social efectivo”.

Tal como detallamos más adelante, el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2020 de la Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Barrial (CPADB) establece contribuir al logro de los objetivos planteados en el PEISE 2018-2024, sumándose a la implementación de las estrategias en las cuales el Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales (GCPS) ha identificado a CPADB como institución involucrada.



## VINCULACIÓN PEI DE CPADB 2018-2020 AL PEISE 2018-2024

EJE PEISE	OBJETIVO PEISE	ESTRATEGIAS PEISE	RESULTADOS ESPERADOS PEISE	ESTRATEGIAS PEI CPADB VINCULADO AL PEISE	RESULTADOS PEI CPADB VINCULADO AL PEISE
1	1.1 Contribuir al desarrollo integral y autónomo para una vida digna de la población en condición de pobreza a través del desarrollo de capacidades y la provisión de bienes y servicios.	Promoción y atención de la salud.	Asegurada la disponibilidad de alimentos inocuos, en cantidad y calidad en la población en condición de pobreza.	1.1 Elaborar e implementar programas de Asistencia a comunidades dentro del radio de acción de la institución.	1.1.2 Complementar la canasta básica familiar a través de la entrega de raciones alimenticias.
			Disminuida la morbilidad por enfermedades infectocontagiosas.		1.1.3 Prevenir enfermedades transmitidas por vectores en los barrios a través de operativos de saneamiento, limpieza y soluciones barriales.
		Acceso a viviendas dignas en entornos saludables.	Mejorada la calidad de vida de la población ICV 1 y 2 vía al acceso a viviendas adecuadas, servicios básicos e infraestructura comunitaria.		1.1.1 Satisfacer necesidades médicas básicas en los barrios mediante la realización operativos médicos. 1.2.2 Mejorar las condiciones de salud mediante soluciones médicas individuales. 1.1.4 Proveer a los barrios de espacios apropiados para la congregación religiosa, recreación, práctica de deportes, realización de actividades culturales y puntos de reunión de las comunidades. 1.2.1 Contribuir a mejorar la calidad de vida de las familias dotándolas de los enseres necesarios.
2	2.1 Promover una ciudadanía activa y que participe e incida en la definición de su propio desarrollo económico y social	Promoción de la participación social y comunitaria	Empoderada la población beneficiaria de sus derechos sociales (fundamentales, colectivos y difusos) y cumplimiento de deberes.	2.1 Levantamiento estructural de las Juntas de Vecinos, ONG, Clubes Deportivos y Culturales que funcionan dentro del radio de acción de la institución.	2.1.1 Fortalecer el vínculo de nuestra institución con las comunidades a través de la identificación y localización de las organizaciones comunitarias dentro del radio de acción de la institución.



## VINCULACIÓN PEI DE CPADB 2018-2020 AL PEISE 2018-2024

EJE PEISE	OBJETIVO PEISE	ESTRATEGIAS PEISE	RESULTADOS ESPERADOS PEISE	ESTRATEGIAS PEI CPADB VINCULADO AL PEISE	RESULTADOS PEI CPADB VINCULADO AL PEISE
					2.2.1 Necesidades prioritarias detectadas para contribuir con el desarrollo integral de los barrios y comunidades.
3	3.1 Asegurar la efectividad de las intervenciones orientadas al desarrollo inclusivo y sostenible de la población en condición de pobreza.	Plan de mejoramiento de la gestión sectorial.	Eficientizada las intervenciones para la inclusión social y económica.	2.1 Identificar los canales de comunicación externa más efectivos entre la institución y los barrios.	2.1.1 Canales efectivos de comunicación identificados para ofrecer un mejor servicio a la comunidad.
				2.2 Fortalecer la integración comunitaria.	2.2.2 Fortalecimiento y unificación de criterios en el diseño de programas y proyectos institucionales.
		Desarrollo del capital humano del sector.	Mejorada la productividad laboral del personal del sector.	3.1 Detectar las necesidades de capacitación de los servidores de la institución.	3.1.1 Necesidades prioritarias detectadas.
				3.2 Planificar, gestionar e implementar programas de capacitación para los servidores de la institución.	3.2.1 Incrementar el desempeño laboral de los servidores de la institución.

