



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2021-2024





Plan Estratégico Institucional (PEI)

2021 - 2024



Santo Domingo, Rep. Dominicana
2021

CONDUCCIÓN GENERAL	COORDINACIÓN TÉCNICA
Dr. Edgar Augusto Félix Méndez Director General	Maritza Araujo Almonte Analista
EQUIPO ESTRATÉGICO-POLÍTICO	EQUIPO TÉCNICO
Ruth Estrella Subdirectora Administrativa y Financiera Ariel Moreta Carrasco Subdirector de Producción y Alimentos Yudelka Valenzuela Encargada Depto. Recursos Humanos Alberto Vargas Encargado Div. Planificación y Desarrollo Raúl Locwkard Encargado Div. Jurídica	David Sosa Analista DPD Patricia M. Tejada Abogada DPD Karolin Altagracia Analista DPD Tiastira Cabrera Abogada DPD
	EQUIPO DE APOYO
	Cinthia Suarez Auxiliar Franchesca Jiménez Auxiliar Mauricio Beltré Asesor de diseño



ÍNDICE

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

PEI:	Plan Estratégico Institucional
POA:	Plan Operativo Anual
CEED:	Comedores Económicos del Estado Dominicano
END:	Estrategia Nacional de Desarrollo
MEPYD:	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo
SIGEF:	Sistema Integrado de Gestión Financiera
DGCP:	Dirección General de Contrataciones Públicas
DGP:	Dirección General de Presupuesto
MH:	Ministerio de Hacienda de la República Dominicana
DIGECOG:	Dirección General de Contabilidad Gubernamental
CGR:	Contraloría General de la República Dominicana
DIGEIG:	Dirección General de Ética Integral Gubernamental
MAP:	Ministerio de Administración Pública
GCPS:	Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales
MAE:	Máxima Autoridad Ejecutora

GLOSARIO

Planificación estratégica

Es la proyección en el tiempo de una serie de acciones que permitan a la organización cumplir con su misión y establecer objetivos que la hagan avanzar por los caminos que conducen a hacer realidad su visión, todo esto es consistente con los valores de la organización. Es un ejercicio de formulación y establecimiento de metas de carácter prioritario, para definir los cursos de acción (estrategias) que permitan alcanzar estos objetivos.

Matriz de desarrollo

Contiene los productos e indicadores fundamentales para lograr los objetivos y resultados establecidos. Visualiza el desempeño institucional a mediano plazo y sirve de base para la elaboración de los planes operativos anuales.

Focos estratégicos

Agrupan un objetivo o varios que tienen un ámbito común. Son líneas básicas de desarrollo de la Institución. La definición e identificación de los focos estratégicos es fundamental para poder elaborar correctamente el mapa estratégico, dado que los focos representan los objetivos estratégicos que están relacionados para su consecución y permiten visualizar las relaciones causa y efecto dentro del mapa.

Objetivo general

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.

Resultados esperados

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 dirigidos los bienes o servicios que produce una organización o institución.

Estrategia Nacional de Desarrollo

Define la imagen-objetivo del país a largo plazo y los principales compromisos que asumen los Poderes del Estado y los actores políticos, económicos y sociales del país tomando en cuenta su viabilidad social, económica y política.

Plan Nacional Plurianual del Sector Público

Con base en los lineamientos de la Estrategia Nacional de Desarrollo, así como en la política fiscal y el marco financiero del Presupuesto Plurianual, contiene los programas y proyectos prioritarios a ser ejecutados por los organismos del Sector Público no Financiero y los respectivos requerimientos de recursos. El Plan Operativo Anual (POA) es un documento donde se establece por escrito cuáles serán los pasos a realizar por la institución y las acciones que deberán desempeñar quienes participan en la actividad de servicios, así como también los objetivos que se desean alcanzar al finalizar una determinada etapa.

Productos

Son bienes o servicios que la institución entrega a terceros, a la población y otras instituciones.

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 estos la base fundamental para el sistema de monitoreo y evaluación de un plan. Son los parámetros que señalan el nivel logrado en los productos y/o resultados esperados. Los indicadores miden los diferentes aspectos de un plan: los insumos, procesos, resultados, efectos e impacto. Son variables que sirven para medir los cambios.

Meta

Es la expresión cuantitativa en que se expresa el indicador. La misma debe ser cuantificable, medible, estimarse en tiempo y costo, así como asignarse para la realización, a responsables específicos. Actividades Se refieren a las acciones que deben realizarse en un orden lógico para lograr un producto determinado del plan operativo institucional.

Medios de verificación

Las fuentes o medios de verificación o de información, como también se les llama, se corresponden con el conjunto de evidencias que dan cuenta del logro de los resultados/productos esperados y de las metas establecidas en el plan. Responsables, se refiere al área funcional que se le asigna 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. Los responsables están vinculados directamente a la producción de los bienes y/o servicios que genera la organización.

Involucrados

Se refiere a la(s) instancia(s) o persona(s) que participan en coordinación con el responsable en la consecución de los resultados esperados en el plan. El involucrado normalmente participa de forma indirecta, en la generación de los bienes y servicios, facilitando insumo al responsable, que es a quien se le asigna el cumplimiento directo de los resultados/productos esperados.

Cronograma

Esquema básico donde se distribuye y organiza, en forma de secuencia temporal, el período en donde se debe dar cuenta del logro de las metas. La organización temporal, básicamente, se organiza en torno a dos ejes: la duración y el tiempo que previsiblemente se necesitará para la consecución de cada meta del plan.

Riesgos

Posibilidad de que ocurra un evento que afecte adversamente el logro de los objetivos. Supuestos, son factores de riesgos que pueden afectar el logro del indicador planteado en el POA. Son factores de riesgos que pueden afectar el logro del indicador planteado en el POA.



 **COMEDORES ECONÓMICOS**
DEL ESTADO DOMINICANO



1-PRESENTACIÓN

La dirección de los Comedores Económicos del Estado Dominicano (CEED) presenta su Plan Estratégico para el período 2021-2024, elaborado en cumplimiento con las disposiciones establecidas en el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública y alineado con la Estrategia Nacional de Desarrollo, ODS y las Metas Presidenciales.

