

SEGUNDO INFORME PLAN DE MEJORA CAF

Este manual contiene todo lo relacional con la seguridad de los recursos tecnológicos de la institución.

CRTERO N°. 4, Sub-criterio 4.2.7, c) ELABORACION DEL MANUAL DE POLITICA DE SEGURIDAD INFORMATICA

A nivel nacional se realizo el levantamiento del personal y de redacto el análisis realizado.

CRTERO N°. 3, Sub-criterio 3.1.6, ANALISIS Y REDACCION DEL LEVANTAMIENTO DEL PERSONAL DE DIGEGA

En esta guía se explica el método para el monitoreo, evaluación y medición de las metas institucionales.

CRTERO N°. 2, Sub-criterio 2.3.4, ELABORACION DEL METODO PARA MOTORIZAR, MEDIR Y EVALUAR LAS METAS DE LA INSTITUCION.

Al realizar el diagnóstico tenemos la oportunidad de mejorar la fortaleza, así como mitigar y trabajar las debilidades de la institución. Esta creado el grupo de trabajo en el Depto. de Planificación y Desarrollo, el cual monitorea y se comunica con las diferentes áreas, sobre el cumplimiento de los objetivos y planes de la institución.

CRTERO N°. 2, Sub-criterio 2.1.5, REALIZAR UN DIAGNOSTICO FODA Y DETERMINAR PERIODIDAD.

Fue creado un programa donde se pudeen observar los diferentes conflictos que pudieren surgir en la institución, así como las formas de cómo mitigar los mismos, para lo cual se diseña el Mapa de Conflictos.

CRTERO N°.1, Sub-criterio 1.1.6, CREAR PROGRAMA PARA IDENTIFICAR LOS CONFLICTOS.

En este segundo informe presentamos los avances del cumplimiento del Plan de Mejora de esta institución, acordado entre el Ministerio de Administración Pública (MAP) y la Dirección General General de Gendarmería (DIGEGA).

Programa para Identificar y Prevenir los Conflictos



El equipo directivo es responsable de la supervisión y debe reaccionar ante la participación de cuestiones que supongan un **riesgo de conflicto**. No puede actuar únicamente respondiendo a estos cuando ya son inevitables.

Todo esto no es impedimento para que además cuentan con información que no corresponde directamente a su puesto de trabajo. En definitiva, debemos tratarlos como miembros de un equipo que va más allá de su mesa y poner en valor las cosas que se hacen bien al tiempo que se trata de mejorar lo que no.

La comunicación interna debe lograr que los empleados cuenten con la información más relevante para el desempeño de sus funciones en plazo y forma. Esto no significa mantenerles desinformados de los aspectos negativos, sino que deben contar con elementos de juicio realistas.

Establecer un Sistema Comunicación Interna Anti-Conflictos:

Los conflictos aparte de afectar la salud mental y física del trabajador pueden desencadenar absentismo, disminución de la calidad del trabajo, falta de implicación del trabajador afectando negativamente a la productividad de la organización.

Dentro de una organización hay un aspecto importante a contemplar: las relaciones entre los distintos individuos que la forman. Si dentro de estas relaciones, el funcionamiento no es adecuado puede generar un mal clima laboral, insatisfacción, estrés, falta de motivación, falta de comunicación, etc. que puede llevar a conflictos laborales.

Los conflictos laborales forman parte de la realidad de una organización, si bien se pueden manifestar con más o menos asiduidad. Ante esta realidad podemos actuar de forma preventiva, por lo que si en su momento ya hablamos sobre cómo resolver estos problemas, también es importante fijarnos en cómo evitar o minimizar los conflictos.

Definición de Conflictos Laborales: es un proceso de incompatibilidad entre personas, grupos o estructuras sociales, mediante el cual se afirman o permean (diferencia entre conflicto real y falso conflicto) intereses, valores y/o aspiraciones contrarias.