El Plan Estratégico Institucional de la Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Barrial (CPADB) 2018-2020 establece otros mecanismos para brindar asistencia sostenible a los barrios y comunidades dentro del radio de acción de la institución que el PEISE 2018-2024 no vincula a la CPADB, como lo es la capacitación comunitaria, la cual se establece en su estrategia 1.3 a través de los siguientes resultados esperados:

- 1.3.1 Fomentar la inclusión laboral y el desarrollo integral de las comunidades a través de capacitaciones técnicas.
- 1.3.2 Contribuir a la prevención de problemas sociales.
- 1.3.3 Promover los valores éticos y la integración familiar.
- 1.3.4 Contribuir al cuidado del medioambiente y la protección de la integridad física ante el paso de fenómenos naturales y desastres a través de la concienciación en los barrios.

El resultado esperado 1.3.1 contenido en el PEI 2018-2020 de CPADB se vincula directamente a la estrategia “desarrollo de capacidades para la inserción productiva del PEISE 2018-2024 contenida en su Eje 1 desarrollo integral e inclusivo, con el propósito de lograr el resultado de impacto de “insertar a la población en condición de pobreza en el mercado laboral”.



**EJES ESTRATEGICOS  
INSTITUCIONALES**





## 7.EJES ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Los ejes estratégicos y sus objetivos definidos en nuestro plan estratégico institucional son:

### 7.1 EJE I. ASISTENCIA A BARRIOS Y COMUNIDADES

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS
<b>1. Brindar asistencia sostenible a los barrios y comunidades dentro del radio de acción de la institución.</b>	1.1 Elaborar e implementar programas de Asistencia a comunidades dentro del radio de acción de la institución. 1.2 Desarrollar programas de asistencia individual a residentes de barrios dentro del radio de acción de la institución. 1.3 Planear y gestionar programas de capacitación para las comunidades.
<b>2. Identificación del 100% de las necesidades de los barrios y comunidades.</b>	2.1 Levantamiento estructural de las Juntas de Vecinos, ONG, Clubes Deportivos y Culturales que funcionan dentro del radio de acción de la institución. 2.2 Levantamiento de las necesidades prioritarias de los barrios y comunidades dentro del radio de acción de la institución.
<b>3. Establecer alianzas estratégicas interinstitucionales.</b>	3.1 Identificar las instituciones gubernamentales y no gubernamentales competentes para asistir a las comunidades en un marco de cooperación mutua. 3.2 Gestionar la realización de mesas redondas de coordinación entre las direcciones competentes para establecer los términos y condiciones de los convenios. 3.3 Formalizar e implementar las alianzas estratégicas con instituciones gubernamentales y no gubernamentales competentes.

### 7.2 EJE II. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS
<b>1. Diseñar e implementar el 100% de los manuales, políticas, procedimientos y códigos para estandarizar y eficientizar la gestión institucional a mayo de 2020.</b>	1.1 Diseñar, socializar e implementar Manual de Políticas y Procedimientos del Departamento de Recursos Humanos. 1.2 Diseñar, socializar e implementar Manual de Políticas Administrativas y Financieras. 1.3 Diseñar, socializar e implementar Manual de Políticas y Procedimientos de Comunicación Interna y Externa. 1.4 Diseñar, socializar e implementar Manual de Políticas y Procedimientos del Departamento Jurídico. 1.5 Diseñar, socializar e implementar Manual de Políticas y Procedimientos de Tecnologías de la Información. 1.6 Diseñar, socializar e implementar el Código de Ética Institucional.
<b>2. Socializar los programas de asistencia social que desarrolla la institución en barrios y comunidades dentro de su radio de acción.</b>	2.1 Identificar los canales de comunicación externa más efectivos entre la institución y los barrios. 2.2 Fortalecer la integración comunitaria.
<b>3. Diseñar e implementar programas de capacitación para los servidores de la institución.</b>	3.1 Detectar las necesidades de capacitación de los servidores de la institución. 3.2 Planificar, gestionar e implementar programas de capacitación para los servidores de la institución.





