

**Informe de Plan de Mejora
Modelo CAF
Industria Nacional de la Aguja**

**INAGUJA
JUNIO 2022**





INTRODUCCIÓN

Durante el año 2022 el equipo técnico del Departamento de Planificación y Desarrollo, con la colaboración de las áreas transversales y departamentos misionales, ha estado trabajando con respecto a lo requerido del Plan de Mejora CAF 2022.

Para este informe se procedió a evaluar las acciones y actividades en ejecución cuya meta fue completar con los compromisos pautados para ser completadas. Dicho plan, fue elaborado para dar cumplimiento de las disposiciones y requerimientos que promueven fortalecimiento institucional basado sistemas y modelos gestión de la calidad reconocidos internacionalmente, y de aplicación en las entidades pertenecientes a la Administración Pública.

La Industria Nacional de la Aguja (INAGUJA) ha asumido el esquema de autodiagnóstico institucional en base a los criterios del Marco Común de Evaluación (CAF), como un marco metodológico para definir las principales líneas de acción para la mejora continua identificada en las áreas de función. Al establecer el Plan de Mejora CAF, en base a los resultados del Autodiagnóstico realizado en el año 2022, ha permitido evidenciar resultados concretos logrados por el esfuerzo conjunto desde la Dirección Ejecutiva presidida por el Licenciado Paul Almanzar Hued y todas las unidades funcionales de la institución.

En efecto, como resultado de la aplicación del autodiagnóstico se evidencia avances en la adopción de este modelo de excelencia y en el establecimiento de las acciones de mejora identificadas para cada uno de los criterios de este modelo de excelencia organizacional. El presente informe contiene una descripción detallada y la representación gráfica de los resultados obtenidos luego de establecer el plan de mejora institucional y avances generales obtenidos.



OBJETIVO

Presentar los resultados actualizados de los avances en la implementación del Plan de Mejora CAF, elaborado a partir de los autodiagnósticos realizados en la institución.

ANTECEDENTES

La adopción del autodiagnóstico institucional da respuesta al mandato establecido mediante el Decreto 211-10, que declara de carácter obligatorio la aplicación del Modelo CAF (Marco Común de Evaluación), conocido por sus siglas en inglés como el Common Assessment Framework.

El CAF se define como una herramienta de utilidad para las instituciones del sector público interesadas en la implementación y utilización de técnicas de gestión de calidad total para mejorar su rendimiento, mediante la identificación de los puntos fuertes y las áreas de mejora.

Este modelo de excelencia fue asumido por INAGUJA a partir del año 2021, mediante el establecimiento de un plan de trabajo institucional coordinado por el Departamento de Planificación y Desarrollo y ejecutado con la participación activa de las áreas transversales y misionales, siguiendo el esquema general propuesto por el MAP. Inicialmente, se llevó a cabo el primer autodiagnóstico CAF, como punto de partida para determinar el grado del cumplimiento de los aspectos globales o requerimientos del CAF, se analizaron cada uno de estos aspectos requeridos., y se identificaron los puntos fuertes y las oportunidades de mejora.

Posteriormente se elaboró el plan de mejora siguiendo los lineamientos propuestos en la metodología, consolidando las acciones de mejora según criterios, basados a su vez en la definición de objetivos y metas concretas que permitan incrementar el desempeño y la productividad en las diferentes unidades funcionales de la INAGUJA.

ALCANCE

El presente informe abarca la evaluación de las 10 acciones de mejora definidas en el Plan de Mejora CAF institucional para el año 2021, y las relacionadas a 5 criterios y 10 subcriterios de los que se compone el Marco Común de Evaluación CAF.



METODOLOGÍA

La actualización del Plan de Mejora se enmarca dentro del ciclo de mejora continua “Planear, Hacer, Verificar, Actuar (PDCA)” definido en el Marco Común de Evaluación, modelo de excelencia dispuesto por mandato para el cumplimiento en las instituciones pertenecientes administración pública.

La adopción del autodiagnóstico institucional en base al modelo de excelencia CAF, constituye el marco de referencia para evaluar los niveles de calidad, eficacia y eficiencia sobre el cual se establece el Plan de Mejora CAF.

Dentro de la metodología, las áreas de mejora identificadas engloban los aspectos globales que deben ser cubiertos para cada criterio, se agruparon considerando los aspectos comunes, tema o ámbito de desarrollo describiendo para cada una lo siguiente:

- Criterio
- Subcriterio
- Objetivo
- Área de Mejora
- Actividades Requeridas
- Tiempo de ejecución
- Indicador
- Responsables de la implementación
- Evidencia

En base a esto estaremos viendo el nivel de cumplimiento según se haya estado trabajando en el periodo establecido. De esta manera poder tener las evidencias sobre la ejecución de los indicadores.



RESULTADOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MEJORA CAF:

CRITERIO 1: LIDERAZGO

Subcriterio 1.1.5: Creación del Código de Ética que establezca las conductas correctas de los servidores públicos de la institución.

Objetivo: Establecer comportamientos éticos en la institución por la cual pueda regir los procesos y los colaboradores de la Institución.

Acciones definidas:

- A) Actualizar el Código de Ética institucional de acuerdo a los valores institucionales y lo establecido por la DIGEIG.
- B) Crear comité institucional de la DIGEIG.

Tiempo de ejecución: enero 2022-Julio 2022.

Indicador(es):

- A) Cantidad de asistencia de participantes en Charlas de divulgación de Código de Ética.

Responsable(s): Planificación y Desarrollo, OAI y Recursos Humanos.

Nivel de cumplimiento: Completado

Nivel de avances: 100%

Evidencia:

- a) Portada del código de ética y firma de aprobación
- b) Comunicación de conformación de equipo y comité
- c) Equipo de Comité de Ética.



Subcriterio 1.1.7 Crear un programa orientado al liderazgo en una gestión moderna y enfocada a la visión, misión y valores.

Objetivo: Reforzar la cultura de liderazgo internamente en la INAGUJA.

Acciones definidas:

- A. Actualizar y sociabilizar Misión, Visión y Valores, desarrollar talleres para la Gestión de Liderazgo Interno enfocado en la misión, visión y valores.

Tiempo de ejecución: abril 2022-Julio 2022.

Indicador(es):

- A. Cantidad de asistencia de participantes de Talleres de Sociabilización Interna.
- B. Cantidad de asistencia de participantes de Talleres de Liderazgo Interno.

Responsable(s): Dirección Ejecutiva, Planificación y Desarrollo y Recursos Humanos.

Nivel de cumplimiento: Completado

Nivel de avances: 100%

Evidencia:

- A. Cantidad de asistencia a sensibilización.
- B. Talleres de liderazgo.



CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACION

Subcriterio 2.2.6 Ejecutar políticas de un plan de acción social que repercuta a la sociedad dominicana.

Objetivo: Impactar el desarrollo sostenible de la sociedad dominicana a través de prácticas RS.

Acciones definidas:

- A. Desarrollar una política de responsabilidad social, y realizar plan de actividades en el cual se involucre a toda la institución que impacte a la sociedad.
- B. Crear Plan de Reciclaje Interno y Externo para Colaboradores.

Tiempo de ejecución: enero 2022-Julio 2022.

Indicador(es): Cantidad de asistencia de participantes en Actividades sociales realizadas.

Responsable(s): Dirección Ejecutiva, Comunicación y Planificación y Desarrollo.

Nivel de cumplimiento: En proceso.

Nivel de avances: 45%

Evidencia:

- A. Actividades realizadas.
- B. Fotos.
- C. Listados de participación.



Subcriterio 3.1.1 Crear estrategias dirigidas a grupos de interés.

