



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 Geográfico Nacional “José Joaquín Hungría Morell (IGN-JJHM)

FECHA:

Mayo 2022

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 1: LIDERAZGO.

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

Subcriterio 1.1. 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>El Instituto Geográfico Nacional “José Hungría Morell” (IGN-JHM) revisó, actualizó, formuló y desarrollo la nueva planificación estratégica en el año 2020, donde el marco estratégico (misión, visión) fue revisado por el MEPyD y recibió unas recomendaciones. Para la revisión de la misión y visión de la organización, se consideró las normativas del Estado dominicano. Se implicaron a los empleados de la institución, mediante la realización de encuestas, entrevistas con grupos de interés y grupos de trabajo.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none">- Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024.- Correos de socialización- Informe de diagnóstico para la elaboración del PEI 2021-2024- Misión y Visión definidas publicadas en el mural institucional, en la recepción y en el portal web.- Talleres de socialización del PEI (videos de TEAMS). <p>Al momento de definir su marco estratégico el Instituto definió los valores que regirán su comportamiento. Se tomó en cuenta para el</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</p> | <p>establecimiento de estos, el marco de valores del MEPyD, así como los principios constitucionales.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de consultoría del Marco Estratégico - Valores Institucionales publicados en el mural institucional y en el portal web. - Brochure Institucional. - Correo recomendación MEPyD <p>La misión, visión y valores se encuentran alineados a las estrategias nacionales y se encuentran publicados en el mural institucional y en el portal web, así mismo se cuenta con correos de socialización y difusión del PEI donde se establecen los objetivos estratégicos y operativos. Este se encuentra publicado en el portal web para acceso de todos los grupos de interés</p> | |
| <p>de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</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>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correos de socialización PEI - Correo difusión PEI - Link de acceso del portal web institucional. - Brochures preliminar con la misión, visión y valores actualizado. - Presentación de Inducción de personal. - Cuadro marco estratégico en recepción. - Socializaciones y presentación del POA. - PEI 2021-2024 <p>La misión, visión y valores se revisó en el proceso de elaboración del nuevo PEI 2021-2024, para actualizarla en caso de ser necesario. La misma sufrió cambios y fue socializado con todo el personal mediante correo electrónico.</p> | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|--|--|
| <p>5) Aseguran el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para 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>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grabaciones de reuniones por TEAMS - Informe de consultoría - PEI 2021-2024 aprobado. - Mural informativo - Correos de remisión del nuevo marco estratégico <p>La institución en el momento de elaborar la nueva planificación estratégica, aprovecha el espacio para revisar la misión, visión y valores con todos los incumbentes, tomando en consideración los cambios del entorno externo, así como los cambios de la transformación digital.</p> <p>Evidencias con que se cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correos de socialización PEI - Correo difusión PEI - Link de acceso del portal web institucional. - Brochures preliminar con la misión, visión y valores actualizados. - Presentación de Inducción de personal. - Cuadro marco estratégico en recepción. - Socializaciones y presentación del POA. - PEI 2021-2024 | <p>No se ha instruido al personal en como identificar los conflictos y como enfrentarlos</p> |
| <p>reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a</p> | <p>La institución cuenta con una Comisión de Ética Pública (CEP) que provee el seguimiento adecuado a la implementación del Código de Ética Institucional (CEI); y previene y regula comportamientos no éticos. El CEI fue elaborado en cumplimiento a las Normas Básicas de Control Interno dispuestas por la Contraloría General, lineamientos de la DIGEIG y la Ley No. 41-08 de</p> | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|------------------------|
| <p>la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.</p> <p>7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización (líderes/directivos/empleados).</p> | <p>Función Pública, dicho documento define el comportamiento adecuado que deben tener cada uno de los servidores de la institución, sin distinción de nivel jerárquico o forma de contratación.</p> <p>Evidencias con que se cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de Trabajo de la CEP 2017 al 2021 - Acta de conformación de la CEP - Código de Ética Institucional (CEI) - Registros de participantes en actividades, charlas de sensibilización relacionados con la ética, la transparencia, y la declaración jurada de bienes. - Registro de participantes en socialización CEI. - Compromiso Ético del Empleado | |
| | <p>No se evidencia actividades de integración, inteligencia emocional, comunicación efectiva, entre otros, que promuevan la confianza mutua, la lealtad y respeto para todo el personal.</p> | |

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> | | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|--|
| <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>En el 2022 junto al Ministerio de Administración Pública (MAP) se actualizó y se aprobó la nueva Estructura Organizativa del Instituto, la misma está acorde a los lineamientos estratégicos de la institución y las necesidades de los grupos de interés. Contamos con el Manual de Organización y Funciones de la institución donde se definen las responsabilidades de cada área y se encuentra en proceso de actualización.</p> <p>En el año 2019 fue aprobado nuestro Mapa de Procesos que define los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la institución. La institución cuenta con procesos documentados que soportan las operaciones de la misma, en este sentido, se está trabajando de la mano de la Contraloría a través de las NOBACI para ajustar y documentar todos los procesos existentes de acuerdo a las mismas. Adicionalmente, se cuenta con el Manual de Cargos aprobado en el 2021 que detalla las funciones, responsabilidades y competencias del personal que forma parte del Instituto.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PEI 2021-2024 - Resolución de aprobación de la Estructura. - Informe de la estructura con sugerencias y recomendaciones del MAP. - Remisión propuesta de estructura del IGN. - Socializaciones de la Estructura Organizativa. - Manual de Organización y Funciones (MOF). - Correo difusión MOF - Socializaciones del MOF - Mapa de Procesos aprobado. | <p>No se dispone de MOF actualizado, Plan de Mejora 2022</p> |

| 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</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Informe de avance NOBACI - Políticas y procedimientos documentados. - Manual de Cargos aprobado. - Preliminar Reglamento de aplicación de la Ley 208-14 - Borrador Diccionario de Competencias <p>El IGN-JJHM de manera anual elabora los Planes Operativos, que están conformados por objetivos y resultados cuantificables, y de manera semestral, se mide y evalúa el desempeño y el impacto de esos resultados en la institución, según la programación.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planes Operativos Anuales - Informes de evaluación de medio término y final - Acuerdos de desempeño. <p>El IGN mejora el sistema de gestión de la información geoespacial, a través de una plataforma virtual, correspondiente a la Infraestructura de Datos Espaciales de la República Dominicana (IDE-RD), relevante para todos los grupos de interés.</p> | <p>No se evidencia perspectiva de género y diversidad</p> |
| <p>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> <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>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - URL iderd.gob.do - Documentaciones de informaciones geográficas, cartográficas y geodésicas. <p>Se monitorean los logros estratégicos y de los objetivos de manera permanente, considerando los riesgos de cada producto del POA y la gestión de la información de manera manual, a través de matrices de seguimiento y se realizan informes de avances. Adicionalmente, se ha elaborado la Política de</p> | |

| 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>Valoración y Administración de Riesgos (VAR), y se encuentra en proceso de elaboración el Procedimiento de la VAR. Contamos también con una política de Monitoreo y Evaluación del Control Interno aprobada en el 2019 conforme a los requerimientos de la Contraloría General de la República (CGR), así como una matriz para identificar los riesgos de los objetivos planteados en el POA.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cronogramas de seguimiento POA - Informes trimestrales POA - Informes medio término POA - Política VAR - Borrador Procedimiento VAR - Matriz VAR. - Política de Monitoreo y Evaluación de procesos. <p>Con el apoyo del Ministerio de Administración Pública (MAP), desde el año 2018 se inició la implementación del primer Modelo de Gestión de Calidad, Marco Común de Evaluación (CAF). Se han participado en diversos talleres. Se conformó y actualizó el Comité de Calidad en el 2022 en cumplimiento a la Res. 081-2022 del MAP y se completó la 2da versión del autodiagnóstico. Igualmente, todos los años se elaboran Planes de Mejora con el comité de calidad, y se realizan mejoras identificadas en el mismo, actualmente se cuenta con un Plan de Mejora 2022.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Registro de participantes del taller - Carta de constitución Comité de Calidad. | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|---|
| <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> | <ul style="list-style-type: none"> - Autodiagnóstico CAF 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022. - Plan de Mejora 2022 en fase de implementación. - Informe de avance NOBACI - Ficha técnica del Modelo de Calidad de Datos Geográficos de las normas ISO 19157 y 19131 <p>La institución cuenta con una efectiva comunicación externa a través de perfiles en las redes sociales: linkedIn, instagram, twitter y facebook. Así mismo, contamos con un Portal Web en cumplimiento a la NORTIC A2:2016 (medios web) y A3:2014 (datos abiertos). Adicionalmente, internamente se cuenta con un grupo de whatssapp, mural informativo, correo electrónico, donde se mantiene una comunicación efectiva con toda la organización.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portal Web Institucional - Redes sociales: LinkedIn, Instagram, Facebook, twitter. - Foto mural - Correos electrónicos | |
| <p>7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.</p> | <p>El IGN cuenta con equipos tecnológicos que facilitan el desarrollo del trabajo, la gestión de los proyectos y el trabajo en equipo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipos tecnológicos (estación fotogramétrica, servidores, computadoras, entre otros). - Levantamiento de necesidades tecnológicas | <p>No se cuenta con espacio físico adecuado</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|--|------------------------|
| <p>8) Aseguran una buena comunicación interna y externa en toda la organización a través del uso de medios de gran /mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p> | <p>La institución cuenta con perfiles en las redes sociales: linkedln, instagram, twitter y facebook. Contamos con un Portal Web en cumplimiento a la NORTIC A2:2016 (medios web) y A3:2014 (datos abiertos). Adicionalmente, internamente se cuenta con un grupo de whatsapp, mural informativo, correo electrónico, donde se mantiene una comunicación efectiva con toda la organización.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portal Web Institucional - Redes sociales: LinkedIn, Instagram, Facebook, twitter. - Foto mural - Correos electrónicos | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|--|---|
| <p>9) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.</p> | <p>Se evidencia el compromiso de los líderes con la mejora continua y la innovación. Fomentando la retroalimentación de los empleados a través de reuniones mensuales de la máxima autoridad con todos los encargados de área para retroalimentar las actividades que se encuentran en desarrollo.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones diversas, certificaciones - Plan de Capacitación - Procedimiento de Evaluación Acuerdo de Desempeño. - Reconocimiento anual - Política de Compensación y Beneficio | <p>No se cuenta con reuniones de retroalimentación de encargados con el equipo, no se cuenta con reuniones periódicas para presentar los procesos que requieran de mejora continua.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| 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. | | No se evidencia comunicaciones de cambios, previo a la implementación. |
|---|--|--|