# MATRIZ DE INDICADORES



## 8. MATRIZ DE INDICADORES

COMISION PRESIDENCIAL DE APOYO AL DESARROLLO BARRIAL								
PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2020								
VISION: Ser la institución que fomente el desarrollo integral sostenible en los barrios y comunidades, sustentado en la participación social y comunitaria.								
EJE ESTRATEGICO 1. Asistencia a Barrios y Comunidades.								
OBJETIVO ESTRATEGICO 1. Brindar asistencia sostenible a los barrios y comunidades dentro del radio de acción de la institución.								
1 Estrategias	2 Resultados Esperados	3 Metas	4 Indicadores	5 Responsable /involucrado	6 Cronograma			7 Medios de Verificación
					2018	2019	2020	
<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1 Elaborar e implementar programas de Asistencia a comunidades dentro del radio de acción de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1.1 Satisfacer necesidades médicas básicas en los barrios mediante la realización operativos médicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>33 operativos médicos del T1, 2018 al T4 2020.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de Operativos Médicos gestionados y realizados.</li> <li>Cantidad de consultas médicas realizadas.</li> <li>Cantidad de personas beneficiadas por operativos médicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicepresidencia Operativa.</li> </ul>	30%	40%	30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registros de consultas.</li> <li>Imágenes de actividades.</li> <li>Informe de operativos médicos realizados.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1.2 Complementar la canasta básica familiar a través de la entrega de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para el año 2018, la meta es beneficiar a 5,383 familias, con raciones alimenticias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de Raciones Alimenticias Entregadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicepresidencia Operativa / Oficinas Sectorial.</li> </ul>	100 %	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imágenes de todo el proceso de las actividades.</li> <li>Informe de entrega de</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>raciones alimenticias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para el año 2019 y 2020 la meta es realizar: 70 operativos cada año de raciones alimenticias, 240 solicitudes de raciones alimenticias cada año.</li> <li>Para novenarios y beneficiar de manera individual a 530 familias cada año con raciones alimenticias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de familias beneficiadas con raciones alimenticias.</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>raciones alimenticias.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1.3 Prevenir enfermedades transmitidas por vectores en los barrios a través de operativos de saneamiento, limpieza y soluciones barriales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para el 2018 se realizarán operativos de fumigación los cuales beneficiaran a 25,634 familias; en tanto que para los años 2019 y 2020 se realizaran operativos para beneficiar a 3,333 familias cada año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de operativos gestionados y realizados para prevenir enfermedades transmitidas por vectores en los barrios.</li> <li>Cantidad de familias beneficiadas con los</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicepresidencia Operativa.</li> </ul>	100 %	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imágenes de todo el proceso de las actividades.</li> <li>Informe de entrega de operativos de saneamiento.</li> </ul>