Objetivo: Desarrollar estrategias organizacionales en función a las expectativas de los Grupos de Interés. Con el objetivo de influir en decisiones de las políticas públicas.

Acciones definidas:

- A. Desarrollar políticas para los grupos de interés.
- B. Desarrollar Focus Group para escuchar las necesidades de los grupos de interés.

Tiempo de ejecución: abril 2022-Julio 2022.

Indicador(es):

- A. Cantidad de Asociaciones conformadas

Responsable(s): Planificación y Desarrollo y Capacitación y Fomento a las Mipymes

Nivel de cumplimiento: Completado

Nivel de avances: 100%

Evidencia:

- A. Informe de la sección de fomento a las Mipymes
- B. Cantidad de asociaciones y emprendores formalizados.



CRITERIO 4:

Subcriterio 4.6.6 Gestión de riesgos institucionales.

Objetivo: Controlar el Riesgo de las decisiones financieras tomadas en INAGUJA.

Acciones definidas:

- A) Crear Matriz de Riesgo Financiero de la Institución.

Tiempo de ejecución: abril 2022-Julio 2022

Indicador(es):

- A) Porcentaje de Creación de Matriz de Riesgo aprobada para ejecutar.

Responsable(s): Depto. Administrativo y Financiero.

Nivel de cumplimiento: En proceso.

Nivel de avances: 45%

Evidencia:

- A) Matriz de riesgo
- B) Listados de sensibilización.



CRITERIO 5: Procesos.

Subcriterio 5.1.1 Creación e identificación de manuales de políticas y procedimientos de la institución.

Objetivo: Identificar, mapear, describir y documentar los procesos clave de la institución.

Acciones definidas:

A) Revisar, crear o actualizar los manuales de procedimientos y políticas.

Tiempo de ejecución: abril 2022-agosto 2022.

Indicador(es):

A) Cantidad de procesos documentados.

Responsable(s): Dirección Ejecutiva, Planificación y Desarrollo y todas las áreas transversales.

Nivel de cumplimiento: Completado

Nivel de avances: 45%

Evidencia:

- Portadas
- Sociabilización de manual de políticas y procedimientos.



Subcriterio 5.1.3 Evaluación de riesgos y factores críticos de éxito.

Objetivo: Analizar y evaluar los procesos, riesgos y factores críticos de éxito, teniendo en cuenta los objetivos de la organización y su entorno cambiante.

Acciones definidas:

- A) Realizar una evaluación de riesgos para la institución basados en la metodología sugerida por la NOBACI.

Tiempo de ejecución: abril 2022-agosto 2022.

Indicador(es):

- A) Porcentaje de implementación de la matriz de control riesgo (VAR).

Responsable(s): Planificación y Desarrollo.

Nivel de cumplimiento: En proceso.

Nivel de avances: 35%

Evidencia:

- A) Elaboración de la matriz.
- B) Identificación de los riesgos por áreas.



CRITERIO 7: RESULTADOS DE LAS PERSONAS.

Subcriterio 7.5.8 Política de reconocimiento al personal

Objetivo: Mantener motivado a los colaboradores de la institución.

Acciones definidas:

- A) Crear políticas de reconocimiento individual y de equipos.

Tiempo de ejecución: abril 2022-Julio 2022.

Indicador(es):

- A) **Nivel porcentual de satisfacción de los colaboradores.**

Responsable(s): Recursos Humanos.

Nivel de cumplimiento: Completado

Nivel de avances: 100%

Evidencia:

- A) Elaborada la Política de Reconocimiento de Personal



CRITERIO 8: Resultados de Responsabilidad Social.

Subcriterio 8.1.4:

Objetivo: Fomentar la cultura de cuidado y conservación de nuestros recursos naturales.

Acciones definidas:

- A) Participar en programas o jornadas relacionadas con la conservación y el cuidado del medio ambiente.

Tiempo de ejecución: abril 2022-Julio 2022.

Indicador(es):

- A) Cantidad de iniciativas ejecutadas.

Responsable(s): Planificación y Desarrollo y Comunicación.

Nivel de cumplimiento: En proceso.

Nivel de avances: 45%

Evidencia:

- A) Listados de participación.
- B) Iniciativas realizadas a través del proyecto.



CRITERIO 9: Resultados claves de rendimiento.

Subcriterio 9.2.1: Transparencia en procesos y mecanismos.

Objetivo: Robustecer los procesos y la gestión institucional mediante mecanismos que aseguren su transparencia.

Acciones definidas:

- A) Iniciar el proceso de implementación de la NOBACI en la institución de la mano de la asesoría de la Contraloría General de la República.

Tiempo de ejecución: abril 2022-agosto 2022.

Indicador(es):

- A) Cantidad de procesos documentados.

Responsable(s): Planificación y Desarrollo, Financiero, Recursos Humanos y Tecnología.

Nivel de cumplimiento: Completado

Nivel de avances: 100%

Evidencia:

- A) Portada de procesos documentados
- B) Listado de sociabilización



ANEXOS DE EVIDENCIAS

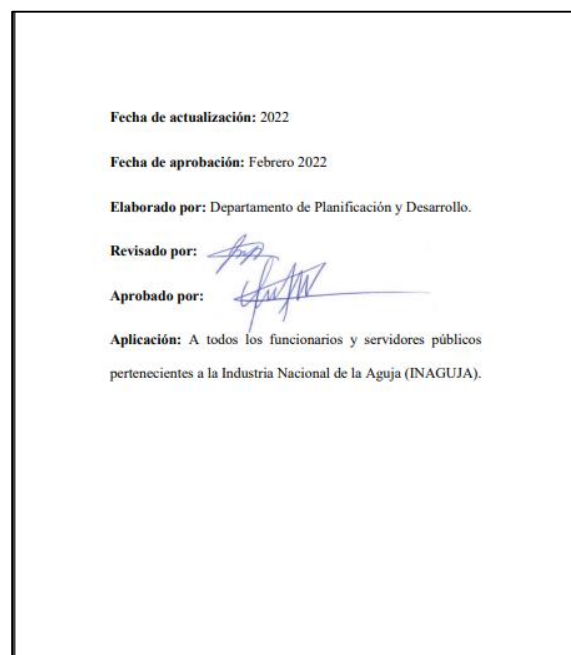
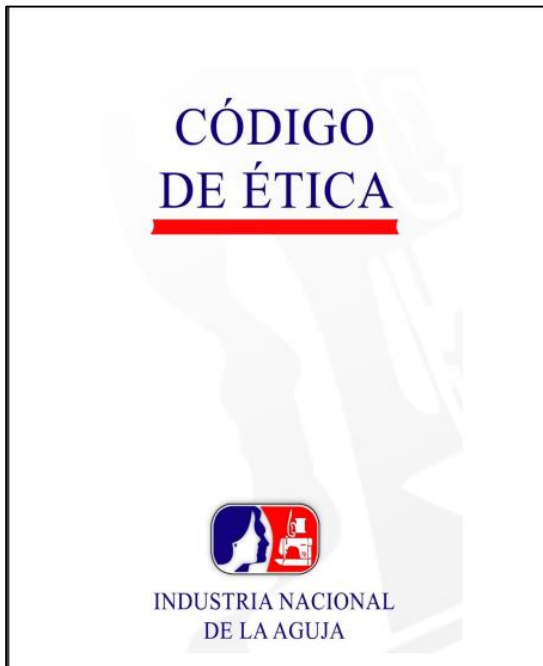


Subcriterio 1.1.5: Creación del Código de Ética que establezca las conductas correctas de los servidores públicos de la institución.

Para febrero del 2022, nuestro código de ética fue actualizado, y aprobado por el Director Ejecutivo, sin embargo, el mismo no ha sido sociabilizado por el proceso en el cual nos encontramos en el cambio de comisión ética a conformación de las comisiones de integridad y cumplimiento normativo, bajo el decreto 791-21 emitida por la DIGEIG (Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental).