El plan estratégico es un instrumento de conducción y manejo de la Alta Dirección de los Comedores Económicos del Estado Dominicano, que permitirá determinar, por anticipado, hacia dónde se concentrarán los recursos financieros, humanos y materiales, a corto, mediano y largo plazo, a los fines de responder a la estrategia más efectiva que conduzca al logro de los objetivos planteados, trazados y fijados. De hecho, estos objetivos y resultados responden y reflejan necesidades sociales de la población beneficiaria de los servicios de los CEED, proporcionando así la justificación institucional de la labor social de la organización.

La formulación del presente plan ha sido coordinada por la Unidad Institucional de Planificación y Desarrollo y conllevó la realización de varias jornadas y actividades de análisis y reflexión, con la participación de los directivos y técnicos de las diferentes áreas de la institución, a los fines de concretar el accionar de los CEED e identificar las estrategias a implementar en los próximos cuatro años.

El presente documento ha sido el resultado de la participación de representantes de todos los niveles jerárquicos de la estructura organizacional de los CEED, lo cual evidencia un sentido de pertenencia del referido producto, así como el trabajo en equipo de nuestros colaboradores.



2-INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico Institucional (PEI) de los Comedores Económicos del Estado Dominicano está orientado y dirigido a reorganizar, reestructurar, desarrollar, fortalecer y adecuar nuestra institución a los nuevos tiempos, tomando en cuenta que somos una entidad de carácter y relevancia social, repartidora y distribuidora de alimentos a la población más necesitada del país, lo que significa que el trabajo que realizan los CEED tiene una gran incidencia e impacto social. Por tales motivos, el Plan Estratégico Institucional de los Comedores Económicos del Estado busca establecer un direccionamiento para mejorar las prioridades y el desempeño de esta institución.

El Plan Estratégico Institucional de los Comedores Económicos del Estado Dominicano está focalizado y centrado en cuatro áreas de mejora social, que se refieran a las capacidades y recursos institucionales, es decir, los aspectos internos de los CEED, al conjunto de servicios entregados a los usuarios y/o beneficiarios de la entidad, a la educación de los comensales y la mejora de la calidad de vida en base al buen uso de los recursos naturales, tales como agua, aire, suelo y el manejo de desechos sólidos.

Este Plan Estratégico Institucional está representado por su alineación y consonancia con los objetivos y las metas presidenciales de la actual administración, el Plan Plurianual del sector Público 2021-2024, los ODS, así como con los objetivos específicos y líneas de acción de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END-2030).

Este plan es parte de un conjunto de herramientas de gestión que facilitará a nuestra organización ser el instrumento que permita dar un impulso de innovación y actualización de los procesos de los CEED.



3-ANÁLISIS SITUACIONAL DE LOS CEED EN EL CONTEXTO SOCIO-ECONÓMICO DE LA RD

3.1 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Los Comedores Económicos es una dependencia de la Presidencia de la República Dominicana, adscrita al Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales, por el Decreto No. 1082-04 e incorporada al Programa de Protección Social por el Decreto 1554-05, mediante el subprograma de Asistencia Social.

En la República Dominicana, el sistema de protección social ha jugado un papel importante en aliviar el impacto dado por el Covid-19 a los más vulnerables, a pesar de que las secuelas a la estructura socioeconómica podrían perpetuarse por años. En ese sentido, el país necesita desarrollar estructuras formales y permanentes dedicadas a generar resiliencia social con miras a fortalecer el sistema de protección social.

Los Comedores Económicos están trazando objetivos claros, definidos y precisos, para lograr una transformación basada en la innovación de los servicios y de la gestión. En tal virtud, para alcanzarlos, debemos proponer el logro de los objetivos siguientes:

- Relanzar la institución, mediante un cambio de innovación, política y de imagen.
- Incrementar el valor público, entendiendo como tal el mejoramiento de la percepción de la ciudadanía en la calidad de los servicios, del uso de los recursos, y de la relación de la institución con la ciudadanía para la implementación de sus políticas y programas.
- Promover la sistematización de aprendizajes, resultados e impacto, como forma de incrementar su relevancia y replicabilidad y generar transparencia.

3.2 ANÁLISIS ESTRATÉGICO FODA

El diagnóstico y los resultados del análisis FODA estableció el perfil de las fuerzas, debilidades, oportunidades y amenazas de los Comedores Económicos del Estado Dominicano, por lo que se tomaron en consideración los conceptos o definiciones y preguntas claves para construir la matriz FODA:

a) Ambiente interno: A continuación, se presentan las definiciones de los factores que están íntimamente relacionados con el entorno interno de una organización en sus dos componentes esenciales, que son: las fortalezas y las debilidades.

Fortalezas: Son las capacidades humanas y materiales con las que cuenta la organización para adaptarse y aprovechar al máximo las ventajas que ofrece el entorno y enfrentar las eventualidades e imprevistos con mayores posibilidades de éxito.

Debilidades: Son las limitaciones o carencias de habilidades, conocimientos, información tecnológica y recursos financieros que tiene la organización, que impiden el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el entorno, a la vez que no le permiten defenderse de las amenazas externas.

b) Ambiente externo: De la misma manera, se incluyen los dos conceptos fundamentales que determinan todo el entorno externo que podría favorecer o afectar a los Comedores Económicos del Estado Dominicano.

Oportunidades: Son hechos y/o condiciones fuera de la organización, que pueden afectar positiva y favorablemente el logro de la misión y mandato. Por ejemplo, las donaciones de países o agencias multilaterales, apoyo político a la entidad, mejora en

la ley, entre otros, etc.

Amenazas: Son factores o situaciones fuera de la institución (componentes externos), que pueden afectar negativamente el logro de la misión y mandato. Por ejemplo, la reducción del presupuesto, el aumento del costo de la energía, la recesión de la economía y los conflictos de los actores institucionales del sector.

CONSTRUCCIÓN DE LA MATRIZ FODA DE LOS COMEDORES ECONÓMICOS DEL ESTADO DOMINICANO



FORTALEZAS

- Cobertura de servicios a nivel nacional.
- Eficiencia y transparencia en el gasto los servicios y transparencia.
- Compromiso de la alta Dirección para fortalecer el desempeño institucional.
- Estructura organizacional fuerte.
- Interés del personal en la capacitación y formación continua.