Subcriterio 1.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|---|
| Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores): | | |
| <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 cualquier tipo de discriminación, fomentando la igualdad de</p> | <p>Todo personal del IGN-JJHM, desde la alta dirección y a todos los niveles, se muestra comprometido con los objetivos y valores institucionales establecidos.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declaraciones juradas de los funcionarios que la Ley manda. - Actas de reunión de director nacional con encargados de áreas - Compromiso Ético del servidor firmados. <p>Todo personal del IGN-JJHM, desde la alta dirección y a todos los niveles, muestra una cultura de respeto y liderazgo.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones diversas, certificaciones - Acciones de personal - Política de Compensación y beneficios | <p>No se cuentan con actividades de integración</p> <p>No se cuentan con actividades de integración</p> |
| <p>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</p> | <p>Se comunican asuntos de interés a todo el personal a través de herramientas tecnológicas como correo o chat institucional. De manera semanal, se remite la agenda de todas las actividades desde el Dpto. de</p> | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|--|-----------------|
| <p>asuntos claves relacionados con la organización.</p> <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>Comunicaciones a todo el personal, a través de la cuenta de whatsapp. Se cuenta con un buzón de sugerencias interno y externo y se incentiva su utilización a través del correo.</p> <p>Las evidencias con que se cuenta son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correos - Buzón de sugerencias (fotos) - Mural informativo - Calendario de actividades semanal - Grupo de whatsapp institucional <p>El IGN-JJHM implementa diferentes actividades en apoyo a sus recursos humanos con el fin de asegurar el cumplimiento de sus objetivos a través de la disposición de equipos, herramientas, materiales, mobiliarios, capacitaciones y vestimenta.</p> <p>Así mismo, de manera anual se hace un levantamiento de necesidades de capacitación a todo el personal de las capacitaciones que requiere para actualizar sus conocimientos.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uniformes para el equipo de servicios generales. - Plan de Capacitación. - Política de Capacitación. - Equipos tecnológicos. - Infraestructura física – fotos. - Inducción del personal (fotos, registros) - Taller de Ley No. 41-08 de Función pública - Plan de Capacitación | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|------------------------|
| <p>5) Motivan, fomentan y potencializan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.</p> <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>7) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.</p> | <p>Se anima y fomenta a los empleados mediante la delegación de responsabilidades a través de diversas herramientas institucionales. Se cuenta con una política de delegación de funciones y matriz donde se refleja la designación de todos los encargados especificando un personal de su área, sus funciones en caso de ausencia.</p> <p>Las evidencias que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correos para delegación de funciones durante ausencia. - Matriz delegación de funciones - Política de delegación de autoridad con matriz de delegaciones. <p>Se promueve una cultura de aprendizaje, formación y desarrollo relacionados a las funciones de los empleados.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política de Capacitación - Plan de Capacitación - Correos de invitación a talleres y capacitaciones realizadas. - Certificados de participación <p>Se reconoce y premian los esfuerzos individuales. Se cuenta con política de reconocimiento, donde se premia al empleado del año, el de valores y mejor cumplimiento del POA, este ultimo premia al equipo de trabajo.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bono por desempeño a empleados - Política de Reconocimiento. | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|----------|---|-----------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Fotos del reconocimiento a final del año al mejor empleado, cumplimiento del POA y embajador de valores. - Mención en la revista institucional anual - Correos electrónicos de felicitación | |

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

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|---|
| <p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</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 IGN-JJHM cuenta con diversos espacios de trabajo con grupos de interés, entre estos caben mencionar el Consejo Directivo del IGN-JJHM, Grupo interinstitucional de trabajo sobre límites geográficos, la comisión de cartografía, la mesa geodésica nacional, comisión de geografía y el comité coordinador de la IDE-RD.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minutas de reuniones - Actas de conformación - Correos electrónicos - Fotos <p>La institución mantiene relaciones con autoridades políticas, mediante la participación en diversas mesas de trabajo para el seguimiento de los objetivos de desarrollo sostenible que contribuyen a la elaboración de políticas públicas.</p> | <p>No se evidencia la difusión de datos con la organización</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>4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.</p> | <p>Entre estas cabe mencionar la mesa de límites geográficos, la comisión de cartografía, la mesa geodésica nacional, plan de ordenamiento territorial, comisión de geografía y el comité coordinador de la IDE-RD.</p> <p>Se cuenta con el Consejo Directivo del IGN-JJHM que está conformado por los ministros de MEPyD, MIREX, Defensa y Hacienda o quien estos designen y nuestro Director General como secretario, entre otros espacios.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Invitación a talleres - Minutas de reuniones - Agendas de trabajo - Informe de resultado de mesa de trabajo. - Comunicaciones - Fotos - Resolución de conformación <p>La institución incorpora en la gestión de su planificación, las políticas públicas alineadas a la END, a los ODS, al PNPSP, y el Plan de Gobierno.</p> <p>Las evidencias de con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PEI 2021-2024 - POA <p>Cada producto establecido en el PEI y en el POA, presenta su meta alineado a lo establecido en la Ley 208-14, en la END, los ODS, al PNPSP y al PEI del MEPyD.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PEI - POA | |

| 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>6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Proyecto de Inversión Pública, Levantamiento de la Base Cartográfica 1:5,000 y 1:25,000 de la Rep. Dom. - Convenios interinstitucionales nacionales e internacionales - Fichas de Proyectos de cooperación. <p>El IGN-JJHM participa con los grupos de interés relacionados con la institución en eventos, encuentros y reuniones relacionados con las operaciones propias de la institución.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos interinstitucionales - Alianzas de cooperación públicas y privadas - Convenios de cooperación - Convocatorias a proyectos y congresos <p>El IGN- JJHM participa en actividades realizadas por grupos profesionales, empresas, fundaciones. etc. Participación en diferentes espacios nacionales e internacionales del quehacer institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participación Congreso transdisciplinar del Caribe. - Participación en proyecto de Catálogo regional de objetos geográficos y símbolos multiescala. - Participación y coordinación en actividad del PEDEPE para presentar el geoportal - Participación en el Congreso Dominicano de Geografía e Historia. - Mesas de trabajo - Participación de la dirección nacional en Comité Regional de las Naciones Unidas sobre la Gestión | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|-----------------|
| <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> | <p>Global de Información Geoespacial para las Américas (UN-GGIM: Américas).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones - Fotos <p>El IGN-JJHM, a través de la división de Comunicaciones promueve el reconocimiento público, su imagen y servicios. La alta dirección asiste a talleres en representación de la institución, así como reuniones y espacios nacionales.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Invitaciones - Publicaciones redes sociales, - Participación en talleres y foros nacionales e internacionales. - Notas de prensa en la página web - Participación Congreso Dominicano de Ciencias Geográfica e Historia - Estadísticas de las redes sociales - Borrador estrategia de marketing | |

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> | | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|---|
| <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>3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.</p> | <p>El IGN analiza el entorno externo, tomando en consideración el Plan de Gobierno para la elaboración de su planificación estratégica y anual. En este sentido, al momento de elaborar proyectos de impacto, se toma en consideración los posibles riesgos e imprevistos que pudieran afectar la ejecución del mismo.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PEI 2021-2024 - POA 2021, 2022 - Plan Cartográfico Nacional 2021-2024 - Levantamiento de la Base Cartográfica 1:5,000 y 1:25,000 de la Rep. Dom. <p>El IGN tiene identificado cuales son los grupos de interés relevantes.</p> <p>Evidencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correo electrónico - Matriz de los grupos de interés relevantes | <p>No se evidencia documentación con los grupos de interés, necesidades y expectativas</p> <p>Plan de Mejora 2022. Recopilar reformas del sector público y remitir a las áreas correspondientes para la elaboración del POA 2023.</p> |
| <p>4) Analiza el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos). Por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos, etc.</p> | <p>Al momento de elaborar el Plan Estratégico Institucional 2021-2024, se realizó un análisis FODA, donde tuvo participación toda la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PEI 2021-2024 - Informe elaboración PEI 2021-2024 - Encuesta de clima laboral anual | |

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>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>El IGN cuenta con un Dpto. de Planificación que asegura que la planificación de corto y largo plazo del mismo, se encuentre alineado a las estrategias nacionales y prioridades, como la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y Plan Nacional Plurianual del Sector Publico (PNPSP). En el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024 están traducidos la misión y la visión en 3 lineamientos estratégicos. Contamos con un Plan Operativo Anual (POA) 2021 y 2022, donde se plasman productos alineados al PEI con sus respectivas acciones, así como. Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - POA 2021, 2022 - PEI 2021-2024 - Informes de evaluación del POA. - Informe de consultoría elaboración PEI 2021-2024 <p>Al momento de desarrollar el Plan Estratégico Institucional 2021-2024, se realizó una encuesta online y/o telefónica a todo el personal donde se identificaron y se analizaron sus expectativas y necesidades. Se realizaron quince (15) jornadas de trabajo virtuales para determinar cuál sería la estrategia a ser implementada y para desarrollar el PEI de manera participativa. Se entrevistó a grupo de interés para realizar entrevista de sus expectativas y necesidades</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe consultoría Marco Estratégico - Correos electrónicos de convocatoria a talleres. | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|--|
| <p>3) Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.</p> <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> | <ul style="list-style-type: none"> - PEI 2021-2024 - Plan de trabajo del PEI <p>El instituto integra aspectos de gestión ambiental, por ejemplo, con motivo de la celebración del día mundial de la tierra (22 de abril), hizo entrega de tapitas recicladas por los colaboradores del IGN y del IPGH. Con esta acción no solo se contribuyó con los niños afectados por el cáncer, sino que también se aportó un granito de arena para cuidar nuestro planeta. También contamos con la Política de Responsabilidad Social.</p> <p>Así mismo, en la encuesta de clima en el criterio de equidad y género que corresponde a la equidad de género señala que tantos hombres como mujeres son iguales ante la ley, toda persona sin distinción de sexo posee los mismos derechos y obligaciones frente al Estado y la sociedad en su conjunto se tuvo un resultado de 61.91% de satisfacción.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fotos - Correos de socialización - Política de Gestión ambiental - Encuesta de Clima 2021 <p>Se asegura la presupuestación institucional como resultado de la planificación operativa anual donde se costea cada producto, involucrando en el proceso a todas las áreas que conforman la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - POA costeado - PACC - Anteproyecto de presupuesto - Reporte proyección SIGEF | <p>No se dispone de aspecto de diversidad y de genero en las estrategias y planes de la organización</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|----------|--|-----------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Correo información techo presupuestario MEPyD. - Correo información disponibilidad recurso DIGEPRES | |

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>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>La estrategia y planificación fueron elaboradas en cumplimiento a la END y los ODS. En el POA se consideran las metas, fechas, el proceso y los proyectos a ser desarrollados.</p> <p>Las evidencias son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - POA - Estructura organizativa 2022-2026. - PEI - Acuerdos de Desempeño - Ley 208-14 que crea al IGN-JJHM - Preliminar Reglamento de aplicación de la Ley No. 208-14. <p>La institución desglosa en los planes operativos anuales las actividades con sus respectivos indicadores para cada unidad, alineados al PEI que cuenta con resultados e indicadores que se quieren lograr por cada unidad, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos contemplados en el PEI.</p> <p>Las evidencias son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - POA's - PEI 2021-2024 - Informe de evaluación POA | |

| 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> <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>La institución comunicó a través de la plataforma de comunicación laboral TEAMS, el nuevo PEI 2021-2024 al 85% de los servidores del IGN. Adicionalmente, se elaboran Acuerdos de Desempeño con la asignación de las tareas a cumplir correspondientes a cada uno de los servidores.</p> <p>Las evidencias son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos de Desempeño. - Presentación PEI 2021-2024 por TEAMS <p>Se cuenta con la política de evaluación del desempeño que define la manera de evaluar el desempeño del personal de todos los niveles. En este sentido, todos los servidores deben elaborar a inicio de año sus acuerdos de desempeño, alineado a los productos del POA, los cuales son evaluados a final del año. Así mismo, se cuenta con una evaluación de medio término y final del POA, donde se revisan los avances que tiene cada producto.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política de desempeño aprobada - Acuerdos de desempeño firmados - Acuerdos de desempeño evaluados. - Informe evaluación POA medio término y final - Relación de los acuerdos realizados remitidos al MAP. | <p>No se evidencia la comunicación a todo el personal de los planes, resultados y estrategias.</p> |