En el caso a continuación agregamos los siguientes documentos como evidencia del proceso.

- a) Código de ética aprobado





b) Comunicación de conformación y selección de la comisión de ética

INDUSTRIA NACIONAL DE DO
INAGUJA

30 MAY 2022
12:16 pm

Santo Domingo, D.N
30 de Mayo de 2022 **DG 108-22**

Dra. Milagros Ortiz Bosch
Director General de Ética
Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG)

ASUSTO: Entrega de Formularios de Votaciones de la CIGCN.

Estimada Dra. Milagros:

Después de saludarle cortesmente, por medio de la presente le hacemos entrega de los siguientes formularios:

- Formulario de Inscripción de Candidatura.
- Formulario de Lista de Verificación de Proceso de Votaciones
- Formulario de Verificación de Incompatibilidades.
- Formulario de Acta Final del Proceso de Votaciones.
- Resultado de Votaciones por Grupo Ocupacional.
- Acta de Concurrencia por Grupo Ocupacional.

Sin otro particular, atentos a cualquier información adicional requerida por ustedes.

Subcriterio 1.1.7 Crear un programa orientado al liderazgo en una gestión moderna y enfocada a la Misión, Visión y valores.

Como parte del fortalecimiento institucional hemos desarrollado un sin número de talleres en este semestre, para alinear a los mandos medios y directivos a la visión, misión y valores de la institución, Así como también la competencia de liderazgo para una mejor gestión y administración de la Institución para 13 líderes.

a) Taller de Liderazgo / inteligencia emocional



Informe de Plan de Mejora Enero- junio 2022



LISTADO DE CAPACITACION
(PROYECTO DE LIDERAZGO DOMINICANA TRANSFORMA)
JHON C. MAXWELL

FECHA: MAYO 2022

NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	FIRMA
1 Ana Luisa Bonilla Cabrera	Enc. Seccion De Archivo y Correspondencia	Ana Bonilla
2 Clara Elena Rodriguez Balbuena	Enc. Depto. Recursos Humanos	Clara Balbuena
3 Jeanilka Maria Miniño Perdomo	Enc. Dpto. Planificacio y Desarrollo	Jeanilka Miniño
4 Guillermo Gonzalez Echenique	Dept. Administrativo y financiero	Guillermo Gonzalez
5 JOSE JAVIER GARCIA GIL	Enc. De Talleres Regionales	Jose Garcia
6 Julissa Michelle Morillo Pérez	Enc. Seccion Nominas	Julissa Morillo
7 Osvaldo Basora Grullon	Superv. (A) De Producción y Talleres	Osvaldo Basora
8 José Isidro De La Cruz	Superv. (A) De Producción y Talleres	José Isidro De La Cruz
9 Rafael Diomedes Olaverria Peguero	Superv. (A) De Producción y Talleres	Rafael Olaverria
10 Betzy Cordero Beltre	Superv. (A) De Producción y Talleres	Betzy Cordero
11 Fausto Díaz Paniagua	Enc. Dpto. de Coord. Y Capacitación	Fausto Diaz
12 Fausto Fernando Dominici Montero	Enc. Division de Tecnologia	Fausto Montero
13 Sobelda E. Pimentel	Enc. Division Financiera	Sobelda Pimentel
14 Juan Perez Valdez	Enc. DE Talleres Regionales	Juan Perez
15 Bielka Larissa Castillo Castro	Oficial de Acceso a la Informacion	Bielka Castillo
16 Arelis Regla Tejada	Enc. Sección de Presupuesto	Arelis Regla
17 Heyda Dolores Perez	Encargada De Taller	Heyda Dolores

[Signature]
Enc. Dpto. Recursos Humanos

TEM JHON C. MAXWELL
FACILITADOR (A)

MODALIDAD
PRESENCIAL
VIRTUAL X



INDUSTRIA NACIONAL DE LA AGUJA
CAPACITACION INTELIGENCIA EMOCIONAL 2022

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA	ASISTENCIA JULIO 2022		
			DIA 21	DIA 28	DIA 29
Betzy Cordero Beltre	Superv. (A) De Producción y Talleres	Betzy Cordero			X
Bolivar Confesor Santana Beltre	Supervisor de Produccion y Talleres	Bolivar Confesor			X
Edgar Ramon Reyes Feliz	Superv. (A) De Producción y Talleres	Edgar R. Reyes			X
José Isidro De La Cruz	Superv. (A) De Producción y Talleres	José Isidro			X
José Miguel Serret Duran	Superv. (A) De Producción y Talleres	José Miguel			X
Luz Josulina Jimenez Ramirez	Superv. (A) De Producción y Talleres	Luz Jimenez			X
Osvaldo Basora Grullon	Superv. (A) De Producción y Talleres	Osvaldo Basora			X
Rafael Diomedes Olaverria Peguero	Superv. (A) De Producción y Talleres	Rafael O.			X
Fernando Montero Montero	Enc. De Talleres Regionales	Fernando M.			X
Francisca Ovalles De Jesus	Enc. De Talleres Regionales	Francisca O.		X	X
Heyda Dolores Perez	Encargada De Taller	Heyda Dolores			X
Jesse Ornel Mariano Artilles	Enc. De Talleres Regionales	Jesse Ornel			X
José Javier García Gil	Enc. De Talleres Regionales	Jose J. Garcia			X
Juan Manuel Rivera Devers	Enc. Seccion de Servicios Generales	Juan Manuel			X
Juan Perez Valdez	Enc. DE Talleres Regionales	Juan Perez			X
Nieves Alejandra Polanco Ventura	Enc. De Talleres Regionales	Nieves A.			X
Rodolfo Ramon Ross Almonte	Enc. De Talleres Regionales	Rodolfo R.			X
Yocida Perez Batista	Supervisor de Mayordomia	Yocida P.		X	
Yesica Carderon	Superv. (A) De Producción y Talleres	Yesica Carderon			X
Amanda Carolina Benitez Sanchez	Enc. Division Comunicaciones	Amanda B.			X
Ana Luisa Bonilla Cabrera	Enc. Sección De Archivo y Correspondencia	Ana Bonilla			X
Arelis Regla Tejada	Enc. Sección de Presupuesto	Arelis Regla	X	X	
Bielka Larissa Castillo Castro	Oficial de Acceso a la Informacion	Bielka Castillo			X
Clara Elena Rodriguez Balbuena	Enc. Depto. Recursos Humanos	Clara Balbuena			X
Fausto Díaz Paniagua	Enc. Dpto. de Coord. Y Capacitación	Fausto Diaz			X
Fausto Fernando Dominici Montero	Enc. Division de Tecnologia	Fausto Montero	X		
Julissa Michelle Morillo Pérez	Enc. Seccion Nominas	Julissa Morillo		X	

[Signature]
Facilitador (a)

[Signature]
Enc. Dpto. Recursos Humanos



b) Taller de Misión, Visión y Valores

LISTADO DE ASISTENCIA		Código: PD-FO-03 Versión: 00		
Tema: Misión, visión y valores.		Fecha: 14 de junio 2022		
Propósito: Socialización.		Lugar: Industria Nacional de la Aguja (INAGUJA).		
		Impartido por: Dep. Planificación y Desarrollo.		
No.	Nombre y Apellido	Posición que ocupa	Departamento	Firma
1	Amanda Beute	Enc. Comunicación	Comunicación	[Firma]
2	Glòria Cabral	Enc. Campes	Campes Carb	[Firma]
3	Esperanza Gabriela	Enc. De Seguridad	Seguridad	[Firma]
4	YONI CARPIO	JURIDICA		[Firma]
5	Guillermo González	Enc. Adm. Fin.	DAF	[Firma]
6	Francisco Domínguez	Enc. TIC	TIC	[Firma]
7	Alan Rodríguez	Enc. de RRHH	RRHH	[Firma]
8	Franco Díaz P	Enc. Cop.	cop. y Fomento	[Firma]
9	ROMANA LINAP	Enc. Activos F.	Financiero	[Firma]
10	Melina Sili	Enc. Dir. Adm.	DAF	[Firma]
11	Madelina Marión	Enc. Contab.	Financiero	[Firma]
12	Ángel Rey García	Enc. Presupuesto	Financiero	[Firma]
13	Jesús Amador	Enc. de Finanzas		[Firma]
14				
15				
16				

Subcriterio 2.2.6 Ejecutar políticas de un plan de acción social que repercute a la sociedad dominicana.

