



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



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

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:

Instituto de Estabilización de Precios (INESPRE)

FECHA:

Julio 2021

MODELO CAF: EL MARCO COMÚN DE EVALUACIÓN.

Presentación.

El Modelo CAF (*Common Assessment Framework*) -Marco Común de Evaluación- ha sido diseñado por los países miembros de la Unión Europea, como una herramienta para ayudar a las organizaciones del sector público en la implementación y utilización de técnicas de gestión de calidad total para mejorar su rendimiento y desempeño. Como Modelo de Excelencia, el CAF ofrece un marco sencillo, fácil de usar e idóneo para que las organizaciones del sector público transiten el camino de la mejora continua y desarrollen la cultura de la excelencia.

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

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

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

Santo Domingo, marzo 2021.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR ESTA GUÍA.

Evaluación Individual.

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

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

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

Evaluación de consenso:

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

CRITERIOS FACILITADORES.

CRITERIO I: LIDERAZGO.

Considerar qué está haciendo el liderazgo de la organización para lograr lo siguiente:

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>1) Formulan y desarrollan un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes, asegurando que estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional. Ejemplos: Constitución, normativas vigentes, Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p> <p>2) Tienen establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la visión de la organización, respetando los principios constitucionales.</p>	<p>La misión, visión y valores del INESPRES fue formulada, desarrollada y aprobada implicando a los colaboradores por medio de reuniones en las diferentes direcciones e intercambios de opinión por medio de correo electrónico.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias a reuniones de trabajo para formular propuestas. • Listas de asistencia, minutas. • Correos electrónicos • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 <p>Los valores fueron trabajados al mismo tiempo que se realizó el Plan Estratégico 2021-2024, donde fueron modificados y alineados a la Estrategia Institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transparencia - Innovación - Conocimiento - Calidad e Inocuidad - Apego al Servicio <p>Evidencias:</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Aseguran de que la misión, la visión y los valores estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional Ejemplo: Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias a reuniones de trabajo para formular propuestas. • Listas de asistencia, minutas. • Correos electrónicos <p>Plan Estratégico Institucional 2021-2024.</p> <p>La misión, visión y valores fueron revisados en el marco de la actualización del Plan Estratégico Institucional 2021-2024. Se realizó un análisis de la situación actual (método de acción CAME, Corregir, Afrontar, Mantener y Explorar, mediante el cual se clasificaron los resultados del FODA para definir la tipología a seguir en la Institución tomando en cuenta el entorno externo e interno del INESPRES).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Imágenes fotográficas • Convocatorias • Correos electrónicos <p>Análisis de fuerzas y entorno externo e interno</p>	
<p>4) Garantizan una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.</p>	<p>Se realizó un plan de difusión de la misión, visión y valores: mediante anuncios, correos, capsulas informativas, socialización del Procedimiento Administración del Código de Ética Institucional y Manejo de las Denuncias, Quejas y Sugerencias, y página web institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de participantes socializaciones realizadas • Correos electrónicos <p>Capturas de pantalla</p>	
<p>5) Aseguran el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para</p>	<p>Se identifican los avances de los productos del Plan Operativo Anual, establecidos</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>nuevos desafíos revisando periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo (por ejemplo, digitalización, cambio climático, reformas del sector público, desarrollos demográficos, impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos, divisiones sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes) y cambios de la transformación digital (por ejemplo, estrategia de digitalización, capacitación, pautas para la protección de datos, otros).</p> <p>6) Cuentan con un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, (conflictos de intereses, corrupción, etc.), apoyado en los</p>	<p>trimestralmente, este sistema de planificación permite utilizar la evaluación y el mejoramiento continuo en la gestión pública, con el objetivo de garantizar la consecución de la misión y visión de la Institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento Formulación y Evaluación de los POA'S • Implementación del servidor de Archivos File-Server • Matriz de informe POA'S • Correos Electrónicos • Mesas de Trabajo <p>El INESPRES cuenta con un Código de Ética Institucional con mecanismos de denuncias, quejas, sugerencias, establecidos en la institución. De igual forma, se gestionan los riesgos de forma integral en las normativas y se realiza la verificación de cumplimiento por parte de la Dirección Auditoría Interna. Se participa en comités para la toma de decisiones (Comité de Compras y Contrataciones, Comité de Ética Institucional, Comité de Calidad, la Dirección de Recursos Humanos en conjunto con la Comisión de Ética, evalúa los casos de faltas disciplinarias, entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Captura de pantalla del Sistema de Atención Ciudadana 311 • Imagen fotográfica del buzón de sugerencias 	
<p>reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.</p>		

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización (líderes/directivos/empleados).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Imagen fotográfica de la Oficina de Acceso a la Información (OAI) • Informes de Auditorías en base a riesgos • Código de Ética y Normas de Conducta para los Servidores del Inespre. <p>Anualmente se realizan jornadas de sensibilización a la capacitación de todo el personal de la Institución. La Dirección de Recursos Humanos, la Comisión General de Ética y el Departamento de Capacitación y Desarrollo del INESPRES, auspiciaron la charla titulada “La Ética Laboral”, en procura de lograr una función laboral más eficiente y apegada al respeto, el orden, el servicio, los valores y el cumplimiento de las normas conductuales establecidas.</p> <p>En adición, se formula, desarrolla y aprueba la misión, visión y valores, dándoles participación a los colaboradores por medio de reuniones e intercambios de correos electrónicos.</p> <p>Así mismo, durante el proceso de inducción se comparte con los colaboradores en el marco del Plan Estratégico, la misión, visión y valores de la Institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias a la jornada de capacitación. • Imágenes fotográficas de las jornadas de capacitación. • Minutas para la formulación de la misión, visión y valores. • Formulario de certificación recepción de informaciones durante la inducción. • Plan Estratégico 2021-2024. • Imágenes de la misión, visión y valores visibles en los murales digitales (entrada de los ascensores, lobby de empleados, entre otros), 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<ul style="list-style-type: none"> • Normativas internas (Código de Ética Inespre CEI-INESPRES para los Servidores del INESPRES en cumplimiento a lo previsto en el Art.7 de la ley 10-07 que instituye el Sistema Nacional de Control Interno. 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>1) Definen e instruyen oportunamente las actualizaciones de las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.</p>	<p>El INESPRES cuenta con una estructura organizacional acorde a los planes estratégicos de la institución. Las funciones, responsabilidades y competencias de cada puesto de trabajo se tiene definido tanto en las descripciones de puestos como en las normativas internas.</p> <p>La empresa ha identificado y definido los procesos claves, misionales, de apoyo y estratégicos, y los ha documentado en procedimientos operacionales, y otras normativas internas aplicables a las diferentes áreas funcionales de la empresa, a los fines de viabilizar la gestión por procesos.</p> <p>La Institución ha canalizado alianzas para responder a los intereses comunes de los grupos de interés (empresas del sector agropecuario) en temas de capacitación, recursos, servicios, entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descripciones de puestos • Organigrama Organizacional 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Emplean objetivos y resultados cuantificables para todos los niveles y áreas, con indicadores para medir y evaluar el desempeño y el impacto de la organización.</p> <p>3) Introducen mejoras en el sistema de gestión y el rendimiento de la organización de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés y las necesidades diferenciadas de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, perspectiva de género, diversidad, promoviendo la participación social y de otros sectores, en los planes y las decisiones, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de Funciones • Manuales de Políticas y Procedimientos. • Artículos periodísticos donde se evidencia las alianzas, entre los cuales podemos citar: Acuerdos de colaboración y asistencia para la Planificación, producción y comercialización agropecuaria nacional e internacional y el beneficio de productores y consumidores dominicanos entre el Ministerio de Agricultura, COFENAGRO y el INESPRES <p>Los objetivos y metas establecidas en el Plan Estratégico Institucional del INESPRES, son cuantificables y expresados mediante indicadores de gestión, tomando en cuenta los requerimientos de la población dominicana;</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Procedimiento Formulación y Monitoreo Plan Estratégico Institucional PR-DPD-005 • Procedimiento PR-DPD-003 sobre Formulación y Monitoreo de los POA'S • Imágenes fotográficas • Convocatorias <p>Correos electrónicos</p> <p>La Institución considera a los diferentes grupos de interés, ciudadanos/clientes, entre otros, en alineación con la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y las metas de la Presidencia, para que sea aplicable a la diversidad de la población dominicana sin importar género ni etnia.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • La Unidad de Equidad de Género y Desarrollo del INESPRES depositó ante el Ministerio de la Mujer varias propuestas para ser presentadas a 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Gestionan un sistema de información, sistema de Gestión de control interno, y de gestión de riesgos, para el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.</p>	<p>la Comisión de Alto Nivel del COVID-19, a fin de que sean incluidas dentro de las medidas que contribuyan a mejorar la situación de la mujer ante la pandemia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo Interinstitucional entre el Ayuntamiento de Santo Domingo Oeste y el INESPRES. • Imágenes fotográficas Convocatorias <p>El INESPRES ha implementado las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI) de primero y segundo grado, teniendo actualmente una puntuación de 90.55% de cumplimiento concerniente al primer semestre del 2021. En este sentido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha aprobado y difundido la política interna PO-DTI-001 sobre Información y Comunicación • PR-DTI- 015 Procedimiento Adquisición, Desarrollo, Implementación y Mantenimiento de Sistemas de Información • Ha establecido un sistema para la identificación, análisis, y valoración integral de los riesgos en torno a los objetivos estratégicos, operacionales, entre otros. • Se monitorea y comunican los logros y objetivos estratégicos y operacionales a los niveles intra-institucional e interinstitucional, empleando como soporte un cuadro integral de indicadores de gestión. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe sobre progreso NOBACI (junio 2021) • Guía sobre las Normas de Control Interno (NCI) • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 (Sección “Monitoreo y evaluación”, página 70; y cuadro de indicadores insertado en la página 90) 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Aplican los principios de gestión de la Calidad Total o se tienen instalados sistemas de gestión de calidad o de certificación como el CAF, el EFQM, la Norma ISO 9001, etc.</p> <p>6) Aseguran una efectiva comunicación externa a todos los grupos de interés; e interna, en toda la organización, a través del uso de medios de gran/mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>El INESPRES se encuentra en fase de implementación del CMII, Cuadro de Mando Integral Institucional. Iniciando con cuatro Líneas Estratégicas: Servicio Ciudadano, Eficiencia Operativa, Innovación y Formación, Finanzas. Cabe destacar que la práctica estándar de la Institución responde a los principios de sistemas de calidad certificados, ejecutando acciones como la gestión por procesos, establecimiento de indicadores, planes estratégicos operativos, entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imágenes fotográficas reuniones CMII. • Primer Informe Implementación CMII. • Listado de participación reuniones CMII. • Autodiagnóstico según la Guía CAF 2013. • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Conformación Comité de Calidad. • Informes de Gestión Comercial • Informes de Desempeño del Sector Agropecuario. • Informes Consideraciones sobre Indicadores Financieros y de Gestión de las Empresas del Sector Agropecuario. <p>Normativas internas elaboradas, aprobadas e implementadas.</p> <p>La Institución tiene definidas las áreas responsables de la comunicación tanto interna como externa. De igual forma, están abiertos los canales de comunicación a lo largo de toda la organización, recayendo sobre la Dirección de Recursos Humanos la responsabilidad de comunicar a toda la organización lo concerniente a la gestión del personal; por su lado, El Departamento de Planificación y Desarrollo se encarga de socializar</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>las normativas internas establecidas en los procesos; y el Departamento de Comunicación a nivel externo, mediante la Página Web de la Institución, redes sociales (Instagram, Facebook, Twitter), prensa escrita y medios digitales. En adición, la comunicación interna es facilitada a los colaboradores mediante el correo electrónico, circulares, comunicación escrita, plataformas de videoconferencia (zoom, google meet, otras) comunicación telefónica, entre otras.</p> <p>Evidencias: <u>Comunicación interna:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de Comunicación Interna. • Comunicaciones remitidas por RRHH informando sobre Detección de necesidades de personal, Protocolos sanitarios, Capacitaciones, y demás concernientes a la gestión del personal. • Correo de las socializaciones. • Correo de Confirmación de las socializaciones • Monitores colocados en los pasillos a la vista de los colaboradores. • Imágenes fotográficas de los murales digitales. • Capturas de pantalla de las publicaciones en la Intranet. • Revista "Inespre Informa". • Captura de pantalla e imágenes fotográficas de correos electrónicos, acceso a internet y teléfonos instalados en las estaciones de trabajo. <p><u>Comunicación externa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Captura de pantalla de las publicaciones en las redes sociales • Capturas de pantalla de la Página Web de la Institución y su contenido. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.</p> <p>8) Aseguran una buena comunicación interna y externa en toda la organización a través del uso de medios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Imágenes Fotográficas de los medios y contenidos dispuestos para el ciudadano cliente. • Brochure Carta Compromiso al Ciudadano. <p>El INESPRES tiene por costumbre crear comités o equipos de trabajo multidisciplinarios para aquellos procesos y/o proyectos que lo ameriten, integrados por colaboradores de las diferentes áreas, dependiendo del contenido tratado. Algunos ejemplos, son: Comisión de Ética, Equipo para la implementación NOBACI, Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, Comité de Calidad, Comité de Compras, Comité de Equidad de Género, entre otros</p> <p>A los fines de contribuir a las condiciones apropiadas para la gestión de proyectos, se elaboraron Políticas y Procedimientos internos tales como, Ejecución Proyectos de Inversión para la Institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documentos constitutivos de algunas comisiones del INESPRES • Minutas/actas reuniones • Convocatorias • Procedimiento interno sobre Ejecución Proyectos de Inversión • Correo de Socializaciones • Presentación de Proyectos Administrativos para el INESPRES <p>Dentro de la Institución el Departamento de Comunicación a nivel interno y externo, mediante las vías correspondientes para ello Página Web de</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
de gran /mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.	<p>la Institución, redes sociales (Instagram, Facebook, Twitter), prensa escrita y medios digitales. En adición, la comunicación interna es facilitada a los colaboradores mediante el correo electrónico, circulares, comunicación escrita, plataformas de videoconferencia (zoom, google meet, otras) comunicación telefónica, entre otras.</p> <p>Evidencias:</p> <p><u>Comunicación interna:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de Comunicación Interna. • Correo de las socializaciones. • Correo de Confirmación de las socializaciones • Monitores colocados en los pasillos a la vista de los colaboradores. • Imágenes fotográficas de los murales digitales. • Capturas de pantalla de las publicaciones en la Intranet. • Revista "Inespre Informa". • Captura de pantalla e imágenes fotográficas de correos electrónicos, acceso a internet y teléfonos instalados en las estaciones de trabajo. <p><u>Comunicación externa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Captura de pantalla de las publicaciones en las redes sociales • Capturas de pantalla de la Página Web de la Institución y su contenido. • Imágenes Fotográficas de los medios y contenidos dispuestos para el ciudadano cliente. • Brochure Carta Compromiso al Ciudadano. 	

Comentado [OPJM1]: Área de Mejora Manual de Políticas y Procedimiento de del área de Comunicaciones. Aún está pendiente la implementación del INTRANET. Al igual que la implementación del plan de comunicación

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

9) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.

El INESPRES ha Identificado como uno de nuestros valores institucionales la Innovación para Responder de forma oportuna a las tendencias de los mercados para dar apertura a nuevas ideas y oportunidades de comercialización, utilizando los adelantos tecnológicos

Evidencias:

- Plan Estratégico Institucional
- Plan Operativo Anual
- Procedimiento interno sobre Ejecución Proyectos de Inversión

10) Comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.

En la institución se socializan los nuevos proyectos y/o cambios a ser introducidos, mediante socializaciones, talleres, comunicaciones y correos electrónicos, entre otros. De igual forma, los cambios en los procesos son actualizados en las normativas internas y comunicados al personal involucrado.

Se remiten correos electrónicos y comunicaciones a todo el personal de la institución, cuando se trata de temas de cambios de estructura, salud ocupacional o acciones que afectan al personal.

Se comunica a todo el personal sobre modificaciones en la Infraestructura, por ejemplo: cambio de puerta de entrada del personal, restricción de acceso al parqueo, fumigación, reparación u otro cambio esperado.

Evidencias:

- Reuniones de socialización para la implementación de nuevos proyectos.
- Correos electrónicos y comunicaciones informando sobre los cambios y/o introducción de nuevos procesos.
- Plan Estratégico Institucional, sobre metodología de trabajo para la formulación del plan 2021-2024

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>1) Predican con el ejemplo, actuando personalmente en consonancia con los objetivos y valores establecidos. Estimulando la creación de equipos de mejoras y participando en actividades que realiza la organización que promuevan. (Por ejemplo, integridad, sentido, respeto, participación, innovación, empoderamiento, precisión, responsabilidad, agilidad).</p> <p>2) Inspiran a través de una cultura de respeto y liderazgo impulsada por la innovación y basada en la confianza mutua y la apertura para contrarrestar</p>	<p>Se procura actuar de acuerdo a los principios y valores establecidos en el Código de Ética de la Institución. Para tales fines, la Comisión de Ética elabora un plan de trabajo donde plantea las actividades que realiza, como, por ejemplo; se encarga de impartir charlas de temas éticos y que incluye diferentes actividades de índole moral. Cada Director, supervisor, encargado de área en conjunto con la Comisión de Ética, vela por el fortalecimiento de la ética y la Transparencia del INESPRES. Uno de los valores incluidos en el Plan Estratégico Institucional es la transparencia como reflejo de honestidad y respeto. V.2 Filosofía Institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Imágenes fotográficas y material de charlas impartidas. Plan Estratégico Institucional 2021-2024 •Convocatorias y listados de asistencias •Acta constitutiva de la Comisión Ética •Celebración del día de la Ética (Brochure, Capsula Informativa) •Código de Ética Inespre CEI, para los Servidores del INESPRES y sus dependencias <p>La Institución procura que sus integrantes se sientan valorados y respetados, por lo que la conformación del equipo de colaboradores (nómina de empleados) no hace distinción por discapacidad,</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>cualquier tipo de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades y abordando las necesidades individuales y las circunstancias personales de los empleados.</p> <p>3) Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.</p>	<p>condición de género, etnia o doctrina. Durante los procesos de contratación no es pre-requisito pertenecer a un credo religioso, tendencia ideológica u otro tipo de factor que conlleve a actos de discriminación.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reporte de nómina: 1,260 masculinos, 1,016 femeninos, que incluye: • Tres (3) con discapacidad • Un (1) peruano, un (1) cubano, y una (1) venezolana <p>• Plan Estratégico Institucional 2021-2024, página 19, Grafico 3 ODS Alineado a los objetivos del INESPRES específicamente el Objetivo 5 sobre Igualdad de Género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Murales Digitales en todo el pasillo promoviendo los valores Institucionales. • Campañas de difusión de valores mediante videos publicados en la intranet institucional <p>La Dirección de Recursos Humanos, como responsable de la gestión de personal, da a conocer, los cambios relativos a la modificación de la estructura organizacional, concursos, movimientos y promociones del mismo; también mantiene al tanto al personal sobre las disposiciones establecidas por el Ministerio de Administración Pública. Así mismo la implementación de nuevos proyectos que afecten a toda la organización, como el caso de NOBACI y CAF.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicaciones y Circulares (a todo el personal) remitidos por RRHH informando cambios en la estructura, promociones, otros. 	<p>Normativas internas que regulan los procesos de comunicación institucional</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Empoderan y apoyan al personal en el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos, proporcionándoles retroalimentación oportuna, para mejorar el desempeño, tanto grupal como individual.</p> <p>5) Motivan, fomentan y potencializan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Charlas impartidas sobre los proyectos NOBACI, CAF, entre otros. •Convocatorias a reuniones para gestionar los cambios en los procesos internos realizados. <p>La Dirección de Recursos Humanos (DRRHH) pone a disposición de los empleados interesados, algunos cursos y talleres de temas relacionados con las labores realizadas en la institución.</p> <p>Por su lado, El Departamento de Planificación y Desarrollo socializa los procedimientos elaborados de los procesos claves para fines de ser consultados por los que ejecutan dichos procesos y se mantiene brindando el soporte requerido para la aplicación de estos.</p> <p>De igual forma, el Departamento de Tecnología de la Información y Comunicaciones, da seguimiento personalizado a los usuarios de las plataformas tecnológicas desarrolladas e implementadas, de forma que puedan lograr las metas pautadas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manual de procedimientos internos del INESPRES publicados y socializados. • Encuesta de satisfacción sobre el servicio brindado por el Departamento de Tecnología de la Información y Comunicaciones para la puesta en marcha de las plataformas tecnológicas. •Comunicaciones remitidas por DRRHH de los cursos/talleres disponibles. <p>La Institución tiene definido cómo se debe proceder en caso de ausencia de los colaboradores, normando su sustitución y autorización de los procesos bajo su responsabilidad, de forma que se garantice la continuidad del estos.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>6) Promueven una cultura de aprendizaje para estimular a que los empleados desarrollen sus competencias y se adapten y cumplan con nueva demandas y requisitos (anticipándose y adaptándose a los cambios).</p>	<p>La estructura orgánica-funcional establece los niveles y líneas de comunicación entre las diferentes áreas funcionales.</p> <p>El INESPRES a través de las diferentes direcciones asigna responsabilidad en los empleados para fines de proveer informaciones en el marco de la Ley de Libre Acceso a la Información (Ley 200-04), a solicitud del ciudadano/cliente para responder a los criterios de transparencia y ética gubernamental.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PR-DRH-012 Procedimiento Asignación de Atribuciones y Responsabilidades • Manuales de Descripción de Puestos del INESPRES • Estructura Orgánica del INESPRES <p>La Dirección de Recursos Humanos (DRRH) promueve la cultura de aprendizaje y desarrollo de competencias de los colaboradores, poniendo a disposición una serie de charlas, cursos y talleres impartidos en la Institución tanto presencial como virtual a través de plataformas digitales. Además, de contar con el convenio de pasantías para estudiantes de término de las carreras de Agronomía y de Tecnología de los Alimentos de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, la cual también se compromete a facilitar al INESPRES, profesores del área de agronomía o de cualquier otra carrera, según estén disponibles, para que en conjunto con el departamento de Capacitación puedan ofrecer entrenamientos a los colaboradores y pequeños productores vinculados a la Institución.</p> <p>La institución ha establecido Políticas y Procedimientos a los fines promover de forma sistémica la cultura del aprendizaje y el desarrollo</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>7) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.</p>	<p>de las competencias, en torno a planes de capacitación, pasantías, estudios universitarios, entre otros. Estas se socializan y en casos específicos se realizan talleres.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento interno PR-DRH-001 sobre Capacitación y Desarrollo • Formulario interno FO-DR-001 sobre Solicitud de inscripción actividades formativas y capacitación • Procedimiento interno PR-DRH-013 sobre Formulación Plan de Capacitación • Comunicaciones remitidas por la DRRHH invitando a las charlas, talleres, cursos. • Copia de certificados de participación de los Colaboradores <p>Con el fin de reconocer el esfuerzo encaminado al logro de los objetivos, la Institución realizó el acto de Reconocimiento de Empleados Meritorios en el que fueron agasajados 23 servidores por el buen desempeño en sus funciones. Donde asumen un compromiso diario, excediendo las expectativas de entrega en tiempo y/o calidad, cumpliendo con políticas, procedimientos y ética profesional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imágenes fotográficas del acto de reconocimiento a los colaboradores. • Videos del acto de reconocimiento. • Certificado de reconocimiento otorgado 	<ul style="list-style-type: none"> •