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

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|--|---|
| <p>La Organización:</p> <p>1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.</p> <p>2) Construye una cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento, etc.</p> | <p>La División de tecnología de manera periódica realiza levantamiento de necesidades tecnológicas que presentan las áreas. Así mismo, el IGN cuenta con una plataforma preliminar innovadora correspondiente a la Infraestructura de Datos Espaciales, que recopila y pone a disposición de los ciudadanos/clientes de información geográfica.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ITICGE - Portal IDE-RD, www.iderd.gob.do - Informe de levantamiento de necesidades - POA costado de TIC's <p>Se crea y desarrolla una cultura para la innovación a través de la capacitación de empleados en diversos temas relativos al quehacer institucional, así como el intercambio de conocimientos en espacios nacionales e internacionales donde se comparten mejores prácticas. A nivel interno se han realizado capacitaciones desarrolladas por las áreas técnicas y de otras instancias con todos los empleados. Sirviendo esto como gestores del conocimiento.</p> <p>Las evidencias son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones del personal - Certificados de capacitación - Fotos - Convocatorias a encuentros | <p>No se evidencia un espacio para el desarrollo entre organizaciones</p> |

| 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> <p>4) Promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión y para hacer frente a las nuevas expectativas de los ciudadanos/ clientes, reducir costos y proporcionarles bienes y/o servicios con un mayor valor agregado.</p> <p>5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Link de convocatorias a talleres internos <p>Se asegura la disponibilidad de recursos para implementar las mejoras planificadas, mediante el costeo de los POA y se gestionan cooperación de los organismos según se amerite</p> <p>Las evidencias son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anteproyecto de presupuesto - POA costeados - PACC - Fichas de identificación y formulación de proyectos de cooperación. | <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p> |

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: | | |
| <p>1) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.</p> <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> | <p>El IGN analiza las necesidades de personal a través de la remisión del formulario de requisición de personal a todas las áreas, donde plasman las necesidades de personal que se requiere. Las captaciones de personal se encuentran alineadas a la estrategia y visión de la institución.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de Recursos Humanos - PEI - POA - Acciones de personal - Formulario de requisición de personal. <p>El IGN cuenta con políticas de RR. HH., las mismas se encuentran alineadas al PEI, a la Ley No. 41-08 de Función Pública y sus reglamentos de aplicación.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Políticas de RR. HH. - Permisos (personales, estudios, fallecimiento, paternidad y maternidad, entre otros) - Licencias - Vacaciones (Acciones de personal) - Procedimiento de vacaciones - Política de Compensación y Beneficios. - Manual Organización y Funciones (MOF) - Manual de Cargos - Acciones de personal - Bono por desempeño aplicado a los colaboradores de carrera; - Evidencia de colaboradores beneficiados | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|--|--|
| <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.</p> <p>4) Gestiona el proceso de selección de personal de acuerdo a las competencias necesarias para lograr la misión, la visión y los valores de la organización, centrándose en las habilidades sociales, de liderazgo, habilidades digitales y de innovación.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Política de reconocimiento. - Escala Salarial - Política y procedimiento de Reclutamiento y selección - Política de capacitación <p>La Institución cuenta con una Política de reconocimiento, donde se premia el mérito a los empleados en tres renglones, correspondientes a: embajador de valores, servidor del año y cumplimiento del POA. Así mismo, se encuentra en proceso de elaboración una Política de responsabilidad social.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política de Reconocimiento - Encuesta de votación para embajador de valores y servidor del año. - Formulario de resultados - Borrador política responsabilidad social <p>En el instituto asegura que el personal cumpla con las capacidades necesarias para desarrollar sus funciones en cumplimiento al perfil de cargo correspondiente. Se han realizado concursos públicos para la contratación de nuevo personal, el mismo esta conformado por tres (3) fases correspondiente a: recibo de expedientes, prueba técnica y práctica, y prueba multiplicity.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formulario de detección de capacitación. - Perfiles de cargos. - Expedientes personales (cv, certificados capacitación, referencias laborales (encuestas)) | <p>Plan de Mejora 2022. Política de Reclutamiento y Selección, agregar los principios de equidad, neutralidad política, igualdad de oportunidades, diversidad.</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Plan de capacitación. - Preliminar Manual de Cargos | |
| <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>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>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,</p> | <p>Se ofrece el desarrollo de la carrera profesional e igualdad de oportunidades en capacitación y formación, así como en la selección de personal.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nómina institucional - Listas de capacitación - Política de capacitación y formación - Plan de capacitación - Política de Inducción de Personal de nuevo ingreso <p>Se evalúa al personal de carrera administrativa cada año en cumplimiento con la Ley No. 41-08 de Función Pública y el decreto 525-09. Así mismo, todo el personal elabora su acuerdo de desempeño y luego es socializado con sus supervisores, a los cuales evalúan a final del año en curso.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones de desempeño. - Acuerdos de desempeño | <p>No se evidencia Plan de desarrollo personal</p> <p>No se evidencia diálogos de revisión con todo el personal</p> <p>No se evidencia Política de Genero. Plan de Mejora 2022</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|-----------------|
| participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros. | | |

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>2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos.</p> | <p>Se identifican las capacidades actuales del personal por medio de la evaluación de los acuerdos de desempeño y el formulario de detección de necesidades de capacitaciones, donde se detectan las habilidades y competencias débiles.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correos de solicitud y seguimiento de capacitaciones. - Formularios de detección de necesidades de capacitación. - Formulario de Retroalimentación de la Capacitación. - Acuerdos de desempeño evaluados. <p>El IGN de manera continua, realiza concursos externos, con el propósito de atraer talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos</p> | |

| 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> <p>5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.</p> | <p>contemplados en la Ley 208-14. Los ganadores agotan un proceso de inducción, donde se les muestra las políticas internas.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación MAP - Cuadro de calificaciones por fase - Cuadro de elegibles - Nombramiento provisional - Acuse de inducción <p>En el último trimestre de cada año, el Dpto. de RRHH realiza un levantamiento de las necesidades de capacitación, en base a las oportunidades de mejora identificadas en los acuerdos de desempeño. Como resultado, se elabora un Plan de capacitación que incluye las debilidades identificadas en materia de habilidades personales y gerenciales, desarrollo de liderazgo, etc.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo de desempeño - Formulario Necesidades de Capacitación. - Plan de capacitación <p>La institución maneja iniciativas de inducción del personal de nuevo ingreso e instruye al encargado (a) de área que lo acompañe en el proceso de inducción.</p> | <p>No se evidencia nuevas formas de aprendizaje</p> <p>No se evidencia Plan de Desarrollo Personal</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|-----------------|
| <p>6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.</p> | <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manual de Inducción - Firma de acuse de proceso de inducción. - Presentación Inducción - Formulario de evaluación de desempeño de período probatorio. - Política de Inducción de personal de nuevo ingreso <p>Se promueve la movilidad de los empleados a nivel interno y externo, por medio de la rotación de empleados internos y la comisión de servicios.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acciones de personal - Cartas de solicitud y aprobación de personal. - Registro de personal en comisión de servicio. - Política de Reclutamiento y Selección. | |
| <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>Se desarrollan y promueven métodos modernos de formación como son los cursos online con el INAP, CAPGEFI, Centro Panamericano de Estudios e Investigaciones Geográficas (CEPEIGEG), Universidad APEC, Instituto Geográfico Nacional de España, entre otros.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certificados de capacitación. - Correos informativos de capacitaciones online. - Registro solicitudes capacitación virtuales - Correos de convocatorias - Comunicaciones internas de solicitud - Presentaciones multimedia | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|--|---|
| <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>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.</p> | <p>Se evalúa el impacto de los programas de formación a través de los formularios de evaluación de la capacitación y de retroalimentación de la capacitación, que se realiza luego que el empleado culmina la capacitación y comparte los conocimientos adquiridos. Se prevé que el empleado que se apoya para estudios especializados genere un informe de lo aprendido. Con relación al traspaso de contenido, se emplean actividades formativas entre el personal para estos fines, a través de la realización de presentaciones donde comparten lo aprendido.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formularios de retroalimentación de la capacitación. - Formularios de evaluación de la capacitación. - Política de Capacitación - Presentaciones PPT - Informes de capacitación - Contrato de becario | <p>No se evidencia actividades formativas. Plan de Mejora 2022.</p> <p>No se evidencia un análisis costo/beneficio.</p> |

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

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|--|
| La Organización: | | |
| <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>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>Se promueve una cultura de dialogo y comunicación abierta, y la motivación del trabajo en equipo disponiendo de mecanismos para los fines y la realización de reuniones de equipo. Se establecen lineamientos en la Política de Comunicación que prevén la comunicación abierta y de confianza con todos los niveles de la institución guardando niveles de respeto. En el año 2021 se aplicó la encuesta de clima laboral de la mano del MAP, y se socializaron los resultados de la misma con los encargados de área de la institución y se elaboró un plan de mejora para implementar las recomendaciones. Así mismo, de manera mensual la MAE y los encargos se reúnen para aportar sus ideas y presentar avances de sus actividades, así como para fomentar el trabajo en equipo.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correos - Actas de reuniones de MAE. - Informe de resultados de Encuesta de Clima Laboral - Plan de Mejora <p>Se fomenta la aportación de ideas y sugerencias de los empleados y se han desarrollado mecanismos adecuados para los fines. Se cuenta con las políticas de Monitoreo y Evaluación de procesos que prevé la oportunidad de sugerencias provenientes de los empleados y la Política de Comunicación de la institución que prevé mecanismos para la comunicación interna. También se cuenta con el buzón de sugerencias, para que le personal presente cualquier idea o sugerencia en el mismo.</p> | <p>No se evidencia la comunicación abierta entre todos los empleados.</p> <p>No se evidencia espacio para que los empleados aporten sus ideas.</p> |
| <p>sugerencias, grupos de trabajo, lluvia de ideas (brainstorming)).</p> | | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|-----------------|
| <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>4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los</p> | <p>En el proceso de elaboración del Plan Estratégico 2021-2024 se realizó una lluvia de ideas para que los empleados presentaran sus sugerencias.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buzón de sugerencias (fotos) - Formulario de sugerencias, quejas y reclamaciones. - Política de Monitoreo y Evaluación de Procesos - Política de Comunicación. - Plan Estratégico 2021-2024. <p>Se involucra a los empleados y sus representantes en el desarrollo de planes, estrategias, metas, diseño de procesos y en la identificación e implementación de acciones de mejora. En el proceso de elaboración del Plan Estratégico 2021-2024 se entrevistó a los empleados y a grupos de interés. Así mismo, en el diseño de procesos se involucra el área responsable y el área de planificación. Y se cuenta con comité de seguridad y salud.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correos de socialización POA, PEI y elaboración de documentos administrativos (políticas, procedimientos, formularios, etc.) - Reuniones de grupos de trabajo (fotos, minutas, actas, registros). - Acta conformación Comité de Seguridad y Salud. <p>En el Instituto se elaboran acuerdos entre directivos y empleados donde se plasman las metas y la manera</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 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>de medir su consecución. En este sentido, en el año 2021, se actualizo la Política de evaluación del desempeño que soporta este proceso. Se socializan y elaboran planes operativos en conceso con todos los empleados de las áreas. En el 2020 se elaboró un procedimiento de informes de gestión de la planificación para lograr la eficacia en los procesos del Instituto.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos de desempeño firmados - Política de Evaluación del Desempeño - Procedimiento de Informes de Gestión de la planificación. <p>En el año 2021 fue aplicada la encuesta de Clima Laboral a todo el personal del instituto con la colaboración del MAP. Donde se interpretó y se elaboró un Plan de Mejora.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de clima organizacional en línea. - Informe de resultados encuesta Clima Organizacional. - Plan de Mejora <p>La institución se preocupa por el cuidado de la salud de sus empleados a través de la implementación de diversas actividades enfocadas a este punto. Así mismo, en el POA se tienen contemplados diversas actividades para mejorar las condiciones, en el 2022 se han realizado diversos operativos, entre estos: Plan de nutrición, operativo visual, consultas médicas virtuales libre de costo.</p> <p>En el 2021 se actualizó el Comité Mixto de Salud y Seguridad Laboral.</p> | <p>No se evidencia la publicación de los resultados</p> <p>No se evidencia buena condición de la infraestructura física, tomando en cuenta el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.</p> |

| 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>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acta conformación Comité Mixto de Salud y Seguridad Laboral. - Correos de convocatoria de las consultas - Resultados de analíticas - Planes de nutrición - Correos de coordinación <p>Se garantizan condiciones que facilitan la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados y se involucra a los mismos en las informaciones y cuestiones de la organización.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permisos personales - Licencias por maternidad y paternidad y enfermedad - Acciones de personal - Política Compensación y Beneficios. | |
| <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 deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).</p> | <p>El instituto cuenta con una política de compensación y beneficios donde se presentan métodos para premiar a los empleados de una forma monetaria y no monetaria, así como la política de reconocimiento.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política de Compensación y Beneficios. - Política de reconocimiento. - Formulario de permiso (días libres por cumpleaños, aniversario). | <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencian planes y métodos enfocados actividades sociales, culturales y deportivas centradas en la salud y bienestar.</p> |