OPORTUNIDADES

- Buenas relaciones políticas de la Dirección en el actual gobierno.
- Convenios interinstitucionales nacionales e internacionales.
- Creación de nuevos comedores productores, la modernización y readecuación de los existentes.
- Ampliación de los programas sociales.



DEBILIDADES

- **Debilidad en el Marco Jurídico.**
- **Deterioro en las áreas de producción.**
- **Falta de espacio físico en las áreas administrativas.**
- **Baja sistematización de los procesos.**

AMENAZAS

- **Situaciones sanitarias.**
- **Ocurrencia de desastres naturales.**
- **Variación del presupuesto.**
- **Aumento de precios de los insumos en la producción de raciones alimentarias.**



COMEDORES
ECONOMICOS

REPUBLICA DOMINICANA
COMEDORES ECONOMICOS

4-HISTORIA Y MARCO LEGAL DE LOS CEED

ANTECEDENTES, ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PRIORIDADES GUBERNAMENTALES

Antecedentes

El sistema de distribución de alimentos a la población dominicana se originó con la promulgación de la Ley No. 16, del 24 de junio del año 1942, con la declaración del país en Estado de Emergencia, como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial. En su Artículo 2, acápite C., esta ley autoriza al Poder Ejecutivo a la importación, control, distribución, racionamiento y venta al por mayor y detalle de alimentos que beneficien a la población. Con estas primeras características se inició la modalidad de llevar y distribuir alimentos a los dominicanos de escasos recursos y a los que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad.

Vistos los beneficios sociales positivos en la distribución de alimentos para la población, el 22 de julio del año 1944 se promulga el Decreto No. 2052, el cual cita en su artículo 1: “Los establecimientos denominados Comedores Económicos, abiertos por el gobierno para el expendio de comidas a precios módicos en la capital de la República y en otras ciudades y poblaciones del país, continuarán funcionando hasta el término de la guerra, salvo otra disposición”. Con este decreto quedan establecidos, formalmente, los Comedores Económicos para el expendio de comida a precios módicos a la clase obrera, con el propósito de proteger al pueblo de la carestía de los alimentos, ocasionada por la Segunda Guerra Mundial.

En la década de los años 70 se inició la construcción de las primeras estructuras logísticas para el funcionamiento permanente y operativo de los CEED en todo el territorio nacional.

El señor Ignacio Martínez desarrolló un papel principal como propulsor del esquema de asistencia alimentaria gubernamental de los Comedores Económicos, quien en junio del año 1971 pronunció el discurso de inauguración del primer comedor productor fijo, ubicado en el sector Los Mina. Su primer administrador fue el mayor general Santo Mérido Marte.

El 19 de julio del año 1978, el Gobierno Dominicano, mediante la Ley No. 856, confirmó nuevamente el rol de los Comedores Económicos y los designó como una dependencia de la Secretaría de Estado de las Fuerzas Armadas, por el alto grado de participación de los militares involucrados en la distribución y medidas de seguridad durante la repartición de los alimentos.

En el año 1986, se traspasa la administración y el control de los CEED a la Presidencia de la República.

A partir de la década de los años 90, los Comedores Económicos del Estado Dominicano marcan un avance importante en su trayectoria de crecimiento al incorporar nuevos servicios sociales para beneficiar o mejorar su cobertura y llegan a miles de familias al expandir su presupuesto para estos fines. A pesar de las históricas limitaciones presupuestarias que han afectado a los Comedores Económicos del Estado Dominicano y la sustancial incidencia de los aspectos políticos, esta entidad ha logrado establecer una

estructura organizativa.

Mediante el Decreto 1082-04, que crea e integra los Gabinetes de Política Institucional, Política Económica, Política Social, Política Medioambiental y Desarrollo Físico, los Comedores Económicos del Estado Dominicano, como institución, quedan adscritos directamente al Gabinete de Política Social.

A través del Decreto 1554-04, de fecha 13 de diciembre del año 2004, se establece el Programa de Protección Social, del cual formamos parte por medio del Programa Comer es Primero.

En el año 2009, se crea el Programa de Alimentación Móvil (PAM), con la adquisición de las primeras cocinas móviles, el cual tuvo un gran impacto social.

Lineamientos generales

La Constitución de la República Dominicana reconoce de forma explícita el derecho a la alimentación y a la salud, al señalar en su artículo 61 que el Estado debe velar por la salud de todas las personas, el acceso al agua potable y el “mejoramiento a la alimentación”. Todo esto se complementa con el artículo 54 sobre seguridad alimentaria, el cual responsabiliza al Estado como proveedor de los medios necesarios para la producción de alimentos y materias primas de origen agropecuario, para aumentar la productividad y garantizar la seguridad alimentaria.

Por otra parte, y de forma implícita, la Constitución de República Dominicana reconoce el derecho a la alimentación, a través de la integridad física de las personas, la digni-

dad humana, el derecho a la vida, y al declarar del más alto interés nacional la protección de los menores de edad, garantizando su desarrollo armónico e integral.

La Estrategia Nacional de Desarrollo, en su segundo eje, establece “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”.

En el objetivo específico No.2.3.2, se ha verificado la coherencia de la Misión de los Comedores Económicos con las prioridades de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END), en lo relativo a la construcción y desarrollo del capital humano de los grupos más vulnerables de la población nacional.

Matriz de fuerzas impulsoras y restrictivas de los CEED

Las fuerzas impulsoras y restrictivas externas suponen el conjunto de factores políticos, sociales, económicos, culturales y ecológicos que se producen en el medio ambiente de una institución, los cuales representan riesgos y oportunidades que le demandan esfuerzos de adaptación a las nuevas circunstancias.

Las fuerzas impulsoras y restrictivas internas buscan la identificación de la capacidad de respuestas de la organización, a partir de las percepciones de los actuales líderes.