Se desarrolló un plan de reciclaje de manera interna y externa, llevando los siguientes elementos del proyecto interno. El objetivo del programa es Diseñar un programa interno y externo en la institución, con respecto al cuidado del medioambiente, a través de mecanismos de concientización, reciclaje y rehusó, para mitigar los impactos climatológicos y realizar una acción por proteger el planeta desde la institución y los centros de capacitación hacia las comunidades, a la vez que se cumple con la responsabilidad social.

Plan de reciclaje interno y externo

Para colaboradores de INAGUJA

Objetivo general:

Diseñar un programa interno y externo en la institución, con respecto al cuidado del medioambiente, a través de mecanismos de concientización, reciclaje y rehusó, para mitigar los impactos climatológicos y realizar una acción por proteger el planeta desde la institución y los centros de capacitación hacia las comunidades, a la vez que se cumple con la responsabilidad social.

Objetivos específicos:

1. Concientizar a los colaboradores de la INAGUJA acerca del cuidado del medioambiente y los repercusiones del cambio climático.
2. Crear programas de recolección, reuso y reciclaje que sean dispuestos en todos los departamentos y áreas.
3. Comprometer a los colaboradores a trabajar en coordinación para conservar el medioambiente y la promoción del desarrollo institucional.
4. Comprometer a las asociaciones y egresadas de programas de capacitación de la INAGUJA, a conocer y cumplir en sus comunidades con las disciplinas medioambientales dispuestas en este plan, a fin de promover impacto en estas.
5. Implementar un programa alineado a los requerimientos del Modelo CAF, como parte del Plan de Mejora de la institución.

Responsables:

- Dirección Ejecutiva.
- Departamento de Planificación y Desarrollo.
- Departamento de Recursos Humanos.
- Departamento de Comunicación.

Ejes estratégicos:

1. **Concientización de reciclaje**
A través de charlas y talleres acerca de la protección ambiental y el reciclaje, dirigido a colaboradores y egresadas.
2. **Reciclaje**
Poner en práctica lo aprendido en charlas: limpieza de áreas, reutilización, sostenibilidad, clasificación de residuos.
3. **Moda sostenible**
Recolección de prendas de vestir de colaboradores y construcción de prendas con residuos textiles y plásticos de la planta de producción y proceso de construcción de bisutería, para que estas sean reparadas y puedan llegar a sectores vulnerables.
4. **Reforestación**
Creación de un plan institucional de reforestación, en conjunto con otras entidades, para mejorar la condición sostenible en paisajes naturales en la nación.



A continuación, se presenta las reuniones de ejecución del proyecto con el comité interno de reciclaje para desarrollar las iniciativas del mismo y sus acciones.



No.	Nombre y Apellido	Posición que ocupa	Departamento	Pluma
1	Jenny Peguero	Asesora Jurídica	Jurídico	Jenny Peguero
2	Yakira Infante	Asesora RR.HH.	RR.HH.	Yakira Infante
3	Yesica Cardero	Asesora Capacitación	Capacitación	Yesica Cardero
4	Helen Santos	Asesora Comunicación	Comunicación	Helen Santos
5	Yorkairis González	Asesora RR.HH.	RR.HH.	Yorkairis González
6	Yakira Infante	Asesora RR.HH.	RR.HH.	Yakira Infante
7	Jenny Peguero	Asesora Jurídica	Jurídico	Jenny Peguero
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				

Observaciones:





Subcriterio 3.1.1 Crear estrategias dirigidas a grupos de interés.

Dentro de nuestro plan estratégico y lineamientos enfocados para el desarrollo de la institución se encuentra alienado a las políticas públicas que converge con el desarrollo productivo de la sociedad. El eje en el cual nos encontramos vinculados es el fomento para la creación y desarrollo de la producción y textil en las Mipymes. En la actualidad el impacto con la política de gobierno que nos encontramos desarrollando es fortalecer la calidad de la oferta de trabajo a través de la creación de las Mipymes, al igual que la promoción de estas.

Anexamos como evidencias las ultimas estadística del fomento y creación de la misma a través de asistencia técnica y acompañamiento a la misma.

Informaciones de fuente del Departamento Capacitación y Fomento a las Mipymes; extraída de los informes trimestrales de resultado departamental.

En el último semestre se han formalización de 14 asociaciones egresadas de la INAGUJA que ya pasaron por un proceso de formación exhaustiva para poder medirlas como ente productivo, de estas, actualmente 9 han sido formalizadas con su Registro Nacional de Contribuyente (RNC).

Fomento y Desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas

En relación a la constitución de Mipymes se continuó con el proceso de asesoría para la constitución de la misma, logrando que nueve de ellas completaran el proceso (9), estas son:

- Confecciones Santana Beltre
- “J” Alejandro Promo, SRL.
- Confecciones Santana Beltre, RNC.: 1-32-59465-7
- “J” Alejandro Promo, SRL. RNC.: 1-32-59794-1
- Centro operativo textil El Cuey, El Seíbo, RNC.: 1-32-56422-7
- Sixto José Santiago Nolasco García, RNC.: 001-1896678-7
- Eunice Peralta, RNC.: 001-0711188-2
- Pedro Tiburcio Castillo, RNC.: 023-0092674-4
- María Isabel Quezada, RNC.: 001-1144231-5

Acerca de la gestión de financiamiento para sustentar estos proyectos, desde la INAGUJA se tienen establecido acuerdos de cooperación mutua con Promipyme, por lo que gestionamos ante este organismo la facilidad de financiamiento a Micros emprendedores que han recibido las capacitaciones en nuestros centros y otros que ya lo tienen pero que necesitan recursos para que le apoye.

En tal sentido, dieciséis (16) Micro emprendedores iniciaron el proceso de solicitud de préstamos para emprender sus propios negocios.


Con aras de seguir fortaleciendo el desempeño de las capacitaciones se ha diseñado una matriz de tabulación, mediante la cual los datos recopilados se utilizarán en los diferentes procesos a realizar para su tratamiento estadístico.

Dentro de los planes de la Industria Nacional de la Aguja, se encuentran: el impacto directo al sistema productivo, para denotar como institución, los avances en materias de empleos dignos en el sector textil para mujeres y hombres capacitados. Así mismo, la formalización de las



Mipymes y la coalición de estas a fin de futuras contrataciones y amplitud en los servicios brindados.

Estos resultados serán medidos trimestralmente, a fin de tener siempre a primera mano las opiniones de los ciudadanos, de esta forma, observar y resolver las áreas de mejora y fomentar los puntos fuertes de la institución. Los análisis de estos datos, servirán para la toma de decisiones que fomenten el crecimiento mutuo.