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>1. 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>Se identifican socios claves tanto del sector privado como público y se ha establecido el tipo de relación tanto nacional como internacional.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bases de datos de proveedores. - Contratos con proveedores - Órdenes de compra - Expedientes de Compras - Recepción de bienes y servicios - Comprobantes de pagos - Correos logística, solicitudes - Convenios nacionales e internacionales. | |
| <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>Se han desarrollado y gestionado acuerdos de colaboración adecuados nacionales e internacionales para contribuir a la elaboración de políticas públicas. Así mismo, se cuenta con la colaboración de técnicos de otras instituciones, para apoyar en los procesos que lleva el IGN, logrando así un beneficio y apoyo mutuo.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos y Convenios firmados con instancias nacionales e internacionales. - Comunicaciones oficiales - Correos de coordinación | <p>No se evidencia comunicación formal de coordinación con RR.HH. del IGN</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|--|---|
| <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>4) Identifica las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.</p> <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>Se asigna un técnico para la implementación, monitoreo, evaluación y seguimiento del nivel de avance de los convenios de colaboración.</p> <p>Las evidencias con que contamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convenios y acuerdos firmados - Correos electrónicos - Matriz de acuerdos - Informe de proyectos de cooperación interinstitucional. <p>La institución identifica las necesidades de alianzas para desarrollar y gestionar acuerdos y se establecen en la planificación estratégica.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan operativo anual - Plan Estratégico Institucional - Relación de acuerdos suscritos y vigentes. <p>La selección de proveedores se realiza tomando en cuenta las normativas vigentes para los fines, reguladas por Compras y Contrataciones Públicas, para cada proceso, en cumplimiento a la Ley No. 340-06 y sus reglamentos de aplicación. Se elaboró la Política de recepción de activos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expedientes de compras. - Correos solicitud de cotizaciones. - Política de recepción de activos. | <p>No se evidencia la socialización con todo el personal, del informe de proyectos de cooperación interinstitucional.</p> |

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 cuenta con mecanismos de información por medio de los cuales se presentan informaciones institucionales. Se cuenta con política de Comunicación Institucional, la cual expresa la forma y medios de comunicación con los públicos externos. Adicionalmente, por medio de las redes sociales que manejamos se emiten informaciones acerca de la naturaleza de la institución y sus funciones. También se cuenta con el certificado NORTIC A3-1:2014 de datos abiertos de la OGTIC.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portal web institucional (www.ign.gob.do) - Enlace 3-1-1 en portal web - Memoria institucional - PEI - Evaluaciones portal transparencia - Mural institucional (foto) - IDE-RD - Publicaciones en redes sociales sobre el Instituto. - Política de Comunicación | |

| 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>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>Se anima a los ciudadanos/clientes a que expresen sus necesidades y requisitos a través de diferentes actividades relacionadas con la institución y mecanismos dispuestos para los fines.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad de buzón de sugerencias. - Asistencias técnicas. - Congreso Dominicano de Ciencias Geográficas - OAI (SAIP, Sistema 311). - Borrador de convenio interinstitucional de la red geodésica. - Foto buzón de quejas y sugerencias - Encuesta de satisfacción al cliente. - Entre otras actividades. <p>En el instituto se han dispuesto mecanismos para la recogida de datos, sugerencias y reclamaciones o quejas de los ciudadanos/clientes.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buzón de sugerencias (fotos) - Procedimiento Buzón de sugerencias - Formulario de sugerencias, reclamaciones o quejas. - OAI (SAIP, Sistema 311, telefonía móvil) - Encuesta de satisfacción al ciudadano. <p>La carta compromiso se encuentra en proceso de elaboración.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solicitud acompañamiento al MAP - Registro de Participantes - Cronograma firmado y sellado | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|----------|---|-----------------|
| | - Encuesta online | |

Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|-----------------|
| La Organización: | | |
| <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>2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.</p> | <p>La gestión financiera está alineada con los objetivos estratégicos de la institución de una forma eficaz, eficiente y ahorrativa. En la institución se evidencia el cumplimiento de lo establecido en la Ley 340-06 de Compras y Contrataciones Públicas y sus reglamentos de aplicación, y la Ley 423-06.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informes presupuestarios - PACC - Anteproyecto de Presupuesto Institucional - Informe Físico Financiero <p>Se realizan reuniones con el Director Nacional, el área Administrativa Financiera y el área de Planificación y Desarrollo, con el objetivo de analizar riesgos y oportunidades de las decisiones financieras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correos de convocatoria | |

| 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>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> | <ul style="list-style-type: none"> - POA - Correos electrónicos <p>La institución asegura la transparencia financiera y presupuestaria a través de la elaboración y carga del PACC en el portal de transparencia del instituto, así como en la plataforma de Compras y Contrataciones, Así mismo, todos los documentos financieros requeridos a través de la resolución 1/18 de la DIGEIG están disponibles en la plataforma institucional. A nivel interno se realizan informes de la ejecución presupuestaria.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portal de Transparencia - PACC - Evaluación DIGEIG - Estados financieros semestrales para DIGECOG - Memoria Institucional <p>Se asegura la gestión eficaz de los recursos financieros por medio de la implementación del SIGEF, que se utiliza para todos los movimientos financieros de la institución. Se utiliza el SIAB para el registro y control de los bienes institucionales, se utiliza el SASP para el manejo de las novedades de la nómina.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema de Gestión Financiera - Sistema de Administración de Servidores Públicos - Sistema de Administración de Bienes | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|--|--|
| <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>- Sistema de Acreditación en Normativas Contables (SISANOC)</p> <p>Se maneja de manera coordinada con los órganos rectores del Sistema Integrado de Administración Financiera del Estado, de acuerdo con las directrices de la Dirección General de Presupuesto. Se remite a DIGEPRES de manera semestral y anual la ejecución física financiera, al MEPyD gastos de nómina y corrientes.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicaciones - Informes DIGEPRES - Estado de ejecución financiera - Cuadro control e informe físico financiero - PACC - Presupuesto plurianual cargado en SIGEF - Presupuesto de proyecto de inversión pública | <p>No se evidencia presupuestos de género/diversidad, presupuesto energético</p> |
| <p>6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.</p> | <p>Existe una estructura organizativa conformado por el Departamento Administrativo Financiero como área responsable de las gestiones financieras. A nivel interno del departamento Administrativo Financiero se delegan las responsabilidades financieras para asegurar una gestión eficaz, manteniéndose un control financiero por parte de la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE), conformado por una División de Compras y Contrataciones y División de Contabilidad.</p> <p>Evidencias:</p> | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|----------|---|-----------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Estructura Organizativa aprobada por el MAP - Expedientes de compras. - Informes control activos fijos semestral - Informes de ejecución presupuestaria. | |

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|-----------------|
| <p>La Organización:</p> | <p>En la institución se ha establecido la Infraestructura de Datos Espaciales de la República Dominicana (IDE-RD) que gestiona, almacena y evalúa la información geoespacial alineado al Perfil Dominicano de Metadatos. Adicionalmente, contamos con un servidor de archivos para la gestión de la información y documentación que se genera en la institución, y se cuenta con una base de datos que recopila toda la información geoespacial disponible en el IGN, para ser compartida con la ciudadanía en general. Para la difusión de la información se ha implementado el portal web. De manera operativa, se elaboró la Política para el Manejo y Seguridad de la Información la cual contempla la forma de gestionar la información generada, su almacenamiento, y asegurar el conocimiento de toda la organización.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PEI - Perfil Dominicano de Metadatos - Link portal web (www.ign.gob.do) - Link www.iderd.gob.do | |
| <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> | | |

| 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> | <ul style="list-style-type: none"> - Servidor habilitado para documentos compartidos. - Servidor para la IDE. - Política para el Manejo y Seguridad de la Información. <p>Se recoge y procesa información geoespacial que poseen las instituciones generadoras para el Archivo Cartográfico Nacional. Las informaciones generadas por el IGN-JJHM son cargadas a la IDE-RD.</p> <p>El servidor de archivos interno se utiliza para almacenar toda información relevante para la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perfil Dominicano de Metadatos - Cuadro control de información recolectada. - Servidor habilitado para la IDE-RD - Comunicaciones de solicitud de información. - Portal web institucional - Portal www.iderd.gob.do - Servidor de archivos habilitado <p>EL IGN aprovecha la transformación digital, para aumentar el conocimiento, a través de la Infraestructura de Datos Espaciales de la República Dominicana (IDE-RD) que es una plataforma digital, que contiene insumos geoespaciales.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portal www.iderd.gob.do | |

| 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>Se cuenta con mesas de trabajo correspondientes a: Comité Interinstitucional de Límites Geográficos, Mesa Geodésica de la Rep. Dom., Comité Coordinador Permanente de la Infraestructura de Datos Espaciales de la República Dominicana (CCPIDE-RD), en estas se recogen información relevante al IGN. Así mismo, se cuenta con un proyecto de investigación de la evolución histórica de los nombres geográficos de las provincias y municipios de la Rep. Dom., y proyecto de formación en Feature Machine Engine (FME) para el desarrollo semi-automatizado de información geoespacial y Plan de Producción Cartográfica de la Rep. Dom. con el IGN de España.</p> <p>A nivel presencial se realizan diversas capacitaciones de colaboración en QGIS con instancias públicas.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resoluciones Nos. 01-2021 y 07-2020. - Minutas - Fotos - Presentaciones - Registro de asistencia - Correos de coordinación - Videos - Encuestas de satisfacción | |
| <p>5) Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.</p> | <p>En el 2021 se implementó la encuesta de satisfacción al ciudadano, donde se consultó sobre la confiabilidad y seguridad.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados de encuesta de satisfacción. | <p>No se evidencia el monitoreo. Plan de Mejora 2022</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|-----------------|
| <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>La institución ha establecido canales internos para la difusión de la información a toda la organización y se asegura de que todos los empleados tienen acceso a la misma. También se han implementado agendas semanales donde todas las áreas presentan las reuniones programadas y las mismas son remitidas a todo el personal a través del Chat institucional. De igual modo, se elaboran trimestralmente revistas institucionales, que presenta el resumen de las actividades realizadas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correo electrónico institucional - Mural Institucional (foto) - Circulares - Calendario de actividades semanales - Formulario evidencia de conocimiento. - Grupo Whatsapp institucional. - Revista trimestral digital | |
| <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>Se garantiza el acceso y el intercambio de información relevante para los grupos de interés a través de la OAI, el portal web institucional y el subportal de transparencia.</p> <p>Para el portal web institucional se ha tomado en cuenta los mecanismos de acceso para las personas con discapacidad en cumplimiento a las NORTIC A2:2016.</p> <p>En el 2019, el IGN se certificó con la NORTIC A3:2014 sobre datos abiertos para presentar informaciones de relevancia para los usuarios.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portal web institucional con Menú de accesibilidad - OAI | |

| 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"> - Subportal Transparencia - Buzón de sugerencias (foto) - Formulario sugerencias, reclamaciones y quejas. - NORTIC A3:2014 Implementada (Links de documentos en formato requerido). <p>Con fines de retener el conocimiento adquirido por los empleados, en la Política de Capacitación se ha establecido que el empleado beneficiado con una especialización debe permanecer laborando en el Instituto durante un periodo de 12 meses luego de haber finalizado la capacitación y debe de realizar una capacitación.</p> <p>Así mismo, se realiza una copia de seguridad a la información generada por todo el personal.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política de Capacitación - Contrato Compromiso de Becario - Informes - Presentación PPT - Correos de coordinación | |