Las fuerzas impulsoras internas son activos de la organización que se destacan favorablemente. Es necesario realizar un inventario de tales activos como nivel de desarrollo

tecnológico, desarrollo de los recursos humanos, habilidades, posición e imagen institucional, calidad de los servicios, historial de éxitos, recursos, posición financiera, ambiente de trabajo positivo, etc.

Estos activos son fuerzas impulsoras vitales para el logro de la misión y visión institucionales. Las restrictivas internas son condiciones internas que actúan como débitos y afectan el desempeño de la organización. Esta herramienta se enfoca en la identificación de estas fuerzas y en relacionarlas con el cambio potencial.

Análisis de campo de fuerzas

El Análisis de Campo de Fuerza es una herramienta que se utiliza para facilitar y apoyar la gestión del cambio institucional, permite ver la transformación como fuerzas diferentes que compiten entre sí.

Las siguientes, son fuerzas que impulsan la misión institucional y el logro de las metas propuestas:

El compromiso de la alta dirección

La rendición de cuentas efectiva

La articulación con los órganos rectores

La valoración institucional

Identificamos las fuerzas que restringen o dificultan el logro de la misión y de los objetivos propuestos, o pueden poner en riesgo dicho logro. A continuación, citamos las que han sido reconocidas:

La capacitación del personal

Marco legal limitado

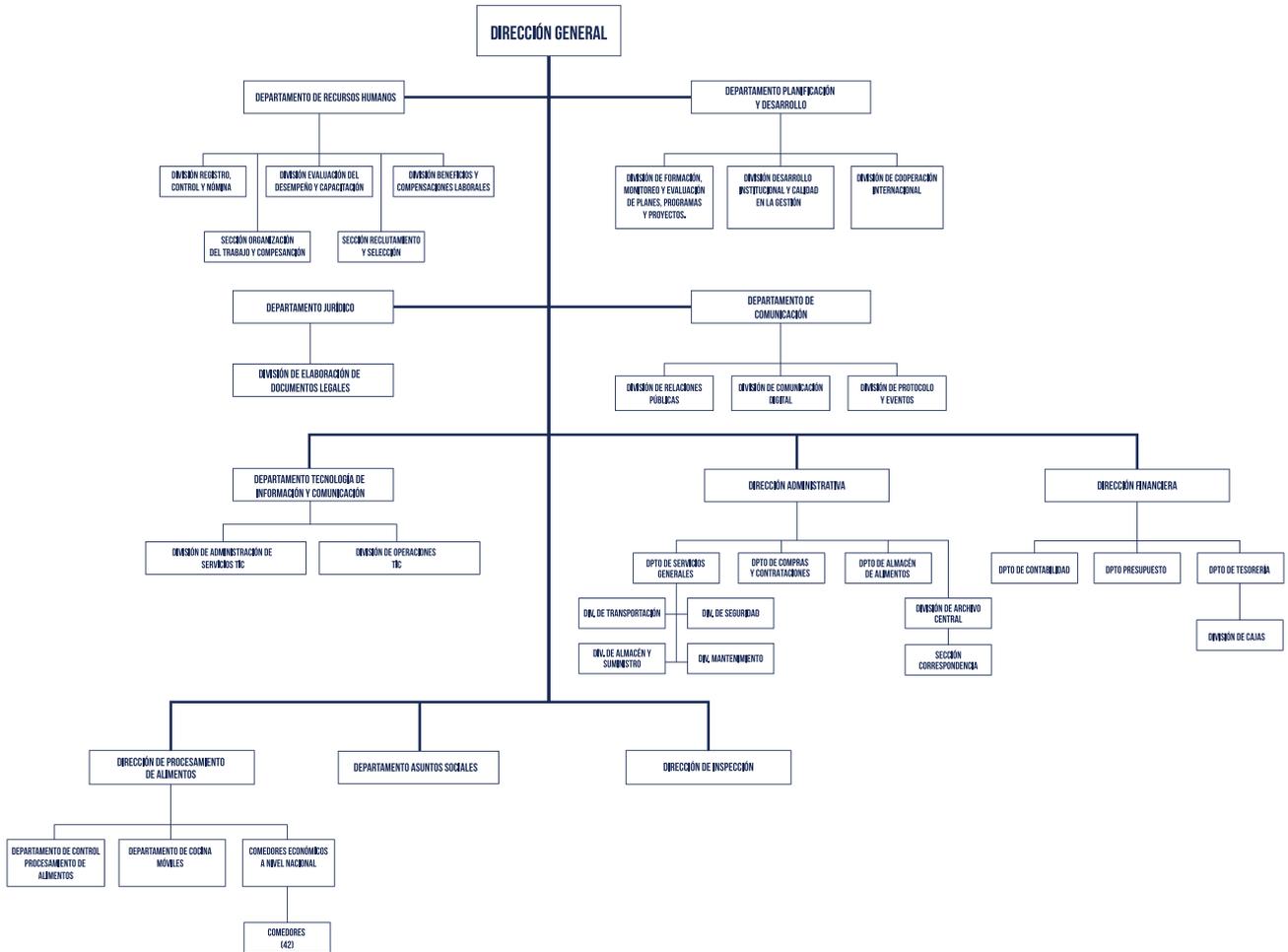
Recursos insuficientes

Normativas pendientes

Clima organizacional

Resistencia al cambio

Reconocimiento público limitado

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

MATRIZ DE DEFINICIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS Y RESTRICTIVAS, EXTERNAS E INTERNAS DE LOS CEED

MATRIZ DE FUERZAS IMPULSORAS Y RESTRICTIVAS EXTERNAS					PRIORIDAD		
Variables	Indicadores	Repercusiones en los CEED		Postura estratégica de respuestas (¿Qué deberíamos hacer?)	A	B	C
		Fuerzas impulsoras externas	Fuerzas Restrictivas externas				
Políticas:							
Política de seguridad alimentaria. Ojo ODS	Nivel de implementación de programas y proyectos.	Política gubernamental periodo 2021-2024.		Garantizar que todas las personas tengan acceso, físico, social y económico permanentemente al suministro de alimentos seguros, nutritivos y en cantidad suficiente.	X		
Políticas de empleo para las mujeres.	Cantidad de mipymes mujeres en los diferentes procesos de compras y contrataciones	Política gubernamental periodo 2021-2024.		Apoyar programas específicos a las mipymes dirigidas por mujeres.	X		
Económicas:							
Asignación presupuestaria	Monto presupuestario asignado		La asignación presupuestaria es baja y dificulta la ejecución de los planes y programación de la institución.	Gestionar la asignación presupuestaria acorde a las necesidades de la institución plasmada en el Plan Anual de Compras	X		
Cooperación internacional	Cantidad de cooperación internacional recibida	Existen organismos de cooperación que apoyan proyectos de fortalecimiento institucional y de inversión pública	Los CEED está creando el área de cooperación internacional.	Fortalecer la unidad de proyecto y cooperación.	X		