Subcriterio I.4 Gestionar relaciones efectivas con las autoridades políticas y otros grupos de interés.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>1) Analizan y monitorean las necesidades y expectativas de los grupos de interés, incluidas las autoridades políticas relevantes, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y comparten estos datos con la organización.</p> <p>2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.</p>	<p>El INESPRES formula su Plan Estratégico Institucional, el cual lo ha definido enfocado en satisfacer las necesidades de la población dominicana, tomando en cuenta a todas las empresas del sector agropecuario (Ministerio de Agricultura, Instituto Agrario Dominicano, Banco Agrícola, Instituto de Desarrollo y Crédito Corporativo, Ministerio de Industria Comercio y Mipymes, Asociación de Industrias de la República Dominicana, Asociación de Hacendados y Agricultores, Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo, otros).</p> <p>Dicho documento ha sido divulgado y está publicado en el portal web de la Institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2021-2024 • Captura de pantalla del Portal Web • Convocatorias a reuniones de trabajo para formular propuestas. • Convocatoria a representantes del INESPRES y empresas vinculadas <p>Imágenes fotográficas, listas de asistencia, minutas.</p> <p>El Director Ejecutivo del INESPRES participa en las reuniones que realiza el Presidente de la República para fines de monitorear los avances de la institución en relación a los indicadores de la meta Presidencial.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.</p>	<p>Así mismo, se integra a través de la realización y participación en foros, charlas y conferencias conducidas por entidades como la Cumbre sobre Sistemas Alimentarios de las Naciones Unidas ONU, El director del INESPRES participó en el Diálogo de Alto Nivel organizado por el Gobierno para presentar los resultados obtenidos. Así como, entidades educativas, entre otras. Manteniendo relaciones periódicas en torno al intercambio de tendencias y lineamientos estratégicos con autoridades políticas, líderes empresariales, entidades de la sociedad civil, entre otros. Cabe resaltar que el INESPRES, ha participado en colaboración del Proyecto La Cruz de Manzanillo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reporte general de los resultados e indicadores de Metas de la Presidencia • Imágenes fotográficas de la participación del INESPRES en el proyecto • Informe de Ejecución Consolidado al Primer Semestre POA INESPRES 2021 • Memoria semestral 2021 • Artículos periodísticos y redes sociales donde se evidencia al Director Ejecutivo del INESPRES participando en charlas y conferencias <p>Para la definición del Plan Estratégico Institucional se integra a todas las empresas del sector agropecuario nacional. De igual forma, se mantiene una relación muy estrecha con otras instituciones del Estado para fines de implementar algunos proyectos de gestión como, por ejemplo, NOBACI a través de la Contraloría General de la República (CGR) y el CAF con el Ministerio de la Administración Pública (MAP), entre otros.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria a representantes del INESPRES y empresas vinculadas para elaboración del Plan Estratégico Institucional (PEI). • Correos electrónicos remitidos a las instituciones externas • Remisión de información requerida por instituciones externas <p>Plan Estratégico Institucional 2021-2024</p> <p>En el Plan Estratégico y en el Plan Operativo se definen los ejes estratégicos y objetivos operacionales de la Institución, tomando en cuenta los lineamientos de la Estrategia Nacional de Desarrollo y las metas del Plan de Gobierno. Estos son monitoreados periódicamente generándose informes semestrales de desempeño. De igual forma, el INESPRES ha dado cumplimiento a las regulaciones que son normadas por organismos externos y que le son aplicables a la Institución, como es el caso de la Ley de Transparencia, implementación NOBACI y CAF, así como disposiciones establecidas por el Ministerio de Agricultura.</p> <p>Los recursos necesarios (financieros, tecnológicos, entre otros) son identificados, sometidos a solicitud de aprobación y plasmados en el presupuesto de la Institución. Su ejecución es monitoreada por programas de manera periódica.</p> <p>Los recursos materiales (bienes, obras o servicios) son identificados y contemplados en el Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC), el cual es aprobado por la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE) del INESPRES.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Gestionan y desarrollan asociaciones con grupos de interés importantes (ciudadanos, organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y asociaciones profesionales, industria, otras autoridades públicas, etc.).</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2021-2024 • Procedimiento interno PR-DPD-003 sobre Formulación y Monitoreo de los POA's • Procedimiento interno PR-DPD-005 sobre elaboración Formulación y Monitoreo Plan Estratégico Institucional • Procedimiento interno PR-DPD-007 sobre Formulación Plan anual de Compras y Contrataciones (PACC) • Imagen fotográfica de la Oficina de Acceso a la Información (OAI) • Documento constitutivo del Proyecto NOBACI • Constancia de intención de implementación del proyecto CAF en el INESPRES • Ejemplo del Presupuesto del INESPRES <p>Ejemplo de PACC</p> <p>El INESPRES ha desarrollado y gestionado acuerdos de colaboración con diferentes sectores del país, tales como: Ministerio de Interior y Policía, Universidad Autónoma de Santo Domingo, Oficina Nacional de Estadística, otros.</p> <p>De igual forma, el INESPRES en su rol de responder de manera oportuna a las necesidades del sector, se relaciona con las demás empresas, Confederación Nacional de Productores Agropecuarios, Ministerio de Agricultura, Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura, Consejo Nacional de Agricultura, Consejo Nacional de Producción Pecuaria, Consejo Nacional de Producción Pecuaria, Ayuntamientos Municipales, otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo Interinstitucional para la venta de productos a través del Inespres a los policías en destacamentos cada mes. 	

DOCUMENTO EXTERNO
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.</p> <p>7) Promueven la conciencia pública, la reputación y el reconocimiento de la organización y desarrollan un concepto de marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Productos del Proyecto La Cruz de Manzanillo (PLCM), se venderán a través de sus programas institucionales la producción de plátanos y bananos, como parte del Programa Canasta Segura. • Plan Estratégico Institucional 2021-2024, que incluye las alianzas necesarias, tanto a corto, mediano y largo plazo. • Estructura orgánica del INESPRES. <p>Memoria semestral 2021.</p> <p>El INESPRES con el soporte del Departamento de Comunicaciones participa en eventos relacionados con la entidad y elabora crónicas de los mismos para fines de publicación a lo interno y externo de la Institución.</p> <p>Así mismo la Dirección de Recursos Humanos coordina actividades de diferentes ámbitos organizadas por organizaciones externas, como es el caso de las jornadas de salud encabezadas por las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS) afiliadas a la empresa, Administradoras de Fondos de Pensiones, entre otras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotografías Charla sobre prevención cáncer de mama “Tócate para que no te toque”, • Lista de participación y fotografías consultas cardiológicas, operativos oftalmológicos, jornadas de prueba rápida PCR, jornadas de vacunación Covid-19, otros <p>Una de las funciones del Departamento de Comunicaciones se basa en fortalecer las relaciones e imagen pública institucional a través de los medios y redes sociales disponibles; así como gestionar y monitorear la presencia de la Institución en dichos medios. Así mismo el Director Ejecutivo del Inespre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de Identidad Corporativa INESPRES

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>ha asistido como invitado a programas televisivos y radiales, dando a conocer a la sociedad los avances en términos del desarrollo agropecuario y una comercialización justa y eficiente. Por otro lado, la Dirección de Gestión de Programas en coordinación con otras áreas de la Institución, imparten charlas a nivel interno sobre temas del sector agropecuario.</p> <p>Por igual el Departamento de Comunicaciones se encarga de proyectar una imagen institucional sólida, transparente y eficiente, tanto a nivel interno como externo. Para esto utiliza diferentes medios, en los cuales se dan a conocer los servicios y proyectos desarrollados en el Sector Agropecuario Nacional. Podemos mencionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Participación en actividades patrias, sociales, entre otras coordinadas por los diferentes grupos de interés. – Actividades coordinadas en el área de Gestión de Programas sobre los diferentes procesos que realizan. – A través de la Revista Inespre Informa y de las redes sociales – Visitas de diferentes grupos a los Mercados de Productores y Bodegas Móviles como parte de los programas que ofrece el INESPRES <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reseñas de las actividades realizadas • Línea gráfica imagen institucional • Capturas de las redes sociales • Imágenes fotográficas de las actividades en las que participa el Director Ejecutivo. • Imágenes fotográficas de las visitas a los diferentes Programas del INESPRES. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<ul style="list-style-type: none"> • Artículos de la revista Institucional Inespre Informa 	

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.

Considerar lo que la organización está haciendo para lograr lo siguiente.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Identifica las condiciones que deben cumplirse para alcanzar los objetivos estratégicos, mediante el análisis regular del entorno externo, incluido el cambio legal, político, variables socioculturales, económicas, demográficas y la digitalización, factores globales como el cambio climático y otros, como insumos para estrategias y planes.</p> <p>2) Tiene identificados a todos los grupos de interés relevantes y se realizan levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.</p>	<p>El Inespre ha recopilado, analizado y revisado, de forma periódica, informaciones que incluyen variables legales, financieras, tecnológicas, entre otras, las cuales son aspectos esenciales del enfoque y ejecutorias estratégicas del INESPRES</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Convocatorias a reuniones para dar seguimiento a los avances y ejecución de los objetivos operativos y estratégicos • Convocatoria a representantes del Gabinete Agropecuario. • Imágenes fotográficas, listas de asistencia, minutas sobre seguimiento a los avances y ejecución de los objetivos operativos y estratégicos <p>En el INESPRES hemos identificado los grupos de interés relevantes, instituciones relacionadas que componen el Gabinete Agropecuario, como son el Ministerio de Agricultura, Instituto Agrario</p>	

DOCUMENTO EXTERNO
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>Dominicano, Dirección General de Ganadería, Asesor Agropecuario del Poder Ejecutivo, Centro de Exportación e Inversión de la RD, Banco Agrícola de la República Dominicana, Instituto Dominicano de Recursos Hidráulicos, Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo definidos en el Plan Estratégico Institucional. Grafico 7 Pag.22</p> <p>Por igual, la Institución ha definido objetivos (ejes estratégicos y líneas de acción), cuyos resultados son monitoreados mediante indicadores de gestión y comunicados a la organización mediante las actividades de monitoreo y evaluación previstas en el plan estratégico institucional</p> <p>a dos (2) niveles:</p> <p>a) Intra-institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A través de las diferentes áreas del INESPRES, se realiza el seguimiento de manera trimestral, a través de las plantillas de ejecución diseñadas para conocer el nivel de avance de los productos planteados. Se emplea como instrumento la matriz de planes operativos (POA) de ejecución en donde cada Dirección y Departamento reporta el nivel de avance de sus productos en relación a lo planificado en los dos (2) ejes estratégicos. <p>b) Interinstitucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Con las áreas de planificación y control de gestión del Gabinete del Sector Agropecuario se contemplan reuniones trimestrales, a través de la mesa de planificación, liderada por la Dirección Ejecutiva del Ministerio de Agricultura y compuesta por todas las direcciones de planificación de dichas empresas. <p>Evidencias:</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Planes operativos (POA) • Convocatorias a reuniones para dar seguimiento a los avances y ejecución de los objetivos operativos y estratégicos • Convocatoria a representantes del Gabinete Agropecuario • Imágenes fotográficas, listas de asistencia, minutas sobre el seguimiento y ejecución de los objetivos estratégicos • Capturas de pantalla del portal de transparencia Institucional <p>Dentro del Programa del Gobierno del Cambio se priorizaron 33 políticas enfocadas en las necesidades principales del mercado dominicano, especialmente tras la pandemia de la COVID-19, en la cual se encuentra “la producción y consumo sostenible” y “el comercio” como sectores priorizados, donde el INESPRES juega un papel fundamental. “La población rural y el desarrollo agropecuario” es la política de gobierno en la cual INESPRES centrará sus actividades para dar respuestas a las necesidades de producción y consumo agropecuario del mercado dominicano, principalmente, buscando mejorar la calidad de vida de la población rural y la productividad agropecuaria en conjunto con otras instituciones que forman parte de la cadena de valor del sector agropecuario, la misma coordinada y alineada con el Plan Plurianual 2021-2024,</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Planes operativos (POA) 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias a reuniones para dar seguimiento a los avances y ejecución de los objetivos operativos y estratégicos • Convocatoria a representantes del Gabinete Agropecuario • Imágenes fotográficas, listas de asistencia, minutas sobre el seguimiento y ejecución de los objetivos estratégicos • Capturas de pantalla del portal de transparencia Institucional 	
<p>4) Analiza el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos). Por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos, etc.</p>	<p>La institución, como parte de las iniciativas de planificación estratégica y operacional, ha analizado los retos y oportunidades del Sector Agropecuario; así como los logros alcanzados hasta el momento actual, mediante el análisis de los indicadores de gestión. En adición, ha identificado y analizado los riesgos en torno a los objetivos del plan estratégico como parte integral del sistema institucional de gestión de riesgos (VAR). Ha realizado análisis de brecha para identificar fortalezas, oportunidades de mejora en torno al control interno institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional • Convocatorias a reuniones para dar seguimiento a los avances y ejecución de los objetivos operativos y estratégicos • Convocatoria a representantes del Gabinete Agropecuario • Imágenes fotográficas, listas de asistencia, minutas • Matrices de identificación y análisis de riesgos del plan estratégico institucional y de los planes operativos anuales del Inespre • Metodología interna OD-DPD-001 sobre Valoración y administración de Riesgos 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<ul style="list-style-type: none"> Autoevaluación e implementación de las Normas Básicas y de Segundo Grado de Control Interno (NOBACI) 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Traduce la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) en base a prioridades y a las estrategias nacionales.</p>	<p>El INESPRES ha establecido objetivos estratégicos y operativos, en concordancia con la misión y visión institucional; así como estrategias y planes de desarrollo nacional. En ese sentido, ha identificado y analizado los riesgos asociados a los referidos objetivos, definiendo cuadros programáticos en el plan estratégico de la empresa.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan estratégico institucional Procedimientos operacionales sobre planificación estratégica y operativa. Metodología interna OD-DPD-001 sobre Valoración y administración de Riesgos Matrices de identificación y análisis de riesgos del plan estratégico institucional y de los planes operativos anuales del INESPRES Matriz Mapa de Riesgos del INESPRES Socializaciones sobre metodología para los estudios de valoración y administración de riesgos (listas de asistencias, fotos, presentaciones, entre otros) Convocatorias a reuniones para dar seguimiento a los avances y ejecución de los objetivos operativos y estratégicos <p>Imágenes fotográficas, listas de asistencia, minutas</p>	

DOCUMENTO EXTERNO
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Involucra los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, dando prioridad a sus expectativas y necesidades.</p> <p>3) Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.</p>	<p>La Institución ha definido las expectativas y necesidades de los grupos de interés relevantes en conjunto con éstos para servir de base en el desarrollo de las estrategias y de la planificación. Las prioridades han sido definidas expresadas en porcentajes y establecidas en el plan estratégico institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socializaciones y reuniones con representantes de diferentes grupos de interés para recolectar insumos a los fines de estructurar acciones y planes estratégicos • Cuadro de indicadores de las metas de la Presidencia: Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), Índice de Implementación TIC y Gobierno Electrónico (ITICGE), Carta Compromiso al Ciudadano, Transparencia y Satisfacción Ciudadana Normas Básicas de Control Interno (NOBACI), <p>Conforme a las seis (6) políticas transversales establecidas en la END 2030, y alineadas con la gestión de gobierno del cambio 2020-2024 el INESPRES La sostenibilidad abarca los temas ambientales, sociales, económicos e institucionales, las tres últimas, se definen desde diferentes enfoques en la matriz del PEI. Al mismo tiempo contempla diversas certificaciones que cubran aspectos ambientales en el proceso de producción y cosecha.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan. Por ejemplo: presupuesto anual, plan anual de compras para las licitaciones correspondientes, previsión de fondos, gestión de donaciones, etc.</p>	<p>Desde el punto de vista institucional, en cuanto al medio ambiente se establecen acciones que favorecen la concienciación sobre la protección del mismo. El INESPRES pondrá en marcha un proyecto vinculado a la regla de las tres Rs (Reducir, Reciclar y Reutilizar). Asimismo, se llevarán a cabo actividades, tales como: la reforestación y la limpieza de playas.</p> <p>Para implementar una cultura de igualdad y equidad de género, así como el diseño de políticas y medidas para promover esta política transversal, el INESPRES planea realizar un conjunto de actividades comerciales priorizando a la mujer ya la juventud, tal y como se presenta en la matriz del PEI. Asimismo, para proveer la equidad de género dentro de la misma Institución se implementará la Unidad de Equidad de Género y Desarrollo, enmarcada en el Decreto No. 974-01 y su reglamento de aplicación No. 163-04,</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Plan de Medio Ambiente INESPRES • Convocatoria taller sobre equidad de género. • Lista de Asistencia, fotografías del taller <p>El INESPRES elabora y aprueba el presupuesto anual basado en programas que soportan y actualizan las estrategias de la institución. En adición y como parte de las metas presidenciales, la Institución MAE gestiona la consecución de recursos económicos con organismos multilaterales para contribuir a la financiación de proyectos relevantes que soportan las acciones estratégicas organizacional. La empresa cuenta con recursos humanos capacitados para la</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>conducción de iniciativas importantes del sector; adicionalmente cuenta con recursos tecnológicos y de infraestructura adecuados.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto de la Institución • Informe de ejecución presupuestaria • Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC) • Estadísticas sobre capacitación y desarrollo del personal • Captura de pantalla de los sistemas informáticos: Sistema File-Server, portal web: institucional, transparencia, Sistema de Atención al Ciudadano 311, correo electrónico institucional, portal transaccional para las compras y contrataciones públicas, • Sistema CAM INFORMATICA para manejo de nómina • Informe de estatus de avance físico y financiero de iniciativas y proyectos • Estados financieros donde se muestran los costos y gastos 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados.</p>	<p>La Institución ha realizado actividades e iniciativas, a través de las cuales ha implementado la estrategia y planificación en todos los niveles de la empresa. En ese sentido:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ha definido los ejes estratégicos conformándolos en orden de prioridad (1. <i>Establecimiento de un Esquema de Comercialización Eficiente de Productos</i>) 	