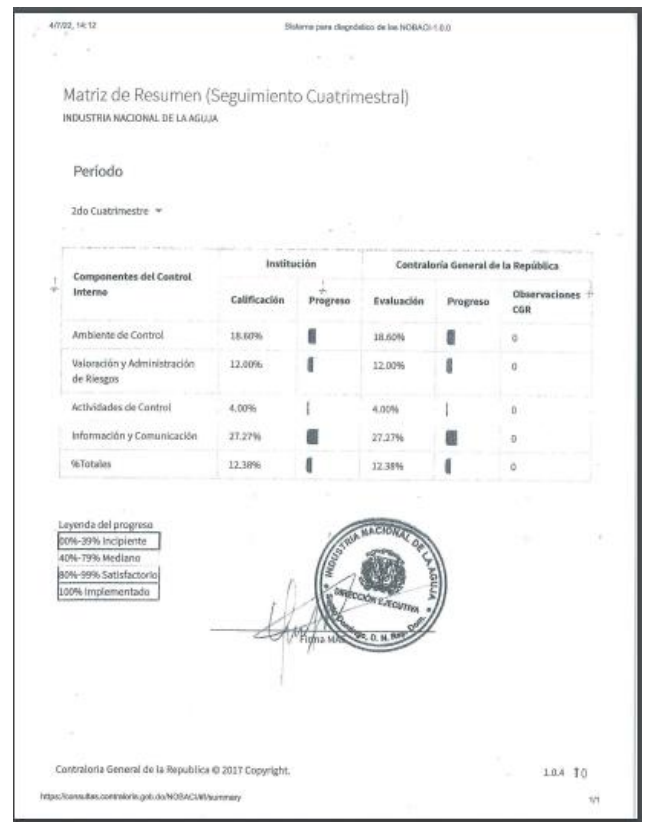
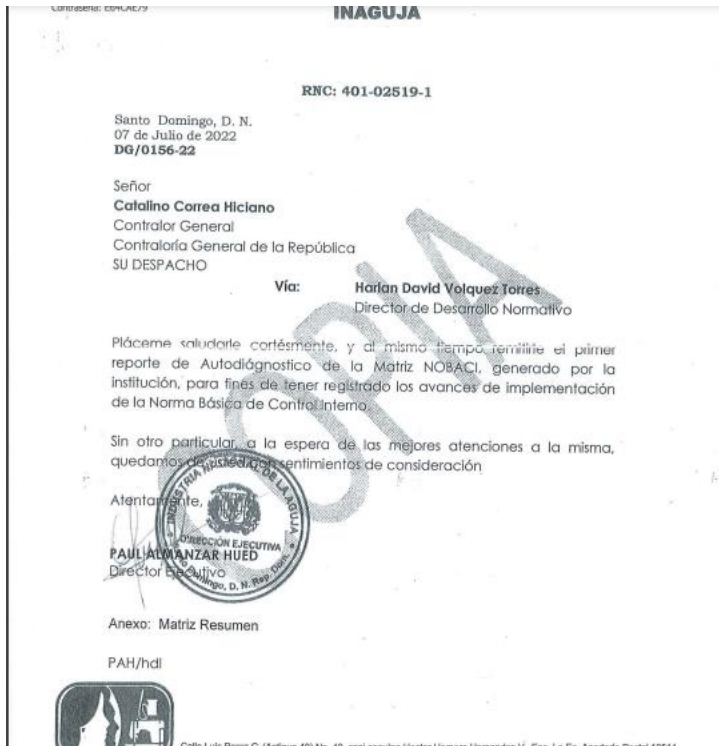
MEMORIA PYMES CENTRO OPERATIVO TEXTIL (COTEX) 2022			
 INDUSTRIA NACIONAL DE LA AGUA (INAGUA)			
DATOS			
Pymes	Cantidad	Completadas	En Proceso
Total Asociaciones	34	24	20
Total Emprendedoras	65	5	58
Asociaciones Pymes		RNC	
CENTRO OPERATIVO TEXTIL DE LA MIPYME BAHIOA CABEZA DE TORO- BCTB		1-32-46091-1	
CENTRO OPERATIVO TEXTIL ESTEBANIA		1-32-46511-3	
CENTRO OPERATIVO TEXTIL JUNCALITO COTEXJUN		1-32-48035-1	
CENTRO OPERATIVO TEXTIL DE LA MIPYME EL PINAL DE OCUA		1-32-46765-5	
CONFECCIONES ADMEP SRL		1-31-53433-3	
CENTRO OPERATIVO TEXTIL DE LA MIPYME JAMEY MALUCO SAN CRISTOBAL		1-32-48482-7	
CENTRO OPERATIVO TEXTIL MANCHADO HATO MAYOR SRL		1-32-48881-5	
CENTRO OPERATIVO TEXTIL MUJERES PROGRESISTAS LANERAS		1-32-48846-6	
CENTRO OPERATIVO TEXTIL ROCA DE YUMA SRL		1-32-48895-4	
CENTRO OPERATIVO TEXTIL DE LA MIPYME LA PALMILLA HATO MAYOR SRL		1-32-48889-1	
MUJERES EMPRENDEADORAS DE LA TEXTIL MIPYME CATAREY SABANA DE LA MAR SRL		1-32-48973-1	
CENTRO OPERATIVO TEXTIL DE LA MIPYME EL CERCADO SAN JUAN SRL		1-32-49880-1	
CENTRO OPERATIVO TEXTIL DE LA MIPYME GUAYAJAYUCO PEDRO SANTANA E P SRL		1-32-55690-9	
CENTRO OPERATIVO TEXTIL EL CUEY EL SEIBO		1-32-56422-7	
Emprendedora Pymes		RNC	
CENTRO OPERATIVO TEXTIL CHEKA		1-32-30978-2	
ILUSTRADORES DE MODAS RAMV		1-32-30978-2	
FRANMYR CONFECCIONES Y DISEÑO		132-38466-2	
CONFECCIONES SANTANA BEL TRE SRL		132-59463-7	
CONFECCIONES MONTILLA GALAN SRL		132-59794-1	
Héctor Paulino Asesor Jurídico		Betzy Cordero Supervisora de Operaciones y Talleres.	
BCS		BCS	



Subcriterio 4.6.6 Gestión de riesgos institucionales.

Proceso no completado y aplazado debido a que para el segundo trimestre iniciamos con los avances de la asistencia técnica para trabajar NOBACI Y riesgo.

Anexamos evidencia del inicio de la misma y los avances que hemos tenido en la última evaluación que fue para el periodo Abril/junio 2022.





Mapa de Riesgos Operativos

Eje Estratégico : Capacitación para el desarrollo de MIPYMES en la industria textil

Objetivo Estratégico: Desarrollar y fortalecer los conocimientos, competencias técnicas y complementarias que permitan a los Dominicanos(as) la inserción laboral e impulso en el ecosistema de

Producto : Capacitaciones

Responsable: INDUSTRIA NACIONAL DE LA AGUJA

Probabilidad	Valor	Evaluación del Riesgo			
Alta	3	15	30	60	
Media	2	10	20	40	
Baja	1	5	10	20	
Ninguna	0	0	0	0	
		Impacto	Leve	Moderado	Severo
		Valor	5	10	20

RIESGO	DESCRIPCIÓN O CARACTERÍSTICA DEL RIESGO	CAUSA	CONSECUENCIA	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA				IMPACTO				EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGO	CONTROLES EXISTENTES	EVALUACIÓN DE CONTROLES EXISTENTES	NIVEL DE RIESGO		
				0	1	2	3	0	5	10	20						
La no ejecución de las capacitaciones programadas.	Se hace necesario la realización de las capacitaciones ya que es el proceso misional y el servicio que da la razón de ser de la Institución.	Falta de convocatoria y organización para invitación a los participantes a tomar las capacitaciones.	Que no se le de la cumplimiento a la misión de la institución.			2					20		40	Manual de Procedimientos Plan de Capacitación y programación anual.		#N/A	
La no ejecución de los pagos a los proveedores.	El proceso de la planificación y la disponibilidad del presupuesto se retrasa por causa de la disponibilidad	Retraso en el proceso de pagos a los proveedores que ejecutan la capacitación.	Que no se le de la cumplimiento a la misión de la institución.			2					20		40	Programación estratégica, Acuerdos con proveedores para generación de pagos.		#N/A	#N/A