- ▷ Crear una comisión que examine los hechos que se han denunciado.
- ▷ Esta comisión debe estar formada por un representante de los trabajadores(asociación de empleados) u otra persona designada por el

Como Abordar o Conducir Los Conflictos Laborales:

- Aparcarmos la pasión aunque toquemos la emoción. La probabilidad de equivocarnos aumenta de forma notable.
- Los momentos más relevantes requieren analizar la comunicación de forma más intensa: encargado de la comunicación, momento, lugar y forma
- Comunicar en privado los asuntos individuales
- Un empleado nunca debiera enterarse de asuntos que le atañen por alimenterlos.
- En ocasiones es necesario desmentir los rumores. No hacerlo puede alimenterlos.
- En ocasiones es necesario desmentir los rumores. No hacerlo puede alimenterlos.
- Un empleado nunca debiera enterarse de asuntos que le atañen por alimenterlos.
- Los momentos más relevantes requieren analizar la comunicación de forma
- Comunicar en privado los asuntos individuales
- Aparcarmos la pasión aunque toquemos la emoción. La probabilidad de equivocarnos aumenta de forma notable.

Debenmos tener en cuenta lo siguiente:

- ▷ Dentro de esta normalidad surgen momentos críticos en los que la comunicación es fluente de conflictos, ya sea por su mala gestión o por su ineptitud. Esto es así porque la comunicación es la principal herramienta que tiene una organización para articularse.

- ▷ La organización necesita de buenas líderes, de personas que sepan comunicar, que posean empatía y que sean conscientes de la importancia de su cargo y de las repercusiones de las acciones propias y resistentes. Si se va a implementar un cambio ¿no se puede hacer nada hasta que los problemas actuales. Si se va a implementar un cambio ¿no es natural prepararse para las consecuencias? Sugiero?

- involucrados.
- Descripción clara de funciones laborales de cada uno de los grupos
 - Promover el diálogo entre ambos grupos para poner fin al problema. Alguna de estas propuestas podrían ser:
 - implicados es como modificar determinadas actuaciones y conductas mediador acordado por la comisión y que dialogue, sugerir y forme a los conflictos, el objetivo es intentar resolver la situación a través de una mediación con los distintos grupos afectados para resolución del conflicto. Esta fase sería una fase informal dinámica de resolución de conflicto. En el caso que se decida recoger la situación pasarámos a trámites de análisis que puede tener los resultados:
- ▷ Siempre se le debe comunicar la conclusión de la investigación a los afectados.
- ▷ En el caso que se decida recoger la situación pasarámos a trámites de análisis que puede tener los resultados:
- Iniciar un procedimiento para recoger la situación de conflicto.
 - No iniciar ninguna actuación, porque no se detecte que exista el conflicto.
- ▷ La comisión habla con las distintas partes implicadas (grupos encomendadas).
- afectado, un empleado designado por la Máxima Autoridad Ejecutiva y un profesional especializado en conflictos laborales. Todos deben ser imparcial, neutrales y tener formación para llevar las trámites un profesional especializado en conflictos laborales. Todas deben ser encomendadas.

Las distintas formas en que nos enfrentamos a un conflicto no garantizan que haya una solución para cada tipo, pero todo conflicto se acerca de uno mismo y de los demás.

Puede llegar a transformar en una **oportunidad** para aprender más importante es cómo行动amos el conflicto para que la percepción del mismo sea positiva o negativa.

Como Identificar un Conflicto:

- Estilos de dirección y modelos de comunicación
- Sobrecarga o mala distribución de tareas
- Revisión competencias y objetivos laborales de cada grupo
- Reorganización de trabajos y de los grupos

medidas sancionadoras. A continuación presentamos algunas ejemplos:

Si en la fase anterior no se consigue solicitar el problema habrá que tomar medidas de organización concretas con el fin de solicitar la situación y evitar su repetición. Estas medidas pueden incluir o no delegación en los responsables de las áreas, técnicas de liderazgo.

- Rotación de puestos de trabajo si se considera necesario.
- Modelo de dirección de la empresa menos autoritario y con más assertividad, empatía.

conseguir un acercamiento por ejemplo intercambio de roles.