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|-----------------|
| <p>La Organización:</p> <p>1) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.</p> | <p>La gestión de la tecnología se ha diseñado de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - POA 2018/2022 de TIC | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|--|---|
| <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> | <ul style="list-style-type: none"> - PEI 2021-2024 - PACCI de TIC - Órdenes de Compra <p>El IGN evalúa la rentabilidad de las tecnologías usadas, a través de levantamiento de las necesidades de equipos.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Levantamiento de necesidades tecnológicos anual -POA | <p>No se evidencia análisis costo/beneficio</p> <p>No se evidencia el uso de nuevas tecnologías relevantes para la organización</p> |
| <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,</p> | <p>El IGN esta en proceso de implementación de una plataforma virtual con el objetivo de realizar capacitaciones en temas geoespaciales. Así mismo, cuenta con un portal que suministra información geoespacial a toda la ciudadanía de manera gratuita.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - portal IDERD - Manual básico de QGIS <p>EL IGN cuenta con un portal que suministra información geoespacial y brinda diversos servicios como el geoportail, y servicios de mapa en línea (WMS) a toda la ciudadanía correspondiente a la IDERD.</p> | <p>No se evidencia la aplicación de TIC para mejorar los servicios internos</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|---|
| <p>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> <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> | <p>Evidencia: -portal IDERD - estadísticas de uso</p> <p>Se implementa mejoras básicas tomando en cuenta las NORTIC A7 sobre la seguridad de las tecnologías de las información y comunicación en el Estado Dominicano. Así mismo, diariamente se realizan copias de seguridad.</p> <p>Evidencia: - Informe de resultados del Índice de Uso TIC e Implementación de Gobierno Electrónico (SISTICGE). - Informe de copias de seguridad</p> <p>El instituto ha reducido las compras de los tonner a través de la sustitución de impresoras personales a impresoras multifuncionales para uso general. Así mismo, todo el personal cuenta con accesibilidad electrónica.</p> <p>Evidencia: - Contrato de alquiler de impresora -</p> | <p>No se evidencia accesibilidad por parte de usuarios con discapacidad</p> |

Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|--|
| La Organización: | | |
| <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>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>El área de Servicios Generales cuenta con un plan de mantenimiento para la infraestructura, y mobiliario, y el área de TIC para el mantenimiento de los equipos tecnológicos. Este se implementa de acuerdo a las fechas establecidas en el mismo. Semestralmente, se realiza un levantamiento para actualizar el sistema de inventario.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de mantenimiento - Órdenes de compra de mantenimiento, control de plagas, construcción de obras menores. - Chat institucional - Correos informativos sobre mantenimientos programados <p>En el 2021 se realizó un levantamiento de accesibilidad junto a Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), donde se identificaron las mejoras a ser aplicadas en la infraestructura.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados - Registro de Participantes - Fotos <p>Se gestiona el ingreso y descargo de los activos por medio del Sistema de Administración de Bienes (SIAB) desde el área Administrativa Financiera, y TIC para el inventario de los activos tecnológicos. Se cuenta con una política de gestión ambiental que promueve la adquisición de insumos de material gastable, y de prácticas para el reciclado.</p> <p>Evidencias:</p> | <p>No se evidencia acceso sin barreras. Plan de Mejora 2022</p> <p>No se evidencia una política integral para el manejo de equipos electrónicos, implementar la norma A8 para la gestión de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos en el Estado Dominicano</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|--|
| 4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad. | <ul style="list-style-type: none"> - Registro de activos fijos del SIAB - SIAB - Inventario de equipos tecnológicos TIC. - Política de Gestión Ambiental | No se evidencia |
| 5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos. | <p>Se garantiza un uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte, a través de su mantenimiento periódico y el establecimiento de políticas para el uso de los mismos.</p> <p>Se cuenta con una flotilla vehicular que incluye transporte institucional y motocicletas para el uso de la mensajería externa. El IGN cuenta con bombillos de bajo consumo al 100%.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de mantenimiento - Mapa de ruta transporte institucional - Formulario de solicitud de transporte - Política de Combustible - Correo de uso eficiente de la energía eléctrica | |
| 6) Garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, acceso a estacionamiento o transporte público). | <p>En el año 2019, la infraestructura fue remodelada tomando en cuenta la estructura orgánica y las necesidades del personal de manera eficiente y rentable. Actualmente estamos en proceso de encontrar un local más amplio que se adecue a nuestras necesidades.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fotografías de espacios compartidos (Salón de reuniones, cocina, comedor). - Contacto con propietarios y bienes raíces | No se evidencia adecuada infraestructura |

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

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 |
|---|--|---|
| La Organización: | | |
| <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>Se cuenta con el Mapa de Procesos, y en el 2022 se aprobó la nueva estructura organizativa. Actualmente, estamos en proceso de levantar los procesos claves de las áreas técnicas, con el objetivo de contar con un Manual de Procedimientos de las áreas misionales. También se elaboró en coordinación con el IGAC el Procedimiento de Intercambio de Información geoespacial entre la IDE-RD y el Archivo cartográfico Nacional, de la Dir. de Cartografía.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MOF - Mapa de Procesos aprobado - Estructura organizativa - Procedimiento de Intercambio de Información entre la IDERD y el Archivo cartográfico Nacional. | <p>No se evidencia la documentación de todos los procesos claves.</p> |

| 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> | <p>En el IGN se elabora e implementa un sistema para gestionar los procesos, donde se asignan las responsabilidades a los responsables de los procesos. Luego de que los documentos procedimentales son aprobados, estos son socializados con los responsables e involucrados del proceso. Así mismo, se cuenta con el procedimiento de documentación de proceso.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Políticas - Procedimientos | <p>No se evidencia oportunidades de la digitalización</p> |
| <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>4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los</p> | <p>Se aprobó la política de Monitoreo y Evaluación de Procesos acorde a los requerimientos dispuestos en las NOBACI, la cual asegura un monitoreo periódico de los procesos de la institución, así como una gestión para la mejora continua de los mismos. Se ha analizado el Control Interno de la Institución y elaborado el plan de mejora para eficientizar la gestión del mismo.</p> <p>Así mismo, se cuenta con una matriz para valorar y administrar los riesgos (VAR) de los objetivos en los POA, y una Política VAR que contempla la evaluación de los riesgos de los procesos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de Acción NOBACI - Política de Monitoreo y Evaluación de Procesos. - Matriz VAR - Política VAR - Borrador procedimiento VAR <p>En la documentación procedimental existente, se han asignado las responsabilidades a los</p> | <p>No se evidencia los factores críticos de éxito</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|--|------------------------|
| <p>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>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>responsables de los procesos. Luego de que los documentos procedimentales son aprobados, estos son socializados con los involucrados. Así mismo, se cuenta con el procedimiento de documentación de proceso.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Políticas - Procedimientos <p>Se ha realizado benchlearning a nivel nacional e internacional con el personal que ejecuta procesos para la aplicación del aprendizaje en los mismos. Así mismo, se han elaborado diversas políticas y procedimientos alineados a los estándares internacionales en materia de geografía, cartografía y geodesia.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certificados de capacitación - Invitaciones a capacitación - Plan de Capacitación - Correos - Política de capacitación - Procedimiento de intercambio de información entre IDE-RD y Archivo cartográfico - Guía metodológica para la elaboración del nomenclátor - Preliminar Plan Cartográfico Nacional - Preliminar Guía metodología para cartografía base 1:25,000 y 1:5,000 - Especificaciones técnicas Norma ISO19131 | <p>No se evidencia</p> |

| 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"> - Modelo de calidad Norma ISO 19157 - Perfil Dominicano de Metadatos Norma ISO 19115-1 y 19115-3. - Catálogo de objeto norma ISO 19110 - Catálogo de representación norma ISO 19117 <p>En la institución se elaboran acuerdos de desempeño para establecer metas y resultados que firman todos los empleados y líderes de la institución, comprometiéndose con el cumplimiento de los mismos.</p> <p>Así mismo, actualmente nos encontramos inmersos en el proceso de elaboración de la carta compromiso.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo para la Evaluación de Desempeño Institucional. - Borrador Carta compromiso <p>La División de Tecnología de la Información y Comunicaciones, realiza diariamente y de forma automática, copias de seguridad (Backup) de todos datos críticos y servidores de la institución.</p> <p>Evidencias: - Reporte de realización de backup</p> | <p>No se evidencia la revisión y mejora de los procesos.</p> |

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

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|-------------------------|---|-----------------|
| 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>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>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>El IGN se encuentra en proceso de elaboración de la Carta Compromiso, donde se deben de aplicar encuestas de satisfacción a los clientes. Así mismo, se implementan encuestas a todos los ciudadanos que reciben capacitaciones por parte del IGN.</p> <p>Evidencia: - Encuesta - Informe de resultados</p> <p>El IGN utiliza métodos innovadores para implementar uno de sus servicios, correspondiente a la capacitación en sistema de información geográfica.</p> <p>Evidencia: - Conjunto de información recopilada - URL http://capacitacion.ign.gob.do/ (en fase de construcción). - Manual de curso básico de QGIS - Manual de usuario</p> <p>La institución cuenta con información disponible sobre los horarios de labores en el Portal Web y Transparencia. Así mismo, se esfuerza por mejorar la atención y accesibilidad del ciudadano brindando asistencia por medio de las redes, chats institucional y disponibilidad de vías telefónicas. La IDE-RD cuenta con información geoespacial, estos se encuentran en una variedad de formatos, descargables.</p> | <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia tableros de anuncios, braille y audio.</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|----------|---|-----------------|
| | Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> - Portal web y transparencia - Informaciones en redes sociales - Correo electrónico institucional | |

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 IGN coordina procesos con otras instancias y participa en la Mesa sobre límites geográficos, la comisión de cartografía, la mesa geodésica nacional, comisión de geografía, el comité coordinador de la IDE-RD y la mesa de agua, donde todos forman parte de la misma cadena de servicio.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Link de la IDE-RD - Correos de coordinación - Informes técnicos - Ficha técnica - Mapas - Convocatoria - Minutas <p>El instituto cuenta con la IDE-RD, plataforma electrónica para el intercambio y disponibilidad de información geoespacial normalizada entre las instituciones generadoras de información.</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>Así mismo, se comparte por el onedrive información geoespacial.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Link de la IDE-RD - Enlace onedrive <p>Se crean grupos de trabajo como el Grupo interinstitucional de trabajo sobre límites geográficos, conformado por diversas instituciones del Estado, para la resolución de problemas y ofrecer asesorías en cuando a límites políticos administrativos al Congreso Nacional a través del MEPyD, así mismo cuenta con la Comisión de cartografía, la Mesa geodésica nacional, y el Comité Coordinador de la IDE-RD.</p> <p>Junto al MAP se han realizado y elaborado varios procesos internos y la OGTIC funciona como soporte en otros aspectos relacionados con las TICs. Como proveedores de este servicio de asesoría con la Contraloría se han integrado las NOBACI en la institución.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correos de convocatorias de reuniones - Registro de participantes - Informes de resultado - Fotos. - Correo OGTIC - Trabajos realizados en conjunto con el MAP - Correos socialización NOBACI con CGR - Informes Técnicos | |

| 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>6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.</p> | <p>El IGN a solicitud de AEROPORTUARIA se encuentra en proceso de diseñar, monumentar y ocupar en modo estático para el fortalecimiento de las capas aeronáuticas de los aeropuertos y helipuertos del país.</p> <p>Evidencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación de solicitud - Informe de resultados - Fotos <p>El IGN realiza acercamientos junto a la Mesa de Agua y el Comité de Limites Geográficos a los diferentes niveles de gobierno, para consensuar y definir los temas de interés.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicaciones - Informes técnicos - Minutas - Mapas - Registro de participantes - Ficha técnica | <p>No se evidencia</p> |

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.