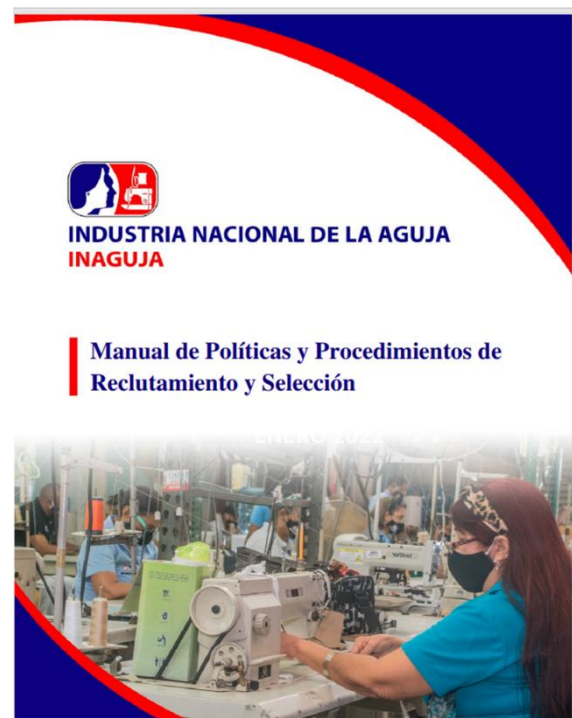
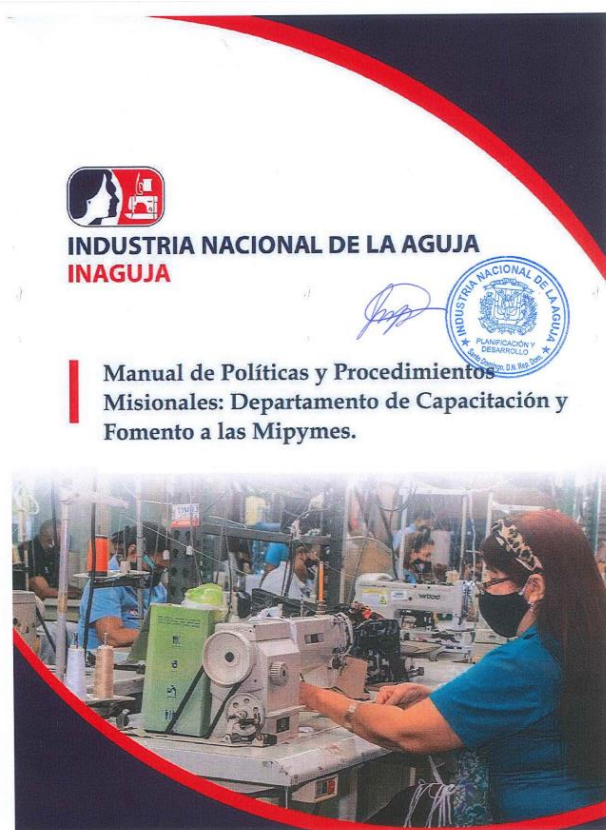


Subcriterio 5.1.1 Creación e identificación de manuales de políticas y procedimientos de la institución.

Estamos en proceso de desarrollo y de documentación de las áreas, para marzo del 2022, fueron aprobado los procesos misionales por el MAP, (Ver anexo) al igual que cuando iniciamos los procesos de NOBACI, hemos hecho avances a nivel de la documentación de procesos.

Áreas documentadas y sociabilización:

- Departamento de Capacitación y Fomento a las Mypimes (área Misional)
- Oficina de Libre acceso a la información
- Departamento de Recursos Humanos (Manual de inducción, Reclutamiento y selección de personal)





INDUSTRIA NACIONAL DE LA AGUJA
INAGUJA

Manual de Políticas y Procedimientos de la Oficina de Libre Acceso a la Información

LISTADO DE ASISTENCIA		Código: PO-PO-01 Versión: 02 Vigencia: 1-02-2022		
Tema: Taller de Socialización: Manuales Misionales Industria Nacional de la Aguja. (Capacitación).		Fecha: 3/3/2022		
Propósito: Socialización.		Lugar: Salon de Conferencias INAGUJA.		
		Impartido por: Dep. Planificación y Desarrollo.		
No.	Nombre y Apellido	Posición que ocupa	Departamento	Firma
1	Edgar Lopez Garcia	Asesor	capacitación	[Firma]
2	Wilfredo Alvarez	Analista	Proyectos	[Firma]
3	Marlene Mubonado	Auxiliar taller	capacitación	[Firma]
4	Jose W. M. Rivera	Dir. Taller	capacitación	[Firma]
5	Estela Contreras B.	Sup. Operaciones	capacitación	[Firma]
6	Hector Paulino	Asesor	ISGA	[Firma]
7	Franco J. Los Angeles	Enc. Depto.	Cap. y P. Mgmt.	[Firma]
8	Fernando Román	Enc. Taller	capacitación	[Firma]
9	APARISIA ROMERO	Docente	capacitación	[Firma]
10	Rene Mota	Analista	capacitación	[Firma]
11	Erny Lopez	Dir. P. Mgmt.	capacitación	[Firma]
12	Janetka Mena	Analista	Planificación y Desarrollo	[Firma]
13	Janette G. Pizaro	Analista	Planificación y Desarrollo	[Firma]
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				

Observaciones: _____

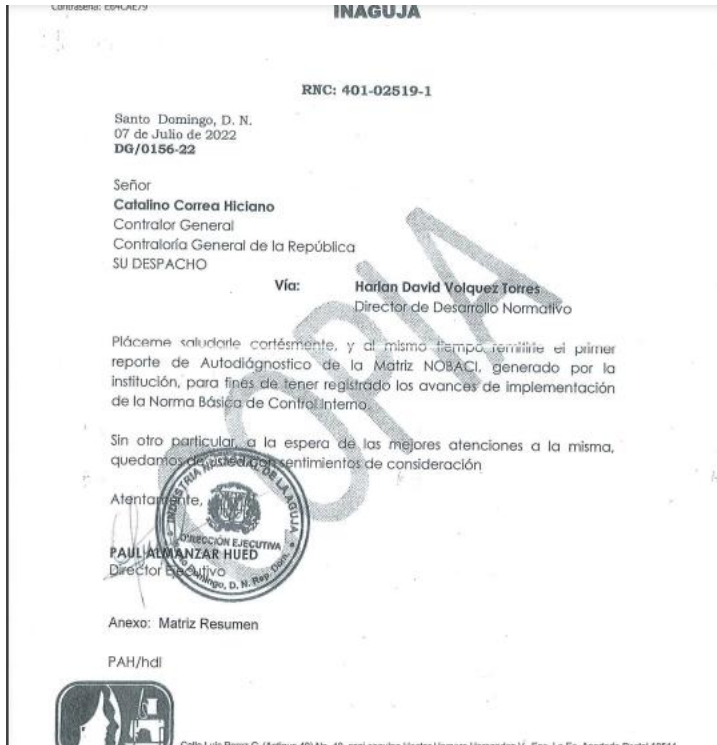
LISTADO DE ASISTENCIA		Código: PO-PO-02 Versión: 01 Fecha: 28/03/2022		
Tema: Socialización Manual de Políticas y Procedimientos OAL Industria Nacional de la Aguja.		Fecha:		
Propósito: Socialización.		Lugar: Departamento de Planificación y Desarrollo.		
		Impartido por: Dep. Planificación y Desarrollo.		
No.	Nombre y Apellido	Posición que ocupa	Departamento	Firma
1	Janetka Mena	Enc. P.D	Planificación y Desarrollo	[Firma]
2	Wilfredo Alvarez	Analista	Planificación y Desarrollo	[Firma]
3	Janette G. Pizaro	Analista P.D	Planificación y Desarrollo	[Firma]
4	Estela Contreras B.	RAI	rec. INF.	[Firma]
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				

Observaciones: _____



Subcriterio 5.1.3 Evaluación de riesgos y factores críticos de éxito.