DOCUMENTO EXTERNO
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Elabora planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>Agropecuarios 2.- Organización Interna y el Aumento de las Capacidades Institucionales)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ha establecido el marco temporal definiendo cronograma para la consecución de los productos proyectados en los planes. Por ejemplo, el logro de los productos del eje estratégico no. 1 se prevén para el año 2020. - Ha definido su estructura organizacional, sus procesos y proyectos alineados a la misión y visión de la institución, los que a su vez están alineados a la estrategia del sector agropecuario, a la Ley 526-69 que crea el INESPRES y a la Estrategia Nacional de Desarrollo-END (Ley 1-12). Cada área funcional responde directamente a la planificación definida a corto, mediano y largo plazo. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico institucional • Ley 1-12 Estrategia Nacional de Desarrollo (END) • Planes operativos anuales POA'S • Estructura Orgánica • Normativas internas sobre planificación estratégica y operativa • Planes y documentos de proyectos <p>El INESPRES elabora planes operativos anuales para sus diferentes áreas, los cuales están alineados a la planificación estratégica de la institución, indicando los resultados esperados de cada actividad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planes operativos anuales • Planes de trabajo 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Comunica eficazmente los objetivos las estrategias, planes/ tareas y los resultados previstos/logrados a los grupos de interés y al personal en los diferentes niveles organizacionales para garantizar una implementación efectiva y uniforme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias a reuniones para dar seguimiento a los avances y ejecución de los objetivos operativos y estratégicos • Evaluaciones de desempeño <p>La Institución con la finalidad de comunicar de manera eficaz los objetivos, planes y tareas para su difusión dentro del INESPRES:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Publica en la intranet, web institucional y portal de transparencia los planes estratégicos y operativos; los cuales contienen los objetivos alineados, para conocimiento de los grupos de interés. – Ha publicado en todos los murales digitales capsulas sobre la misión, visión y valores, en lugares visibles de la Institución. – Al momento de aprobación del Plan Estratégico, realiza convocatorias para difundir el marco general de los planes aprobados, lo divulga a todas las direcciones a través del correo electrónico institucional. <p>Los resultados de los planes son monitoreados y comunicados a la organización a dos (2) niveles:</p> <p>a) Intra-institucional: A través de las diferentes áreas del INESPRES, se realiza el seguimiento de manera trimestral, a través de las plantillas de ejecución diseñadas para conocer el nivel de avance de los productos planteados. Se emplea como instrumento la matriz de planes operativos (POA) de ejecución en donde cada Dirección y Departamento reporta el nivel de avance de sus productos en relación a lo planificado en los dos (2) ejes estratégicos.</p> <p>b) Interinstitucional:</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Realiza un monitoreo, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles, con los responsables de los mismos (direcciones, departamentos, personal) para conocer el nivel de avance alcanzado y realizar los ajustes o cambios necesarios.</p>	<p>Con las áreas de planificación y control de gestión del Gabinete del Sector Agropecuario se contemplan reuniones trimestrales, a través de la mesa de planificación, liderada por la Dirección Ejecutiva del Ministerio de Agricultura y compuesta por todas las direcciones de planificación de dichas empresas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Captura de pantalla portal Institucional donde se evidencian publicaciones de los diferentes planes • Imágenes fotográficas de misión, visión, valores ubicados en lugares visibles de la empresa • Imágenes fotográficas y lista de asistencia de difusión de planes • Plan estratégico institucional • Planes operativos anuales <p>Convocatorias a reuniones para dar seguimiento a los avances y ejecución de los objetivos operativos y estratégicos</p> <p>El INESPRES en coordinación con los responsables de cada Dirección, Departamento y personal designado realiza un monitoreo, medición y evaluación periódica de los logros a todos los niveles de la Institución, donde se evidencian los niveles alcanzados y se realizan los ajustes o cambios necesarios.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe trimestral de indicadores del plan estratégico • Informe mensual de desempeño del sector agropecuario. • Cuadro de indicadores de las metas de la Presidencia: Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), Índice de 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	Implementación TIC y Gobierno Electrónico (ITICGE), Normas Básicas de Control Interno (NOBACI), Transparencia y Satisfacción Ciudadana. <ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones de desempeño • Memoria anual y semestral de Rendición de Cuentas 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.</p>	<p>El INESPRES identifica de manera periódica los indicadores internos de gestión a los fines de detectar las necesidades de cambio e innovación y considera oportunidades aplicando las tecnologías de información y comunicaciones. Al respecto, ha establecido objetivos y estrategias que impactan a los diversos grupos de interés, partiendo del análisis de la situación del sector y del entorno, evaluando y ajustando los procesos a los cambios de las normas internacionales, de tecnología, base legal nacional, entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Planes de acción • Informe de indicadores de gestión • Informe diagnóstico de revisión periódica del comportamiento de los indicadores de 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Construye una cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento, etc.</p>	<p>consecución de los planes estratégicos y operacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia a las mesas de trabajo • Informes periodísticos <p>La Institución sienta las bases para una cultura de innovación mediante la planificación y ejecución de actividades en torno a la capacitación y aprovechamiento del benchlearning para la implementación de procesos, sistemas y soluciones innovadoras. Al respecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Desarrolla planes de capacitación y desarrollo para los colaboradores, en concordancia con los requerimientos para la consecución de los objetivos de la Institución. – Promueve y viabiliza la participación en foros, congresos nacionales e internacionales con otras empresas de la industria agropecuaria para beneficiarse del benchlearning. — Realiza talleres, socializaciones y espacios de intercambio de conocimientos (por ejemplo, Capacitación en recepción y almacenamiento de productos,) con las empresas del sector agropecuario. <p>Resultado de esto se han implementado sistemas tecnológicos y de comunicación acorde a las exigencias del sector, por igual se han revisado diversos procesos, tales como los financieros, comerciales, de seguridad y salud ocupacional, entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de capacitación institucional 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos sobre la participación de los colaboradores a congresos, talleres, capacitaciones, otros. • Portal de transparencia institucional • Lista de procesos/procedimientos revisados e implementados en torno a aspectos financieros, contables, comerciales, otros <p>La Institución comunica sobre la innovación y la resiliencia y emplea mecanismos para la extensión de estas a los grupos de interés. Realiza sesiones de trabajo para la revisión de políticas y procesos internos, tales como las pertinentes a las Tecnologías de Información y Comunicaciones. Previo a la elaboración del plan estratégico, fomenta las discusiones en mesas de trabajo para viabilizar acciones innovadoras integrales que responden a los grupos de interés relevantes. Diversos colaboradores, incluyendo la máxima autoridad ejecutiva, participan en conferencias, congresos, charlas, otros. A favor de soluciones viables oportunas a la mejora de la eficiencia y eficacia del sector agropecuario.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reseñas periodísticas y menciones en las redes sociales de los diferentes Programas del Inespre y su resultado como medio de innovación para el sector. • Informes periodísticos y programas televisivos donde se evidencia la participación de la MAE en debates sobre las soluciones innovadoras que el sector agropecuario requiere. • Lista de procesos/procedimientos revisados e implementados en torno a Tecnología de la Información y Comunicaciones, otros. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión y para hacer frente a las nuevas expectativas de los ciudadanos/ clientes, reducir costos y proporcionarles bienes y/o servicios con un mayor valor agregado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Documentos sobre los programas y viajes de los colaboradores a congresos, talleres, charlas, otros. • Comités de trabajo para la revisión de planes Estratégicos y Operativos <p>El INSPRE ha establecido medios para promover ideas innovadoras por parte del personal en pro de la gestión, proporcionando resultados eficaces con un valor agregado que satisfaga las expectativas de los ciudadanos clientes, supliendo sus necesidades a la vez que se reducen los costos. Para los fines:</p> <ul style="list-style-type: none"> – La empresa asegura que se realizan procesos de socialización y capacitación de los colaboradores cuando algún procedimiento, proceso o política es revisada o modificada. – Frente a proyectos críticos, tales como aquellos relacionados a tecnología de la información, gestión de pérdidas, impacto en la matriz de generación, entre otros, los empleados son capacitados en las competencias requeridas para hacer frente a los cambios que estos introducen en las tareas, actividades, procesos y sistemas. – Se realizan actividades de difusión a través de las redes sociales, portal web de la institución, artículos periodísticos, entre otras, para involucrar y mantener informados a los grupos de interés relevantes sobre los proyectos y cambios legales que pudieran afectar el sector agropecuario. – Los colaboradores participan en actividades de benchmarking con otras empresas del sector agropecuario a los fines de que las soluciones y convenios contraídos sean asumidos de forma asertiva. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la</p>	<p>– Los procesos misionales de la empresa han sido diseñados considerando el ciclo PDCA por sus siglas en inglés, lo que se atribuye a la planeación, ya que se planifica al establecerlos en documentos aprobados, verificación y actuación, se ejecutan y verifican mediante las actividades de auditoría interna y control interno y se mejoran recibiendo insumos de las observaciones y recomendaciones que arrojan los informes.</p> <p>– Los colaboradores son informados frente a modificaciones en la estructura orgánica funcional de la Institución y son capacitados a favor de asumir nuevas funciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hojas de asistencia a socializaciones y capacitaciones • Normativas internas que especifican el requerimiento de socializarlas luego de su elaboración y/o revisión • Certificados de participación en talleres y capacitaciones • Informaciones socializadas a través de comunicaciones y correos sobre rotación de personal y movimientos de desarrollo de carrera. • Procedimientos internos Institucionales • Procedimiento operacional y presentaciones sobre inducción al personal • Publicaciones en la página web, redes sociales, e informes periodísticos <p>La empresa garantiza la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de cambios planificados:</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>implementación de los cambios planificados.</p>	<p>–La Institución realiza el presupuesto y los planes de compras, cada año, para garantizar que los recursos financieros estén disponibles para ejecutar cambios e iniciativas necesarias.</p> <p>–En los procesos para la compra o contratación de bienes, obras o servicios destinados a proyectos e iniciativas de la institución para introducir cambios en el bienestar de los grupos de interés relevantes ciudadano cliente, se emiten certificaciones de existencia de fondos para asegurar los fondos financieros para la ejecución de estos.</p> <p>–Se monitorea la ejecución presupuestaria para validar la eficiencia y eficacia de los recursos financieros.</p> <p>–En la estructura orgánica de la Institución, se han incluido áreas funcionales que apoyen líneas de acción estratégicas las cuales garantizan recursos humanos competentes hacia el logro de los objetivos proyectados.</p> <p>–La empresa facilita los recursos tecnológicos, materiales y de infraestructura a los fines de viabilizar proyectos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto de la Institución • Plan Anual de Compras y Contrataciones • Certificación de existencia de fondos para las compras y contrataciones • Informes de ejecución presupuestaria • Estructura orgánico-funcional • Procedimiento interno PR-DPD-007 sobre Procedimiento Formulación Plan anual de Compras y Contrataciones (PACC) • Procedimiento interno PR-DPD-010 sobre Formulación Presupuestaria • Procedimiento interno PR-DAF-021 sobre Seguimiento y Evaluación Presupuestaria 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<ul style="list-style-type: none"> Imágenes de equipos tecnológicos, materiales e infraestructura 	

CRITERIO 3: PERSONAS

Considerar qué está haciendo la organización para lograr lo siguiente.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.	<p>La Dirección de Recursos Humanos planifica de forma periódica las necesidades del personal de acuerdo a la estrategia de la Institución; En coordinación con la División de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión, se mantiene al día con dichas necesidades y los imprevistos que surgen en las áreas que integran la estructura organizacional, mediante reuniones y mesas de trabajo a lo interno de cada área, cuya función principal es conocer, validar y tramitar sus requerimientos siempre que estén alineadas a los objetivos institucionales. De acuerdo con lo anterior expuesto, los cambios en las estructuras de las áreas, por ende en la estructura orgánica, responden a la estrategia institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reuniones y mesas de trabajo con las áreas estratégicas para determinar las necesidades de gestión y administración de personal. 	<p>-No se evidencia Política de Diseño Organizacional</p> <p>-No se evidencian Formularios de levantamiento sobre cambios de estructura</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Desarrolla e implementa una política transparente de recursos humanos basada en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia a las mesas de trabajo • Minutas de las Mesas de Trabajo realizadas • Planificación de Recursos Humanos • Correos electrónicos de intercambio de información con las diferentes áreas • Planes Estratégicos 2012-2015 y 2017-2020 • Plan Operativo Anual -POA- • Estructura Orgánica Institucional • Acciones de personal • Memorias de Gestión Humana • Memoria Institucional 	
	<p>La Institución aplica la encuesta de clima donde los colaboradores tienen la oportunidad de expresar las fortalezas y oportunidades de mejora. Se han realizado tres (3) encuestas de clima organizacional -SECAP-, la primera en Septiembre 2017, la segunda en noviembre 2018, y en octubre 2020 siendo esta la más reciente, dándose a conocer los resultados al personal, mediante reuniones (grupo de enfoque y charlas), así como, por los canales de comunicación interna.</p> <p>Evidencias:</p>	

3) Implementa en la política de recursos humanos considerando los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.

- Procedimiento interno para la gestión del Clima Organizacional
- Informe de resultados al Vicepresidente Ejecutivo y publicación del SECAP 2017, 2018,2020.
- Imágenes fotográficas del personal en mesas de trabajo
- Imágenes fotográficas de murales digitales
- Monitores áreas de recepción y descanso de empleados
- Archivo de publicaciones institucionales.
- Correos de convocatoria a charlas, etc.
- Brochures y botones
- Imágenes fotográficas de los buzones de sugerencias

Nuestras campañas de fortalecimiento institucional incluyen los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral en cursos, charlas impartidas por expertos, cine fórum, difusión por los canales de comunicación interna, entrega *brochures* y botones, entre otros.

Evidencias:

- Procedimiento interno para la gestión del Clima Organizacional
- Informe de resultados al Vicepresidente Ejecutivo y publicación del SECAP 2017, 2018,2020.
- Imágenes fotográficas del personal en mesas de trabajo
- Imágenes fotográficas de murales digitales
- Monitores áreas de recepción y descanso de empleados
- Archivo de publicaciones institucionales.
- Correos de convocatoria a charlas, etc.

DOCUMENTO EXTERNO
SGC-MAP

4) Gestiona el proceso de selección de personal de acuerdo a las competencias necesarias para lograr la misión, la visión y los valores de la organización, centrándose en las habilidades sociales, de liderazgo, habilidades digitales y de innovación.

- Brochures y botones
- Imágenes fotográficas de los buzones de sugerencias

La Dirección de Recursos Humanos implementa un plan de desarrollo detectando las necesidades de la Institución las cuales están plasmadas en el plan estratégico. Para el proceso de selección interna publica las vacantes por los canales de comunicación interna correspondientes, para dar oportunidad al personal de ser favorecido para una transferencia o promoción.

En el mismo orden, publica en el portal de transparencia la siguiente disposición: Toda persona tiene derecho a acceder al servicio público en condiciones de igualdad, y los ascensos serán en base al principio del mérito. En cumplimiento a la Ley 41-08 sobre Función Pública, y al literal j del artículo 3 de la Ley 200-04 sobre Libre Acceso a la información Pública, esta apartado presentara un link con acceso directo al portal concursa <https://map.gob.do/Concursa/> administrado por el Ministerio Administración Publica, o cualquier otro vinculo que lo reemplace.

Evidencias:

Evidencia:

- Procedimiento interno de reclutamiento, selección y movimientos del personal.
- Acciones de personal y comunicaciones de transferencias y promociones.
- Captura de pantalla y publicaciones de vacantes por los canales de comunicación interna.
- Portal de transparencia OAI INESPRE

<p>5) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.</p>	<p>EL INESPRES publica en el Portal de transparencia: Toda persona tiene derecho a acceder al servicio público en condiciones de igualdad, y los ascensos serán en base al principio del mérito. En cumplimiento a la Ley 41-08 sobre Función Pública, y al literal j del artículo 3 de la Ley 200-04 sobre Libre Acceso a la información Pública, esta apartado presentara un link con acceso directo al portal concursa https://map.gob.do/Concursa/ , administrado por el Ministerio Administración Publica, o cualquier otro vinculo que lo reemplace.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento interno de reclutamiento, selección y movimientos del personal. • Acciones de personal y comunicaciones de transferencias y promociones. • Captura de pantalla y publicaciones de vacantes por los canales de comunicación interna. • Portal de transparencia OAI INESPRES 	
<p>6) Apoya una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño sistemáticamente y conduciendo diálogos de desempeño con las personas.</p>	<p>A través de la evaluación de desempeño basada en competencias y valores institucionales, puede ejecutar acciones alineadas a las necesidades de la Institución: plan de capacitación, según resultados de desempeño toma en cuenta colaboradores para transferencia o promoción.</p> <p>Se solicita al personal mantener actualizada su hoja de vida, así como, copia de las certificaciones que lo avalan.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional • Manual interno de políticas de evaluación de desempeño 	

7) Aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, mediante el establecimiento de una unidad de género, datos o estadísticas desagregados por sexo, en cuanto a: la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.

- Formularios con resultados de evaluación de desempeño.
- Manual interno de políticas de capacitación
- Estadísticas sobre capacitación al personal.
- Memorias de Gestión Humana
- Memoria Institucional

La Unidad de Equidad de Género y Desarrollo del INESPRES para complementar el Objetivo No.5, la Institución ha emprendido la formalización de una Comisión de Género, con el propósito de asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y promover la igualdad de oportunidades de liderazgo.

Además, aprobar medidas sensibles al género para la estimulación económica, la protección del empleo, la protección social y los servicios y el mantenimiento de la actividad productiva, garantizando la universalidad de las políticas de protección social y acceso a los servicios básicos.

Otra propuesta presentada por la Unidad de Equidad de Género y Desarrollo del INESPRES es identificar mujeres que pudieran estar recibiendo violencia doméstica en sus hogares, en el trabajo o en cualquier otro escenario, con la finalidad de que inicien el proceso de denuncia y brindarles todo el apoyo psicológico, jurídico y económico que les permita salir del círculo de la violencia.

Evidencias:

- Plan Estratégico Institucional
- Propuestas Unidad de Equidad de Género del INESPRES

No se evidencia Manual interno de políticas y procedimientos sobre el área de Equidad de Género

- Imágenes fotográficas sobre capacitaciones y campanas que realiza esta unidad..

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Implementa una estrategia o plan de desarrollo de recursos humanos basado en las competencias actuales y futuras identificadas, las habilidades y los requisitos de desempeño de las personas.</p>	<p>La Dirección de Recursos Humanos implementa un plan de desarrollo detectando las necesidades de la Institución las cuales están plasmadas en el plan estratégico, por consiguiente las acciones de Recursos Humanos están alineadas a este. Nuestra política de capacitación está conformada en relación con la misión y visión institucional, y enfocada al logro de los objetivos estratégicos. A través de la evaluación de desempeño basada en competencias y valores institucionales, puede ejecutar acciones alineadas a las necesidades de la Institución: plan de capacitación, según resultados de desempeño toma en cuenta colaboradores para transferencia o promoción.</p> <p>Se solicita al personal mantener actualizada su hoja de vida, así como, copia de las certificaciones que lo avalan.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional • Manual interno de políticas de evaluación de desempeño 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formularios con resultados de evaluación de desempeño. • Manual interno de políticas de capacitación • Estadísticas sobre capacitación al personal. • Memorias de Gestión Humana • Memoria Institucional de Rendición de Cuentas <p>La Dirección de Recursos Humanos implementa un plan de desarrollo detectando las necesidades de la Institución las cuales están plasmadas en el plan estratégico. Para el proceso de selección interna publica las vacantes por los canales de comunicación interna correspondientes, para dar oportunidad al personal de ser favorecido para una transferencia o promoción.</p> <p>En el mismo orden, publica en el portal de transparencia la siguiente disposición: Toda persona tiene derecho a acceder al servicio público en condiciones de igualdad, y los ascensos serán en base al principio del mérito. En cumplimiento a la Ley 41-08 sobre Función Pública, y al literal j del artículo 3 de la Ley 200-04 sobre Libre Acceso a la información Pública, esta apartado presentara un link con acceso directo al portal concursal https://map.gob.do/Concursa/ administrado por el Ministerio Administración Pública, o cualquier otro vínculo que lo reemplace.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento interno de reclutamiento, selección y movimientos del personal. • Acciones de personal y comunicaciones de transferencias y promociones. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo, laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).</p> <p>4) Establece planes de desarrollo de competencias individuales del personal, que incluyan habilidades personales y gerenciales, desarrollo de liderazgo, incluidos los instrumentos de gestión pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Captura de pantalla y publicaciones de vacantes por los canales de comunicación interna. • Portal de transparencia OAI INESPRE • Plan Estratégico 2021-20124 <p>Permitiendo nuevas formas de aprendizaje para el desarrollo de competencias Recursos Humanos gestiona y coordina nuevas formas de aprendizaje, como son cursos virtuales y presenciales, así como webinars, capacitaciones a lo interno de la institución con facilitadores internos y externos, y a lo interno se imparten charlas sobre el buen uso de las TICS, aspectos innovadores del sector, Por ejemplo, canales virtuales de videoconferencia, murales digitales, impresora multifuncional, otros).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias y lista de participantes a actividades formativas. • Plan de capacitación • Expedientes de los centros docentes y consultores. • Memoria Institucional <p>La Dirección de Recursos Humanos ejecuta un programa de formación para los mandos medios que incluyen el desarrollo de competencias gerenciales y sobre el aspecto humano, proporcionando herramientas para desarrollar habilidades de supervisión de equipos, las que ayudan a mejorar el desempeño de este personal en los diferentes escenarios que debe participar.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manual interno de políticas de capacitación 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Captura de pantalla de convocatorias y lista de participantes a actividades formativas. • Memorias de Gestión Humana • Memoria Institucional • Estadísticas de capacitación <p>La Dirección de Recursos Humanos dentro de sus funciones realiza la inducción del personal de nuevo ingreso, entrega la descripción de puesto a los nuevos colaboradores, así como la presentación en el área de trabajo donde es asignado una persona del área correspondiente para servirle de compañero guía en el desempeño de sus funciones como parte de la curva de aprendizaje. De igual forma les son suministrados los manuales de procesos y políticas que competen al área donde desarrollara dichas actividades.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manual de Puestos • Captura de pantalla de convocatorias y lista de participantes a actividades formativas. • Descripciones de Puesto • Memoria Institucional • Estadísticas de Inducción 	
<p>6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.</p>	<p>Recursos Humanos realiza el proceso de selección interna publicando las vacantes por los canales de comunicación interna (correo institucional, murales, para dar oportunidad al personal de ser favorecido para una transferencia o promoción de aquellos puestos del nivel ocupacional 1-2</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento interno de reclutamiento, selección y movimientos del personal. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de personal y comunicaciones de transferencias y promociones. • Captura de pantalla y publicaciones de vacantes por los canales de comunicación interna. 	
<p>7) Desarrolla y promueve métodos modernos de formación (por ejemplo, enfoques multimedia, formación en el puesto de trabajo, formación por medios electrónicos [e-learning], uso de las redes sociales).</p>	<p>Para la capacitación del personal se utilizan los medios multimedia disponibles. Recursos Humanos promueve y coordina cursos presenciales y virtuales con centros docentes externos, así como capacitaciones a lo interno de la institución con facilitadores internos y externos, de forma interna se imparten charlas sobre uso de las redes sociales, aspectos de sector agropecuario, uso correcto de las TICS, formación de puestos de trabajo, otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias y lista de participantes a actividades formativas. • Plan de capacitación • Expedientes de los centros docentes y consultores. • Estadísticas de Capacitación 	
<p>8) Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.</p>	<p>En el plan de capacitación se incluyen talleres sobre riesgos para las áreas que lo requieren, así como capacitación sobre seguridad y salud ocupacional. También se imparten talleres/charlas sobre el código de ética que incluye los temas sobre conflictos de interés, género y diversidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código de Ética Institucional CEI 	<p>No se visualiza Manual de Seguridad y Salud Ocupacional</p>

9) Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.

- Plan de trabajo Comité de Ética.
- Convocatorias y lista de participantes a actividades formativas.
- Publicaciones a través de los canales de comunicación interna.
- Imágenes fotográficas

Gestión Humana es el área responsable de coordinar los cursos y charlas así como evaluar el impacto de dichos programas de formación y traspaso de conocimientos a los demás compañeros. Los colaboradores que participaron en conferencias sobre procesos innovadores en el sector agropecuario como la Seguridad e Inocuidad Alimentaria y en el Diálogo de Alto Nivel organizado por el Gobierno para presentar los resultados obtenidos previo a la Cumbre de las Naciones Unidas sobre los Sistemas Alimentarios entre otros, realizaron charlas a lo interno como retroalimentación de lo aprendido sobre estos temas.

Evidencias:

- Políticas de Capacitación
 - Procedimiento interno sobre Capacitación y Desarrollo
 - Procedimiento interno sobre Formulación Plan de Capacitación
- Correos y comunicaciones sobre las charlas y talleres
- Convocatorias y lista de participantes a actividades formativas.
- Imágenes fotográficas

Copias de certificados en los expedientes del personal.