1 Estrategias	2 Resultados Esperados	3 Metas	4 Indicadores	5 Responsable /involucrado	6 Cronograma			7 Medios de Verificación
					2018	2019	2020	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Para soluciones de saneamiento, limpieza y soluciones barriales en el año 2018 se realizan 115 soluciones, y para los años 2019 y 2020 se realizarán 1,630 soluciones cada año; dichas soluciones estarán contempladas en limpieza de sépticos, filtrantes, perforaciones de hoyos y conectar baños.</li> </ul>	saneamientos, limpieza y soluciones barriales.					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1.4 Proveer a los barrios de espacios apropiados para la congregación religiosa, recreación, práctica de deportes, realización de actividades culturales y puntos de reunión de las comunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*23 Construcción y reparación de obras de infraestructura barriales en el año 2018.</li> <li>*Del T1, 2019 a T4, 2020 se realizarán 7 Construcción y reparación de obras de infraestructura barriales cada año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de Obras de Infraestructuras gestionadas y realizadas.</li> <li>Cantidad de familias beneficiadas mediante obras de infraestructura.</li> </ul>	Gerencia de Ingeniería y Proyecto.	100 %	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imágenes de actividades.</li> <li>Informe de Entrega de obras de infraestructura.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>1.2 Desarrollar programas de asistencia individual a residentes de barrios dentro del radio de acción de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.2.1 Contribuir a mejorar la calidad de vida de las familias dotándolas de los enseres necesarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Del T1 al T4, 2018 se beneficiarán con la entrega de enseres necesarios a 9,192 familias.</li> <li>*Para los años 2019 y 2020, se entregaran 750 soluciones cada año de enseres necesarios a familias de escasos recursos.</li> </ul>	Cantidad de familias dotadas de enseres entregados.	Gerencia de Asistencia Social.	100 %	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Constancia de entrega de enseres.</li> <li>Imágenes de Entrega.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.2.2 Mejorar las condiciones de salud mediante soluciones médicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*133 soluciones médicas en el año 2018.</li> <li>*200 soluciones médicas cada año en los años 2019 y 2020.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de soluciones médicas realizadas y entregadas.</li> <li>Cantidad de Familias beneficiadas mediante soluciones médicas.</li> </ul>	Gerencia de Asistencia Social.	100 %	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certificación de entrega de soluciones médicas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>1.3 Planear y gestionar programas de capacitación para las comunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.3.1 Fomentar la inclusión laboral y el desarrollo integral de las comunidades a través de capacitaciones técnicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quince (15) capacitaciones técnicas.</li> </ul>	Cantidad de capacitaciones técnicas gestionadas y realizadas.	Gerencia de Recursos Humanos.	40%	40%	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulario de asistencia de las capacitaciones.</li> <li>Certificación.</li> <li>Imágenes del proceso de capacitación.</li> </ul>



1 Estrategias	2 Resultados Esperados	3 Metas	4 Indicadores	5 Responsable /involucrado	6 Cronograma			7 Medios de Verificación
					2018	2019	2020	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.3.2 Contribuir a la prevención de problemas sociales.</li> <li>1.3.3 Promover los valores éticos y la integración familiar.</li> <li>1.3.4 Contribuir al cuidado del medioambiente y la protección de la integridad física ante el paso de fenómenos naturales y desastres a través de la concienciación en los barrios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nueve (9) charlas.</li> <li>Seis (6) capacitaciones.</li> <li>Nueve (9) capacitaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de charlas gestionadas y realizadas.</li> <li>Cantidad de charlas, talleres y seminarios gestionados y realizados.</li> <li>Cantidad de charlas, talleres y seminarios gestionados y realizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia de Recursos Humanos.</li> <li>Gerencia de Recursos Humanos.</li> <li>Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>	40%	40%	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulario de asistencia de las capacitaciones.</li> <li>Imágenes de actividades.</li> <li>Formulario de asistencia de las capacitaciones.</li> <li>Imágenes de actividades.</li> <li>Formulario de asistencia de las capacitaciones.</li> <li>Imágenes de actividades.</li> </ul>
<b>OBJETIVO ESTRATEGICO 2. Identificación del 100% de las necesidades de los barrios y comunidades.</b>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>2.1 Levantamiento estructural de las Juntas de Vecinos, ONG, Clubes Deportivos y Culturales que funcionan dentro del radio de acción de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.1.1 Fortalecer el vínculo de nuestra institución con las comunidades a través de la identificación y localización de las organizaciones comunitarias dentro del radio de acción de la institución.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de Juntas de Vecinos, ONG, Clubes Deportivos y Culturales levantados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficinas Sectoriales</li> </ul>	100%			<ul style="list-style-type: none"> <li>Formularios de levantamiento estructural de Juntas de Vecinos, ONG, Clubes Deportivos y Culturales levantados.</li> <li>Informe de Avance.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>2.2 Levantamiento de las necesidades prioritarias de los barrios y comunidades dentro del radio de acción de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.2.1 Necesidades prioritarias detectadas para contribuir con el desarrollo integral de los barrios y comunidades.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de Necesidades Prioritarias detectadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficinas Sectoriales.</li> </ul>	100%			<ul style="list-style-type: none"> <li>Formularios Levantamiento de las necesidades prioritarias detectadas de los barrios y comunidades.</li> <li>Informe de Avance.</li> </ul>
<b>OBJETIVO ESTRATEGICO 3. Establecer alianzas estratégicas interinstitucionales.</b>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1 Identificar las instituciones gubernamentales competentes para asistir a las comunidades en un marco de cooperación mutua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1.1 Fortalecer el vínculo de nuestra institución con las organizaciones gubernamentales competentes identificadas para gestionar alianzas estratégicas de servicios a los barrios.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de instituciones gubernamentales y no gubernamentales competentes identificadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicepresidencia Operativa.</li> </ul>	100%			<ul style="list-style-type: none"> <li>Formularios de registro de instituciones gubernamentales y no gubernamentales competentes identificadas.</li> </ul>