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

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|--|------------------------|
| La opinión de los ciudadanos/clientes sobre: | | |
| <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>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>3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.</p> | <p>En el 2021 se aplicó una encuesta de satisfacción de la calidad de los servicios públicos, donde abarca elementos de amabilidad, trato equitativo, capacidad de respuesta, confiabilidad, eficacia, profesionalidad/confianza en el personal, empatía/accesibilidad, entre otros, logrando una valoración promedio global de 93.8%.</p> <p>Evidencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Universo para la encuesta de la carta compromiso - Informe de resultados encuesta 2021 - correos electrónicos - Borrador Brochure carta compromiso <p>Se involucró y se le dio participación a clientes en el proceso de elaboración del Plan Estratégico 2021-2024. Se les aplico una encuesta para identificar sus necesidades y su percepción del IGN.</p> | <p>No se evidencia</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|--|-----------------|
| | <p>Así mismo, se cuenta con un comité interinstitucional de límite geográficos, que esta conformado por diversas instituciones públicas.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de Trabajo elaboración PEI - Convocatoria mesa de trabajo - Minutas reunión | |
| <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>5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.</p> | <p>Actualmente, en el primer trimestre del 2021 la institución tiene un índice del promedio trimestral de un 90% de cumplimiento en la evaluación de transparencia que otorga la DIGEIG.</p> <p>Así mismo, cuenta con el portal de la IDERD donde se cargan las informaciones geoespaciales generadas por el IGN, para ser compartida con todo el público que tenga acceso con el internet.</p> <p>En la encuesta de clima aplicada en el 2021, en el renglón de calidad y la orientación al usuario que mide la calidad definida por el cliente o usuario del servicio, se tuvo una valoración de 92.57%</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones de la DIGEIG. - Portal de transparencia - Portal IDERD - Informe encuesta clima 2021 <p>El IGN en el 2021 implemento una encuesta de satisfacción donde en el renglón de seguridad, tuvo un 95.00% de satisfacción, indicando que el trato que se le ha dado por parte del personal del IGN le inspiró confianza.</p> | |

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

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|--|--|
| La opinión de los usuarios sobre: | | |
| 1) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios. | <p>Se ha visto un crecimiento en el nivel de confianza de la institución por parte de las instituciones relacionadas a la naturaleza de la misma, mediante el incremento de solicitudes de servicios, de alianzas, cierre de convenios interinstitucionales. Así mismo, en la encuesta aplicada en el 2021 se tuvo una calificación de 95% de satisfacción en cuanto al nivel de confianza.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicaciones de solicitud de servicios. - Convenios firmados - Informe de resultados de encuesta aplicada | |
| 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>Las instalaciones físicas del Instituto se encuentran en una zona central, que permite una adecuada accesibilidad a los servicios físicos. Se encuentra cercana a vías de transporte público, como son la Av. Correa & Cidrón, la Av. Máximo Gómez, Av. Independencia y estaciones del Metro, además de una cercanía a la Universidad Autónoma de Santo Domingo, por lo que permite un fácil acceso a estudiantes y académicos interesados en los temas relativos a la geografía, cartografía y geodesia. En la encuesta de satisfacción se consulta sobre el horario de apertura y de espera, si las instalaciones son fácilmente localizables, y se tiene una valoración de 63%.</p> <p>Así mismo, para la accesibilidad digital, se cuenta con una pagina la cual cuenta con la recertificación de la NORTIC A2, este fue emitido por la OGTIC el 8 de febrero 2022.</p> | No se evidencia la percepción del ciudadano/cliente en cuanto a la accesibilidad para personas con discapacidad. |

| 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>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mapa de ubicación - Informe de resultados de la encuesta aplicada - Evaluación OGTIC <p>En el 2021 se aplicó una encuesta de satisfacción de la calidad de los servicios públicos, donde abarcaba elementos de amabilidad, trato equitativo, capacidad de respuesta, confiabilidad, eficacia, profesionalidad/confianza en el personal, empatía/accesibilidad, entre otros. Se tiene una puntuación de 63% de satisfacción tanto con los estándares de calidad y tiempo de entrega.</p> <p>Evidencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Universo de los encuestados - Informe de resultados de encuesta | <p>No se evidencia en la encuesta el enfoque medioambiental</p> |
| <p>4) Diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente (edad, género, discapacidad, etc.).</p> <p>5) Capacidad de la organización para la innovación.</p> | <p>En el 2021 se aplicó una encuesta de satisfacción a los clientes de IGN, donde se toman en cuenta la edad y género.</p> <p>Evidencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formulario de encuesta - Informe de resultados de encuesta <p>En la encuesta de clima implementada en el 2021 se dispone de un renglón de mejora y cambio que está íntimamente relacionada con los procesos de transformación e innovación renovadora de las organizaciones, teniendo una valoración de 82.28%.</p> <p>Evidencia:</p> | <p>No se evidencia en la encuesta el renglón de discapacidad</p> |

| 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"> - Encuesta de clima 2021 - Correo electrónico <p>En el 2021 se aplicó una encuesta de satisfacción a los clientes de IGN, donde uno de los factores corresponde a la capacidad de la respuesta que valora el tiempo y la disposición, donde se tuvo un 91% promedio de satisfacción de la dimensión y 94% como valoración global.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de clima 2021 - Correo electrónico <p>En la encuesta aplicada en el 2021 se consulto sobre el servicio recibido por internet, y se tuvo una valoración de 28.6% de satisfacción al 100%, y 42.9% de satisfacción media.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de clima 2021 - Correo electrónico | <p>No se evidencia en la encuesta factores que mide la agilidad de la organización.</p> |

6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

1. 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>No se evidencia</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|--|-----------------|
| <p>3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.</p> | <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documentos cargados al subportal. - Correos de remisión de documentos. - Portal web institucional. - Evaluación DIGEIG <p>Se realizan monitoreos al PEI a través de la elaboración, seguimiento y evaluación de los POA's. Se realizan dos (2) evaluaciones anuales, la primera corresponde a la evaluación de medio término ene-jun, y una evaluación final del periodo ene-dic. En el cierre del POA 2021, se tuvo un nivel de cumplimiento de 67.5% en los productos. Así mismo, trimestralmente se monitorea el nivel de cumplimiento de los POA's a través de cronogramas.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - POA's - POA's evaluado - Informes de evaluación medio término y final. - Informes de ejecución de los cronogramas trimestrales. | |
| <p>4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo: disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.</p> | <p>La página web cuenta con el link de transparencia que contiene el alcance de entrega de los datos abiertos de manera permanente, correspondiente a la nómina, asistencia brindada, relación de compras MIPyMES y ejecución presupuestaria.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Link página transparencia. | |
| <p>5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).</p> | <p>La institución ofrece atención al público de manera presencial y telefónica para todos los</p> | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|--|---|
| <p>6) Tiempo de espera.</p> <p>7) Tiempo para prestar el servicio.</p> <p>8) Costo de los servicios.</p> <p>9) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios on line, otros).</p> | <p>servicios de 8:30 a. m. a 3:30 p. m. de lunes a viernes</p> <p>Evidencia: - Ponche - Link página Web</p> <p>Todos los servicios identificados en la página web, muestra el tiempo para prestar el servicio.</p> <p>Evidencia: - Borrador Carta Compromiso - Link Institucional</p> <p>Todos los servicios identificados en la página web, muestra el costo de los servicios.</p> <p>Evidencia: - Link Institucional</p> <p>El IGN se encuentra en proceso de elaborar Carta Compromiso.</p> <p>Evidencia: - Correos electrónicos - Brochure carta compromiso - Carta de servicios</p> | <p>No se evidencia, Plan de Mejora 2022</p> |

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

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|--|---|
| <p>1) Grado de implicación de los grupos de interés en el diseño y la prestación de los servicios y productos o en el diseño de los procesos de toma de decisiones.</p> <p>2) Sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias</p> | <p>Desde los inicios del IGN, se ha contado con un buzón de quejas y sugerencias para el ciudadano. Al día de hoy, no se ha recibido ninguna queja y/o sugerencia tanto por parte del ciudadano como del servidor.</p> <p>Evidencia: - Foto del buzón - Orden de compra de adquisición del buzón</p> | <p>No se evidencia</p> |
| <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>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</p> | <p>El IGN cuenta con diversos métodos para atender a los ciudadanos, entre estos caben mencionar: página web, correo institucional, link 3-1-1, buzón físico, Sistema de Acceso a la Información Pública (SAIP).</p> <p>Evidencia: - Link de la página web, 3-1-1 y del SAIP - Foto de los buzones de sugerencia</p> | <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|-----------------|
| el grado en que se cumplen. Por ejemplo, cuántos de los grupos de interés identificados participaron en la convocatoria para actualizar la información sobre sus necesidades y expectativas. | | |

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

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|---------------------|
| 1) Participación ciudadana en los productos y servicios. (Acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes. 2) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia. | La institución cuenta con una OAI, el buzón de sugerencias, página web, redes sociales. Tiene un 90% en el rendimiento del subportal de transparencia y un 84.55% en SISMAP. Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones DIGEIG - Link SISMAP - Encuesta sobre el clima ético institucional | Plan de Mejora 2022 |

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.

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

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

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|------------------------|
| <p>1) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).</p> <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>La institución cuenta con una OAI, el buzón de sugerencias, página web, redes sociales. Actualmente en el trimestre ene-mar/2022, contamos con un 90% en el rendimiento del sub-portal de transparencia y un 84.55% en SISMAP. Así mismo, contamos con unas estadísticas donde se visualizan la cantidad de visitantes en nuestra pagina web, en ene-mar/2021 fue de 6,515 y ene-mar/2022 de 7,074.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones DIGEIG - Link SISMAP - Estadística de visita portal institucional - Estadística de visita IDERD <p>En la institución se tomó en cuenta las opiniones y necesidades del personal, al momento de elaborar el nuevo PEI 2021-2024, donde se revisó la misión, visión y los valores institucionales, a través de encuestas dirigidas a los mismos. En la elaboración del PEI se integró a todo el personal y, en la elaboración del POA y los acuerdos de desempeño se involucra a todos los encargados con sus respectivos equipos de trabajo.</p> <p>En la encuesta de Clima aplicada en el 2021, en el renglón de identidad organizacional está influenciada por el pensamiento consciente, la forma en que se relacionan los individuos en el trabajo está en principio motivada por pensamientos y sentimientos inconscientes. Su nacimiento depende de la transferencia de emociones que se da bajo la estructura organizacional. En ese tenor los valores identifican y diferencian los comportamientos ante el entorno de la organización, la identidad hace de los valores</p> | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|-----------------|
| <p>3) Participación de las personas en las actividades de mejora.</p> | <p>parte de la esencia y el sentir de los colaboradores se tuvo una valoración positiva de 92.00%.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - POA's - PEI 2021-2024 - Informe consultoría marco estratégico. - Socializaciones PEI y POA - Acuerdos de desempeño - Reunión de presentación POA - Informe de resultados encuesta de clima 2021. <p>Se está implementando el CAF, para el cual se actualizo el Comité de Calidad institucional que involucra a todas las áreas del Instituto, dando cumplimiento a la Resolución no. 081-2022 del Ministerio de Administración Publica (MAP). Adicionalmente, también se ha actualizado el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo (CMSST) para realizar los trabajos de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Así mismo, la institución cuenta con los resultados de la Encuesta de Clima la cual tiene como objetivo principal brindar participación al personal sobre las mejoras a ser implementadas y se elaboró e implemento un Plan de Mejora 2021-2022. En el año 2021 participaron 35 de 40 empleados en la Encuesta de Clima, y la metodología utilizada en el estudio fue mixta, por lo que se midieron aspectos cuantitativos y cualitativos.</p> <p>La percepción reflejada por los empleados es de un 82.28% en Mejora y Cambio, esto corresponde a la integración e identificación de los colaboradores en el proceso de transformación institucional.</p> | |