- No se observan políticas para trámite de licencia para estudios en el extranjero.
- Políticas internas para análisis costo-beneficio de las actividades de control.
-

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo.</p>	<p>A través del trabajo en equipo, se estimula una cultura de dialogo abierto, se promueve y motiva a crear e innovar por medio de los canales de comunicación interna.</p> <p>Nuestras campañas de fortalecimiento institucional incluyen material didáctico a todo el personal de nuevo ingreso, así como un refuerzo a nuestros colaboradores ya existentes mediante la promoción de una cultura institucional apegada a valores y unión de esfuerzos. La cual es difundida por los canales de comunicación interna, entrega <i>brochures</i>, botones, entre otros.</p> <p>La Institución aplica la encuesta de clima donde los colaboradores tienen la oportunidad de expresar las fortalezas y oportunidades de mejora. Se han realizado tres (3) encuestas de clima organizacional -SECAP-, la primera en Septiembre 2017, la segunda en noviembre 2018, y en octubre 2020 siendo esta la más reciente, dándose a conocer los resultados al personal, mediante reuniones (grupo de enfoque y charlas), así como, por los canales de comunicación interna.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento para la gestión del Clima Organizacional - SECAP-. • Publicación Informe SECAP 2017,2018,2020 • Murales digitales • Archivo de publicaciones institucionales. • Correos y Comunicaciones sobre convocatorias • Brochures y botones 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Crea de forma proactiva, un entorno que propicie el aporte de ideas y sugerencias de los empleados y desarrolla mecanismos diálogo adecuados (por ejemplo, hojas de</p>	<p>Imágenes fotográficas de los buzones de sugerencias</p> <p>Para la Institución es de suma importancia el aporte de los colaboradores. Parte de las acciones que se realizan en pro de estos aportes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comité de Calidad, Comité NOBACI en las que los colaboradores participan activamente en el diseño y actualización de los procesos. - Buzones de sugerencias para recibir las quejas y sugerencias. - Reconoce la creación de nuevos proyectos de impacto para la Institución. - Mesas de trabajo: Planificación, Recursos Humanos, cooperativa, Auditoría Interna, Gestión de Programas, otras. 	
<p>sugerencias, grupos de trabajo, lluvia de ideas (brainstorming)).</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Captura de pantalla de correos de convocatorias y minutas de las Comisiones de mejora de proceso ▪ Imágenes de Buzones de Quejas y Sugerencias ▪ Políticas de reconocimiento al personal ▪ Lista de asistencia mesas de trabajo 	
<p>3) Involucra a los empleados y sus representantes (por ejemplo, asociaciones de servidores públicos) en el desarrollo de planes, estrategias, objetivos, el diseño de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación.</p>	<p>La Institución propicia el interés del personal para que este se involucre de forma activa en la elaboración del Plan Operativo Anual, siendo responsable en el seguimiento a su ejecución; así como, en la elaboración de la matriz sobre Identificación, Evaluación, y Valoración de Riesgos - VAR-.</p> <p>La División de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión es el área responsable de la elaboración y actualización de las Políticas y Procedimientos internos; el personal de las áreas colabora</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los</p>	<p>directamente con el diseño, definición y documentación de los procesos, así como, en la identificación e implementación de acciones de mejora mediante la actualización de dichos procesos.</p> <p>Además, se crean comisiones de trabajo en las cuales se involucra al personal que representa al área relacionada con los temas; uno de los propósitos de estas comisiones es trabajar en planes de mejoras, entre otros.</p> <p>Se realizan actividades donde participa todo el personal, con el fin de socializar los resultados obtenidos y difundir los objetivos a lograr para el siguiente período.</p> <p>La Institución aplica la encuesta de clima organizacional, donde los colaboradores tienen la oportunidad de expresar las fortalezas y oportunidades de mejora, de esta forma la Institución toma en cuenta las iniciativas y acciones propuestas por nuestros colaboradores.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Operativo Anual • Planes estratégicos 2012-2015 y 2017-2020 • Informe consolidado de ejecución del POA. • Procedimiento interno sobre Formulación y Monitoreo de los POA's • Normativa interna de valoración y administración de riesgos VAR • Correos de convocatorias y minutas de las comisiones de mejora de proceso • Procedimiento Evaluación Clima Organizacional • Memoria Institucional <p>De forma anual se elabora el Plan Operativo Anual -POA- tomando como base la planificación</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>objetivos y la manera de medir su consecución.</p> <p>5) Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el guía laboral y publica sus resultados, resúmenes de</p>	<p>estratégica, y la revisión trimestral de su ejecución; sobre esta la Gerencia de Planificación elabora un informe que consolida la ejecución de las actividades. Los supervisores son responsables establecer los objetivos alineados a las funciones propias de las áreas y de darlo a conocer a su personal, con quienes comparten dicha responsabilidad. Mediante los indicadores de gestión y la evaluación de desempeño se evalúa y se mide la consecución de los objetivos.</p> <p>Se realizan socializaciones con todos los colaboradores de la Institución para dar a conocer los resultados obtenidos y difundir los objetivos a lograr para el siguiente período.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional • Plan Operativo Anual POA • Matrices Ejecución del POA • Informe consolidado de ejecución del POA • Procedimiento interno sobre Formulación y Monitoreo Plan Estratégico Institucional • Procedimiento interno sobre elaboración del Plan Operativo Anual POA • Procedimientos internos sobre evaluación de desempeño • Procedimiento interno sobre Evaluación de Clima Organizacional • Formulario con resultados de evaluación de desempeño del personal. <p>Memoria Institucional</p> <p>La Institución ha realizado Se han realizado tres (3) encuestas de clima organizacional -SECAP-, la primera en Septiembre 2017, la segunda en noviembre 2018, y en octubre 2020 siendo esta la más reciente, dándose a conocer los resultados al</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.</p> <p>6) Asegura buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.</p>	<p>personal, mediante reuniones (grupo de enfoque y charlas), así como, por los canales de comunicación interna.</p> <p>Mediante los canales de comunicación interna y socializaciones se da a conocer al personal los resultados de las encuestas, así como los planes de acción, como resultado de los aspectos de mejora se elaboran en conjunto con representantes de las áreas. La Dirección de Recursos Humanos es la responsable de ejecutar estas acciones y de monitorear periódicamente el clima organizacional.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento interno sobre Evaluación de Clima Organizacional SECAP • Formularios SECAP completados por los colaboradores. • Publicación y promoción de resultados y planes de acción para fortalecer el clima organizacional. • Memoria Institucional <p>Se ha conformado un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISTAP), el cual:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Realizar inspecciones en las instalaciones, y de los equipos de seguridad, – Desarrollar jornadas de charlas, talleres y operativos de salud como por ejemplo: Charla sobre prevención cáncer de mama “Tócate para que no te toque”, consultas cardiológicas, operativos oftalmológicos, jornadas de prueba rápida PCR, jornadas de vacunación Covid-19, otros. Además contamos con un consultorio médico y una botica popular en la sede central, donde se brinda asistencia a los colaboradores, equipado con camillas de primeros auxilios, 	<ul style="list-style-type: none"> • No se visualiza la creación de un área de Salud ocupacional • No se visualizan Políticas y Procedimientos sobre Salud ocupacional • Revisión de riesgos en los puestos de trabajo. • El espacio de las instalaciones en el consultorio debe ser más amplio. Ver propuesta en otro edificio. • No se contemplan estacionamientos para embarazadas y colaboradores con condiciones físicas especiales. • No se realizan periódicamente simulacros de evacuación.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>7) Asegura que las condiciones sean propicias para lograr un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados (por ejemplo, la posibilidad de adaptar las horas de trabajo, el teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, las personas en licencia por maternidad o paternidad).</p>	<p>toma de presión arterial, glicemia, recetarios médicos, medicamentos, otros. De esta forma se aseguran las condiciones adecuadas de trabajo y de salud para el personal. Igualmente hay extintores y dispensadores de gel desinfectante instalados en el edificio principal y las demás dependencias del INESPRES. Nuestras instalaciones están debidamente rotuladas y señalizadas para situaciones de emergencia;</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de inspecciones a las instalaciones y puestos de trabajo. • Imágenes fotográficas del Consultorio médico • Imágenes fotográficas de la Botica popular • Registro de las consultas realizadas. • Convocatorias, lista de participantes y estadísticas de charlas, talleres y operativos de salud. • Fotografías Jornadas de salud • Fotografías Jornadas de Vacunación Covid-19 <p>La Institución acata las disposiciones establecidas en la ley respecto de las licencias médicas, maternidad, paternidad, horas reglamentarias para lactancia, días por matrimonio, fallecimiento de familiares, motivos humanitarios, cumple las resoluciones emitidas sobre las condiciones para el teletrabajo. Además, se conceden permisos a los colaboradores para asuntos personales, formaciones particulares y flexibilidad de horario por estudios.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento PR-DRH-014 interno sobre de Compensación y Beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> • Los manuales de descripción de puestos no indican los riesgos asociados a cada puesto de la Institución. • No se visualizan programas que incluye rutinas de ejercicios y deportes. • Plan de Emergencia ante Desastres en la Institución •

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento PR-DRH-015 interno sobre Programación Anual de Vacaciones • Formularios de permisos, licencias y vacaciones. • Resolución 130-2020 que determina los lineamientos sobre el teletrabajo para los entes y órganos de la Administración Pública 	
<p>8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p> <p>9) Proporciona planes y métodos adaptados para recompensar a las personas de una forma monetaria o no (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y</p>	<p>El INESPRES ha conformado el acceso a la Institución de manera que sea fácil tanto para el personal interno como para los clientes ciudadanos. Contamos con presencia a nivel nacional a través de los distintos servicios ofertados. En la oficina principal ubicada en la Avenida 27 de Febrero, esquina Luperón, Plaza de la Bandera, tenemos dos recepciones para acceder a la Institución, la primera se encuentra en la parte frontal del edificio, la segunda en la parte trasera la cual dispone de una rampa para acceder a este. Disponemos también de un elevador con botones Sistema de Lectura Braille, dos escaleras de acceso.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imágenes fotográficas de las puertas de acceso a la Institución • Imágenes fotográficas de los ascensores • Reporte estadístico de nomina 	<p>No se identifican beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).		

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.

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

Subcriterio 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>I. Identifica a socios clave del sector privado, de la sociedad civil y del sector público para construir relaciones sostenibles basadas en la confianza, el diálogo, la apertura y establecer el tipo de relaciones, (por ejemplo: compradores, proveedores, suministradores, co-productores, fundadores, universidades, organizaciones comunitarias, sociedad civil y organismos internacionales, etc.).</p>	<p>La Institución planifica crea y mantiene alianzas, acuerdos y convenios con otras instituciones u organismos públicos y privados, con el objetivo de mejorar continuamente sus operaciones para ofrecer un servicio de calidad al mercado dominicano y su capital humano. Como bien se refiere nuestro primer eje del Plan Estratégico 2021-20214 <i>“Establecimiento de un Esquema de Comercialización Eficiente de Productos Agropecuarios”</i>, donde tanto el productor agrícola como el consumidor final serán los principales beneficiarios.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Memoria semestral 2021 • Plan Operativo • Acuerdos y Convenios entre el INESPRES y otras organizaciones del sector, ver página 22 del Plan Estratégico Institucional 2021-2024 grafico 7 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Desarrolla y gestionan acuerdos de colaboración, teniendo en cuenta el potencial de diferentes socios para lograr un beneficio y apoyo mutuo, con experiencia, recursos y conocimiento, incluyendo intercambiar buenas prácticas y los diferentes aspectos de la responsabilidad social, tales como el impacto socio-económico y medioambiental de los productos y servicios contratados.</p> <p>3) Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.</p>	<p>El INESPRE cuenta con una cantidad de socios productores del sector agropecuario, así como proveedores de servicios que colaboran con para lograr un beneficio y apoyo mutuo, intercambiando buenas practicas. La Institución imparte talleres y cursos a los diferentes productores del sector, así como a técnicos y auxiliares que forman parte de la cadena de servicios y productos agropecuarios.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inespre capacita a productores de mangos de Villa Fundación, en la provincia Peravia • En los preparativos para la Cumbre sobre Sistemas Alimentarios de las Naciones Unidas el Director General del Inespre participó en el Diálogo de Alto Nivel para presentar los resultados obtenidos previo al evento • Inespre capacita técnicos y auxiliares en recepción y almacenamiento de productos • Imágenes fotográficas de dichos encuentros • Lista de asistencia a las capacitaciones <p>Desde sus inicios la Institución ha fungido como un intermediario clave en la cadena de valor del sector agropecuario, y esto se evidencia en sus servicios más destacados como son la ejecución de: Mercados de Productores, Bodegas Móviles, Ferias Agropecuarias, Redes de Agromercados, desarrollo de productores mediante capacitaciones y certificación en normas de calidad e inocuidad. El sector agropecuario enfrenta retos en el sistema de comercialización de alimentos inocuos y nutritivos de manera sostenible, agravado por los efectos</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Identifica las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.</p>	<p>negativos del COVID-19. El INESPRE a través de la Dirección Agropecuaria Normas y Tecnología Alimentaria, el Departamento de Normas, Sistemas, Supervisión y Seguimiento, Departamento Jurídico, gestiona y monitorea el cumplimiento de los contratos.</p> <p>El seguimiento a las diferentes alianzas y/o colaboraciones que se suscriben en la institución son monitoreadas, dependiendo de la naturaleza del contrato por las diferentes direcciones involucradas a través de: correos electrónicos, llamadas de seguimiento, comunicaciones institucionales, entre otras (Dirección Agropecuaria Normas y Tecnología Alimentaria, el Departamento de Normas, Sistemas, Supervisión y Seguimiento, gestiona, Departamento Jurídico.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2021-2024 • Correos de seguimiento • Comunicaciones • Informes de seguimiento <p>El INESPRE da cumplimiento al Objetivo Específico No. 3.5.3 que responde a: <i>“Eleva la productividad, competitividad y sostenibilidad ambiental y financiera de las cadenas agro-productivas, a fin de contribuir a la seguridad alimentaria, aprovechar el potencial exportador y generar empleo e ingresos para la población rural”</i> donde No. 3.5.3.6 “Desarrollar y fortalecer estructuras asociativas y alianzas público-privadas nacionales y globales que, sobre la base de la planificación participativa de todos los actores del</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Asegura los principios y valores de la organización seleccionando proveedores con un perfil socialmente responsable en el contexto de la contratación pública y las normativas vigentes.</p>	<p>sector agropecuario, incluidos las y los pequeños productores, contribuyan a la creación de capital social y al aprovechamiento de sinergias que redunden en un mejoramiento de la productividad y la rentabilidad.”</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Memoria semestral 2021 • Plan Operativo • Acuerdos y Convenios entre el INESPRES y otras organizaciones del sector, ver página 22 del Plan Estratégico Institucional 2021-2024 grafico 7 <p>El INESPRES ha iniciado la aplicación de criterios de responsabilidad social en la selección de sus proveedores, tomando en consideración que los mismos integren los aspectos de seguridad y salud ocupacional y medio ambiental en los productos y servicios que ofrecen.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política interna de Responsabilidad Social <ul style="list-style-type: none"> • Informes de control y monitoreo de las diferentes áreas involucradas en el proceso • Correos de seguimiento • Comunicaciones 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Garantiza la transparencia mediante una política de información proactiva, que también proporcione datos abiertos de la organización.</p>	<p>La Institución ha definido y establecido su política para la gestión de la información, tanto a lo interno como a lo externo de la misma. La cual ha sido documentada en la PO-DTIC-001 sobre Información y comunicación, siendo esta contentiva de: las competencias de las diferentes áreas en el proceso de gestión y administración de la información y comunicación, la clasificación y seguridad de la información, los canales de comunicación interna y externa, matrices de identificación y clasificación, otros. Con esta Política interna, se prevé, en la Institución para dar respuesta a posibles situaciones de cambios y crisis, en la gestión de la información, fundamentadas estas políticas en las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Política Interna PO-DTIC-001 sobre Información y comunicación •Manual de funciones de la Dirección Ejecutiva contentivo de las funciones de la OAI, dependencia de esta Dirección. •Manuales de procedimientos internos de las diferentes áreas. •Información corporativa del INESPRES disponible en el portal transparencia 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Incentiva la participación y colaboración activa de los ciudadanos/clientes y sus representantes en los procesos de toma de decisiones de la organización (co-diseño, co-decisión, decisión y coevaluación) usando medios apropiados. Por ejemplo: a través de buscar activamente ideas, sugerencias y quejas; grupos de consulta, encuestas, sondeos de opinión, comités de calidad, buzón de queja, asumir funciones en la prestación de servicios, otros.</p> <p>3) Define el marco de trabajo para recoger y procesar los datos obtenidos sobre la opinión de los ciudadanos/clientes a través de los distintos medios.</p>	<p>La INESPRE pone a disposición de los ciudadanos/clientes diferentes medios para que los mismos expresen sus necesidades, realicen sugerencias, se quejen, con el objetivo de dar un servicio de calidad a los mismos como bien es sustentado en nuestra Carta Compromiso al Ciudadano; así tenemos a disposición las Redes Sociales Institucionales (Instagram, Facebook, Twitter, entre otras), de igual manera, está disponible el Sistema de Atención Ciudadana Línea 311 para quejas, reclamaciones, sugerencias, denuncias, Portal Web de Transparencia, entre otras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano CCC • Plan Estratégico Instruccional 2021-2024 • Imágenes fotográficas Buzón de Quejas y Sugerencias • Aprobación Comité de Calidad • Captura de pantalla Pagina web • Actas de apertura BQS <p>En la Institución el marco de trabajo para la recopilación de datos, sugerencias, quejas y reclamaciones, se realiza a través de los canales dispuestos para tales fines como bien se describen en nuestra Carta Compromiso al Ciudadano, como son: la Línea de Atención al Ciudadano 311 para quejas, reclamaciones, sugerencias y denuncias, la Oficina de Acceso a la Información (OAI) las redes sociales institucionales; sección Contactos del portal web institucional y portal Circuitos y un correo electrónico servicios@inespre.gob.do disponible en dichos portales.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad. Por ejemplo: el catálogo de servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano.</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formularios externos Oficina de Libre Acceso a la Información OAI • Captura de pantalla e imágenes fotográficas del Portal Web • Informe estadístico Línea 311 • Captura de pantalla de las menciones en las redes sociales: Instagram, Twitter, Facebook, YouTube, etc. • Procedimiento interno de la OAI • Procedimiento interno Encuesta Satisfacción de Ciudadanos • Procedimiento interno Administración del Código de Ética Institucional y manejo de las denuncias, quejas y sugerencias <p>El INESPRES cuenta con el programa Carta Compromiso al Ciudadano en su primera versión Octubre 2019-Octubre 2021 la cual detalla toda la información y explicación a los clientes ciudadanos de los servicios disponibles que hemos comprometido, así como los estándares de calidad de cada uno.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano primera versión Octubre 2019-Octubre 2021 • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Brochure Carta Compromiso al Ciudadano • 	

Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p>		
<p>1) Alinea la gestión financiera con los objetivos estratégicos de una forma eficaz y eficiente por medio de un presupuesto general y en cumplimiento de la legislación vigente.</p>	<p>La gestión financiera de la Institución está alineada con los objetivos y ejes estratégicos, consignados en el Plan Estratégico Institucional y del cual se deriva el Plan Operativo Anual (POA). En dicho POA se recogen las iniciativas y proyectos que se estarían realizando y se le asignan los recursos financieros previstos para su ejecución.</p> <p>Estos recursos financieros asignados, son contemplados en el Presupuesto Institucional, a los fines de garantizar disponibilidad al momento de su ejecución. Además, para estos cumplimientos internos se realizan planes anuales de compras y contrataciones (PACC), como forma de asegurar un uso eficiente y eficaz de los referidos recursos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024. • Plan Operativo Anual • Presupuesto institucional • Plan Anual de Compras y Contrataciones • Procedimientos operacionales internos sobre compras y contrataciones • Procedimientos operacionales internos sobre planificación estratégica y operativa • Procedimientos operacionales internos sobre gestión presupuestaria 	
<p>2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.</p>	<p>La institución tiene un sistema de control interno y mecanismos formales para elaboración de presupuestos, estados financieros, otros. Realizados en consonancia a normas nacionales e</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Asegura la transparencia financiera y presupuestaria, por medio de la publicación del presupuesto, la ejecución presupuestaria, calidad del gasto, publicidad de los actos, costos, etc., y se brinda acceso garantizado para la población y partes interesadas.</p>	<p>internacionales, para el análisis, la mitigación y prevención de riesgos del INESPRES.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 <p>•Metodología interna sobre Valoración y Administración Integral de Riesgos •Manual interno de Control Interno Institucional •Manuales de procedimientos internos operacionales del área financiera</p> <p>El INESPRES tiene como prioridad la transparencia en todo su accionar, y de manera especial, en su gestión financiera y presupuestaria, es por esto que da fiel cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad de la gestión presupuestaria fijado en la Ley 423-06 de Presupuesto y lo establecido por la Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública.</p> <p>Por igual, en la institución se realizan auditorías financieras a requerimiento nuestro, independientemente de las auditorías de gestión realizadas por la Cámara de Cuentas, como una forma de asegurar la transparencia</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal de Transparencia del INESPRES: publicación del presupuesto aprobado y ejecutado. • Oficina de Acceso a la Información (OAI) • Manuales de procedimientos internos operacionales de la DAF 	<p>No se visualizan informes de auditorías actualizados cargados en el portal de transparencia de la Institución</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Asegura la gestión rentable, eficaz y eficiente de los recursos financieros usando la contabilidad de costos y sistemas de control y evaluación eficientes (por ejemplo, revisiones de gastos).</p> <p>5) Introduce sistemas de planificación, de control presupuestario y de costos (por ejemplo, presupuestos plurianuales, programas de presupuesto por proyectos, presupuestos de género/diversidad, presupuestos energéticos.).</p>	<p>Para la Institución es esencial una gestión eficiente de sus recursos financieros, es por ello que la misma El INESPRE dispone de un sistema de control interno, que contempla diferentes normativas incluyendo las contables y financieras, que toman como base las normas nacionales e internacionales. Asimismo, la estructura orgánica de la DAF Dirección Administrativa y Financiera, Auditoria para la gestión eficaz, rentable y ahorrativa de los recursos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manual del Sistema de Control Interno del INESPRE • Estructura orgánica del INESPRE • Manuales de Procedimientos internos operacionales de la Dirección Financiera <p>El INESPRE actualmente se encuentra implementando el CIFE herramienta que permite gestionar el presupuesto y dar cumplimiento a las iniciativas definidas en los planes operativos y financieros. De igual manera, se dispone de una normativa que establece los lineamientos y criterios para la referida gestión, asegurando así un proceso de gestión de forma sistemática.</p> <p>Referente al sistemas de planificación, la empresa elabora y gestiona el Plan Estratégico Institucional con sus correspondientes planes operativos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos internos referentes a la elaboración y planificación del Presupuesto • Procedimientos internos relativos a las operaciones de la DAF • Plan Estratégico Institucional 2021-2024. • Planes Operativos (POA's) 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.	<p>La Institución delega y descentraliza las responsabilidades financieras a través de las unidades ejecutoras y se mantiene el control financiero por medio de la Dirección Administrativa y financiera (DAF).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura Orgánica del INESPRES • Procedimientos internos de la Dirección Administrativa y financiera 	