1 Estrategias	2 Resultados Esperados	3 Metas	4 Indicadores	5 Responsable /involucrado	6 Cronograma			7 Medios de Verificación
					2018	2019	2020	
<ul style="list-style-type: none"> <li>3.2 Gestionar la realización de mesas redondas de coordinación entre las direcciones competentes para establecer los términos y condiciones de los convenios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.2.1 Establecer alianzas estratégicas interinstitucionales.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de mesas redondas realizadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicepresidencia Operativa.</li> </ul>	100%			<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulario de asistencia de mesas redondas realizadas.</li> <li>Imágenes de las mesas redondas realizadas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>3.3 Formalizar e implementar las alianzas estratégicas con instituciones gubernamentales y no gubernamentales competentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.3.1 Socializar e implementar los convenios con instituciones gubernamentales y no gubernamentales competentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diez (10) convenios interinstitucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de convenios establecidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicepresidencia Operativa / Departamento Jurídico.</li> </ul>	40%	30%	30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convenios pactados.</li> </ul>

NOTA: \*Las metas esperadas dependen directamente de la recepción de solicitudes.



## COMISIÓN PRESIDENCIAL DE APOYO AL DESARROLLO BARRIAL

### PLAN ESTRATEGICO 2018 - 2020

**VISION:** Ser la institución que fomente el desarrollo integral sostenible en los barrios y comunidades, sustentado en la participación social y comunitaria.

#### EJE ESTRATEGICO 2. Fortalecimiento Institucional.

**OBJETIVO ESTRATEGICO 1.** Diseñar e implementar el 100% de los manuales, políticas, procedimientos y códigos para estandarizar y eficientizar la gestión institucional a mayo de 2020.