Medioambientales:						
Implementar la política nacional de producción y consumo sostenible	Porcentaje de avance	Políticas de manejos sostenible del medio ambiente		Ejecutar una política integral de manejo de residuos sólidos que establezca responsabilidad en función del rol de la entidad en la generación, manejo e impacto de los residuos. ojo	X	
Tecnológicas:						
Sistematizar la institución	Nivel de riesgo	Política gubernamental periodo 2021-2024.		Adquirir equipos tecnológicos para mejorar la institución.	X	
Ciberseguridad	Nivel de riesgo	Existen tecnología que favorecen el respaldo y seguridad de la información.	Los CEED no ha adquirido un paquete tecnológico para respaldo y seguridad de la información.	Adquirir un paquete tecnológico para respaldo y seguridad de la información.	X	
Socio-culturales:						
Institucionalidad	Fortaleza institucional		El nivel de fortaleza es medio, las debilidades institucionales limitan las mejoras en la calidad del servicio	Fortalecer los procesos y procedimientos institucionales.	X	

MATRIZ DE DEFINICIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS Y RESTRICTIVAS, EXTERNAS E INTERNAS

Matriz de fuerzas impulsoras y restrictivas internas							
Variables	Indicadores	Repercusiones en los CEED		Postura Estratégica de respuestas (¿Qué deberíamos hacer?)	PRIORIDAD		
		Fuerzas impulsoras internas	Fuerzas restrictivas internas		A	B	
Calidad del servicio:							
Tiempo de entrega del servicio	Tiempo de respuesta en la entrega del servicio	El tiempo de entrega del servicio es bueno.		Implementar incentivos al personal y logística adecuada	X		
Área de servicio	Metros cúbicos de construcción	Buen espacio en la estructura	Existe un porcentaje de estructuras en mal estado.	Reparación y remodelación de las estructuras en mal estado.	X		
Evaluación del servicio en los comedores.	Nivel de avance de las encuestas de satisfacción		Las encuestas de satisfacción deben ser realizadas a un muestreo más amplio, para obtener mejores resultados	Hacer la evaluación del servicio directa al ciudadano	X		
Atención e inclusión a personas con discapacidad	Nivel de facilidad	Yesenia15*	Los espacios y señalización en su mayoría resultan insuficientes para la atención a casos especiales	Mejorar la atención a personas con discapacidad en todas nuestras instalaciones.	X		
Planes y políticas:							
Monitoreo	Porcentaje de acciones con seguimiento y evaluación	Evaluaciones continuas de las	No existe un sistema de monitoreo y evaluación	Diseñar e implementar un sistema de monitoreo y evaluación de los planes	X		
POA	Porcentaje de ejecución.		En la actualidad, muchas de las acciones del POA no se están ejecutando.	Incluir acciones y procesos de seguimiento.	X		

Desarrollo organizacional						
Organigrama	Porcentaje de actualización	El organigrama está revisado y actualizado y aprobado por el órgano rector		Sociabilizarlo y actualizarlo	X	
Manual de procedimientos	Porcentaje de actualización y aplicación		Manuales de procedimientos incompletos.	Actualizar los manuales y sociabilizarlos en todas las áreas	X	
Manual de cargos	Porcentaje de actualización		En la actualidad, los perfiles de los cargos están desactualizados	Actualizar los perfiles de cargos. Elaborar los manuales de las nuevas áreas en virtud de la reciente estructura organizacional	X	
Manual de organización y funciones	Porcentaje de actualización		Manuales de funciones pendientes de actualización	Actualizar las funciones de las nuevas áreas aprobadas en la nueva estructura organizacional	X	
Identificación del personal con la institución	Grado de identificación		Poca identificación con la institución	Iniciar un proceso de identificación con el marco estratégico de la institución en todos los niveles jerárquicos de la organización.	X	
Calidad de la gestión	Nivel de cumplimiento		No se cuenta con las herramientas para la medición del nivel de cumplimiento de calidad en la gestión	Fomentar y motivar la calidad en la gestión a todo el personal y darle seguimiento constate.	X	
Clima laboral	Porcentaje de satisfacción	El personal se encuentra motivado		Seguir el proceso de motivación del personal	X	
Procesos	Monitoreo		En la actualidad no contamos con una matriz para el monitoreo.	Elaboración de matriz para monitorear los procesos	X	
Gestión Humana						
Reclutamiento y selección				Seguir aplicando políticas de selección acorde a las normas	X	

				y políticas establecidas			
Capacitación	Porcentaje de personal capacitado acorde a las necesidades	Se cuenta con la voluntad para que el personal mejore su desempeño mediante la capacitación y el desarrollo		Fortalecer los mecanismos de diagnósticos de necesidades	X		
Evaluación del desempeño	Porcentaje del personal evaluado.	Todo el personal recibe anualmente una evaluación en todos los niveles. Los contratados como los nombrados fijos		Seguir evaluando y mejorando los formularios de evaluación	X		
Registro y control	Porcentaje de automatización del proceso de registro del personal		No contamos con la plataforma tecnológica para enlazar la asistencia de los empleados con el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)	Enlazar SAPS. Crear la plataforma necesaria para automatizar el proceso	X		
Compensación	Nivel de satisfacción		Insatisfacción con el nivel salarial	En espera de aprobación de aumento salarial	X		
Higiene laboral	Nivel de implementación		No existe subsistema	Creación del subsistema	X		
Salud ocupacional	Nivel de implementación		No contamos con unidad médica	Necesidad de presupuesto para su implementación	X		
Relaciones laborales	Nivel de cumplimiento	Nos regimos por la Ley 41-08 de Función Pública		Seguir aplicando la ley	X		
Imagen institucional							
Portal de los Comedores Económicos, Nivel externo	Nivel de evaluaciones mensuales de la DIGEIG	Se cumple mediante políticas y normativas, basadas en el Gobierno Digital y en las Metas Presidenciales	Informaciones en portales no oficiales, los cuales emiten criterios personales	Mantener la actualización constante de nuestro portal y/o página web	X		
Portal de los Comedores Económicos, Nivel interno	Nivel de evaluaciones mensuales de la OPTIC	Se cumple por mayor cobertura de las exigencias de los usuarios		Seguimiento permanente a los requerimientos solicitados	X		
Sistema de Atención Ciudadana, quejas,	Nivel de evaluaciones mensuales de la DIGEIG y la	Se da respuesta a los usuarios en base a sus reclamaciones y quejas remitidas		Seguir monitoreando y dando respuestas a los usuarios	X		