Anexamos evidencia del inicio de la misma y los avances que hemos tenido en la última evaluación que fue para el periodo Abril/junio 2022.



4/7/22, 14:12 Sistema para diagnóstico de la NOBACI-1.0.0

Matriz de Resumen (Seguimiento Cuatrimestral)
INDUSTRIA NACIONAL DE LA AGUJA

Período
2do Cuatrimestre

Componentes del Control Interno	Institución		Contraloría General de la República		
	Calificación	Progreso	Evaluación	Progreso	Observaciones CGR
Ambiente de Control	18.60%	<div style="width: 18.6%;"></div>	18.60%	<div style="width: 18.6%;"></div>	0
Utilización y Administración de Riesgos	12.00%	<div style="width: 12%;"></div>	12.00%	<div style="width: 12%;"></div>	0
Actividades de Control	4.00%	<div style="width: 4%;"></div>	4.00%	<div style="width: 4%;"></div>	0
Información y Comunicación	27.27%	<div style="width: 27.27%;"></div>	27.27%	<div style="width: 27.27%;"></div>	0
%Totales	12.38%	<div style="width: 12.38%;"></div>	12.38%	<div style="width: 12.38%;"></div>	0

Legenda del progreso
 00%-39% Incipiente
 40%-79% Mediano
 80%-99% Satisfactorio
 100% Implementado

PAUL ALMANZAR HUED
Director Ejecutivo

Contraloría General de la República © 2017 Copyright.
1.0.4 10
<https://compras.compras.gub.uy/NOBACI/summary>



Mapa de Riesgos Operativos

Eje Estratégico : Capacitación para el desarrollo de MIPYMES en la industria textil

Objetivo Estratégico: Desarrollar y fortalecer los conocimientos, competencias técnicas y complementarias que permitan a los Dominicanos(as) a la inserción laboral e impulso en el ecosistema de

Producto : Capacitaciones

Responsable: INDUSTRIA NACIONAL DE LA AGUJA

Probabilidad	Valor	Evaluación del Riesgo			
		30	20	60	
Alta	3	15	20	60	
Media	2	10	10	40	
Baja	1	5	10	20	
Ninguna	0	0	0	0	
		Impacto	Leve	Moderado	Severo
		Valor	5	10	20

RIESGO	DESCRIPCIÓN O CARACTERÍSTICA DEL RIESGO	CAUSA	CONSECUENCIA	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA			IMPACTO			EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGO	CONTROLES EXISTENTES	EVALUACIÓN DE CONTROLES EXISTENTES	NIVEL DE RIESGO		
				0	1	2	3	0	5				10	20	#/NA
La no ejecución de las capacitaciones programadas.	Se hace necesario la realización de las capacitaciones ya que es el proceso misional y el servicio que da la razón de ser de la institución.	Falta de convocatoria y organización para invitación a los participantes a tomar las capacitaciones.	Que no se le de de la cumplimiento a la misión de la institución.	2				20		40	Manual de Procedimientos Plan de Capacitación y programación anual.			#/NA	
La no ejecución de los pagos a los proveedores.	El proceso de la planificación y la disponibilidad del presupuesto se retrasa por causa de la discontinuidad.	Retraso en el proceso de pagos a los proveedores que ejecutan la capacitación.	Que no se le de de la cumplimiento a la misión de la institución.	2				20		40	Programación estratégica. Acuerdos con proveedores para generación de pagos.			#/NA	#/NA



Subcriterio 7.5.8 Política de reconocimiento al personal

Se realizó el proceso de Encuesta de clima donde nos pondera el proceso de reconocimiento al personal y los planes de acción a realizar. Por el momento nos encontramos documentando y realizando mejoras en las políticas internas del área de Gestión Humana.

De igual forma se han realizado una serie de actividades motivacionales para los colaboradores, así como días conmemorativo reconociendo su labor.

Evidencia Política de Reconocimiento de Personal y Bienestar en el trabajo:



	Política de Reconocimiento del Personal y Bienestar en el Trabajo	DPT-RRHH-PL-01
	Fecha de emisión: 22 agosto de 2022	Versión: 00
		Pág. 6 de 11

2.2 Propósito de la Política

Esta Política de Reconocimiento de Personal tiene como propósito principal, establecer el marco de referencia básico, las condiciones y responsabilidades para que los miembros de la Industria Nacional de la Aguja oficien adecuadamente su proceso de reconocimiento.

2.3 Objetivos de la Política

1. Propiciar herramientas para el reconocimiento del personal y las buenas prácticas.
2. Definir los principios, criterios y marco normativo para sustentar el desarrollo del reconocimiento del personal en la INAGUJA.
3. Estandarizar la estrategia, los mecanismos e instrumentos reconocimiento de personal.

2.4 Alcance

La política de Reconocimiento de personal de la INAGUJA establece los elementos fundamentales que deben tener en cuenta sus miembros para fomentar la satisfacción y bienestar en los trabajadores. Compromete a todos los colaboradores de la INAGUJA quienes deben cumplir con sus preceptos y directrices en el ejercicio de sus obligaciones institucionales, orientando las actuaciones y el comportamiento individual y organizacional.

3. Aspectos Generales del Reconocimiento de Personal

- a) El reconocimiento laboral produce una satisfacción personal que hace que el trabajador sea más feliz desarrollando su trabajo y en su vida en general.
- b) Los reconocimientos hacia los empleados se basan en modos no monetarios de acuerdo al desempeño del mismo.
- c) El reconocimiento tiene que ver con el uso de las habilidades y calificaciones del empleado para mejorar el desempeño y la productividad de la organización.
- d) El departamento de Recursos Humanos establecerá las estrategias y herramientas para la gestión de los Reconocimientos de Personal.
- e) Los encargados de áreas deben asegurarse de reconocer a su personal utilizando las siguientes estrategias:

	Política de Reconocimiento del Personal y Bienestar en el Trabajo	DPT-RRHH-PL-01
	Fecha de emisión: 22 agosto de 2022	Versión: 00
		Pág. 8 de 11

- m) El departamento de Recursos Humanos se responsabilizará por instaurar la Política de Reconocimiento de Personal en todo el Sistema u organización y por impulsar estrategias idóneas de difusión y aplicación de la misma en favor de fomentar la motivación en los empleados.

- n) El departamento de Recursos Humanos será el responsable de dar seguimiento permanente y sistemático a su cumplimiento y adecuación. También procurará la identificación y fidelidad de todos los miembros de la organización con respecto de ella.

• Responsabilidad por la Aplicación Individual y por equipo.

- a) Cada coordinador de área será el responsable de destacar el reconocimiento del trabajador orientada a distinguir las actuaciones en el desempeño de sus funciones como son: presentación de propuestas innovadoras, cumplimiento a las normas de integridad y valores institucionales, y/o cualquier otra razón de similar naturaleza, con el objetivo de impulsar espacios para el aprendizaje permanente de los trabajadores, contribuyendo a su crecimiento personal y profesión.