1 Estrategias	2 Resultados Esperados	3 Metas	4 Indicadores	5 Responsable /involucrados	6 Cronograma			7 Medios de Verificación
					2018	2019	2020	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.1 Diseñar, socializar e implementar Manual de Políticas y Procedimientos del Departamento de Recursos Humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.1.1 Actualización de la Estructura Organizativa.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organigrama Estructural Institucional actualizado.</li> <li>▪ Manual de Organización y funciones actualizado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>	100%			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resolución Aprobatoria de la nueva Estructura Organizacional emitida por el MAP.</li> <li>▪ Resolución aprobatoria del Manual de Organización y Funciones.</li> <li>▪ Informes de socialización interna.</li> <li>▪ Informes de avance.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.1.2 Actualización Manual Descripción de Puestos.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manual de descripción de puestos actualizado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>	100%			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resolución Aprobatoria del nuevo Manual Descripción de Puestos avalado por el MAP.</li> <li>▪ Informe de socialización interna.</li> <li>▪ Informes de avance.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.1.3 Manual de Políticas de Reclutamiento y Selección del Personal por Competencias.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cantidad de Políticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>		60%	40%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informes avance del manual.</li> <li>▪ Manual aprobado.</li> <li>▪ Informes de socialización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.1.4 Manual de Procedimientos de Reclutamiento y Selección del Personal por Competencias.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cantidad de Procedimientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>		60%	40%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informes avance del manual.</li> <li>▪ Manual aprobado.</li> <li>▪ Informes de socialización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.1.5 Manual de Políticas de Inducción del Personal.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cantidad de Políticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>		100%		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informes avance del manual.</li> <li>▪ Manual aprobado.</li> <li>▪ Informes de socialización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.1.6 Manual de Procedimientos de Inducción del Personal.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cantidad de Procedimientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>		100%		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informes avance del manual.</li> <li>▪ Manual aprobado.</li> <li>▪ Informes de socialización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.1.7 Manuales de Políticas para la Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cantidad de Políticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>	40%	60%		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informes avance del manual.</li> <li>▪ Manual aprobado.</li> <li>▪ Informes de socialización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.1.8 Manuales de Procedimientos para la Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cantidad de Procedimientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>	40%	60%		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informes avance del manual.</li> <li>▪ Manual aprobado.</li> <li>▪ Informes de socialización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.1.9 Manual de Políticas para la Compensación y Beneficios del Personal.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cantidad de Políticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>		50%	50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informes avance del manual.</li> <li>▪ Manual aprobado.</li> <li>▪ Informes de socialización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.1.10 Manual de Procedimientos para la Compensación y</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cantidad de Procedimientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>		50%	50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informes avance del manual.</li> <li>▪ Manual aprobado.</li> <li>▪ Informes de socialización.</li> </ul>

1	2	3	4	5	6			7
					Cronograma			
Estrategias	Resultados Esperados	Metas	Indicadores	Responsable /involucrados	2018	2019	2020	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>1.2 Diseñar, socializar e implementar Manual de Políticas Administrativas y Financieras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.2.1 Manual de Políticas Administrativas y Financieras.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de políticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia Administrativa y Gerencia Financiera.</li> </ul>	35%	40%	25%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes avance del manual.</li> <li>Manual aprobado.</li> <li>Informes de socialización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.2.2 Manual de Procedimientos Administrativos y Financieros.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de procedimientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia Administrativa y Gerencia Financiera.</li> </ul>	35%	40%	25%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes avance del manual.</li> <li>Manual aprobado.</li> <li>Informes de socialización.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>1.3 Diseñar, socializar e implementar Manual de Políticas y Procedimientos de Comunicación Interna y Externa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.3.1 Manual de Políticas de Comunicación Interna y Externa.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de Políticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>	70%	30%		<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes avance del manual.</li> <li>Manual aprobado.</li> <li>Informes de socialización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.3.2 Manual de Procedimientos de Comunicación Interna y Externa.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de Procedimientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>	70%	30%		<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes avance del manual.</li> <li>Manual aprobado.</li> <li>Informes de socialización.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>1.4 Diseñar, socializar e implementar Manual de Políticas y Procedimientos del Departamento Jurídico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.4.1 Manual de Políticas del Departamento Jurídico.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de Políticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento Jurídico.</li> </ul>	65%	35%		<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes avance del manual.</li> <li>Manual aprobado.</li> <li>Informes de socialización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.4.2 Manual de Procedimientos del Departamento Jurídico.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de procedimientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento Jurídico.</li> </ul>	65%	35%		<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes avance del manual.</li> <li>Manual aprobado.</li> <li>Informes de socialización.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>1.5 Diseñar, socializar e implementar Manual de Políticas y Procedimientos de Tecnologías de la Información.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.5.1 Manual de Políticas de Tecnologías de la Información.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de Políticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento de Tecnología de la Información.</li> </ul>	65%	35%		<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes avance del manual.</li> <li>Manual aprobado.</li> <li>Informes de socialización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.5.2 Manual de Procedimientos de Tecnologías de la Información.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de procedimientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento de Tecnología de la Información.</li> </ul>	65%	35%		<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes avance del manual.</li> <li>Manual aprobado.</li> <li>Informes de socialización.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>1.6 Diseñar, socializar e implementar el Código de Ética Institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.6.1 Código de Ética Institucional.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Código de ética Implementado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de Ética Pública.</li> </ul>	100%			<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes avance del Código.</li> <li>Código aprobado.</li> <li>Informes de socialización.</li> </ul>