sugerencias y reclamaciones *311	máxima autoridad de los CEED							
Infraestructura física y tecnológica								
Estructura física	Disponibilidad de espacio físico		No tenemos disponibilidad presupuestaria para la adquisición de una nueva estructura	Solicitar al Ministerio de la Presidencia la asignación presupuestaria para la remodelación o construcción de un edificio administrativo	X			
	Satisfacción usuarios/empleados		La falta de disponibilidad de espacio afecta la imagen de la institución, motivación del empleado, eficiencia en el servicio	Modernización y adecuación de los espacios físicos	X			
Seguridad del entorno	Nivel de riesgo		Niveles de riesgos altos en virtud del diseño de la estructura física	Modernización y adecuación de los espacios físicos.	X			
Control del entorno a los espacios de trabajo de los empleados	Nivel de vulnerabilidad del personal		El personal no cuenta con todas las medidas de seguridad	Inversión en equipos de seguridad	X			
Sostenibilidad financiera								
Compras	Cumplimiento de los procesos de compras	Se está cumpliendo con la Ley 340-06 de Compras y Contrataciones de bienes y servicios		Cumplimiento cabalmente de la ley		X		

Marco estratégico institucional de los CEED

- Misión

Distribuir alimentos cocidos y crudos, con los más altos estándares de calidad a precios asequibles y/o donados a la población.

- Visión

Ser la más efectiva institución de la República Dominicana en desarrollar programas de alimentación y nutrición en beneficio de la población, promoviendo que los mismos se apliquen de forma digna, equitativa y transparente.

- Valores

Transparencia

equidad

respeto

trabajo en equipo

eficiencia



Ejes estratégicos de los CEED:

EJE No.1: Fortalecimiento Institucional

OBJETIVOS

- 1.1. Implementación de un sistema de gestión administrativo eficiente y transparente para el mejoramiento continuo en la gestión institucional.
- 1.2. Readecuación del marco legal de los CEED.
- 1.3. Plan de mejora de la calidad y estandarización de los recursos.
- 1.4. Elaboración de los manuales de funciones y cargos de la institución.
- 1.5. Elaboración de los manuales de procesos y procedimientos de la institución.
- 1.6. Formulación, elaboración y seguimiento del plan de mitigación de riesgos.
- 1.7. Generación de la 3ra versión de la Carta Compromiso al Ciudadano.
- 1.8. Actualización de la escala salarial institucional.
- 1.9. Adecuación de los espacios físicos para el personal de los CEED.
- 1.10. Instalación de un sistema tecnológico para la automatización del sistema de información de la institución a nivel nacional.
- 1.11. Elaboración del plan de emergencias y seguridad institucional.
- 1.12. Elaboración de un plan de aumento de la cobertura de los programas institucionales.
- 1.13. Elaboración de un plan de fortalecimiento de las

EJE No.1: Fortalecimiento Institucional

OBJETIVOS

- 1.14. Desarrollo de campañas de comunicación y movilización social sobre la importancia de la seguridad alimentaria a los fines de ampliar el acceso.
- 1.15. Realizar convocatorias a concursos públicos para ingresar al Sistema de Carrera Administrativa.
- 1.16. Establecer programas, políticas y procedimientos que establezcan las pautas a seguir en los distintos procesos de recursos humanos.
- 1.17. Fortalecer la cultura organizacional, donde se fomente el trabajo, la colaboración, el enfoque a la calidad, al servicio y la mejora continua.
- 1.18. Formulación e implantación de un plan nutricional.
- 1.19. **Certificación NORDOM 581 Y NORDOM 646 del INDOCAL.**
- 1.20. Fomentar la igualdad de género, el balance vida trabajo y el reconocimiento de empleados.
- 1.21. Elaboración de código de vestimenta e implantación de uniformes para las áreas operativas de la institución.
- 1.22. Estrategia de posicionamiento institucional.



Eje estratégico 2:

SERVICIOS ALIMENTARIOS A USUARIOS

- 2.1 Plan de expansión de los servicios de los Comedores productores a nivel nacional.
- 2.2 Programa de alimentos para los privados de libertad del Sistema Penitenciario Nacional.
- 2.3 Proyecto de instalación de comedores en comunidades fronterizas.
- 2.4 Cambio de línea de producción de alimentos.
- 2.5 Construcción de nuevos comedores a nivel nacional.
- 2.6 Remodelación y remozamiento de los comedores para su relanzamiento a nivel nacional.
- 2.7 Aumentar la cobertura de las cocinas móviles.
- 2.8 Realizar estudio para medir el impacto de los Comedores Económicos.

Eje estratégico 3:

EDUCACIÓN ALIMENTARIA

OBJETIVOS

3.1. Programa de educación nutricional y alimentaria.

Eje estratégico 4:

MEDIO AMBIENTE

OBJETIVOS

- 4.1 Implementación del plan de puntos limpios en todos los comedores a nivel nacional.
- 4.2 Diseñar e implementar programa de reducción del impacto de los desechos sólidos y protección del medio ambiente.
- 4.3 Diseñar e implementar campaña de comunicación sobre producción alimentaria y protección medioambiental.