| 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>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autodiagnóstico CAF - Comunicación conformación Comité - Correos electrónicos de convocatoria. - Actas de conformación CMSST. - Informe de resultados encuesta de clima organizacional <p>El instituto desarrolló en el año 2018, su Código de Ética Institucional (CEI) en el cual refleja el comportamiento por el que debe regirse el servidor, al mismo tiempo, explica los diferentes conflictos que pudieran generarse, para así prevenir que los mismos se originen. De esta forma, la alta dirección ha hecho un compromiso de no permitir inobservancias a lo establecido en el Código de Ética Institucional (CEI) y quedan establecidas en el mismo consecuencias por faltas. Así mismo, se ha establecido la firma de un compromiso ético que compromete a cada servidor a conocer y cumplir con lo dispuesto en el CEI.</p> <p>En junio 2021 se aplicó una encuesta de clima ético a todo el personal. Así mismo, la CEP ha remitido diversos correos para mencionar la importancia de la ética, identificación de dilemas éticos, como ser una persona ética, 5 ejemplos de ética en la vida cotidiana y charla virtual “ética en el servidor público.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEI - Acta conformación CEP - Correos socialización CEI - Correos de remisión del CEI a los empleados. | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|-----------------|
| <p>5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso del Director Nacional con el CEI. - Compromiso ético de todos los servidores. - Estadística de encuesta de clima ético. <p>Existe una CEP la cual se encarga de dar recomendaciones sobre conflictos o sugerencias presentadas por el personal, así como promover el dialogo. Se cuenta con la Política de Sugerencias, reclamaciones y quejas para uso interno y el buzón de denuncias, así como el buzón de sugerencia. En el 2021 se aplicó encuesta de clima, el factor sobre comunicación presenta una puntuación de un 77.14% de satisfacción, esta implica el comportamiento y la cultura del ente social en grupo organizado.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buzón de sugerencias - Buzón de denuncias - Política de uso de buzón - Acta de conformación de la CEP - CEI aprobado - Informe de resultados encuesta de Clima 2021. | |
| <p>6) La responsabilidad social de la organización.</p> | <p>El IGN en el 2021, realizó donaciones de insumos médicos al Hogar de Ancianos San Francisco de Asís y al Hogar Escuela de Niñas “Doña Chucha”. Así mismo, en el 2022 se recolectaron tapitas plásticas para aportar a campaña Tapitas X Quimio.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Redes sociales - Comunicación formal - Fotos de entrega | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|---|
| | - Correos de motivación al personal | |
| <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>En el 2021 se aplicó encuesta de clima, el factor sobre Mejora y Cambio presenta una puntuación de un 82.28% de satisfacción, esta implica relacionada con los procesos de transformación e innovación renovadora de las organizaciones, la búsqueda de nuevas formas de dar los servicios al ciudadano cliente, el desarrollo de ideas innovadoras y su aceptación en el entorno laboral.</p> <p>Evidencia: - Informe resultados Clima laboral 2021</p> | <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p> |

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

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|-----------------|
| <p>Opinión del personal respecto a:</p> <p>1) La capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización (por ejemplo, estableciendo objetivos, asignando recursos, evaluando el rendimiento global de la organización, la estrategia de gestión de RRHH, etc.) y de comunicar sobre ello.</p> | <p>El criterio de liderazgo y participación en la encuesta de clima 2021, presenta valoraciones positivas en cuanto a la gestión de los supervisores en la asignación de tareas con una valoración positiva de un 88.00%. En el criterio disponibilidad y recursos que mide la correcta distribución y manejo de los recursos, la pulcritud y el buen uso de aquello que es puesto a disposición para la realización de los trabajos agregando un valor que eleve la calidad de los servicios; ser eficientes y eficaces aplicando los principios de la economía, se tuvo una valoración de 81.90%.</p> | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|-----------------|
| 2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización. | <p>Evidencias: - Informe de resultados encuesta de Clima 2021.</p> <p>En la encuesta de clima aplicada en el 2021 normatividad y proceso que permite evaluar la percepción del servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo, teniendo una valoración de 85.72%</p> | |
| 3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas. | <p>Evidencias: - Informe de encuesta de clima organizacional</p> <p>En la encuesta de clima se presenta una valoración de un 69.71% en cuanto a la distribución del trabajo de acuerdo a capacidades y competencias.</p> | |
| 4) La gestión del conocimiento. | <p>Evidencias: - Informe de resultados encuesta de clima</p> | No se evidencia |
| 5) La comunicación interna y los métodos de información. | <p>En la encuesta de clima aplicada en el 2021, en el renglón de comunicación presenta una valoración de 77.14% de satisfacción, donde en este criterio se dimensiona en la informativa, afectiva colaborativa y estratégica que se alinea a la misión de la organización.</p> | |
| 6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo. | <p>Evidencia; - Encuesta de Clima laboral 2021.</p> <p>En la evaluación del criterio de reconocimiento laboral se obtuvo una valoración de 89.71% de satisfacción, este criterio está diseñado con miras a exaltar y premiar públicamente o en privado a los</p> | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|--|------------------------|
| <p>7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.</p> | <p>colaboradores en las instituciones, con la finalidad de cultivar y fortalecer el comportamiento y las conductas positivas alineándolas a las estrategias institucionales y al desarrollo del potencial humano de colaboración.</p> <p>Evidencias: - Informe de resultados encuesta de clima 2021</p> <p>En la encuesta de clima 2021 en el criterio de mejora y cambio que mide los procesos de transformación e innovación renovadora de las organizaciones presenta una valoración positiva de un 82.28%</p> <p>Evidencia: - Informe de resultados encuesta de clima 2021</p> | |

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

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|--|------------------------|
| Opinión del personal respecto a: | | |
| <p>1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.</p> <p>2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de</p> | <p>Los resultados arrojados en el criterio que evalúa la calidad de vida laboral en la institución fue de 88.57%, en este renglón se mide el carácter positivo o negativo de un ambiente laboral, en qué medida los colaboradores se sienten bien en sus entornos laborales, la seguridad, reducción del estrés entre otros aspectos.</p> <p>Evidencias: - Informe de resultados encuesta de clima 2021.</p> <p>El área de Recursos Humanos se enfoca en la búsqueda del bienestar del personal y mejorar su</p> | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|------------------------|
| <p>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>4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.</p> | <p>calidad de vida actuando alineada a la Ley 41-08 de Función Pública y siendo flexible en los casos en los que el empleado requiera el disfrute de permisos, vacaciones, etc. La encuesta de clima del 2021 presenta valoraciones de 74.85%, en los criterios correspondientes a balance entre el trabajo y la familia.</p> <p>Las evidencias con que contamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Registro de permisos de personal - Registro de vacaciones - Informe de resultados encuesta de Clima 2021. - Acción de personal <p>La encuesta de clima 2021 presenta una valoración de 61.91% en cuanto a igualdad de derechos y oportunidades, pero también igualdad de deberes y responsabilidades</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados encuesta de clima 2021. <p>Para estos fines el instituto a través del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene programado para antes de finalizar el año, la realización de un levantamiento de las necesidades del personal en cuanto a riesgos laborales y condición del trabajo que involucra a cada uno de los servidores.</p> <p>La encuesta de clima realizada en el 2021 a los empleados presenta valoraciones positivas en cuanto a sus entornos laborales, la seguridad, reducción del estrés entre otros aspectos con una valoración de 88.57%.</p> <p>Evidencias:</p> | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|----------|--|-----------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Acta de conformación del comité - Informe de resultados encuesta de clima 2021. | |

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: | | |
| 1) Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias. | <p>En la encuesta de clima aplicada en el 2021 se evidencia que el renglón de capacitación especializada y desarrollo, que mide las capacidades como principal activo de las entidades prestadoras de servicios, y su especialización a través de capacitaciones y adiestramiento no es un lujo sino una inversión para la mejora continua y para la garantía del cumplimiento de la misión institucional se tuvo una valoración de 87.42%.</p> <p>Así mismo, en el renglón de servicio profesional de carrera que mide la percepción del servidor público sobre el cumplimiento del servicio profesional de carrera apegado estrictamente a la ley vigente se tuvo una valoración de 74.29%</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados encuesta de clima 2021. | |
| 2) Motivación y empoderamiento. | <p>En la encuesta aplicada en el 2021 en el renglón de Colaboración y Trabajo en Equipo, que mide las fortalezas para las instituciones, la integración de fuerzas individuales, aprovechando las capacidades de cada integrante logrando así que el trabajo se</p> | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|-----------------|
| <p>3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.</p> | <p>simplifique, así como el trabajo en equipo se tuvo una valoración de 87.50%.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados encuesta de clima 2021 <p>Nuestra institución cuenta con una política de capacitación la cual ha sido difundida a todo el personal. A través de la detección de necesidades de capacitación que se realiza anualmente, los empleados pueden plasmar sus necesidades formativas al igual que los supervisores. Los empleados son contactados periódicamente para informarles sobre la convocatoria de capacitaciones acordes a su perfil laboral y profesional (eso se evidencia a través de correos institucionales). Los resultados de la encuesta de clima arrojaron lo siguiente:</p> <p>En los resultados arrojados en la encuesta de clima 2021, en el renglón de capacitación especializada y desarrollo se tuvo una valoración de 87.42%, donde se mide las capacidades como principal activo de las entidades prestadoras de servicios, y su especialización a través de capacitaciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados encuesta de Clima 2021 | |

1. Resultados generales en las personas.

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|-----------------|
| <p>1) Indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas (por ejemplo, nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.).</p> <p>2) Nivel de participación en actividades de mejora.</p> <p>3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.</p> | <p>El instituto dispone de un registro del nivel de absentismo. Así mismo, el buzón de sugerencias que es de material transparente, se revisa periódicamente si cuenta con alguna queja.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Registro del nivel de absentismo - Reporte de los índices de rotación del personal. - Acciones de personal - Reporte de ponche - Acción de personal <p>En el IGN se cuenta con un comité de calidad donde se elabora de manera anual un plan conformado por actividades de mejora. En la encuesta de clima organizacional realizada se evaluaron criterios de mejora y cambio y en cuanto a que si el personal se involucra en la implementación de las actividades de mejora arroja un resultado de 82.28% de acuerdo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultado encuesta de clima organizacional. - Plan de Mejora CAF - Conformación Comité CAF <p>Desde el 2020 la CEP no ha recibido ningún dilema ético.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reporte semestral remitido a la DIGEIG de dilemas éticos. | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|------------------------|
| <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 recibido por el personal, mediciones de la actitud del personal hacia los ciudadanos/clientes).</p> | <p>El IGN aplica encuestas de satisfacción a los clientes quienes se les brinda capacitación en temas de información geográfica, y geodésica. Los resultados se consolidan en unas estadísticas, donde el promedio logrado en el 2021 es de 93.8% de satisfacción.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuestas - Informe de resultados de encuesta - Fotos - Registro de participantes - Correos de convocatoria | <p>No se evidencia</p> |