1	2	3	4	5	6			7						
					Estrategias	Resultados Esperados	Metas		Indicadores	Responsable /involucrados	Cronograma			Medios de Verificación
											2018	2019	2020	
<b>OBJETIVO ESTRATEGICO 2. Socializar los programas de asistencia social que desarrolla la institución en barrios y comunidades dentro de su radio de acción.</b>														
<ul style="list-style-type: none"> <li>2.1 Identificar los canales de comunicación externa más efectivos entre la institución y los barrios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.1.1 Canales efectivos de comunicación identificados para ofrecer un mejor servicio a la comunidad.</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de canales identificados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficina Sectorial.</li> </ul>	100%			<ul style="list-style-type: none"> <li>Formularios de levantamiento a barrios completados.</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>2.2 Fortalecer la integración comunitaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.2.2 Fortalecimiento y unificación de criterios en el diseño de programas y proyectos institucionales.</li> </ul>	Nueve (9) Mesas Redondas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de encuentros realizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicepresidencia Operativa y Oficinas Sectorial</li> </ul>	40%	40%	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formularios de Asistencia completados.</li> <li>Acuse de recibo de brochures entregados en actividades a organizaciones comunitarias.</li> <li>Imágenes de actividades.</li> </ul>						
<b>OBJETIVO ESTRATEGICO 3. Diseñar e implementar programas de capacitación para los servidores de la institución.</b>														
<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1 Detectar las necesidades de capacitación de los servidores de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1.1 Necesidades prioritarias detectadas.</li> </ul>	Tres (3) evaluaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de necesidades de capacitación detectadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>	100%	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultados Evaluación del Desempeño.</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>3.2 Planificar, gestionar e implementar programas de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.2.1 Incrementar el desempeño laboral de los</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento del 10% en la evaluación del desempeño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>	50%	30%	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulario de registro Certificación.</li> <li>Imágenes del proceso de capacitación.</li> </ul>						
capacitación para los servidores de la institución.	servidores de la institución.													
	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.2.2 Contribuir a la prevención de problemas sociales que puedan afectar los servidores de la institución o sus familiares.</li> </ul>	Nueve (9) charlas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de Charlas gestionadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>	40%	40%	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulario de registro.</li> <li>Imágenes de actividades.</li> </ul>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.2.3 Promover el Régimen Ético de los Servidores Públicos, valores cívicos e integración familiar.</li> </ul>	Seis (6) capacitaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de charlas, talleres y seminarios gestionados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia de Recursos Humanos.</li> <li>Comisión de Ética Pública.</li> </ul>	40%	40%	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulario de registro.</li> <li>Imágenes de actividades.</li> </ul>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.2.4 Contribuir al cuidado del medioambiente y la protección de la integridad de los recursos humanos y técnicos de la institución ante el paso de fenómenos naturales y desastres.</li> </ul>	Nueve (9) capacitaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de charlas, talleres y seminarios gestionados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia de Recursos Humanos</li> </ul>	40%	40%	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulario de registro.</li> <li>Imágenes de actividades.</li> </ul>						





# SEGUIMIENTO Y CONTROL



## 9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Para darle seguimiento a nuestra planificación estratégica tomaremos como base los indicadores asignados a cada objetivo, a través de los cuales podemos medir el grado de cumplimiento o aplazamiento en la ejecución de los mismos y poder tomar las decisiones oportunas para corregir las fallas presentadas durante su desarrollo.