- Realizar actividades conjuntas entre los grupos afectados, para

- ▷ Cuando un conflicto se aborda mal o se ignora, las reacciones que suelen separar son: ansiedad, soledad, impotencia, confusión, negación, separación, resentimiento, pérdida de producción, etc.
- ▷ Si en embargo cuando confrontamos el conflicto podemos descubrir que las reacciones que aparecen son bien distintas: sensación de alivio, camaradería, cambio y crecimiento.
- ▷ Dependiendo de lo que hagamos con el conflicto puede ser una situación positiva o negativa, constructiva o destructiva. Lo que si está claro es que el conflicto muy pocas veces permanece estático, porque puede cambiar en cualquier momento.
- ▷ Lo primero que debemos tener en cuenta es que los desacuerdos y diferencias entre personas son parte de la vida personal y profesional y es un error evadir o negar este tipo de situaciones. Una manera de hacer frente a esta realidad consiste en ser capaces de anticiparnos al conflicto en potencia para poder encararlo de una forma positiva.
- ▷ La resolución de un conflicto tiene mucho que ver con el hecho de darmos cuenta de cuándo se aproxima.
- ▷ Crisísis: Las situaciones y discusiones acaloradas, donde las partes se insultan y dejan de controlar sus emociones, son un indicio claro de conflicto.
- ▷ Tensión: Hay que darle cuenta de que la tensión, en muchas ocasiones, distorsiona la percepción que se tiene de la otra parte en conflicto y de todo lo que hace. Las tensiones hacen que la relación entre las partes sea llena de actitudes negativas y opiniones preconcebidas que distorsionan la realidad.
- ▷ Malentendidos: Cuando se hacen suposiciones sobre una situación, por una mala comunicación o por falta de comprensión mutua, las personas

Maps de Conflictos: nos permiten hacer un análisis detallado de los aspectos que han influido en el conflicto para poder contextualizar lo que ha sucedido tanto en el pasado como en el presente, lo cual nos dará mucha información para poder intervenir. Debemos analizarlo atendiendo a la estructura del conflicto: Personas-Proceso-Problema.

La estructura de los conflictos es relativamente simple y está conformada por la interacción de tres elementos fundamentales: personas, proceso y problema. Cuadrigüera de ellos o en su combinación puede ser causa de conflicto, y en cuadrigüera de ello, siempre los encontraremos en el desarrollo y resultado de una disputa.

Si somos capaces de reconocer los indicios de incomodidad y los incidentes y los abordamos en el momento, evitaremos muchas situaciones de tensión, malentendidos y crisis. Tan pronto como nos encontramos delante de una situación que puede desatar un conflicto podemos elegir nuestra actitud. Y eso es muy importante.

Un incidente: Se trata de la sensación intuitiva de que algo no va bien, aunque no seamos capaces de definir de qué se trata. En estos casos la intuición merece una atención muy especial, de hecho es el mejor momento para plantearse ¿que podría hacer ahora al respecto? Solo plantearnos la situación desde esta perspectiva ya permaneceremos alerta de que algo puede no terminar del todo como estaba previsto, y eso ya nos predispone a una línea de acción llena de alternativas a una reacción automática.

Incomodidad: Se trata de la sensación intuitiva de que algo no va bien, mal comprendido, que acaba por adquirir mayores dimensiones.

a menudo alimentamos los malos entendidos, porque en muchas ocasiones se ha tocado en esa comunicación poco clara algún tema importante o delicado para alguna de las partes.

1. Problema Describir el "meollo": ¿cuáles son los intereses y necesidades que sostienen la posición que mantiene cada parte? Necesidades humanas básicas que deberían tenerse en cuenta para su satisfacción. Diferencias de valores.
2. Analizar los recuros existentes que pueden utilizarse: personas que pueden ser constructivas, necesidades comunes o, al menos, no excluyentes, ofertas que se presenten hacer.