2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|-----------------|
| <p>1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones.</p> | <p>Se evalúa al personal de carrera administrativa cada año en cumplimiento con la Ley No. 41-08 de Función Pública y el decreto 525-09. Presentando un promedio de calificación entre 80 y 98. El resto del personal elabora su acuerdo de desempeño con sus supervisores, los cuales se evalúan a final del año en curso correspondiente.</p> | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|--|---|
| <p>2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.</p> <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>Así mismo, en el 2021 se aplicó una encuesta de clima y en el renglón enfoque a resultados y productividad, que mide la percepción del servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles se tuvo una valoración de 91.43%.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones de desempeño. - Acuerdos de desempeño - Informe de resultados clima 2021 <p>Las valoraciones arrojadas en la encuesta de clima aplicada reflejan un uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación en la institución: sobre si se utiliza eficientemente las TIC tiene una valoración positiva de un 90.72%.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultado encuesta de clima 2021. <p>La encuesta de clima aplicada a los empleados en el 2021, arrojó los siguientes resultados, en cuanto a Capacitación Especializada y Desarrollo, donde tuvo una valoración de 87.42% este indica que para la mejora continua y la garantía del cumplimiento de la misión institucional se requiere de una capacitación continua.</p> <p>Así mismo, se cuenta con un formulario de retroalimentación de la capacitación realizada, el cual tiene como objetivo identificar cómo la experiencia de aprendizaje aporta al desempeño del servidor en el puesto de trabajo y la medida en que aplica los conocimientos adquiridos</p> <p>Evidencia:</p> | <p>No se evidencia un análisis costo/beneficio de las capacitaciones.</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|-----------------|
| 4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos. | <ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados encuesta de clima organizacional. - Formulario de retroalimentación de la capacitación <p>El IGN cuenta con una política de reconocimiento, donde se premia al servidor del año, embajador de valores y por el cumplimiento del POA. En el 2021 se aplicó una encuesta de clima y en el renglón de reconocimiento laboral diseñado con miras a exaltar y premiar públicamente o en privado a los colaboradores en el IGN, con la finalidad de cultivar y fortalecer el comportamiento y las conductas positivas alineándolas a las estrategias institucionales y al desarrollo del potencial humano de colaboración se tuvo una valoración de 89.71%.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta aplicada a los servidores - Encuesta de clima 2021 - Formulario de resultados | |

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</p> | | No se evidencia participación en actividades culturales y sociales. |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|----------------------------|
| <p>allá de la misión institucional. Por ejemplo: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud) apoyo</p> | <p>En el 2021, el IGN realizó donaciones de insumos médicos al Hogar de Ancianos San Francisco de Asís y al Hogar Escuela de Niñas “Doña Chucha”.</p> | |
| <p>financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias.</p> | <p>Así mismo, en el 2022 se recolectaron tapitas plásticas para aportar a campaña Tapitas X Quimio.</p> | |
| <p>2) La reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad; por ejemplo, con la compra de productos de comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.).</p> | <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correos informativos - Fotos - Redes sociales | <p>Plan de Mejora 2022</p> |
| <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>EL IGN está utilizando vasos biodegradables y toda la bombilla utilizada es de bajo consumo. Así mismo, nos encontramos en proceso de adquirir productos de comercio justo respetando el medioambiente como el café orgánico, azúcar de caña.</p> | <p>No se evidencia</p> |
| <p>4) El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo, la toma de</p> | <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Órdenes de compra - Fotos bombillas - Cotizaciones - Link portal transaccional de compras y contrataciones - Publicaciones página web del ign.gob.do | <p>No se evidencia</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|--|
| <p>decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros.</p> <p>5) El impacto de la organización en la calidad de la democracia, la transparencia, el comportamiento ético, el estado de derecho, la apertura, la integridad y la igualdad.</p> <p>6) El impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.</p> <p>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> | | <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p> |

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Indicadores de responsabilidad social:

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|-----------------------------------|
| <p>1) Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos (por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de</p> | <p>La institución cuenta con una flotilla vehicular con vehículos de consumo eficiente. Se concientiza al personal a través de la remisión de correos electrónicos para el uso racional de la energía y el consumo del agua. Los aires acondicionados y bombillas han sido cambiados por unidades de bajo consumo. Se evidencia un plan de mantenimiento de los equipos y mobiliario del instituto y el mantenimiento periódico de la flotilla vehicular.</p> | <p>No se evidencia mediciones</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|---|
| <p>suministros como agua, electricidad y gas).</p> <p>2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.</p> <p>3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).</p> <p>4) Apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo: tipos de</p> | <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de mantenimiento anual - Órdenes de compra mantenimiento vehículos - Correos sobre uso eficiente de las unidades de aire acondicionado. - Correos sobre uso eficiente del uso de los efectos y recursos de la cocina. - Política de gestión ambiental <p>Se han tenido diversos acercamientos con autoridades, grupos y representantes, para desarrollar proyectos en conjunto, correspondiente al Comité Interinstitucional de Límites Geográficos, Departamento Aeroportuario, Mesa del Agua, entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minuta - Correos - Mapa de ubicación hidrográfico del Distrito Municipal de Guerra - Informes del Comité Interinstitucional de Límites Geográficos - Informes | <p>No se evidencia mediciones con las autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad</p> <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|--|---|
| <p>programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc.).</p> <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>Cada año el Instituto organiza la celebración del Congreso Dominicano de Ciencias Geográficas junto al Instituto Panamericano de Geografía e Historia (IPGH), el cual es presidido por nuestro Director Nacional, donde diferentes colaboradores exponen diversos temas relacionados al tema elegido en materia de geografía, cartografía y geodesia, donde se reciben como invitados a diferentes grupos de interés nacional e internacional.</p> <p>Así mismo, en el 2022 se realizó un Congreso de Historia donde participaron diversas entidades nacionales e internacionales.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones - Invitaciones - Brochure - Fotografías - Ordenes de Compra - Registro de participantes - Encuestas | <p>No se evidencia</p> |
| <p>7) Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de</p> | <p>La institución tiene conformado el Comité Mixto de Seguridad y Salud Ocupacional, mediante el cual se realizan actividades para la mejora de la infraestructura y el ambiente laboral, subsanando los hallazgos encontrados que pudieran representar un posible riesgo para la salud y el bienestar de los</p> | <p>No se evidencia relación costo/calidad</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|--|---------------------------------|
| <p>beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas).</p> | <p>empleados. Se cuenta con el Manual de Buenas Prácticas para el Reintegro Laboral, en cumplimiento al distanciamiento y medidas de prevención al COVID-19.</p> <p>Así mismo, en el 2021 se realizaron diversas capacitaciones en temas de accidentes, entre estos: uso de extintores, simulacro nacional contra terremotos, y en temas de salud se realizaron charlas de nutrición, jornada visual oftalmológicas, charla de prevención de cáncer de mama.</p> <p>A nivel ciudadano /cliente, junto a Salud Publica y ONG Arcoíris, se desarrollo un programa de geolocalización de casos de covid-19, que ayudo a identificación y planificación de los recursos necesarios para el control de la pandemia.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correos de convocatoria y listas de participantes. - Fotografías - Acta conformación CMSST - Manual de Buenas Prácticas para el Reintegro Laboral - Presentaciones - Base de datos georreferenciada - Correos de coordinación de información | |
| <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</p> | <p>Se cuenta con una Política de Gestión Ambiental, que tiene como objetivo reducir el impacto ambiental en las actividades realizadas en el Instituto.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política de Gestión ambiental - Plan Cuidado y Protección Medio Ambiente | <p>No se evidencia medición</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|-----------------|
| acciones que sobrepasen la misión de la institución). | | |

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 |
|---|---|-----------------|
| <p>1) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.</p> <p>2) Resultados en términos de “Outcome” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).</p> | <p>El IGN aplica encuestas generales para conocer el nivel de satisfacción del ciudadano de los servicios que ofrece. En el 2021, se aplicó una encuesta a los clientes y el promedio de satisfacción fue de 93.8%.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados - Encuestas aplicadas - Estadísticas y tabulaciones de las encuestas - Informe de resultados encuesta 2021 <p>El IGN junto a Salud Pública y ONG Arcoíris, desarrolló un programa de geolocalización de casos de covid-19, que ayudó a identificación y planificación de los recursos necesarios para el control de la pandemia.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Base de datos - Informes de salud pública | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|---|
| <p>3) Resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.</p> <p>4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.</p> <p>5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.</p> <p>6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.</p> <p>7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.</p> | <p>- Correos</p> <p>No aplica</p> | <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia, Plan de Mejora 2022</p> <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p> <p>No se evidencia</p> |

Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|--|---|------------------------|
| Eficiencia de la organización en términos de: | | |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|--|---|
| <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>En el 2021 se implementó encuesta de clima, donde en temas de capacitación especializada correspondiente al desarrollo de las capacidades es el principal activo de las entidades prestadoras de servicios y desarrollo presenta un 87.42% de satisfacción.</p> <p>Con relación a la gestión de recursos humanos, el personal cumple con el perfil requerido según el manual de cargos, aprobado por el MAP.</p> <p>Sin embargo, en el proceso de elaboración del PEI 2021-2024, una de las debilidades más grande identificadas por el personal, corresponde a infraestructura inadecuada.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados encuesta - Manual de Cargos - Expedientes de empleados - Comunicaciones de aprobación de ingreso nuevo persona - Informe de diagnóstico del PEI 2017-2020 | <p>No se evidencia instalación de forma óptima</p> |
| <p>2) Mejoras e innovaciones de procesos. 3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).</p> | <p>El IGN como institución en materia de geografía, cartografía y geodesia más reciente del Caribe, desarrolla sus procesos tomando las buenas prácticas de otras instituciones homólogas.</p> <p>En este sentido, se han desarrollado diversos proyectos junto al Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y Instituto Geográfico Nacional de España.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reporte de avance | <p>No se evidencia No se evidencia análisis comparativo</p> |

| 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> <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> | <ul style="list-style-type: none"> - Guía metodológica del NOMENCLATOR - Guía Plan Cartográfico Nacional - Correos electrónicos - Convenios <p>En el 2021 se aplicó encuesta de clima donde en el renglón de colaboración y trabajo en equipo que mide la integración de fuerzas individuales, aprovechando las capacidades de cada integrante logran que el trabajo se simplifique se tuvo una valoración de 87.50%.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe encuesta de clima 2021 <p>Se implemento encuesta de clima laboral 2021 y en renglón de tecnología que permite evaluar la percepción del servidor público sobre cómo su institución hace un adecuado uso de las herramientas y equipos tecnológicos en la consecución de resultados, se logro un nivel de satisfacción de 90.72%.</p> <p>El IGN ha reducido las compras de los toner a través de la sustitución de impresoras personales a impresoras multifuncionales para uso general.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe encuesta de clima laboral 2021 - Contrato de alquiler de impresoras | <p>Plan de Mejora 2022</p> <p>No se evidencia</p> |

| Ejemplos | Puntos Fuertes (Detallar Evidencias) | Áreas de Mejora |
|---|---|-----------------|
| 7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros. | | No se evidencia |
| 8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros. 9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible). | De manera trimestral, semestral y anualmente, la DIGEIG elabora informe de evaluación de las metas financieras, y se carga en el portal de transparencia. Así mismo, la DIGEPRES evalúa el Índice de Gestión Presupuestaria (IGP) de manera trimestral, este evalúa el nivel de cumplimiento físico y financiero del producto institucional y programación financiera, donde en el periodo ene-mar/2022 se obtuvo una puntuación de 95.00%. | No se evidencia |

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.