MATRIZ DE ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO SUPERIOR					
LEY DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE DESARROLLO					
VISIÓN END AL 2030	EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	MARCO ESTRATÉGICO DE CEED
<p>“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”.</p>	<p>2- Una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades</p>	<p>2. Igualdad de derechos y oportunidades</p>	<p>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</p>	<p>2.3.3.2 Consolidado el sistema de transferencias condicionadas, priorizando los hogares con jefatura femenina de pobreza extrema, para que asegure el cumplimiento de las corresponsabilidades en materia de salud, educación, capacitación laboral, nutrición y establezca una clara definición de los mecanismos de entrada y salida</p>	<p>Misión:</p> <p>Distribuir alimentos cocidos y crudos, con los más altos estándares de calidad a precios asequibles y/o donados a la población.</p> <p>Visión:</p> <p>Ser la más efectiva institución de la República Dominicana, en desarrollar programas de alimentación y nutrición en beneficio de la población, promoviendo que los mismos se apliquen de forma digna, equitativa y transparente</p>

COMEDORES ECONÓMICOS
TABLA DE RESULTADOS, INDICADORES Y METAS
(2021-2024)

Eje Estratégico 1: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL														
Objetivo estratégico: Garantizar la calidad y efectividad en la gestión institucional de los CEED, mediante un conjunto de estrategias de desarrollo organizacional y de innovación														
1	2	3	4	5	6	7	8	9				10	11	12
								Objetivo específico	Resultados Efecto	Indicador(s)	Línea base			
1.1. Readequación del marco legal de los CEED	Readequado el marco legal, debe garantizar que las medidas de protección social estén protegidas y que reciban un compromiso duradero de las autoridades estatales	Propuesta elaborada	0%	100%	Propuesta elaborada, Informe	Departamento Jurídico.	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%			Falta de interés gubernamental
1.2. Implementación de un sistema de gestión administrativo eficiente y transparente para el mejoramiento en la gestión institucional	Fortalecidos los mecanismos de planeación y control de gestión de los CEED	Porcentaje de avance	100%	100%	Informes	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Departamento de Planificación y Desarrollo	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%			Resistencia al cambio en los procesos
1.3. Plan de Mejora de la calidad y estandarización de los recursos	Estandarizada la gestión de los CEED	Porcentaje de avance	100%	100%	Proyectos, informes de seguimiento, monitoreo y evaluación	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Departamento de Planificación y Desarrollo	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Producción, de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%			
1.4. Elaboración de los manuales de procedimiento	Mejoras en el desempeño institucional	Cantidad de manuales	60%	40%	Manuales elaborados y aprobados	Departamento de Planificación y Desarrollo, División de Desarrollo Institucional y Gestión de la Calidad	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Departamento de Planificación y Desarrollo	20%	20%					Falta de interés en la involucrados.
1.5. Elaboración de los manuales de cargos y funciones	Mejorado el desempeño del personal en el ejercicio de sus funciones	Cantidad de manuales elaborados	Manual de cargo 75% Año 2019, Manual de Funciones 50% año 2017 — 50%	75%	Manuales elaborados	Departamento de Recursos Humanos	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	50%					
1.6. Formulación, elaboración y seguimiento del plan de mitigación de riesgos	Mitiga los riesgos en los procesos en que podemos incurrir riesgos	Porcentaje de avance	40%	60%	Plan elaborado Matrices completas, evidencias que respaldan la mitigación de los riesgos encontrados	Comisión de Riesgo	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Departamento de Riesgos Humanos Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de Servicios Generales	15%	25%	20%				Falta de Recursos financieros para la implementación de los planes
1.7. Generación de la 3ra Versión de la Carta Compromiso al Ciudadano	Compromisos de calidad en los servicios prestado por la institución	Porcentaje de avance	100%	100%	Carta Generada, publicada y socializada, Carta aprobada	Departamento de Planificación y Desarrollo, División de Desarrollo Institucional y Gestión de la Calidad	Departamento de Planificación y Desarrollo, División de Desarrollo Institucional y Gestión de la Calidad	50%	25%	25%				
1.8. Actualización de la escala salarial institucional	Satisfecho el personal con los requerimientos para el desempeño de sus funciones	Nivel de escala	100%	100%	Escala actualizada	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Departamento de Recursos Humanos	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos							

1.9. Adecuación de los espacios físicos para el personal administrativo de la sede de los CEED	Satisfecho el personal con los requerimientos para el desempeño de sus funciones	Nivel de adecuación	100%	100%	Espacios adecuados	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Departamento de Recursos Humanos, Depto. de Servicios Generales	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Departamento de Servicios Generales	25%	25%	25%	25%								Falta de disponibilidad presupuestaria
1.10. Instalación de un sistema tecnológico para la automatización del sistema de información institucional a nivel nacional	Automatizado el sistema de información de la institución, eficientizado el manejo de los recursos financieros.	Nivel de adecuación	0%	100%	Levantamiento de necesidades y elaboración de proyectos. Instalación de sistema. Informes	Departamento de Tecnología e Información y Comunicación	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%								Disponibilidad presupuestaria
1.11. Elaboración del plan de emergencias y seguridad institucional	Salvaguardada la institución con todos sus recursos	Porcentaje de avance	30%	70%	Plan elaborado y socializado	Comisión de Emergencia y Seguridad	Dirección Administrativa y Financiera, Departamento de Planificación y Desarrollo	40%	30%										Falta de interés
1.12. Elaboración de planes para aumento de la cobertura de los programas		Porcentaje de avance	20%	100%	Plan elaborado y socializado	Departamento de Asuntos Sociales	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de Servicios Generales	25%	25%	25%	25%								
1.12. elaboración de un plan de Fortalecimiento de las competencias técnico profesional y liderazgo	Mejorado el desempeño del personal en el ejercicio de sus funciones	Porcentaje de avance	20%	100%	Plan elaborado y socializado	Departamento de Recursos Humanos	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%								
1.13. Desarrollo de campaña de comunicación y movilización social sobre la importancia de la seguridad alimentaria a los fines de ampliar el acceso	Implantado un sistema de comunicación de educación alimentaria nutricional, para promover patrones saludables de alimentación	Porcentaje de avance	20%	100%	Plan elaborado y socializado	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Planificación y Desarrollo.	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de Servicios Generales	25%	25%	25%	25%								
1.14. Realizar campaña de comunicación social y estratégica	Implantado un sistema de comunicación de educación alimentaria nutricional, para promover patrones saludables de alimentación	Porcentaje de avance	20%	100%	Plan elaborado y socializado	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Planificación y Desarrollo	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de Comunicación	25%	25%	25%	25%								