Problema:

1. Analizar el proceso transcurrido hasta ahora: ¿qué ha desencadenado el conflicto?

2. ¿Qué factores se hanido y agudizado lo?

3. ¿Qué influencias moderadoras ha habido?

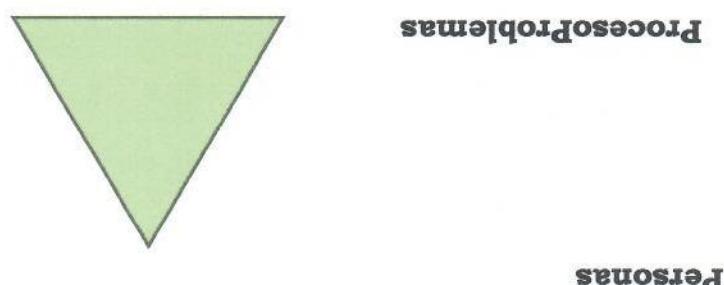
4. ¿Qué soluciones se han ensayado y qué resultados se ha obtenido?

5. ¿Cómo se está desarrollando la comunicación? Distorsiones: estereotipos, rumores, información errónea o falsa.

Proceso:

1. ¿Quién está involucrado en el conflicto y de qué manera?
 2. ¿Cuáles son sus bases de poder y/o influencia?
 3. ¿Qué percepción tienen del conflicto y cómo les afecta?

Persons:



Identificación del Problema: En muchas situaciones las personas no realizan una adecuada identificación del detonante real del conflicto, y emplezan a atacar los efectos más no la causa. Por eso es indispensable



empleadoras en el caso de que exista una intención de conflicto. Debidamente organizada con la finalidad de preactuar a la parte talents humano, y el hecho de mantener una documentación de conflictos laborales esta preventión pasa por una adecuada gestión de que el 99% de los conflictos puden ser previados. En el caso de los concientizarnos en la importancia de la preventión, es necesario concer



Prevención: Para evitar un conflicto en primer término es indispensable A continuación algunas formas de prevenir los conflictos que puden ser de gran utilidad:



Vídeo-Forum: se realiza una proyección sobre un tema de interés en un grupo, y posteriormente se abre un debate. Puede ser orientado hacia el trabajo de una temática concreta.



Dinámicas de Grupos: facilita lograr conclusiones rápidas en poco tiempo. Se divide el grupo grande en pequeños grupos de 6 personas durante 6 minutos que van hablar sobre algún tema concreto.



Debate en Pequeños Grupos: un grupo de trabajo de 5 a 7 personas tratan un tema libre o sugerido y los resultados no están previstos de antemano aunque existe la figura del moderador.



Discusión Guiada: quien dirige la reunión, moderará el debate orientando al grupo sobre una guía de trabajo previa, para conseguir determinados objetivos. Técnicas Orientadas al Diálogo y al Debate: fortalecen la capacidad de comunicación exponiendo posturas y plantearán a los participantes sobre un tema concreto.



Dialogo sincero: Las personas tenemos la capacidad de detectar la sinceridad, por lo tanto un trabajador o un empleado está en la sinceridad, hay que comprender que la apertura a un diálogo con la contraparte. Hay que comprender que la sinceridad y sinceramente capaz de sentirse y convencer en forma abierta y sincera contrario no debe ser un síntoma de debilidad o de temor. Todo lo contrario debe estar basado en la seguridad de haber hecho bien las cosas y de que tenemos la plena voluntad de encontrar una solución.

Cambio de Actitud: Las personas al momento de enfrentar situaciones conflictivas a menudo tienden a colocarse en una posición a la defensiva que la contraparte haga lo mismo con la finalidad de encontrar una embargo si nos presentamos en una actitud abierta, lo más probable es que la contraparte haga lo mismo con la finalidad de encontrar una solución.

Empatia: Puede parecer exagerado el uso de esta palabro pero las grandes soluciones surgen cuando hacemos nuestro mayor esfuerzo por comprender la posición del otro, cuando nos ponemos en su situación y en su zapatos; cuando nos preguntamos será que tiene algo de razón? Será que esta equivocada en todo? ¿Qué es lo que intiendo?