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Crea una organización centrada en el aprendizaje, que proporcione sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.</p>	<p>El INESPRES ha desarrollado, establecidos sistemas para la gestión de la información, ddefinidos en su política para la gestión de la información, tanto a lo interno como a lo externo de la misma. La cual ha sido documentada en la PO-DTIC-001 sobre Información y comunicación, siendo esta contentiva de: las competencias de las diferentes áreas en el proceso de gestión y administración de la información y comunicación, la clasificación y seguridad de la información, los canales de comunicación interna y externa, matrices de identificación y clasificación, otros. Con esta Política interna, se prevé, en la Institución para dar</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.</p> <p>3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.</p>	<p>respuesta a posibles situaciones de cambios y crisis, en la gestión de la información, fundamentadas estas políticas en las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Política Interna PO-DTIC-001 sobre Información y comunicación •Manual de funciones de la Dirección Ejecutiva contentivo de las funciones de la OAI, dependencia de esta Dirección. •Manuales de procedimientos internos de las diferentes áreas. •Información corporativa del INESPRES disponible en el portal transparencia <p>La Institución garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, usada eficazmente y almacenada en los medios dispuestos para ello.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de Comunicación externa del INESPRES • Informe de análisis estadísticos • Encuesta de satisfacción ciudadana • Informes de Prensa • Procedimiento interno PR-DE-001 sobre Gestión de Archivos Institucionales <p>El INESPRES dentro de sus políticas transversales persigue alcanzar la transformación digital es un reto muy importante. En esta gestión se inician pasos claves, enfocados principalmente en la operatividad interna y en ofrecer a los diferentes actores de la cadena de valor informaciones oportunas para la toma de decisión mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), buscando acercar, cada vez</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.</p> <p>5) Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.</p>	<p>más, la Institución a la gente y transparentar los procesos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos internos operacionales del Departamento de Tecnología, Información y Comunicación • Captura de pantalla del sistema File-server • Captura de pantalla de las carpetas compartidas <p>La Institución establece redes de aprendizaje y colaboraciones adquiriendo información externa relevante y aportes del sector agropecuario mediante los diferentes foros y acuerdos de participación con otras organizaciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación Gobierno Electrónico (ITICGE) • Imágenes de participación en diferentes foros y conferencias. • Reuniones con los miembros del Consejo agropecuario. <p>El INESPRES monitorea y gestiona toda la información y el conocimiento generado por la propia institución, así como la recibida, a estos fines tiene elaborada la política interna sobre información y comunicación, documento contentivo sobre: la calidad y la suficiencia de la información, clasificación y seguridad, canales de comunicación interna y externa y registros y archivo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política interna sobre información y comunicación 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<ul style="list-style-type: none"> •Procedimientos del subsistema de seguridad de la información. Procedimiento Calidad de la Información •Plan de comunicación interna del INESPRES <ul style="list-style-type: none"> • Plan de comunicación externa del INESPRES • Captura de pantalla de la herramienta informática para identificación y clasificación de la información producida en la Institución 	
<p>6) Desarrolla canales internos para garantizar que todos los empleados tengan acceso a la información y el conocimiento relevantes a la vez que promueve la transferencia de conocimiento.</p> <p>7) Asegura el acceso y el intercambio de información y datos abiertos relevantes con todas las partes interesadas externas de manera fácil de usar, teniendo en cuenta las necesidades específicas.</p>	<p>El INESPRES cuenta con los canales internos dispuestos para garantizar que todos los colaboradores tengan acceso a la información y el conocimiento relevantes a la vez que promueve la transferencia de conocimiento.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Captura de pantalla Correo Institucional • Comunicaciones Internas • Captura de pantalla Intranet institucional • Brochures • Circulares <p>La Institución garantiza el acceso y e intercambio de información y datos abiertos relevantes con todas las partes interesadas externas de manera fácil de usar, teniendo en cuenta las necesidades específicas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Captura de pantalla Portal de transparencia • Reporte medios digitales • Redes sociales • Entrevistas al Director Ejecutivo de la Institución 	<p>No se visualizan Manuales de Comunicación interna</p> <p>No se visualizan Manuales de Comunicación externa</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>8) Asegura que el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan de laborar en la organización se retiene dentro de la misma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Otros medios y contenido <p>La institución tiene establecido controles para garantizar la seguridad de la información y el resguardo del conocimiento clave de la misma. Mantiene documentado sus procedimientos operacionales, manuales de políticas que garantizan la continuidad de la operación ante la ausencia de empleados. Por igual, la información disponible en los sistemas de la empresa esta resguardada contra accesos, alteraciones, destrucciones y divulgación indebida. Se establece en el proceso de inducción al personal de nuevo ingreso estos deben firmar un acuerdo de confidencialidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos, reglamentos y manuales de políticas internas existentes. • Acuerdo de Confidencialidad utilizado • Registro y control de accesos del Departamento de TIC sobre salida de un empleado para bloqueo de su usuario. 	

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p>		

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.</p> <p>2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.</p> <p>3) Identifica y usa nuevas tecnologías, relevantes para la organización, implementando datos abiertos y aplicaciones de código abierto cuando sea apropiado (big data, automatización, robótica, análisis de datos, etc.).</p>	<p>La gestión de la tecnología que ha sido implementada en la Institución acuerdo a los objetivos estratégicos y operativos trazados por la MAE para el logro de los objetivos planteados.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2021-2024 • Plan Operativo Anual (POA) • Certificación del primer lugar en el premio otorgado por la OPTIC como la institución del sector Agropecuario con mayor puntuación en el uso de las Tecnologías. • Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC) (captura de pantalla sistema de compras y contrataciones) • Políticas y Procedimientos sobre el Departamento de TIC <p>Se identifican los usos de nuevas tecnologías, relevantes para la Institución, implementando datos abiertos, así como el uso de los sistemas y aplicativos TI mediante los Procedimientos internos sobre Adquisición, Desarrollo, Implementación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Procedimientos de Diseño, Operación y Mantenimiento de Aplicativos de Tecnología de la Información y Aplicaciones de Sistemas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2021-2024 • Plan Operativo Anual (POA) 	<p>No se visualizan informes sobre la rentabilidad de las tecnologías utilizadas</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la participación (utilizando servicios o herramientas en la nube) y la participación, digitalización de la información relevante para la organización.</p> <p>5) Aplica las TIC para mejorar los servicios internos y externos y proporcionar servicios en línea de una manera inteligente; mejora de los servicios, digitalización de formularios, documentos, solicitudes; aplicaciones en líneas, Apps para el acceso a los servicios, informaciones, espacio para quejas, en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas y Procedimientos sobre el Departamento de TIC • Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC) (captura de pantalla sistema de compras y contrataciones) <p>El INESPRES utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la participación, haciendo uso de servicios y herramientas en la nube, así como la participación, digitalización de la información relevante para la organización.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2021-2024 • Plan Operativo Anual (POA) • Políticas y Procedimientos sobre el Departamento de TIC • Captura de pantalla archivos en la nube • Captura de pantalla File-server <p>El INESPRES aplica las TICs para mejorar los servicios internos y externos y proporcionar servicios en línea de una manera inteligente (chat en línea); mejora de los servicios, digitalización de formularios, documentos, solicitudes; aplicaciones en líneas, portal web para el acceso a los servicios, informaciones, espacio para quejas, en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal web del INESPRES • Aplicativos TICs • Reportes Mesa de ayuda • Buzón digital sobre quejas y sugerencias 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>6) Implementa normas o protocolos y otras medidas para la protección efectiva de la data y la seguridad cibernética, que garanticen el equilibrio entre la provisión de datos abiertos y la protección de datos.</p> <p>7) Toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC, por ejemplo, la gestión de residuos de cartuchos, accesibilidad reducida por parte de usuarios con discapacidades y usuarios en necesidad de elevar sus destrezas para trabajo en ambiente electrónico, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas y Procedimientos sobre el Departamento de TIC • Captura de pantalla archivos en la nube • Captura de pantalla File-server • Procedimiento interno sobre Ejecución Proyectos de Inversión Sistemas de Información <p>La institución tiene establecido controles para garantizar la seguridad de la información y el resguardo del conocimiento clave de la misma. Mantiene documentado sus procedimientos operacionales, manuales de políticas que garantizan la continuidad de la operación ante desastres cibernéticos, robo o pérdida de la data. Por igual, la información disponible en los sistemas de la empresa esta resguardada contra accesos, alteraciones, destrucciones y divulgación indebida.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos, reglamentos y manuales de políticas internas existentes. • Registro y control de accesos del Departamento de TIC <p>La Institución a través de las TICs cuenta con herramientas que facilitan la gestión del conocimiento, la gestión de los procesos, mejores relaciones con los ciudadanos/clientes para impactar positivamente el aspecto socio-económico y medio ambiental. En tal sentido, se han adquirido algunos sistemas y se han llevado a cabo varios proyectos que contribuyen a preservar el medio ambiente y a la reducción de costos y modernización de la institución.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imágenes fotográficas de las impresoras multifuncionales colocadas en las áreas. • Registro de entrega de cartuchos al suplidor previniendo la contaminación del medio ambiente. • Captura de pantalla del Intranet, correos electrónicos lo cual busca la eliminación y/o reducción del gasto de papel. • Escaneo de documentos realizados por el Sistema de Digitalización de Documentos (OnBase) el cual busca la eliminación de la producción de copias. 	

Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Garantiza la provisión y el mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de todas las instalaciones (edificios, oficinas, suministro de energía, equipos, medios de transporte, mobiliario, equipos electrónicos y materiales).</p>	<p>La institución dispone de provisiones para el mantenimiento efectivo de las instalaciones, equipos electrónicos, material, energía, mobiliario de oficina, medios de transporte, tanto en la sede central como en las dependencias del INESPRES.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imágenes fotográficas de los cambios y modificaciones realizadas a la infraestructura. • Facturas de renta y compras de equipos, mobiliarios y materiales. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas, incluido el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los ciudadanos/clientes.</p> <p>3) Aplica la política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificio sede y dependencias, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.</p> <p>4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.</p>	<p>•Imágenes fotográficas de equipos electrónicos</p> <p>La institución dispone de espacios de trabajo habilitados de acuerdo a la estructura orgánico-funcional para responder a las necesidades de productividad de los empleados y permitir el desempeño eficiente de sus objetivos. Al respecto, los espacios incluyen sistemas apropiados de climatización, luminarias, distribución de mobiliario de oficina, señalizaciones, salones para reuniones, ascensores, escaleras, entre otras facilidades.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imágenes fotográficas de la infraestructura. • Facturas de renta y compras de equipos, mobiliarios y materiales. • Imágenes fotográficas de equipos electrónicos <p>El INESPRES brinda un valor agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad en las diferentes dependencias de la institución a nivel nacional</p>	<p>No se visualizan políticas de reciclaje, reutilización o destrucción segura de equipos técnicos, vehículos, mobiliario, otros</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> • Imágenes fotográficas de las actividades realizadas por la comunidad en las instalaciones del Inespre a nivel nacional. • Acuerdo del Inespre con el Ayuntamiento del Municipio de Santo Domingo Oeste para el uso de sus instalaciones. 	
5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.		

6) Garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes	<p>La Institución cuenta con una flotilla de vehículos para los cuales disponemos de un taller de reparaciones en donde se ofrece mantenimiento rutinario, cambio de piezas y fluidos. Para problemas mayores disponemos de talleres certificados. El INESPRES dispone de Políticas internas para contribuir al uso eficaz y eficiente de la energía, aplicable a la utilización eficiente de maquinarias, equipos, luminarias, entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reporte de los mantenimientos realizados a los vehículos. • Formularios de control de combustible. • Facturación eléctrica del INESPRES que refleja una baja en el consumo de las instalaciones. <p>La institución garantiza la apropiada accesibilidad física a sus instalaciones de acuerdo a las necesidades y expectativas de ciudadanos/clientes y empleados: el edificio principal cuenta con dos</p>	<p>No se observan estacionamientos preferenciales para embarazadas ni personas con discapacidades. El acceso a la institución por vía pública es factible, por los diferentes corredores que existen en la</p>
---	--	--

(por ejemplo, acceso a estacionamiento o transporte público).	<p>entradas desde la calle, con rampas para personas con discapacidad, una entrada para empleados y otra para visitantes. Áreas de recepción tanto de los visitantes como de los empleados, así como parqueo para motocicletas y vehículos en general. Además, contamos con una parada de transporte público (OMSA) en la acera del edificio, entrada Avenida 27 de febrero.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotografía de los accesos a la Institución • Fotografía de los estacionamientos • Imágenes de la estación de transporte público 	<p>Avenida 27 de febrero, donde se encuentra la dificultad es al cruzar la avenida para retornar, ya que la vía siempre es concurrida y los carros pasan muy rápido en ese tramo, lo que impide cruzar sin un puente peatonal o un semáforo para los transeúntes. (la mayoría colaboradores y ciudadanos clientes de la institución)</p>
---	---	--

CRITERIO 5: PROCESOS.

Considerar lo que la organización hace para lograr lo siguiente:

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Identifica, mapea, describe y documenta los procesos clave en torno a las necesidades y opiniones de los grupos de interés y del personal, de forma continua, para garantizar una estructura organizativa ágil.</p>	<p>El INESPRES tiene identificados, documentados y mapeados sus procesos (misionales, estratégicos y de apoyo), mediante manuales de procedimientos, políticas de control interno, y reglamentos. Los mismos son elaborados y actualizados por el Departamento de Planificación Estratégica en la División de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión, en calidad de responsable de la documentación institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento PR-DPD-004 interno sobre Elaboración de Políticas y Procedimientos 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Diseña e implementa un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manuales de procedimientos • Políticas de control interno • Mapa de procesos • Resolución 14-2013 que aprueba las estructuras organizativa de las Unidades Institucionales de Planificación y Desarrollo UIPyD <p>Se define la implementación en conjunto con el área de tecnología de un sistema que facilite el manejo de datos en los procesos, así como la organización y resguardo de los archivos digitales de dichos Manuales de Políticas y Procedimientos utilizados.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correo de convocatoria reuniones • Minutas de las reuniones 	
<p>3) Analiza y evalúa los procesos, los riesgos y factores críticos de éxito, regularmente, para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y las expectativas de los ciudadanos/clientes y su adaptación a los cambios del entorno, al tiempo que asigna los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.</p>	<p>El INESPRES tiene establecido un sistema documentado para la valoración y administración integral de riesgos (VAR), diseñado a partir de las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI). Este Sistema Integral de Gestión de Riesgos, analiza y evalúa los riesgos asociados a objetivos estratégicos, operacionales, de procesos y proyectos de la Institución, entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento interno sobre Valoración y Administración de Riesgos aplicable a objetivos estratégicos, operacionales, financieros, tecnológicos, otros. • Matrices de riesgos integradas a los procedimientos operacionales • Instructivos para identificación de riesgos y actividades de control en procesos y proyectos 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.</p> <p>5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario.</p>	<p>Procedimientos para la planificación estratégica, operativa y de proyectos administrativos</p> <p>Los propietarios de procesos tienen establecidas responsabilidades documentadas en descripciones de puestos, procedimientos y políticas de control interno. La información sobre las responsabilidades de cada dueño de proceso está archivada y disponible en la Dirección de Recursos Humanos y de forma física y digital, Manuales de Funciones y Manuales Operacionales, y las definiciones de dichos roles están en el Manual de Cargos del INESPRES.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descripciones de puestos • Manuales de procedimientos • Normativas de control interno • Manual de Organización y Funciones • Procedimiento interno sobre Asignación de Atribuciones y responsabilidades <p>La Institución basada en las metodologías, simplifica, mejora y propone cambios de forma regular en los procesos como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de requisitos legales resultados de leyes promulgadas y/o revisadas. • Diseño y mejora de procesos basado en riesgos • Ciclo PHVA Planificar-Hacer-Verificar-Actuar • Técnicas básicas para la reingeniería de procesos <p>Los procedimientos internos, reglamentos, manuales de políticas, otros, incluyen las secciones Base Legal y Referencias, en las cuales se especifican</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>6) Impulsa la innovación y la optimización de procesos al prestar atención a las buenas prácticas nacionales e internacionales, involucrando a grupos de interés relevantes.</p>	<p>las leyes y otras normativas del estado que regulan los procesos de nuestra organización.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento interno sobre Valoración y Administración de Riesgos (VAR) • Instructivo interno sobre matriz de actividades de control para procedimientos operacionales • Manuales de políticas y procedimientos operacionales <p>La Institución impulsa la innovación de las capacidades del personal y mejora de los procesos, incurriendo en las buenas prácticas nacionales e internacionales donde realiza de manera periódica procesos de benchlearning, mediante conferencias, foros, otros, de intercambio de conocimientos y experiencias en temas de interés común sobre el sector, donde se muestran los objetivos resultantes como expresión de los productos esperados por los grupos de interés en los procesos, los cuales permiten monitorear a través de las actividades de auditorías internas el grado de cumplimiento y alcance de los estos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico institucional • Matrices de planes operativos anuales (POA) • Publicaciones de benchlearning nacionales e internacionales en la web y redes sociales • Certificaciones de participación. • Informes de Auditorías Internas • Manuales de políticas y procedimientos operacionales • Carta Compromiso al ciudadano 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>7) Establece indicadores de resultados para monitorear la eficacia de los procesos (por ejemplo, carta de servicios, compromisos de desempeño, acuerdos sobre el nivel de los servicios, etc.).</p> <p>8) Revisa y mejora los procesos para garantizar la protección de datos. (<i>Back up</i> de datos, cumplimiento de normas de protección de datos personales y de información del Estado).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de resultados Carta Compromiso al Ciudadano <p>El INESPRES establece objetivos de resultados como expresión de los productos esperados por los grupos de interés en los procesos, los cuales permiten monitorear a través de las actividades de auditorías internas el grado de cumplimiento y alcance de los objetivos. Así como los Servicios comprometidos por el INESPRES en la Carta Compromiso al Ciudadano donde se miden los indicadores de gestión a partir del análisis de los distintos niveles de satisfacción presentados por el cliente ciudadano. Por igual los aspectos evaluados en la Encuesta de Satisfacción Ciudadana, realizada mediante el modelo SERVQUAL, sobre la calidad de los servicios públicos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional • Matrices de Planes Operativos Anuales (POA) • Carta Compromiso al Ciudadano • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos. • Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos <p>El Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación es el área responsable de que la información electrónica crítica sea respaldada diariamente (previa verificación de integridad) y guardada fuera de las instalaciones de la entidad en</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	condiciones de seguridad y confidencialidad apropiadas. Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> • Reporte Diario • Reporte de Fallos • Formulario de Solicitud de Servicios • Calendario de Backups • Formulario Control Numeración de Cintas • Normativas establecidas por la OPTIC • Ley No. 10-07 que instituye el Sistema de Control Interno. • Procedimiento interno PR-DTI-011 sobre Realización de Backups • Procedimiento interno PR-DTI-005 sobre Inspección y Mantenimiento a Base de Datos • Guía III – Actividades de Control • Guía IV – Información y Comunicación 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Involucra a los ciudadanos/clientes y grupos de interés en el diseño, entrega y mejora de los servicios y productos y en el desarrollo de estándares de calidad. Por ejemplo: por medio de encuestas, retroalimentación, grupos focales, procedimientos de gestión de reclamos, otros.</p>	<p>La Institución involucra a los clientes/ciudadanos mediante la elaboración y definición conjunta de planes de acción hacia el logro de los objetivos estratégicos integral del sector eléctrico. En tal sentido ha comprometido los servicios ofrecidos a los ciudadanos clientes en su Carta Compromiso, incluyendo a los ciudadanos/clientes y grupos de interés mediante el uso de estos programas y los canales dispuestos para la retroalimentación del servicio recibido mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Línea 311 para reclamaciones, denuncias y quejas - Vía correo electrónico sevicios@inespre.gob.do - Oficina de Libre Acceso a la Información - Buzón físico y virtual sobre Quejas y Sugerencias - Chat en línea Portal Web de la Institución -Vía telefónica 809-621-0020 Ext.3037 -Redes Sociales de la Institución <p>Además de la elaboración de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos donde pueden expresar sus experiencias en cuanto a los servicios recibidos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional • Matrices de Planes Operativos Anuales (POA) • Carta Compromiso al Ciudadano • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos. • Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos • Reporte Trimestral Línea 311 • Actas de apertura Buzón de Quejas y Sugerencias 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.</p> <p>3) Aplica la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.</p>	<p>La Institución persigue eliminar la carga administrativa innecesaria producida cuando los ciudadanos/clientes han de suministrar la misma información más de una vez para recibir un servicio, mediante procesos innovadores, orientados a la satisfacción del ciudadano/cliente, de los cuales la Carta Compromiso al Ciudadano, programa estratégico desarrollado por el Ministerio de Administración Pública (MAP) con el propósito de mejorar el nivel de calidad de los servicios que se brindan, muestra de las vías de comunicación y fácil acceso al INESPRES mediante, Línea 311, correo electrónico sevicios@inespre.gob.do, Oficina de Libre Acceso a la Información, Buzón físico y virtual sobre Quejas y Sugerencias, Chat en línea en el Portal Web de la Institución, Vía telefónica 809-621-0020 Ext.3037, Redes Sociales de la Institución, otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos. • Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos • Reporte Trimestral Línea 311 • Actas de apertura Buzón de Quejas y Sugerencias. <p>Desde el año 2019 el Instituto de Estabilización de Precios (INESPRES) forma parte de esta iniciativa del MAP, especialmente desde la perspectiva social, en calidad de Entidad Descentralizada y Autónoma del sector agropecuario. Con un enfoque inclusivo, que</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Promueve la accesibilidad a los productos y servicios de la organización (por ejemplo: accesibilidad en línea de los servicios, horarios de apertura flexibles, documentos en una variedad de formatos, como, en papel y en versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tableros de anuncios en Braille y audio).</p>	<p>no discrimina al cliente ciudadano por su raza, sexo, religión u otra condición.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos. • Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos <p>El INESPRES promueve y brinda acceso a los servicios dentro del sistema nacional de comercialización agropecuaria para mejorar la rentabilidad y competitividad de los productores agropecuarios, y aumentar la capacidad de compra de los consumidores locales. Durante su historia ha regulado programas que estimulan la compra a productores locales como son el Mercado de Productores, Bodegas Móviles y los Agromercados, así como otros servicios que se ofertan a nivel nacional. En este orden, compromete estos servicios en la versión octubre 2019-2021 de la Carta Compromiso al Ciudadano.</p> <p>El INESPRES cuenta con doce (12) localidades donde los horarios de apertura establecidos que garantizan la accesibilidad a la organización de 8:00 am a 4:00 pm para sus departamentos administrativos, no obstante, tenemos colaboradores con horarios de trabajo ajustados a las necesidades de los procesos y servicios institucionales como lo es el área de Servicios Generales, Tecnología Protocolo, Seguridad, Comunicaciones, entre otros. Otros procesos y servicios virtuales, como lo son los solicitados a través de la Oficina de Acceso a la</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>Información (OAI), Portal de transparencia, Línea 311 de Atención Ciudadana, son ofertados a los ciudadanos/clientes de forma flexible, 24/7.</p> <p>Los documentos concernientes a los procesos institucionales (estratégicos, misionales y de apoyo) están disponibles a los colaboradores en papel y en formato electrónico. En el caso de los portales web institucionales, de acceso a los ciudadanos/clientes, pueden consultar, información institucional e información limitada sobre algunos procedimientos operacionales institucionales, informes de rendimiento organizacional, planificación estratégica, entre otros.</p> <p>Los ciudadanos/clientes y colaboradores pueden consultar sobre informaciones, servicios y procesos internos a través de las líneas telefónicas a las distintas dependencias responsables de los mismos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos. • Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos • Captura de pantalla del portal web institucional • Constancia emitida por la Dirección Recursos Humanos del horario de trabajo especial acordado con algunas direcciones (o áreas equivalentes) de la institución. • Imágenes fotográficas de los diferentes programas ofertados y su itinerario de servicios. 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Coordina los procesos dentro de la organización y con los procesos de otras organizaciones que funcionan en la misma cadena de servicio.</p> <p>2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.</p>	<p>El INESPRES participa de encuentros con organizaciones del sector agropecuario tanto nacional como internacional para mejoras de procesos agropecuarios, como fue la participación de nuestro Director Ejecutivo en la conformación de la Delegación Gubernamental sobre la noche de Tabaco y Ron en la embajada de Washington D.C en conjunto con otras entidades y personalidades del sector.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imágenes fotográficas de participación en asambleas, conversatorios, reuniones, visitas • Actas y listado de participantes <p>El INESPRES ha implementado varios sistemas automatizados y de comunicación electrónicos, que facilitan la prestación de servicios a sus grupos de interés y el intercambio de datos, entre los que se encuentran:</p> <p>TRANSDOC-SIGOB, Portal de transparencia, uso Intranet institucional, de MS Outlook y mensajería electrónica, Sistema de Atención Ciudadana línea 311, sistema para solicitudes de información a la Institución vía la página Transparencia, portal transaccional de Compras y Contrataciones, RECLASOFT, SASP, portal transacciones de la Dirección de Ética e Integridad Gubernamental</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.</p>	<p>(DIGEIG), SISMAP, entre otros. El Inespre obtuvo una puntuación de 96.61 por ciento por los avances y el buen manejo de la página web, transparencia, redes sociales y datos abiertos, durante la octava edición de los premios iTICge 2021. La Institución intercambia datos e información con otras entidades del sector.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Captura de pantalla del portal transaccional de Compras y Contrataciones • Captura de pantalla del portal transaccional de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental • Captura de pantalla del portal institucional • Captura de pantalla del portal de Transparencia • Política interna sobre información y comunicación • Políticas y procedimientos operacionales internos de Tecnología e Información (uso de la intranet; base de datos, uso del correo electrónico, otras. • Copia de correos electrónicos de intercambio con instituciones claves relacionadas con al INESPRES <p>Se crean grupos de trabajo con diferentes instituciones, organizaciones/proveedores de servicios para solucionar situaciones en torno al sector agropecuario.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias a mesas de trabajo • Lista de asistencia • Actas de reuniones, minutas 	