1.15 Realizar convocatorias a concursos públicos para ingresar al Sistema de Carrera Administrativa	Implementado el Sistema de Carrera Administrativa a través de concursos públicos, Garantizando la profesionalización de la Función Pública	Porcentaje de avance	100%	100%	Concursos realizados	Departamento de Recursos Humanos	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%							
1.16. Establecer programas, políticas y procedimientos que establezcan las pautas a seguir en los procesos de recursos humanos		Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Departamento de Recursos Humanos	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos	25%	25%	25%	25%							Disponibilidad presupuestaria
1.17. Fortalecer la cultura organizacional, donde se fomente el trabajo, la colaboración, el enfoque a la calidad, al servicio y la mejora continua		Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Departamento de Recursos Humanos	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos	25%	25%	25%	25%							
1.18. Formulación e implementación de un plan de nutrición		porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección de Producción de Alimentos	Dirección de Producción de Alimentos	25%	25%	25%	25%							
1.19 Certificación Covid FREE		Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección de Producción de Alimentos	Dirección de Producción de Alimentos	25%	25%	25%	25%							
1.20 Certificación HACCP del INDOCAL y certificaciones NORDOM 581, NORDOM 646		Cantidad de certificaciones		100%		Dirección General, Dirección de Producción de Alimentos	Dirección de Producción de Alimentos	25%	25%	25%	25%							
1.21. Fomentar la igualdad de géneros, el balance de vida, trabajo y el reconocimiento de empleados		Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección de Recursos Humanos	Dirección de Recursos Humanos	25%	25%	25%	25%							
1.22. Elaboración de planes de contingencia para situaciones similares a las del Covid-19		Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Recursos Humanos, Departamento de Planificación y Desarrollo	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%							



1.23. Estrategia de posicionamiento institucional	Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de Comunicación	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de Comunicación	25%	25%	25%	25%				
1.24. Fomentar y aplicar un código de vestimenta e implementación de uniformes para las áreas operativas de la institución	Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos	Dirección de Recursos Humanos	25%	25%	25%	25%				
Eje Estratégico 2: SERVICIOS ALIMENTARIOS A USUARIOS														
Objetivo estratégico: Fortalecer nuestro sistema de alimentación, seguro y eficiente para poder seguir brindando protección social a los más necesitados														
1	2	3	4	5	6	7	8				10	11	12	
Objetivo específico	Resultados Efecto	Indicador(s)	Línea base	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados					Requerim ientos Financie ros	Requerimiento s no Financie ros	Supuestos
								2021	2022	2023	2024			
2.1. Plan de expansión de los ser servicios de los Comedores productores a nivel nacional	Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos	Dirección de Recursos Humanos	25%	25%	25%	25%				
2.2. Programa de alimentos para los privados de libertad del Sistema Penitenciario Nacional	Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos	Dirección de Recursos Humanos	25%	25%	25%	25%				
2.3. Cambio de línea de producción de alimentos	Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Producción de Alimentos	Dirección de Producción de Alimentos, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos	25%	25%	25%	25%				
2.4. Construcción de nuevos comedores en comunidades fronterizas	Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de Servicios	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%				



2.5. Construcción de nuevos comedores a nivel nacional	Porcentaje de avance	100%	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de Servicios Generales	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%						
2.5. Construcción de nuevos comedores a nivel nacional	Porcentaje de avance	100%	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de Servicios Generales	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%						
2.6. Aumentar la cobertura de las cocinas móviles	Porcentaje de avance	100%	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de Servicios Generales	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%						
2.7. Realizar estudios para medir el impacto de los comedores económicos	Porcentaje de avance	100%	Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de Servicios Generales	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%						
Eje estratégico 3: EDUCACION ALIMENTARIA														
Objetivo estratégico: Implantar un sistema de comunicación de educación alimentaria nutricional, para promover patrones saludables de alimentación														
1	2	3	4	5	6	7	8					10	11	12
Objetivo específico	Resultados Efecto	Indicador(s)	Línea base	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados					Requerim ientos Financier os	Requerimiento y no Financieros	Supuestos
3.1. Programa de educación nutricional y alimentaria	Desarrollar una campaña educativa sobre nutrición para mejorar la situación alimentaria y nutricional de la población usuaria	Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo	2021	2022	2023	2024			
								25%	25%	25%	25%			



3.1. Programa de educación nutricional y alimentaria		Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo	Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%				
	Desarrollar una campaña educativa sobre nutrición para mejorar la situación alimentaria y nutricional de la población usuaria														
Eje Estratégico 4: MEDIO AMBIENTE															
Objetivo estratégico: Implantar un sistema de comunicación de educación alimentaria nutricional, para promover patrones saludables de alimentación															
1	2	3	4	5	6	7	8					10	11	12	
Objetivo específico	Resultados Efecto	Indicador(s)	Línea base	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados					Requerimientos Financieros	Requerimientos no Financieros	Supuestos	
								2021	2022	2023	2024				
4.1 Implementación del plan de puntos limpios en todos los comedores a nivel nacional	Desarrollar e implementar un módulo de producción limpia	Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de servicios Generales	Departamento de servicios Generales, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%				
4.2. Diseñar e implementar programa de reducción del impacto de los desechos y protección del medio ambiente	Desarrollar e implementar un módulo de producción limpia	Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de servicios Generales	Departamento de servicios Generales, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%				
4.2. Diseñar e implementar campaña de comunicación sobre producción alimentaria y protección medio ambiental	Desarrollar e implementar un módulo de producción limpia	Porcentaje de avance		100%		Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Producción de Alimentos, Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de servicios Generales	Departamento de servicios Generales, Departamento de Planificación y Desarrollo	25%	25%	25%	25%				

ANEXOS