Estrategias: No podemos tratar de encontrar una solución sin que previamente planteemos lo que vamos a hacer, para lo cual es indispensable trazar un conjunto de estrategias que faciliten el cumplimiento de nuestro objetivo es decir la solución del conflicto.

que se realice un adecuado proceso de identificación del problema. Este es el primer paso para encontrar una solución. En esta etapa puede contribuir ampliamente la visión de un asesor profesional con la finalidad de que orientemos adecuadamente las acciones futuras.

- Exponer nues tro punto de vista de un modo respetuoso:** A menudo exponentes nubes tos puntos desde un punto de ataque al contrario y esto solo contribuye a agravar el problema, a generar resentimientos y desconfianza, así que es siempre positivo reconocer los puntos fuertes del contrario y en ellos basar nues tro punto de vista.
- Errores:** En caso de que del diálogo se desprenda que algunas de las partes pudo haber incurrido en algún error es indispensable colocar sobre el tablero nues tra visión y nubes tos pruebas al respecto para hacer comprender a la otra persona que existe una mala interpretación, reclamando siempre que lo que se busca es una solución. En caso de que se detecte que el error ha sido nubes tro, tenemos la posibilidad de dar una solución y solucionar el problema.
- Sin solución a la vista:** En caso de que el diálogo este estancado es necesario dar mos un tiempo para refreshcar las ideas, un descanso. La postergación de la reunión actual para otro día ayudan a avanzar. Es importante en ambos casos retomos del diálogo con una tare a, para que cada parte por separado trabaje y regrese con propuestas.
- No perder la calma:** En caso de que sintamos que la paciencia se nos agota es importante el autoconocimiento personal, y en caso de que no podamos contener, solicitar una pausa argumentando cualquier situación que nos permita retomar de la sala momentáneamente. Siempre ayuda un acto de buena voluntad, servir un café ayuda en muchas ocasiones a mantener la calma.

ANÁLISIS DE LAS FUERZAS IMPULSoras Y RESTRICCIVAS
INTERNAy EXTERNAy



- Falta de coordinación y colaboración interdepartamental.
- Servicios de la red de laboratorios regionales deficitarios y subutilizados.
- Sistematizadas y actualizadas.
- Falta de un sistema de información integrado, falta de estadísticas pecuniaras
- Relieve para el personal técnico-profesional de la DIGEGA.
- Continua a los técnicos y personal administrativo; carencia de una política de definición en programas de capacitación, supervisión y evaluación
- Recursos humanos insuficientes, con bajos salarios.
- No se cuenta con autonomía en el trámite de la ejecución presupuestaria.
- Presupuesto insuficiente, destinado básicamente al pago de nómina,

DEBLIDADES

- Cuenta con sistema fortalecido de cuarentena en pueros, aeropuertos y fronteira, para controlar las importaciones y exportaciones de animales, productos y subproductos de origen animal.
- Unica institución que controla el movimiento interno de animales, para evitar la propagación de enfermedades que puedan afectar la pecuaria y/o que representen un riesgo sanitario a la salud pública.
- Contamos con parque vehicular y medios de comunicación para ejecutar las funciones propias de la Institución.
- Experiencia y desarrollo en programas sanitarios de fomento y extensión pecuarios.
- Personal administrativa y organizada ante el Ministerio de Agricultura, Personal técnico capacitado, con vocación de servicio; perteneces a la cartera independencia administrativa y financiera, que cuenta regionalmente con infraestructuras de campo y de laboratorio definidos.
- Organización con objetivos claros.
- Marco legal y organigrama que apoya su función institucional.