Cada mes se revisarán las acciones con los responsables de cada actividad en una Reunión Ordinaria y se rendirá trimestralmente un Informe de Avance sobre el Cumplimiento del PEI a la Presidencia de CPADB, aunque pueden organizarse Reuniones Extraordinarias cuando fuese necesario. Este tiempo establecido de revisión nos permite tener un seguimiento y control continuo de las ejecutorias que estaremos trabajando para el mejor cumplimiento de los objetivos trazados.



## GLOSARIO



## 10. GLOSARIO

**Cronograma:** Esquema básico de un conjunto de tareas, actividades o eventos ordenados en el tiempo. Es una herramienta de gestión de proyectos, pues permite planificar, en función del tiempo y de los objetivos, todas las actividades que necesitemos llevar a cabo para la culminación de un trabajo.

**Ejes Estratégicos:** Son las grandes líneas de acción y desarrollo de la institución, en la que deben apoyarse los objetivos trazados por cada departamento y área. Señalan los caminos a seguir en cada área estratégica y permiten a su vez, aprovechar las Oportunidades, neutralizar las Amenazas, potenciar las Fortalezas y superar las Debilidades.

**Estrategia:** Es el conjunto de acciones que se implementarán en un contexto determinado con el objetivo de lograr el fin propuesto.

**Indicadores:** Son los que definen y permiten medir y verificar de manera cuantitativa, cualitativa y en un tiempo específico el cumplimiento de los objetivos y resultados/productos; constituyendo éstos la base fundamental para el Sistema de Monitoreo y Evaluación de un plan. Son los parámetros que señalan hasta cuánto hemos logrado los productos y/o resultados esperados; miden los diferentes aspectos de un Plan: los insumos, procesos, resultados, efectos e impacto.

**Medios de verificación:** Son las fuentes de información que permiten verificar los objetivos logrados. Son la base del sistema de información para el seguimiento y la evaluación del plan.

**Meta:** La meta se puede entender como la expresión de un objetivo en términos cuantitativos y cualitativos. Son como los procesos que se deben seguir y terminar para poder llegar al objetivo.

**Objetivos estratégicos:** Concepto que establece lo que se debe hacer para lograr el fin último de una organización mediante la definición de esfuerzos que son vitales y trascendentes. Se refiere a un resultado que se desea o necesita lograr dentro de un período de tiempo específico.

**Plan Estratégico:** Es una herramienta que recoge lo que la organización quiere conseguir para cumplir su misión y alcanzar su propia visión (imagen futura). Es el instrumento más importante para que las instituciones puedan proyectar el cumplimiento de sus objetivos a largo plazo.

**Responsables:** Se refiere a la persona o área funcional que tendrá a su cargo un resultado/producto determinado para su cumplimiento, para lo cual debe dar cuenta de su nivel de logro en las reuniones de monitoreo y evaluación.

**Resultados:** Es el estado en el que se desea encontrar una variable como consecuencia de los productos o servicios que una institución entrega o produce. Estos se miden en función de cómo impactan o repercuten en la población, beneficiarios o clientes a quienes van dirigido los bienes o servicios que produce una organización o institución.





**Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Barrial | CPADB**  
**Calle Caonabo # 60 A, esq. Maximo Cabral, Gazcue, Santo Domingo, R.D.**  
**Tel.: (809) 685-6161 Fax: (809) 682-6605**  
**[contacto@desarrollobarrial.gob.do](mailto:contacto@desarrollobarrial.gob.do)**