DOCUMENTO EXTERNO
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Incorpora incentivos y condiciones para que la dirección y los empleados creen procesos inter-organizacionales. Por ejemplo: servicios compartidos y desarrollo de procesos comunes entre diferentes unidades.</p> <p>5) Acuerda estándares comunes, facilita el intercambio de datos y servicios compartidos, para coordinar procesos de la misma cadena de entrega en toda la organización y con socios clave en los sectores público, privado y de ONG.</p>	<p>La Institución crea las condiciones e incentivos para que sus colaboradores y directivos contribuyan a la creación de procesos que involucran diferentes unidades interinstitucionales e internas. La conformación Comités funcionales internos cuyas responsabilidades se enfocan en el diseño, mejora y re-ingeniería de procesos inter/intra-institucionales, de carácter administrativo, legal, financiero, tecnológico, entre otros, tales como: Comité de Calidad, Comité de Compras, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, otras. Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias a mesas de trabajo • Lista de asistencia • Actas de reuniones, minutas • Propuestas entregables • Informes de Gestión <p>El INESPRES realiza acuerdos y convenios que facilitan el intercambio de datos y servicios, coordinando procesos de la misma cadena del sector público, privado y ONGS</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio de Cooperación INESPRES-Policía Nacional 21 de diciembre 2020 • Acuerdo INESPRES- CONFENAGRO 19 de enero 2021 • Convenio INESPRES- Proyecto Cruz de Manzanillo 11 de marzo 2021 • Acuerdo INESPRES- CODOPESCA 16 de marzo 2021 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.</p>	<p>El INESPRES ocupa asociaciones en diferentes niveles de gobierno municipios, regiones, empresas estatales y públicas para permitir la prestación de servicios coordinados.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imágenes fotográficas de los acuerdos pactados. • Convenio INESPRES Proyecto Cruz de Manzanillo 11 de marzo 2021 • Convenio Interinstitucional INESPRES -ONE 9 de abril 2021 • Acuerdo INESPRES – OMSA mayo 2021 • Convenio INESPRES – UASD mayo 2021 • Convenio Interinstitucional Ministerio de Agricultura – INESPRES – Pro Consumidor junio 2021 	

CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

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

Subcriterio 6.1. Mediciones de la percepción.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La opinión de los ciudadanos/clientes sobre:</p>		

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Imagen global de la organización y su reputación pública (por ejemplo: percepción o retroalimentación de información sobre diferentes aspectos del desempeño de la organización: seguimiento de los protocolos y manejo de desechos contaminantes, otros).</p>	<p>El INESPRE muestra variables que contribuyen al indicador para la medición de la percepción global de la Institución y su reputación, el grado de servicio brindado a los ciudadanos clientes, mostrando en la Encuesta de satisfacción ciudadana por resultados en torno a la Ley 200-04 sobre Libre Acceso a la Información realizadas al ciudadano sobre la calidad del servicio ofertado, registro de informaciones recibidas y acciones tomadas por los medios digitales (portal, correo institucional, otros.), grado de satisfacción de las actividades relativas a la responsabilidad social, calidad de las capacitaciones impartidas, nivel de confianza de la institución, entre otras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano. • Solicitudes realizadas a través del Sistema de Atención Ciudadana 311 • Imágenes fotográficas de buzón de sugerencias, a través del portal web institucional • Captura de pantalla de sección de contactos del Portal Transparencia. • Captura de pantalla de redes sociales: YouTube, Facebook, Twitter, Instagram • Informe de satisfacción del ciudadano en torno al acceso a la información pública de la OAI • Informe periódico redes sociales • Informe encuesta de clima organizacional 2018. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Orientación al ciudadano/cliente sobre el enfoque del personal a su atención. (amabilidad, trato equitativo, atención oportuna, claridad de la información facilitada, predisposición de los empleados a escuchar, recepción, flexibilidad y capacidad para facilitar soluciones personalizadas).</p>	<p>En tal sentido ha comprometido los servicios ofrecidos a los ciudadanos clientes en su Carta Compromiso, incluyendo a los ciudadanos/clientes y grupos de interés mediante el uso de estos programas y los canales dispuestos para la retroalimentación del servicio recibido mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Línea 311 para reclamaciones, denuncias y quejas - Vía correo electrónico sevicios@inespre.gob.do - Oficina de Libre Acceso a la Información - Buzón físico y virtual sobre Quejas y Sugerencias - Chat en línea Portal Web de la Institución -Vía telefónica 809-621-0020 Ext.3037 -Redes Sociales de la Institución <p>Además de la elaboración de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos donde pueden expresar sus experiencias en cuanto a los servicios recibidos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional • Matrices de Planes Operativos Anuales (POA) • Carta Compromiso al Ciudadano • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos. • Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos • Reporte Trimestral Línea 311 • Actas de apertura Buzón de Quejas y Sugerencias 	
<p>3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.</p>	<p>Desde el año 2019 el Instituto de Estabilización de Precios (INESPRE) forma parte de esta iniciativa del MAP, especialmente desde la perspectiva social, en</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>calidad de Entidad Descentralizada y Autónoma del sector agropecuario. Con un enfoque inclusivo, que no discrimina al cliente ciudadano por su raza, sexo, religión u otra condición.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos. • Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos 	
<p>4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización (información disponible: cantidad, calidad, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.).</p>	<p>Los documentos concernientes a los procesos institucionales (estratégicos, misionales y de apoyo) están disponibles a los colaboradores en papel y en formato electrónico. En el caso de los portales web institucionales, de acceso a los ciudadanos/clientes, pueden consultar, información institucional e información limitada sobre algunos procedimientos operacionales institucionales, informes de rendimiento organizacional, planificación estratégica, entre otros.</p> <p>Los ciudadanos/clientes y colaboradores pueden consultar sobre informaciones, servicios y procesos internos a través de las líneas telefónicas a las distintas dependencias responsables de los mismos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos. • Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos • Captura de pantalla del portal web institucional 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constancia emitida por la Dirección Recursos Humanos del horario de trabajo especial acordado con algunas direcciones (o áreas equivalentes) de la institución. • Imágenes fotográficas de los diferentes programas ofertados y su itinerario de servicios. <p>La Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) evaluó el portal de transparencia institucional del INESPRES en donde observó las informaciones actualizadas de la ejecución financiera, recursos humanos, compras, bienestar social, seguimiento de planes y programas institucionales, entre otros aspectos.</p> <p>- La DIGEIG destacó que el Instituto de Estabilización de Precios tiene varios meses consecutivos obteniendo más de 90 puntos en estas evaluaciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal de Transparencia • Informe de Gestión • Carta Compromiso al Ciudadano 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La opinión de los usuarios sobre:</p> <p>1) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.</p>	<p>El INESPRES Presentar productos sanos y de alta calidad con el fin de superar las expectativas requeridas en un mercado moderno, exigente y competitivo. Como muestra de esto mediante la</p>	

DOCUMENTO EXTERNO
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Accesibilidad a los servicios físicos y digitales (acceso con transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura y de espera, ventanilla única, costo de los servicios, etc.).</p>	<p>medición de la Encuesta de satisfacción ciudadana obtuvimos un índice de satisfacción favorable, al igual que en la presentación de los programas comprometidos. En este orden, podemos decir que los clientes ciudadanos que gozan del disfrute de alguno de los servicios del INESPRES se encuentran más que satisfechos en la mayoría de sus experiencias. De igual modo, estos aspectos se pueden evidenciar en la tabla de compromisos de calidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe Encuesta Satisfacción Ciudadana • Portal de Transparencia • Informe de Gestión • Carta Compromiso al Ciudadano <p>Los datos de libre acceso a la información, o más bien, las solicitudes de Información comprendidas en lo transcurrido del año 2020 a la fecha, se puede observar en el siguiente cuadro donde el medio de solicitud más utilizado fue el electrónico. En nuestra Carta Compromiso al Ciudadano, comprometemos los servicios como son: programas que estimulan la compra a productores locales como son el Mercado de Productores, Bodegas Móviles y los Agromercados, así como otros servicios que se ofertan a nivel nacional. Contamos con la Línea de Atención al Ciudadano 311 para quejas, reclamaciones, sugerencias y denuncias, la Oficina de Acceso a la Información (OAI) las redes sociales institucionales; sección Contactos del portal web institucional y portal Circuitos y un correo electrónico</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).</p>	<p>servicios@inespre.gob.do disponible en dichos portales.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formularios externos Oficina de Libre Acceso a la Información OAI • Captura de pantalla e imágenes fotográficas del Portal Web • Informe estadístico Línea 311 • Captura de pantalla de las menciones en las redes sociales: Instagram, Twitter, Facebook, YouTube, etc. • Procedimiento interno de la OAI <p>La Institución cuenta con el programa Carta Compromiso al Ciudadano en su primera versión Octubre 2019-Octubre 2021 la cual detalla toda la información y explicación a los clientes ciudadanos de los servicios disponibles que hemos comprometida, así como los estándares de calidad de cada uno.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano primera versión octubre 2019-octubre 2021 • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Brochure Carta Compromiso al Ciudadano 	
<p>4) Diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente (edad, género, discapacidad, etc.).</p>	<p>Por su naturaleza, los programas y servicios del INESPRES se distinguen por trabajar a favor del Objetivo No. 1, puesto que se aspira garantizar que todos los hombres y mujeres, particularmente, los más vulnerables, tengan acceso al continuo abastecimiento alimenticio de sus hogares;</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Capacidad de la organización para la innovación.</p>	<p>adquiriendo así, productos agrícolas completamente orgánicos a precios asequibles, que no representen un obstáculo para hacer cumplir sus derechos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • primera versión octubre 2019-octubre 2021 • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Brochure Carta Compromiso al Ciudadano <p>El INESPRES identifica de manera periódica los indicadores internos de gestión a los fines de detectar las necesidades de cambio e innovación y considera oportunidades aplicando las tecnologías de información y comunicaciones. Al respecto, ha establecido objetivos y estrategias que impactan a los diversos grupos de interés, partiendo del análisis de la situación del sector y del entorno, evaluando y ajustando los procesos a los cambios de las normas internacionales, de tecnología, base legal nacional, entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Planes de acción • Informe de indicadores de gestión • Informe diagnóstico de revisión periódica del comportamiento de los indicadores de consecución de los planes estratégicos y operacionales 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>6) Agilidad de la organización.</p> <p>7) Digitalización en la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia a las mesas de trabajo • Informes periodísticos <p>En el Inespre de acuerdo a lo establecido en el programa Carta Compromiso al Ciudadano manejamos un tiempo de compromiso para dar respuesta al cliente-ciudadano respecto de sus inquietudes, quejas o sugerencias. El tiempo de respuesta es de 15 días hábiles después de emitida la queja o denuncia.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano primera versión octubre 2019- octubre 2021 • Actas de apertura Buzón de quejas y sugerencias • Captura de pantalla línea 311 • Captura de pantalla portal web <p>El Inespre ha recopilado, analizado y revisado, de forma periódica, informaciones que incluyen variables legales, financieras, tecnológicas, entre otras, las cuales son aspectos esenciales del enfoque y ejecutorias estratégicas del INESPRES</p> <p>Actualmente el INESPRES se encuentra en la posición 14 de 277 instituciones que conforman el ranking del iTICge, con una calificación de 96.61%, superando asimismo el promedio país (65.57%).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Convocatorias a reuniones para dar seguimiento a los avances y ejecución de los objetivos operativos y estratégicos • Convocatoria a representantes del Gabinete Agropecuario. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	Imágenes fotográficas, listas de asistencia, minutas sobre seguimiento a los avances y ejecución de los objetivos operativos y estratégicos	

6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio).</p> <p>2) Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.</p>	<p>De acuerdo a lo establecido en el programa Carta Compromiso al Ciudadano manejamos un tiempo de compromiso para dar respuesta al cliente-ciudadano respecto de sus inquietudes, servicios, quejas o sugerencias. El tiempo de respuesta es de 15 días hábiles después de emitida la queja o denuncia.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano primera versión octubre 2019- octubre 2021 • Actas de apertura Buzón de quejas y sugerencias • Captura de pantalla línea 311 • Captura de pantalla portal web <p>La INESPRES pone a disposición de los ciudadanos/clientes diferentes medios para que los mismos expresen sus necesidades, realicen sugerencias, se quejen, con el objetivo de dar un servicio de calidad a los mismos como bien es sustentado en nuestra Carta Compromiso al Ciudadano; así tenemos a disposición las Redes Sociales Institucionales (Instagram, Facebook, Twitter, entre otras), de igual manera, está disponible el Sistema de Atención Ciudadana Línea 311 para quejas, reclamaciones, sugerencias,</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.</p> <p>4) Cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).</p>	<p>denuncias, Portal Web de Transparencia, entre otras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano CCC • Plan Estratégico Instruccional 2021-2024 • Imágenes fotográficas Buzón de Quejas y Sugerencias • Aprobación Comité de Calidad • Captura de pantalla Pagina web • Actas de apertura BQS <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe estadístico reporte línea 311 • Carta Compromiso al Ciudadano CCC • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Imágenes fotográficas Buzón de Quejas y Sugerencias • Aprobación Comité de Calidad • Captura de pantalla Pagina web • Actas de apertura BQS <p>INESPRE obtuvo un 99.39% en lo que respecta al nivel de cumplimiento de la Carta Compromiso al Ciudadano, en la evaluación anual correspondiente al período octubre 2019-septiembre 2020. Dicha carta, es una estrategia desarrollada por el Ministerio de Administración Pública (MAP), con el propósito de mejorar la calidad de los servicios que las entidades estatales brindan al ciudadano, al mismo tiempo que garantizar la transparencia en la gestión y fortalecer la confianza entre la población y el Estado.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe estadístico reporte línea 311 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano CCC • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Imágenes fotográficas Buzón de Quejas y Sugerencias • Aprobación Comité de Calidad • Captura de pantalla Pagina web • Actas de apertura BQS 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.</p>	<p>La INESPRES pone a disposición de los ciudadanos/clientes diferentes medios para que los mismos expresen sus necesidades, realicen sugerencias, se quejen, con el objetivo de dar un servicio de calidad a los mismos como bien es sustentado en nuestra Carta Compromiso al Ciudadano; así tenemos a disposición las Redes Sociales Institucionales (Instagram, Facebook, Twitter, entre otras), de igual manera, está disponible el Sistema de Atención Ciudadana Línea 311 para quejas, reclamaciones, sugerencias, denuncias, Portal Web de Transparencia, entre otras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano CCC • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Imágenes fotográficas Buzón de Quejas y Sugerencias • Aprobación Comité de Calidad • Captura de pantalla Pagina web • Actas de apertura BQS 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Disponibilidad y exactitud de la información.</p>	<p>El INESPRES cuenta con doce (12) localidades donde los horarios de apertura establecidos que garantizan la accesibilidad a la organización de 8:00 am a 4:00 pm para sus departamentos administrativos, no obstante, tenemos colaboradores con horarios de trabajo ajustados a las necesidades de los procesos y servicios institucionales como lo es el área de Servicios Generales, Tecnología Protocolo, Seguridad, Comunicaciones, entre otros. Otros procesos y servicios virtuales, como lo son los solicitados a través de la Oficina de Acceso a la Información (OAI), Portal de transparencia, Línea 311 de Atención Ciudadana, son ofertados a los ciudadanos/clientes de forma flexible, 24/7.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos. • Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos • Captura de pantalla del portal web institucional 	
<p>3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal de transparencia • Carta Compromiso al Ciudadano • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo: disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.</p> <p>5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos • Captura de pantalla del portal web institucional <p>El INEPSRE ha dispuesto en el portal de transparencia de nuestra oficina de libre acceso a la información OAI Los documentos concernientes a los procesos institucionales (estratégicos, misionales y de apoyo) están disponibles a los colaboradores en papel y en formato electrónico. En el caso de los portales web institucionales, de acceso a los ciudadanos/clientes, pueden consultar, información institucional e información limitada sobre algunos procedimientos operacionales institucionales, informes de rendimiento organizacional, planificación estratégica, entre otros.</p> <p>Los ciudadanos/clientes y colaboradores pueden consultar sobre informaciones, servicios y procesos internos a través de las líneas telefónicas a las distintas dependencias responsables de los mismos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal de transparencia • Oficina de Libre Acceso a la Información • Carta Compromiso al Ciudadano • Informe Carta Compromiso al Ciudadano <p>El INESPRES cuenta con doce (12) localidades donde los horarios de apertura establecidos que garantizan la accesibilidad a la organización de 8:00 am a 4:00 pm para sus departamentos administrativos, no obstante, tenemos colaboradores con horarios de trabajo ajustados a las necesidades de los procesos y servicios institucionales como lo es el área de</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
6) Tiempo de espera.	<p>Servicios Generales, Tecnología Protocolo, Seguridad, Comunicaciones, entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano CCC • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • Imágenes fotográficas Buzón de Quejas y Sugerencias • Aprobación Comité de Calidad 	
7) Tiempo para prestar el servicio.	<p>De acuerdo a lo establecido en el programa Carta Compromiso al Ciudadano manejamos un tiempo de compromiso para dar respuesta al cliente-ciudadano respecto de sus inquietudes, servicios, quejas o sugerencias. El tiempo de respuesta es de 15 días hábiles después de emitida la queja o denuncia.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano primera versión octubre 2019- octubre 2021 • Actas de apertura Buzón de quejas y sugerencias • Captura de pantalla línea 311 • Captura de pantalla portal web 	
8) Costo de los servicios.	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano primera versión octubre 2019- octubre 2021 • Actas de apertura Buzón de quejas y sugerencias • Captura de pantalla línea 311 • Captura de pantalla portal web <p>Los servicios comprometidos en nuestra carta compromiso no muestran costos de emisión, más que aquellos costos por compra de los productos ofertados en nuestros diferentes programas.</p> <p>Evidencias:</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>9) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios on line, otros).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano primera versión octubre 2019- octubre 2021 • Actas de apertura Buzón de quejas y sugerencias • Captura de pantalla línea 311 • Captura de pantalla portal web <p>El INEPSRE ha dispuesto en el portal de transparencia de nuestra oficina de libre acceso a la información OAI Los documentos concernientes a los procesos institucionales (estratégicos, misionales y de apoyo) están disponibles a los colaboradores en papel y en formato electrónico. En el caso de los portales web institucionales, de acceso a los ciudadanos/clientes, pueden consultar, información institucional e información limitada sobre algunos procedimientos operacionales institucionales, informes de rendimiento organizacional, planificación estratégica, entre otros.</p> <p>Los ciudadanos/clientes y colaboradores pueden consultar sobre informaciones, servicios y procesos internos a través de las líneas telefónicas a las distintas dependencias responsables de los mismos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal de transparencia • Oficina de Libre Acceso a la Información • Carta Compromiso al Ciudadano • Informe Carta Compromiso al Ciudadano 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>portal web institucional y portal Circuitos y un correo electrónico servicios@inespre.gob.do disponible en dichos portales. Para las quejas recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas, ver datos suministrados en la tabla de informe Memoria semestral 2021. Página 21 Fuente: Elaboración propia con datos de la OAI</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formularios externos Oficina de Libre Acceso a la Información OAI • Captura de pantalla e imágenes fotográficas del Portal Web • Informe estadístico Línea 311 	
<p>recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).</p> <p>3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.</p>	<p>La Institución persigue eliminar la carga administrativa innecesaria producida cuando los ciudadanos/clientes han de suministrar la misma información más de una vez para recibir un servicio, mediante procesos innovadores, orientados a la satisfacción del ciudadano/cliente, de los cuales la Carta Compromiso al Ciudadano, programa estratégico desarrollado por el Ministerio de Administración Pública (MAP) con el propósito de mejorar el nivel de calidad de los servicios que se brindan, muestra de las vías de comunicación y fácil acceso al INESPRES mediante, Línea 311, correo electrónico servicios@inespre.gob.do, Oficina de Libre Acceso a la Información, Buzón físico y virtual sobre Quejas y Sugerencias, Chat en línea en el Portal Web de la Institución, Vía telefónica 809-621-0020 Ext.3037, Redes Sociales de la Institución, otros.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Indicadores de cumplimiento en relación al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes, (resultados de indicadores previamente establecidos o acciones enfocadas a género y diversidad).</p> <p>5) Alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen. Por ejemplo, cuántos de los grupos de</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos. • Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre la calidad de los servicios públicos • Reporte Trimestral Línea 311 <p>Actas de apertura Buzón de Quejas y Sugerencias La Institución considera a los diferentes grupos de interés, ciudadanos/clientes, entre otros, en alineación con la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y las metas de la Presidencia, para que sea aplicable a la diversidad de la población dominicana sin importar género ni etnia.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • La Unidad de Equidad de Género y Desarrollo del INESPRES depositó ante el Ministerio de la Mujer varias propuestas para ser presentadas a la Comisión de Alto Nivel del COVID-19, a fin de que sean incluidas dentro de las medidas que contribuyan a mejorar la situación de la mujer ante la pandemia. • Acuerdo Interinstitucional entre el Ayuntamiento de Santo Domingo Oeste y el INESPRES. • Imágenes fotográficas <p>La Institución sienta las bases para una cultura de innovación mediante la planificación y ejecución de actividades en torno al intercambio de conocimientos e información y aprovechamiento</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>interés identificados participaron en la convocatoria para actualizar la información sobre sus necesidades y expectativas.</p>	<p>del benchmarking para los intercambios se han realizado al respecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla planes de capacitación y para los productores del sector a través del servicio ofrecido sobre Capacitación Técnica, donde el informe estadístico semestral enero-junio 2021 presenta 499 Productores y Técnicos capacitados en temas agropecuarios. • Capacitaciones en Normas Técnicas de Calidad e inocuidad donde fue realizado 1 taller con beneficiando a 20 productores. • Capacitación sobre el proceso del plan de comercialización donde se realizaron 2 talleres y fueron capacitados 64 productores. • Capacitación en estándares de calidad y manejo post-cosecha, con 8 talleres realizados y 302 productores beneficiados. • Capacitación en recepción y almacenamiento de productos, 3 talleres y 58 técnicos impactados. • Afiliaciones; 7 asociaciones de mujeres y jóvenes afiliadas, 55 productores agropecuarios afiliados. • Promueve y viabiliza la participación en foros, congresos nacionales e internacionales con otras empresas de la industria agropecuaria. • Realiza talleres, socializaciones y espacios de intercambio de conocimientos (por ejemplo, Capacitación en recepción y almacenamiento de productos,) con las empresas del sector agropecuario. <p>Evidencias:</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<ul style="list-style-type: none"> • Informe estadístico semestral enero-junio 2021 • Lista de asistencia talleres de capacitación • Imágenes fotográficas de la capacitación realizada en la provincia Peravia a los productores de la zona. • Certificados de participación 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Participación ciudadana en los productos y servicios. (Acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.</p>	<p>Para esto utiliza diferentes medios, en los cuales se dan a conocer los servicios y proyectos desarrollados en el Sector Agropecuario Nacional. Podemos mencionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Participación en actividades patrias, sociales, entre otras coordinadas por los diferentes grupos de interés. – Actividades coordinadas en el área de Gestión de Programas sobre los diferentes procesos que realizan. – A través de la Revista Inespre Informa y de las redes sociales – Visitas de diferentes grupos a los Mercados de Productores y Bodegas Móviles como parte de los programas que ofrece el INESPRES <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reseñas de las actividades realizadas • Línea gráfica imagen institucional • Capturas de las redes sociales • Imágenes fotográficas de las actividades en las que participa el Director Ejecutivo. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Imágenes fotográficas de las visitas a los diferentes Programas del INESPRES. <p>La Institución garantiza el acceso y e intercambio de información y datos abiertos relevantes con todas las partes interesadas externas de manera fácil de usar, teniendo en cuenta las necesidades específicas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Captura de pantalla Portal de transparencia • Reporte medios digitales • Redes sociales • Entrevistas al Director Ejecutivo de la Institución • Otros medios y contenido 	

CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.

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

Subcriterio 7.1. Mediciones de la percepción.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Opinión del personal respecto a:</p> <p>1) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).</p>	<p>Las mediciones de la percepción sobre la imagen y el rendimiento global, tenemos:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • -Encuesta de Clima Laboral 2020 • Mi institución es el mejor lugar para trabajar, presenta una valoración positiva de 86.66%. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Involucramiento de las personas de la organización en la de toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.</p> <p>3) Participación de las personas en las actividades de mejora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siento orgullo por formar parte de mi institución, presenta una valoración positiva de 93.33%. • Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar del ciudadano, presenta una valoración positiva en 97.33%. <p>En lo relacionado al involucramiento de las personas en la toma de decisiones y su conocimiento la valoración es la siguiente:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020 • Mis superiores comunican la visión, misión y los valores de la organización, presenta una valoración positiva de 84.89%. • Mi supervisor me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas, presenta una valoración positiva de 89.78%. • Informe Autodiagnóstico CAF 2021. • Encuesta de Clima Organizacional <p>Para lograr los resultados obtenidos en este renglón se hicieron las siguientes preguntas:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020. • En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios, presenta una de valoración positiva de 93.33%. • Impulso cambios innovadores en mi área para mejorar la forma de trabajo, presenta una valoración positiva de 90.66%. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.</p> <p>5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mi supervisor me alienta a ser creativo y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo, presenta una valoración positiva de 87.56%. • Participación del Comité de Calidad en las actividades de implementación y acciones mejora • Informe Plan de Mejora Autoevaluación CAF 2020 <p>Los resultados de las mediciones sobre el Comportamiento Ético y Clima Laboral muestran una valoración de:</p> <p>Evidencias:</p> <p>-Encuesta de Clima Laboral 2020</p> <p>- Mi supervisor me trata con respeto, cordialidad y confianza, presenta una de valoración positiva de 95.55%.</p> <p>- En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con los compañeros de trabajo, presenta una valoración positiva de 87.56%.</p> <p>- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y la cultura organizacional, presenta una valoración positiva de 85.77%</p> <p>-Código de Ética Institucional</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buzón de Sugerencias, Quejas y Denuncias, Portal de Transparencia, Línea 311 • Acta de apertura de Buzón de Quejas y Sugerencias. • Informe sobre las estadísticas de la línea 311, Encuestas internas para medir la comunicación de INESPRES 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
6) La responsabilidad social de la organización.		No se evidencia Política de Responsabilidad Social
<p>7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación.</p> <p>8) El impacto de la digitalización en la organización.</p> <p>9) La agilidad de la organización.</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de avances sobre la implementación del Intranet en la Institución, Capturas de pantallas. • Reconocimiento de la Institución, quedando en primer lugar sobre el manejo de Tecnologías en el sector agropecuario en iTICge 2021 <p>Intranet, Implementación y Mejoras de las TIC's en el sector Agropecuario.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de avances sobre la implementación del Intranet en la Institución, Capturas de pantallas. • Reconocimiento de la Institución, quedando en primer lugar sobre el manejo de Tecnologías en el sector agropecuario en iTICge 2021 <p>En el Inespre de acuerdo a lo establecido en el programa Carta Compromiso al Ciudadano manejamos un tiempo de compromiso para dar respuesta al cliente-ciudadano respecto de sus inquietudes, quejas o sugerencias. El tiempo de respuesta es de 15 días hábiles después de emitida la queja o denuncia.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano primera versión octubre 2019- octubre 2021 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de apertura Buzón de quejas y sugerencias • Captura de pantalla línea 311 • Captura de pantalla portal web 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
<p>1) La capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización (por ejemplo, estableciendo objetivos, asignando recursos, evaluando el rendimiento global de la organización, la estrategia de gestión de RRHH, etc.) y de comunicar sobre ello.</p>	<p>En las evaluaciones de la percepción del personal en estos aspectos se obtuvieron los resultados siguientes: Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020 • Resultados sobre Encuesta de Clima. • Mi supervisor es congruente en lo que dice y lo que hace, presenta una valoración positiva de 89.33%. • Mi supervisor me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas, presenta una valoración positiva de 89.78%. • Mi supervisor está abierto para recibir sugerencias y comentarios, presenta una valoración positiva de 94.22%. 	
<p>2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.</p>	<p>Con relación al diseño y gestión de los procesos, podemos ver los siguientes resultados. Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La normativa de mi institución responde a las necesidades actuales, presenta una valoración positiva de 82.67%. • Los procedimientos de mi institución están actualizados, presenta una valoración positiva de 84.44%. • -Conozco la normativa aplicada en mi trabajo (procedimiento, procesos, entre otros). Presenta una valoración positiva de 91.55%. • En mi institución implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo, presenta una valoración positiva de 86.67% • Implementación de las Normas Básicas de Control Internos en un 96.40% <p>Con relación a los aspectos relacionados con la productividad y la evaluación, se tienen los siguientes resultados</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020 • Mi supervisor distribuye el trabajo de acuerdo con capacidades o competencias, presenta una valoración positiva de 90.67%. • En mi área se reconoce el logro de resultados, presenta una valoración positiva de 83.56%. • En mi institución existen mecanismos para reconocer al personal, presenta una valoración negativa de 28%. • Mi supervisor me distingue cuando logro las metas asignadas, presenta una valoración negativa de 18.22%. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) La gestión del conocimiento.</p> <p>5) La comunicación interna y los métodos de información.</p> <p>6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros, presenta una valoración positiva de 95.12% • Reporte de acuerdos de desempeño <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes del Plan de Capacitación • Registros de asistencia <p>Con relación a los aspectos relacionados con la comunicación interna, se tienen los siguientes resultados:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020 • En mi institución nos comunicamos entre las diferentes áreas, presenta una valoración positiva de 90.67%. • En mi trabajo utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna, presenta una valoración positiva de 82.67%. • Mis superiores comunican la visión, misión y los valores de la organización, presenta una valoración positiva de 84.89% • Implementación del Plan de comunicación Interna el INESPRES. • Encuestas para medir el nivel de comunicación interna de los empleados y el nivel de satisfacción de los clientes externos <p>Los resultados de mediciones de percepción en los aspectos relacionados con Reconocimiento Laboral, la encuesta de Clima Laboral arrojó los siguientes:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En mi institución existen mecanismos para reconocer al personal, presenta una valoración negativa de 28%. • Mi supervisor me distingue cuando logro las metas asignadas, presenta una valoración negativa de 18.22%. • Acto de reconocimientos de empleados meritorios 2021 <p>En la medición realizada sobre los aspectos de participación de las personas en las actividades de mejora y cambio se alcanzaron los resultados siguientes:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Organizacional 2020 • En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios, presenta una de valoración positiva de 93.33%. • Participo en la elaboración y la implementación de los planes de mejora que están dirigidos a mejorar el clima y la cultura de mi institución, presenta una valoración negativa de 25.33%. • Impulso cambios innovadores en mi área para mejorar la forma de trabajo, presenta una valoración positiva de 90.66%. • Mi supervisor me alienta a ser creativo y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo, presenta una valoración positiva de 87.56%. • Cabe mencionar que como parte de las mejoras implementadas tenemos: • La implementación del Intranet en la Institución. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento de la Institución, quedando en primer lugar sobre el manejo de Tecnologías en el sector agropecuario en iTICge 2021. 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.	<p>En la encuesta aplicada para este la valoración es la siguiente:</p> <p>Evidencias</p> <ul style="list-style-type: none"> Encuesta de Clima Laboral 2020 En mi institución nos comunicamos entre las diferentes áreas, presenta una valoración positiva de 90.67%. En mi trabajo utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna, presenta una valoración positiva de 82.67%. Mis superiores comunican la visión, misión y los valores de la organización, presenta una valoración positiva de 84.89%. En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con los compañeros de trabajo, presenta una valoración positiva de 87.56%. Mi supervisor me trata con respeto, cordialidad y confianza, presenta una de valoración positiva de 95.55%. Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y la cultura organizacional, 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).</p> <p>3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.</p>	<p>presenta una valoración positiva de 85.77%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mi institución es el mejor lugar para trabajar, presenta una valoración positiva de 86.66% <p>En la encuesta de clima laboral aplicada los resultados sobre los aspectos sociales y condiciones de trabajo la valoración es la siguiente:</p> <p>Evidencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020 • Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia, presenta una valoración positiva de 95.55% - Mi institución me informa sobre la prestación de guardería o cuidado de niño(a), presenta una valoración negativa de 61.33%. • Participo en los eventos familiares que se organizan en mi institución, presenta una valoración negativa de 32.44%. • En mi área se respeta el horario de trabajo, presenta una valoración positiva de 91.55% • Socialización de los resultados obtenidos. • Informe de Encuesta <p>En los aspectos de igualdad los resultados obtenidos son los siguientes:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020. • Mi supervisor distribuye el trabajo de acuerdo con capacidades o competencias, presenta una valoración positiva de 90.67% 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En mi institución existen mecanismos para reconocer al personal, presenta una valoración negativa de 28%. • Mi supervisor me distingue cuando logro las metas asignadas, presenta una valoración negativa de 18.22%. • Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros, presenta una valoración positiva de 95.12%. • Mi institución cuenta con un sistema de compensación y beneficios, presenta una valoración negativa de 30.22% <p>En la encuesta aplicada para evaluar la percepción respecto a las condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo, la valoración es la siguiente: Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020 • En mi institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo, presenta una valoración positiva de 83.55%. • El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo, presenta una valoración negativa de 28%. • Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo, presenta una valoración positiva de 82.22%. 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.</p> <p>2) Motivación y empoderamiento.</p> <p>3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020 • En este aspecto en la encuesta de Clima realizada, en el rango de Servicio profesional de Carrera, obtuvimos una valoración negativa de un 40.89% • Informe de Encuesta de Clima Laboral. <p>Al evaluar la percepción de los aspectos relacionados con la Motivación y Empoderamiento, los resultados fueron los siguientes:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Encuesta de Clima Laboral 2020 - Mi supervisor distribuye el trabajo de acuerdo con capacidades o competencias, presenta una valoración positiva de 90.67%. - En mi área se reconoce el logro de resultados, presenta una valoración positiva de 83.56%. - En mi institución existen mecanismos para reconocer al personal, presenta una valoración negativa de 28%. - Mi supervisor me distingue cuando logro las metas asignadas, presenta una valoración negativa de 18.22%. - Mi institución cuenta con un sistema de compensación y beneficios, presenta una valoración negativa de 30.22% <p>El informe de resultados de la encuesta de clima laboral aplicada en 2020 indica lo siguiente:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Encuesta de Clima Laboral 2020 - Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo, presenta una valoración positiva de 92%. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	- Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado, presenta una valoración positiva de 91.11% -Plan de Capacitación	

Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).

I. Resultados generales en las personas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas (por ejemplo, nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.). 2) Nivel de participación en actividades de mejora.	Para dar seguimiento a cada una de las diferentes actividades de Mejora el Inespre ha conformado varios equipos: el Comité de calidad, Comité NOBACI, Comité Gestor de Asociación de Servidores Públicos (ASP), Equipos Operativos Comité SISTAP del Inespre, que participan activamente en Planes de Mejora de la Institución Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> Acta de Conformación de los diferentes Comité del Instituto de Estabilización de Precios 	No se evidencian relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.</p> <p>4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.</p> <p>5) Indicadores relacionados con las capacidades de las personas para tratar con los ciudadanos/clientes y para responder a sus necesidades (por ejemplo: número de horas de formación dedicadas a la gestión de la atención al ciudadano/ cliente, número de quejas de los ciudadanos/clientes sobre el trato</p>	<p>Los indicadores relacionados al renglón de Austeridad y combate de la corrupción muestran los siguientes resultados por preguntas del renglón:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020. • En mi área actuamos con transparencia y legalidad, presenta una valoración positiva de 95.11%. • Mi supervisor es austero en el manejo de los recursos del área, presenta una valoración positiva de 90.66%. • En mi trabajo si veo corrupción la denuncio, presenta una valoración positiva de 85.34%. • En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normativa, presenta una valoración negativa de 28.44%. • Código de Ética Institucional • Capacitación sobre la Ética Laboral <p>Los indicadores relacionados al renglón de Capacitación Especializada y Desarrollo muestran los siguientes resultados por preguntas del renglón:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020 • La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional, presenta una valoración positiva de 84%. 	<p>No se evidencia participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
recibido por el personal, mediciones de la actitud del personal hacia los ciudadanos/clientes).	<ul style="list-style-type: none"> • En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones, presenta una valoración positiva de 81.77% • Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo, presenta una valoración positiva de 92% • Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado, presenta una valoración positiva de 91.11% • En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización, presenta una valoración negativa de 20.89% 	

2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones.	<p>Los indicadores relacionados al renglón de Enfoque a Resultados y Productividad muestran los siguientes resultados en la Encuesta de Clima Laboral 2020:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de clima Laboral 2020 • Conozco el impacto del trabajo de mi institución, presenta una valoración positiva de 95.11%. • La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos, presenta una valoración positiva de 88.45%. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mi supervisor logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto, presenta una valoración positiva de 87.56%. • El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución, presenta una valoración positiva de 80% <p>Los indicadores relacionados al renglón de Uso de la Tecnología obtuvieron los siguientes resultados en la Encuesta de Clima Laboral 2020:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de clima Organizacional 2020 • Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las tecnologías de la información y comunicaciones (computadora, internet, celular, audio, e-mail, nube, base de datos, redes, web, podcast, software, hardware), presenta una valoración positiva de 83.56%. • En los últimos 12 meses tome al menos un curso relacionado con las tecnologías de la información y comunicaciones, presenta una valoración negativa de 59.12%. • Utilizo eficientemente las tecnologías de la información para mejorar los procesos, trámites y servicios, presenta una valoración negativa de 20.44%. • En mi área tenemos la habilidad para utilizar las tecnologías de la información en el desempeño de nuestras funciones, presenta una valoración positiva de 83.11% 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Indicadores relacionados con el desarrollo de las capacidades y/o habilidades. Por ejemplo, tasas de participación y de éxito de las actividades formativas, eficacia de la utilización del presupuesto para actividades formativas.</p> <p>4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.</p>	<p>Los indicadores relacionados al renglón de Capacitación Especializada y Desarrollo muestran los siguientes resultados por preguntas realizadas según el renglón:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020 • La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional, presenta una valoración positiva de 84%. • En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones, presenta una valoración positiva de 81.77% • Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo, presenta una valoración positiva de 92% • Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado, presenta una valoración positiva de 91.11% • En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización, presenta una valoración negativa de 20.89% • La valoración General para este Subcriterio es un 73.94% <p>Los indicadores relacionados al renglón de Reconocimiento Laboral presentan los siguientes resultados por preguntas realizadas según el renglón:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Clima Laboral 2020 • En mi área se reconoce el logro de resultados, presenta una valoración positiva de 83.56% 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<ul style="list-style-type: none"> • En mi institución existen mecanismos para reconocer al personal, presenta una valoración negativa de 28%. • Mi supervisor me distingue cuando logro las metas asignadas, presenta una valoración negativa de 18.22%. • Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros, presenta una valoración positiva de 95.12%. • Mi institución cuenta con un sistema de compensación y beneficios, presenta una valoración negativa de 30.22%. <p>Con el objetivo de dar seguimiento a las mejoras implementadas en este renglón cabe destacar que tenemos la política de compensación y beneficios, la cual se está ejecutando, para abril del 2021 la Institución realizó un acto de reconocimiento de empleados meritorios en el que fueron reconocidos 23 colaboradores por el buen desempeño de sus funciones.</p>	

CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

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

Subcriterio 8.1. Mediciones de percepción, respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Opinión de la sociedad respecto a:</p> <p>1) Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional. Por</p>	<p>Más de 1.5 millones de personas han sido beneficiadas con las ventas de alimentos a bajos costos que realiza el Instituto de Estabilización de</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
ejemplo: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud) apoyo	Precios (INESPRE) a través de su programa de bodegas móviles.	
financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias.	<p>En el mismo orden, de cumplimiento para el desarrollo de sus funciones el INESPRES impacta en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).</p> <p>El Instituto de Estabilización de Precios realiza jornada de entrega de utilerías deportivas a los atletas de la comunidad La Ceiba.</p> <p>- Inespre respalda el Campeonato Superior de Ajedrez Femenino 2021 que se realizó en el Albergue Olímpico Dominicano, con la participación de las mejores 32 atletas de las provincias del país.</p> <p>“Inespre no es solo bodegas móviles, mercados de productores, Agromercados y alimentación, también es deporte y cultura</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acto de Apertura sobre entrega de utilerías deportivas. • Fotos con el equipo de Voleibol y Básquetbol 	
2) La reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad; por ejemplo, con la compra de productos de comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.).	<p>Desde el punto de vista institucional, en cuanto al medio ambiente se establecen acciones que favorecen la concienciación sobre la protección del mismo. El INESPRES pondrá en marcha un proyecto vinculado a la regla de las tres Rs (Reducir, Reciclar y Reutilizar). Asimismo, se llevarán a cabo actividades, tales como: la reforestación y la limpieza de playas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento Gestión Plan de Medio Ambiente 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.</p> <p>4) El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo, la toma de decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Protección del Medio Ambiente • Socialización Programa y Procedimiento de Medio Ambiente. <p>Para el año 2020 como parte de su responsabilidad social, el Inespre realizó varias jornadas:-Donación productos comestibles enlatados a los militares y policías. Inespre dona alimentos frescos al Cuerpo de Bomberos del Seibo. -Inespre se suma a la jornada de vacunación contra el Covid-19 en Azua, incentivando a la ciudadanía a vacunarse y transportándolas a los centros de vacunación. - Inespre cedió en calidad de préstamo a la alcaldía de Santo Domingo Oeste (ASDO) un terreno de más de 1,000 metros ubicado en la calle H, esquina J, detrás del Tribunal Constitucional, que será utilizado para reubicar a los vendedores que operan en un mercadito en esa zona.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotos de actividades realizadas • Videos sobre jornada de vacunación <p>El Inespre apoyó el plan piloto de la Estrategia Integral de Seguridad Ciudadana implementado por el Gobierno en el sector Cristo Rey del Distrito Nacional, con 42 bodegas móviles en un mes, 5,460 familias se beneficiaron con la vena de alimentos a bajos costos a través de ese programa institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotos de actividades realizadas • Videos residentes de Cristo Rey que se beneficiaron con este programa. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) El impacto de la organización en la calidad de la democracia, la transparencia, el comportamiento ético, el estado de derecho, la apertura, la integridad y la igualdad.</p>	<p>La Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) evaluó el portal de transparencia institucional del INESPRE en donde observó las informaciones actualizadas de la ejecución financiera, recursos humanos, compras, bienestar social, seguimiento de planes y programas institucionales, entre otros aspectos.</p> <p>- La DIGEIG destacó que el Instituto de Estabilización de Pecos tiene varios meses consecutivos obteniendo más de 90 puntos en estas evaluaciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal de Transparencia • Informe de Gestión 	
<p>6) El impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.</p>	<p>La institución dispone de Políticas Medio Ambientales en las que se instruye al uso eficiente de los recursos, como reutilización de las hojas impresas o escritas, conciencia a los servidores públicos para que antes de imprimir piense si lo necesitan, la posibilidad de hacerlo doble cara, y pensar en la comunicación interna a través de correos electrónicos validados. Respecto al ahorro de energía se deben apagar los equipos que no están siendo utilizados y al momento de retirarse de las oficinas. Todo esto consciente de que la eficiencia es una clave para cuidar el medioambiente y nos permite reducir costes.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento Gestión Plan de Medio Ambiente • Plan Protección del Medio Ambiente • Carta Compromiso al Ciudadano 2019-2021 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
7) Opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético (respeto de los principios y valores de los servicios públicos, como la igualdad, permanencia en el servicio, etc.).	<p>La institución dispone de Políticas Medio Ambientales en las que se instruye al uso eficiente de los recursos, como reutilización de las hojas impresas o escritas, conciencia a los servidores públicos para que antes de imprimir piense si lo necesitan, la posibilidad de hacerlo doble cara, y pensar en la comunicación interna a través de correos electrónicos validados. Respecto al ahorro de energía se deben apagar los equipos que no están siendo utilizados y al momento de retirarse de las oficinas. Todo esto consciente de que la eficiencia es una clave para cuidar el medioambiente y nos permite reducir costes.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento Gestión Plan de Medio Ambiente • Plan Protección del Medio Ambiente • Carta Compromiso al Ciudadano 2019-2021 	