FORTALEZAS

CONTROL INTERNO

- Debilitad es en el sistema Nacional de Vigilancia de Enfermedades en Animales (SINAVEA).
- Deficiencia estructural de la planta física de la sede central.
- Falta de una unidad médica en la sede central y planes de evacuación ante eventos catastróficos.
- Falta de un sistema de seguridad integrado en la sede principal.
- Organigrama institucional descentralizado; carencia de un sistema integrado,
- La preocupación de la sociedad por consumir alimentos inocuos genera un abanico de oportunidades a la DIGESA para cumplir su rol.
- Creciente demanda intermacional de productos y subproductos pecuarios y la posibilidad de abrumarlos mercados para la producción nacional.
- Creciente preocupación por la eficiencia en todos los eslabones de la cadena de valor de los productos y subproductos pecuarios.
- Los acuerdos y convenios internacionales brinda la oportunidad de ampliar las relaciones y compromisos para preservar y aumentar el potencial de los mercados internacionales.
- El propósito del gobierno actual de priorizar las actividades agropecuarias.
- La existencia de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030 (Ley 1-12).
- La Estrategia Sectorial de Desarrollo del Sector Agropecuario 2010-2020 y El Plan Pluriannual 2013-2016 como marco general de planificación donde se establecen las prioridades nacionales.
- Opportunidad de aprovechar los servicios de capacitación ofrecidos por instituciones nacionales e internacionales.

OPORTUNIDADES

CONTROL EXTERNO

- Debilitad es en el sistema Nacional de Vigilancia de Enfermedades en Animales (SINAVEA).
- Deficiencia estructural de la planta física de la sede central.
- Falta de una unidad médica en la sede central y planes de evacuación ante eventos catastróficos.
- Falta de un sistema de seguridad integrado en la sede principal.
- Organigrama institucional descentralizado; carencia de un sistema integrado,
- La preocupación de la sociedad por consumir alimentos inocuos genera un abanico de oportunidades a la DIGESA para cumplir su rol.
- Creciente demanda intermacional de productos y subproductos pecuarios y la posibilidad de abrumarlos mercados para la producción nacional.
- Creciente preocupación por la eficiencia en todos los eslabones de la cadena de valor de los productos y subproductos pecuarios.
- Los acuerdos y convenios internacionales brinda la oportunidad de ampliar las relaciones y compromisos para preservar y aumentar el potencial de los mercados internacionales.
- El propósito del gobierno actual de priorizar las actividades agropecuarias.
- La existencia de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030 (Ley 1-12).
- La Estrategia Sectorial de Desarrollo del Sector Agropecuario 2010-2020 y El Plan Pluriannual 2013-2016 como marco general de planificación donde se establecen las prioridades nacionales.
- Opportunidad de aprovechar los servicios de capacitación ofrecidos por instituciones nacionales e internacionales.

- El cambio climático y enfermedades asociadas a este fenómeno.
- Surgimiento del anteproyecto de Ley para la creación del Servicio Nacional de Sanidad Agropecuaria e Inspección Agroalimentaria (SENASICA).
- Poco interés de la juventud dominicana por cursar carreras relacionadas al sector pecuario y falta de una estrategia nacional de promoción de dichas carreras.
- La informalidad del comercio y debilidad de los controles sanitarios en la frontera terrestre posibilitan la introducción de enfermedades.
- El migrante irregular e ilegal al país de animales, productos y subproductos de origen animal aumenta el riesgo de introducción de enfermedades de gran importancia económica y/o de restricción al comercio internacional.
- Falta de conciencia en las personas que influyen en la toma de decisiones sobre la importancia económica y social del sector pecuario.
- Personas e instituciones especializadas que divulgan informaciones interesadas con respecto al consumo de productos pecuarios, lo cual disminuye el consumo.

AMENAZAS

- El apoyo ofrecido por organismos nacionales e internacionales para el desarrollo del sector pecuario.
- La existencia de organizaciones de productores pecuarios que facilita la interrelación y cooperación entre el sector privado y el sector oficial.
- La preocupación por la conservación y sostenibilidad ambiental genera la oportunidad de desarrollar sistemas pecuarios amigables con el medio ambiente.
- La existencia de tecnologías de mejora como instrumento para fortalecer la productividad, competitividad y sostenibilidad del sector pecuario.

Levantamiento de Información para la Actualización del
Manual de Cargos y Funciones.



- Dirección General de Gendarmería, Llegamos a las siguientes conclusiones:
1. Dado el crecimiento que ha tenido la institución, desde la aprobación de su último manual, es necesario la creación de nuevos cargos, de manera que se pueda adaptar a la realidad y acorde con las necesidades que demanda la institución.
 2. Igual plíditos contactar que, tenemos empleados ocupando cargos que no se corresponden con las tareas que realizan, en ese sentido, procederemos a solicitar los cambios al Ministerio de Administración Pública (MAP), siempre que pertenezcan al mismo grupo ocupacional, luego de aprobados aplicaremos al Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP), para fines de actualización.
 3. Asimismo, tenemos empleados con Licenciaturas y Maestrías ocupando cargos que no manejan que se puedan incorporando a cargo de más nivel, mediante la modalidad de concursos o evaluación por desempeño satisfactoria.

4.2.7.e

Código del Documento:	PR-DTIC	Número de versión: 00	Fecha última versión:	Fecha de revisión:	Emisión aprobada por:	Dirección General de Ganadería	Revisión aprobada por:	Manuela García Pujols	Elaborado Por:
-----------------------	---------	-----------------------	-----------------------	--------------------	-----------------------	--------------------------------	------------------------	-----------------------	----------------

Este documento contiene información confidencial y/o de propiedad de la Dirección General de Ganadería, y no podrá ser reproducido o transferido a otros documentos, compartido con otros, o utilizado para ningún fin distinto de aquel para el que fue diseñado, sin el previo consentimiento por escrito de la institución.

“Política de Seguridad Informática” (IVC-021)



USO INTERNO

GENERALES	2
I. Objetivo	3
II. Alcance	3
III. Áreas Responsables	3
IV. Base Legal y Normativas	3
V. Definiciones	3
VI. Políticas Generales	4
VII. Política para la Administración de Solitudes de Usarios y Accesos	6
VIII. Políticas de Uso Correcto	12
IX. Políticas de Uso de Internet	15
X. Políticas de Controles	19
XI. Anexos	23
XII. Aprobación	24
XIII. Control de modificaciones	25

TABLA DE CONTENIDO

Unidad Administrativa: División de Tecnología de la Información
Versión: 00
Política de Seguridad Informática
Código: PR-DTIC
Ficha Actualización:
2019
Ficha de Creación: sepiembre,
Título del Documento
Ficha de Seguridad Informática
Y Comunicación
División de Tecnología de la Información
Unidad Administrativa:



Esta guía se formó con la finalidad de explicar el método que se implementará para el monitoreo, evaluación y medición de las metas institucionales. El método que se ha establecido para el seguimiento de dichas metas es la elaborar de un reporte o boletín que presente el avance que han alcanzado las metas programadas en un periodo de tres meses.

Objetivo

Guía para la Elaboración del Método de Monitoreo, Evaluación y Medición de Metas Institucionales



Dirección General de Ganadería
Departamento de Planificación y Desarrollo
“Afro de la Consolidación de la Seguridad Alimentaria”

Ministerio de Agricultura
Dirección General de Ganadería



Pasos para generar boletín:

1. **Recolección de datos.** Se obtienen los datos de los reportes mensuales que generan la Dirección de Sanidad Animal, la Dirección de Extensión y Formato Peccuario y las Direcciones Regionales Peccarias.
2. **Procesamiento de la información.** Se procede a realizar un resumen lo más elaborado y concreto posible, el cual será presentado de manera matrizial y descriptivamente.

3. **Confección de boletín.** Luego de que tenemos el resumen previamente listo, se procede a diagramar con un buen diseño, uso de colores y tipografías que sean del agrado de los lectores para luego ser difundido tanto al personal de la institución como para el público visitante.

4. **Difusión del boletín.** Despues de tener una cantidad razonable de impresos y con la ayuda de la División de Correspondencia y Archivo ponemos en circulación nuestro boletín con el avance de las metas programadas.