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Indicadores de responsabilidad social:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos (por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de	La institución dispone de Políticas y procedimientos Medio Ambientales en las que se instruye al uso eficiente de los recursos, como reutilización de las hojas impresas o escritas, conciencia a los servidores públicos para que antes de imprimir piense si lo necesitan, la posibilidad de hacerlo doble cara, y pensar en la comunicación interna a través de correos electrónicos validados. Respecto al	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas).</p> <p>2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.</p>	<p>ahorro de energía se deben apagar los equipos que no están siendo utilizados y al momento de retirarse de las oficinas. Todo esto consciente de que la eficiencia es una clave para cuidar el medioambiente y nos permite reducir costes.</p> <p>-El INESPRES pondrá en marcha un proyecto vinculado a la regla de las tres Rs (Reducir, Reciclar y Reutilizar). Asimismo, se llevarán a cabo actividades, tales como: la reforestación y la limpieza de playas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento Gestión Plan de Medio Ambiente • Plan Protección del Medio Ambiente • Uso de materiales que contribuyan a la conservación del medio ambiente (Bolsos entregados el día de las Madres) • Carta Compromiso al Ciudadano 2019-2021. <p>Técnicos especialistas del Instituto de Estabilización de Precios (INESPRES) capacitaron a productores agrícolas del paraje Mata de Palma del municipio San Antonio de Guerra, en buenas prácticas en la producción; post cosecha para una correcta comercialización de los productos agrícolas; medio ambiente y desarrollo; desafíos y oportunidades en la gestión de postcosecha, monitoreo del producto almacenado y garantías de protección de los mismos.</p> <p>-Dirigentes comunitarios residentes en el sector “Loma del Chivo”, Distrito Nacional afirmaron que el Inespre es una “necesidad social” porque a través de sus programas de mercados de productores y</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).</p>	<p>bodegas móviles, lleva soluciones alimentarias a los barrios más vulnerables</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotos sobre la capacitación • Registro de agricultores capacitados <p>Para el INESPRES la cobertura de los distintos medios de comunicación es de vital importancia, ya que le permite apreciar cómo es valorada la institución en función de su rol en la sociedad y su entorno, la percepción y el desempeño hacía las funciones y acciones que realiza.</p> <p>Los medios utilizados para difundir las informaciones institucionales para nuestro público interno y externo son los siguientes:</p> <p>Público Interno: Murales institucionales, página institucional, revista institucional, correos masivos, redes sociales, memorándum o circulares.</p> <p>Publico externo: Redes sociales, publicaciones en medios de comunicación impresos, digitales, radiales, redes sociales y televisivos, revista institucional, página web y revista institucional, entre otros.</p> <p>-En las redes sociales hemos publicado 1,004 mensajes en Instagram, Facebook y twitter, 678 historias, los cuales han logrado obtener 507,942 visualizaciones, 84,283 interacciones y 119,207 reproducciones.</p> <p>-En tanto que en el canal de YouTube tenemos 129 suscriptores y hemos publicado 138 videos que han sido reproducidos en más de 1500 ocasiones.</p> <p>-En el 1er. semestre 2021, hemos obtenido 231 nuevos seguidores o suscriptores en twitter, 6,645 en Instagram, 1,035 en Facebook, 52 en YouTube.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo: tipos de</p>	<p><i>-El Inespre tiene actualmente 21.7 mil seguidores, en twitter 11.1 mil, en Facebook 2,896 seguidores y en YouTube 129 suscripciones.</i></p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe sobre las Ejecutorias de Comunicaciones Ene-Jun 2021 • Revista Inespre Informa (reporte de medios impresos y digitales). • Resúmenes de informaciones sobre el INESPRES publicados en medios de difusión nacional y remitidos a los empleados con acceso a computadores. • Captura de pantalla de los programas transmitidos a través de YouTube y canales de televisión <p>La Institución procura que sus integrantes se sientan valorados y respetados, por lo que la conformación del equipo de colaboradores (nómina de empleados) no hace distinción por discapacidad, condición de género, etnia o doctrina. Durante los procesos de contratación no es pre-requisito pertenecer a un credo religioso, tendencia ideológica u otro tipo de factor que conlleve a actos de discriminación.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reporte de nómina: 1,260 masculinos, 1,016 femeninos, que incluye: • Tres (3) colaboradores con discapacidad visual 	
<p>programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc.).</p>		

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.</p> <p>6) Intercambio productivo de conocimientos e información con otros (número de conferencias organizadas por la organización, número de intervenciones en coloquios nacionales e internacionales, benchmarking, otros).</p>	<p>La Institución sienta las bases para una cultura de innovación mediante la planificación y ejecución de actividades en torno al intercambio de conocimientos e información y aprovechamiento del benchmarking para los intercambios se han realizado al respecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla planes de capacitación y para los productores del sector a través del servicio ofrecido sobre Capacitación Técnica, donde el informe estadístico semestral enero-junio 2021 presenta 499 Productores y Técnicos capacitados en temas agropecuarios. • Capacitaciones en Normas Técnicas de Calidad e inocuidad donde fue realizado 1 taller con beneficiando a 20 productores. • Capacitación sobre el proceso del plan de comercialización donde se realizaron 2 talleres y fueron capacitados 64 productores. • Capacitación en estándares de calidad y manejo post-cosecha, con 8 talleres realizados y 302 productores beneficiados. • Capacitación en recepción y almacenamiento de productos, 3 talleres y 58 técnicos impactados. • Afiliaciones; 7 asociaciones de mujeres y jóvenes afiliadas, 55 productores agropecuarios afiliados. • Promueve y viabiliza la participación en foros, congresos nacionales e internacionales con otras empresas de la industria agropecuaria. 	<p>No se evidencian actividades de esta índole</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>7) Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza talleres, socializaciones y espacios de intercambio de conocimientos (por ejemplo, Capacitación en recepción y almacenamiento de productos,) con las empresas del sector agropecuario. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe estadístico semestral enero-junio 2021 • Lista de asistencia talleres de capacitación • Imágenes fotográficas de la capacitación realizada en la provincia Peravia a los productores de la zona. • Certificados de participación <p>El INESPRES con el soporte del Departamento de Comunicaciones participa en eventos relacionados con la entidad y elabora crónicas de los mismos para fines de publicación a lo interno y externo de la Institución. Así mismo la Dirección de Recursos Humanos coordina actividades de diferentes ámbitos organizadas por organizaciones externas, como es el caso de las jornadas de salud encabezadas por las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS) afiliadas a la empresa, Administradoras de Fondos de Pensiones, entre otras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • -Informes de inspecciones a las instalaciones y puestos de trabajo. • -Imágenes fotográficas del Consultorio médico • -Imágenes fotográficas de la Botica popular • -Registro de las consultas realizadas. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>8) Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • -Convocatorias, lista de participantes y estadísticas de charlas, talleres y operativos de salud. • -Fotografías Jornadas de salud • -Fotografías Jornadas de Vacunación Covid-19 <p>La institución dispone de Políticas y procedimientos Medio Ambientales en las que se instruye al uso eficiente de los recursos, como reutilización de las hojas impresas o escritas, conciencia a los servidores públicos para que antes de imprimir piense si lo necesitan, la posibilidad de hacerlo doble cara, y pensar en la comunicación interna a través de correos electrónicos validados. Respecto al ahorro de energía se deben apagar los equipos que no están siendo utilizados y al momento de retirarse de las oficinas. Todo esto consciente de que la eficiencia es una clave para cuidar el medioambiente y nos permite reducir costes.</p> <p>-El INESPRES pondrá en marcha un proyecto vinculado a la regla de las tres Rs (Reducir, Reciclar y Reutilizar). Asimismo, se llevarán a cabo actividades, tales como: la reforestación y la limpieza de playas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento Gestión Plan de Medio Ambiente • Plan Protección del Medio Ambiente • Uso de materiales que contribuyan a la conservación del medio ambiente (Bolsos entregados el día de las Madres) • Carta Compromiso al Ciudadano 2019-2021. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

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

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora																		
1) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.	<p>La satisfacción del usuario es uno de los pilares que sostiene cualquier organización o Institución, ya que la materia prima son sus clientes. Por esta misma razón, el programa Carta Compromiso al Ciudadano es una estrategia desarrollada con el propósito de mejorar el nivel de calidad de los servicios que se brindan al ciudadano. Los resultados obtenidos por el INESPRES en materia de conformidad con el servicio brindado al ciudadano para el trimestre enero-marzo 2021 son los siguientes:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Servicio</th> <th>Atributo</th> <th>Valor obtenido</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Mercado Productores</td> <td>Profesionalidad</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>Amabilidad</td> <td>92%</td> </tr> <tr> <td>Accesibilidad</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>Tiempo de Respuesta</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Bodegas Móviles</td> <td>Amabilidad</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Accesibilidad</td> <td>88%</td> </tr> </tbody> </table>	Servicio	Atributo	Valor obtenido	Mercado Productores	Profesionalidad	85%	Amabilidad	92%	Accesibilidad	90%	Tiempo de Respuesta	100%	Bodegas Móviles	Amabilidad	93%		Accesibilidad	88%	
Servicio	Atributo	Valor obtenido																		
Mercado Productores	Profesionalidad	85%																		
	Amabilidad	92%																		
	Accesibilidad	90%																		
	Tiempo de Respuesta	100%																		
Bodegas Móviles	Amabilidad	93%																		
	Accesibilidad	88%																		

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Resultados en términos de “Outcome” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).</p> <p>3) Resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.</p>	<p>Conocer la valoración o el nivel de satisfacción de los clientes ciudadanos es vital para la toma de decisiones, de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos observar que los clientes/ciudadanos del INESPRES se encuentran satisfechos en cada uno de los atributos ofrecidos por la Institución</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Boletín Estadístico Trimestral • POA <p>Más de 1.5 millones de personas han sido beneficiadas con las ventas de alimentos a bajos costos que realiza el Instituto de Estabilización de Precios (INESPRES) a través de su programa de bodegas móviles. Hemos realizado 2,208 operativos de bodegas móviles en más de dos mil localidades del país, logrando visitar las 32 provincias y gran parte de sus municipios cada 15 días.</p> <p>El Inespre ha vendido más de 440 mil combos de alimentos, así como más de 20 millones de unidades de productos a precios asequibles en las zonas vulnerables del país.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe Carta Compromiso al Ciudadano • Programación de Bodegas Móviles • Fotos y videos de los operativos realizado <p>El Plan Estratégico del INESPRES fue elaborado tomando en cuenta diferentes informaciones para orientar el rumbo estratégico institucional y considerando los grupos de interés que pudieran impactarle positiva o negativamente. Realizamos benchmarking con empresas del sector</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.</p>	<p>agropecuario para la mejora de procesos y servicios.</p> <p>Se han realizado acuerdos con otras empresas del sector, gubernamentales y de la sociedad civil, para impartirles talleres de capacitación sobre temas de interés, en el sector agropecuario y de control interno.</p> <p>Realizamos mejoras de procesos internos de servicios y superamos los límites organizacionales considerando requerimientos; cuyos resultados derivan del análisis de ciudadanos/clientes a través de las quejas y sugerencias realizadas por estos mediante el Sistema 311, buzones de sugerencias, encuestas y otros canales alternos (redes sociales).</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Compromiso al Ciudadano 2019-2021 • Correos electrónicos internos motivando el uso del buzón de quejas y sugerencias • Captura de pantalla del sistema 311 • Imágenes fotográficas de talleres, charlas, reuniones de staff y actividades formativas en empresas del sector agropecuario • Informes emitidos sobre encuestas de satisfacción ciudadana • Ejemplos de acuerdos gubernamentales, sociedad civil, ONGs con los que la institución haya suscrito acuerdos <p>El primer acuerdo fue con la Tesorería de la Seguridad Social a través del cual se logró que los empleados y sus familiares tengan acceso a un buen seguro médico, pensiones por vejez, discapacidad y de sobrevivencia; así como cobertura de riesgos laborales.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.</p> <p>6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.</p>	<p>-Prestó un terreno de más mil metros cuadrados al Ayuntamiento de Santo Domingo Oeste para la construcción de un mercado en Herrera, luego de la firma de un convenio. Otros pactos han sido rubricados con la Confederación Nacional de Productores Agropecuarios, la Dirección de la Policía, el Ministerio de Interior y Policía, el Instituto Agrario Dominicano, el Ejército Nacional y con otras instituciones a las que asiste con bodegas móviles.</p> <p>Evidencias: Acuerdos Interinstitucionales</p> <p>El Instituto de Estabilización de Precios (INESPRE) fue premiado por la Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación (OPTIC) como la institución del sector Agropecuario con mayor puntuación en el Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación e Implementación de Gobierno Electrónico.</p> <p>El Inespre obtuvo una puntuación de 96.61 por ciento por los avances y el buen manejo de la página web, transparencia, redes sociales y datos abiertos, durante la octava edición de los premios iTICge 2021 realizado en el Centro de Convenciones del Ministerio de Relaciones Exteriores.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acto de premiación • Informes sobre la implementación del File Server Institucional del Inespre • Fotos del evento <p>La Comisión de Reforma y Modernización de la Administración Pública, encabezada por el ministro de Administración Pública (MAP), sostuvieron una reunión para conocer los avances alcanzados en la</p>	<p>No se Evidencia evaluaciones externas</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.</p>	<p>implementación del plan general de Reforma y Modernización de la Administración Pública, aprobado mediante el decreto 149-2021.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de las NOBACI en el Sector Público. • Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP). • Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP). <p>La Comisión de Reforma y Modernización de la Administración Pública, encabezada por el ministro de Administración Pública (MAP), sostuvieron una reunión para conocer los avances alcanzados en la implementación del plan general de Reforma y Modernización de la Administración Pública, aprobado mediante el decreto 149-2021.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de las NOBACI en el Sector Público. • Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP). • Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP). 	

Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Eficiencia de la organización en términos de:		
<p>1) Gestión de los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.</p>	<p>El INESPRES ha impulsado una serie de acciones con miras a lograr la eficiencia en la gestión interna. En el plan estratégico, en el eje no. 2, se ha contemplado “Alcanzar una organización interna que aproveche las capacidades y tecnologías disponibles en favor de la eficiencia operativa de la Institución para el 2do trimestre del 2024”. Los que se plantean mediante acciones concretas mostramos más abajo los índices (%) de eficiencia de la gestión fomentados, evaluados y monitoreados por la institución:</p> <p>En el ámbito presupuestario los resultados obtenidos por el INESPRES alcanzaron un promedio de 67.10% en el Índice de Gestión Presupuestaria (IGP. Evidentemente, estos resultados se vieron afectados como producto de la pandemia del COVID-19. En el primer trimestre se obtuvo un 73.18%, seguido de un 73.85% y 54.27%, para el segundo y tercer trimestre respectivamente.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de gastos y aplicaciones financieras primer semestre 2021 • Plan Estratégico Institucional • Memoria Semestral 2021 • Plan Operativo Anual 	
<p>2) Mejoras e innovaciones de procesos.</p>	<p>Identificado como uno de nuestros valores institucionales la Innovación para Responder de forma oportuna a las tendencias de los mercados para dar apertura a nuevas ideas y oportunidades de comercialización, utilizando los adelantos tecnológicos.</p> <p>Evidencias:</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico Institucional 2021-2024 • Plan Operativo Anual • Manuales de Políticas y Procedimientos aprobados <p>La Institución sienta las bases para una cultura de innovación mediante la planificación y ejecución de actividades en torno a la capacitación y aprovechamiento del benchlearning/ benchmarking para la implementación de procesos, sistemas y soluciones innovadoras. Al respecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Desarrolla planes de capacitación y desarrollo para los colaboradores, en concordancia con los requerimientos para la consecución de los objetivos de la Institución. – Promueve y viabiliza la participación en foros, congresos nacionales e internacionales con otras empresas de la industria agropecuaria para beneficiarse del benchlearning. – Realiza talleres, socializaciones y espacios de intercambio de conocimientos (por ejemplo, Capacitación en recepción y almacenamiento de productos,) con las empresas del sector agropecuario. <p>Resultado de esto se han implementado sistemas tecnológicos y de comunicación acorde a las exigencias del sector, por igual se han revisado diversos procesos, tales como los financieros, comerciales, de seguridad y salud ocupacional, entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de capacitación institucional 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos sobre la participación de los colaboradores a congresos, talleres, capacitaciones, otros. • Portal de transparencia institucional • Lista de procesos/procedimientos revisados e implementados en torno a aspectos financieros, contables, comerciales, otros • Informe estadístico capacitaciones y talleres productores agropecuarios • Certificados de participación productores y técnicos beneficiados. <p>El primer acuerdo fue con la Tesorería de la Seguridad Social a través del cual se logró que los empleados y sus familiares tengan acceso a un buen seguro médico, pensiones por vejez, discapacidad y de sobrevivencia; así como cobertura de riesgos laborales.</p> <p>-Prestó un terreno de más mil metros cuadrados al Ayuntamiento de Santo Domingo Oeste para la construcción de un mercado en Herrera, luego de la firma de un convenio. Otros pactos han sido rubricados con la Confederación Nacional de Productores Agropecuarios, la Dirección de la Policía, el Ministerio de Interior y Policía, el Instituto Agrario Dominicano, el Ejército Nacional y con otras instituciones a las que asiste con bodegas móviles.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos Interinstitucionales 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc. (por ejemplo: reduciendo costos, el uso del papel, trabajando en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo, etc.).</p> <p>6) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.</p>	<p>La Institución a través de las TICs cuenta con herramientas que facilitan la gestión del conocimiento, la gestión de los procesos, mejores relaciones con los ciudadanos/clientes para impactar positivamente el aspecto socio-económico y medio ambiental. En tal sentido, se han adquirido algunos sistemas y se han llevado a cabo varios proyectos que contribuyen a preservar el medio ambiente y a la reducción de costos y modernización de la institución.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imágenes fotográficas de las impresoras multifuncionales colocadas en las áreas. • Registro de entrega de cartuchos al suplidor previniendo la contaminación del medio ambiente. • Captura de pantalla del Intranet, correos electrónicos lo cual busca la eliminación y/o reducción del gasto de papel. <p>Escaneo de documentos realizados por el Sistema de Digitalización de Documentos (OnBase) el cual busca la eliminación de la producción de copias.</p> <p>El INESPRES tiene como prioridad la transparencia en todo su accionar, y de manera especial, en su gestión financiera y presupuestaria, es por esto que da fiel cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad de la gestión presupuestaria fijado en la Ley 423-06 de Presupuesto y lo establecido por la Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública.</p> <p>Por igual, en la institución se realizan auditorías financieras a requerimiento nuestro, independientemente de las auditorías de gestión realizadas por la Cámara de Cuentas, como una forma de asegurar la transparencia</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal de Transparencia del INESPRE: publicación del presupuesto aprobado y ejecutado. • Oficina de Acceso a la Información (OAI) • Manuales de procedimientos internos operacionales de la DAF 	<p>No se evidencia la participación en certificaciones de Calidad</p>
<p>8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.</p>	<p>El INESPRE actualmente se encuentra implementando el CIFE herramienta que permite gestionar el presupuesto y dar cumplimiento a las iniciativas definidas en los planes operativos y financieros. En el ámbito presupuestario los resultados obtenidos por el INESPRE alcanzaron un promedio de 67.10% en el Índice de Gestión Presupuestaria (IGP. Evidentemente, estos resultados se vieron afectados como producto de la pandemia del COVID-19. En el primer trimestre se obtuvo un 73.18%, seguido de un 73.85% y 54.27%, para el segundo y tercer trimestre respectivamente.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos internos referentes a la elaboración y planificación del Presupuesto • Procedimientos internos relativos a las operaciones de la DAF • Informes de reporte financiero • Informe ejecución de gastos y aplicaciones financieras • Portal de transparencia 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria semestral 2021 • Plan Estratégico Institucional 2021-2024. • Planes Operativos (POA's) <p>A través del Programa Comercialización de Productos Agropecuarios al Consumidor y Apoyo al Productor, se han beneficiado un total de 1,121,330 ciudadanos y 185 productores agropecuarios, contribuyendo a satisfacer el déficit alimentario que viven las familias de escasos recursos económicos en la República Dominicana. Este Programa da respuesta al Eje 3 de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2012-2030.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reportes estadísticos de los diferentes programas • Informe ejecución de gastos y aplicaciones financieras • Portal de transparencia • Memoria semestral 2021 • Plan Estratégico Institucional 2021-2024. • Planes Operativos (POA's) 	

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