- b) El reconocimiento del personal a nivel institucional se llevará a cabo anualmente, siendo la Gerencia de Recursos Humanos la encargada de definir las pautas, criterios y demás aspectos que deben ser considerados.

• De la forma de evaluación

- a) El reconocimiento se evaluará a través de dos indicadores:
 1. El primero será a través de la evaluación de desempeño; este cuenta con las metas establecidas por cada puesto de la institución y su ámbito de acción.
 2. El segundo será a través de la puntualidad; el registro de asistencia en la institución nos permitirá medir este indicador.
 3. La tercera será a través del cumplimiento al POA y sus indicadores de logros.

• Del bienestar en el trabajo

- a) El bienestar en el trabajo contribuye a la creación de un ambiente de equilibrio sobre el entorno de trabajo. La sensación de bienestar mejora la predisposición del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones.

	Política de Reconocimiento del Personal y Bienestar en el Trabajo	DPT-RRHH-PL-01
	Fecha de emisión: 22 agosto de 2022	Versión: 00
		Pág. 11 de 11

Control de cambios

Versión	Razón de cambio	Fecha	Responsable
00	Creación del Documento	Agosto 2022	Departamento de Planificación y Desarrollo

Nombre	Elaborado por:	Revisado Por:	Aprobado Por:
		Dorey Helena	Clarita Rodríguez
Firma			
Puesto	Analista de Proyectos	Encargada de Planificación y Desarrollo Encargada de Recursos Humanos	Director Ejecutivo
Fecha	Agosto 2022	Agosto 2022	Agosto 2022



Subcriterio 8.1.4: Fomentar la cultura de cuidado y conservación de nuestros recursos naturales.

Como parte de nuestra iniciativa hemos desarrollado el proyecto de Reciclaje de Inaguja Se desarrolló un plan de reciclaje de manera interna y externa, llevando los siguientes elementos del proyecto interno. El objetivo del programa es Diseñar un programa interno y externo en la institución, con respecto al cuidado del medioambiente, a través de mecanismos de concientización, reciclaje y rehusó, para mitigar los impactos climatológicos y realizar una acción por proteger el planeta desde la institución y los centros de capacitación hacia las comunidades, a la vez que se cumple con la responsabilidad social.

A continuación, se presenta las reuniones de ejecución del proyecto con el comité interno de reciclaje para desarrollar las iniciativas del mismo y sus acciones.

El cual está siendo puesto en marcha a través de acuerdo interinstitucionales con instituciones centrales. Como medio ambiente, Alcaldía, Ministerio de energía y minas, entre otros.

Plan de reciclaje interno y externo
Para colaboradores de INAGUJA

Objetivo general:
Diseñar un programa interno y externo en la institución, con respecto al cuidado del medioambiente, a través de mecanismos de concientización, reciclaje y rehusó, para mitigar los impactos climatológicos y realizar una acción por proteger el planeta desde la institución y los centros de capacitación hacia las comunidades, a la vez que se cumple con la responsabilidad social.

Objetivos específicos:

1. Concientizar a los colaboradores de la INAGUJA acerca del cuidado del medioambiente y las repercusiones del cambio climático.
2. Crear programas de recolección, rehusó y reciclaje que sean dispuestos en todos los departamentos y áreas.
3. Comprometer a los colaboradores a trabajar en coordinación para conservar el medioambiente y la promoción del desarrollo institucional.
4. Comprometer a las asociaciones y egresadas de programas de capacitación de la INAGUJA, a conocer y cumplir en sus comunidades con las disciplinas medioambientales dispuestas en este plan, a fin de promover impacto en estas.
5. Implementar un programa alineado a los requerimientos del Modelo CAF, como parte del Plan de Mejora de la Institución.

Ejes estratégicos:

1. **Concientización de reciclaje**
A través de charlas y talleres acerca de la protección ambiental y el reciclaje, dirigido a colaboradores y egresadas.
2. **Reciclaje**
Poner en práctica lo aprendido en charlas: Limpieza de zonas, eco-eficiencia, sostenibilidad, clasificación de residuos.
3. **Moda sostenible**
Recolección de prendas de vestir de colaboradores y consecución de prendas con residuos textiles y plásticos de la plantas de producción y procesos de consecución de bioenergía, para que estas sean reparadas y puedan llegar a sectores vulnerables.
4. **Reforestación**
Creación de un plan integral de reforestación, en conjunto con otras entidades, para mejorar la condición sostenible en paisajes naturales en la nación.

Responsables:

- Dirección Ejecutiva.
- Departamento de Planeación y Desarrollo.
- Departamento de Recursos Humanos.
- Departamento de Comunicación.

Industria Nacional de la Guajira



CRITERIO 9: Resultados claves de rendimiento.

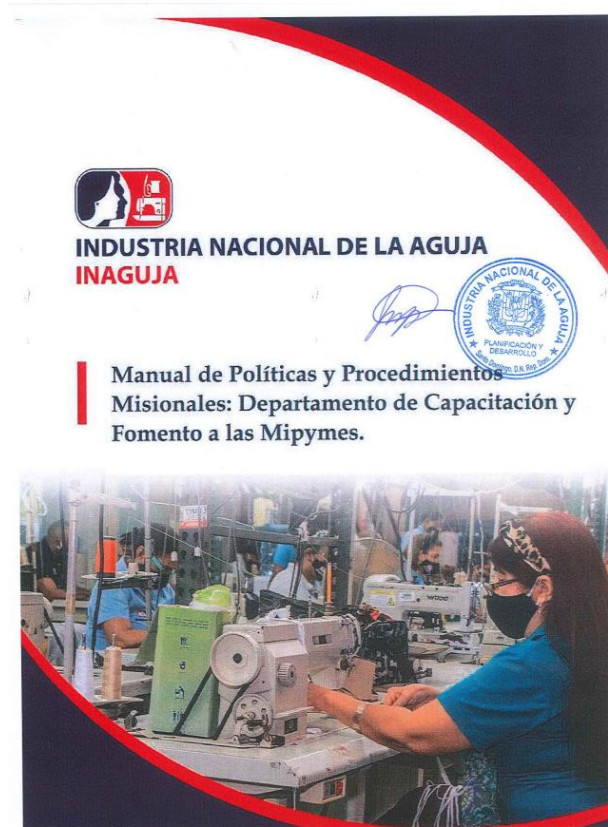
Subcriterio 9.2.1: Transparencia en procesos y mecanismos.

No encontramos en proceso de robustecer los procesos y la gestión institucional mediante mecanismos que aseguren su transparencia.

Estamos en proceso de desarrollo y de documentación de las áreas, para marzo del 2022, fueron aprobado los procesos misionales por el MAP, (Ver anexo) al igual que cuando iniciamos los procesos de NOBACI, hemos hecho avances a nivel de la documentación de procesos.

Áreas documentadas y sociabilización:

- Departamento de Capacitación y Fomento a las Mypimes (área Misional)
- Oficina de Libre acceso a la información
- Departamento de Recursos Humanos (Manual de inducción, Reclutamiento y selección de personal)





**INDUSTRIA NACIONAL DE LA AGUJA
INAGUJA**

Manual de Políticas y Procedimientos de Reclutamiento y Selección

LISTADO DE ASISTENCIA				
Tema: Taller de Socialización: Manuales Misionales Industria Nacional de la Aguja. (Capacitación).				Código: PO-FO-01 Versión: 02 Vigencia: 1-02-2022
Fecha: 3/3/2022				
Propósito: Socialización.				Lugar: Salon de Conferencias INAGUJA.
Impartido por: Dep. Planificación y Desarrollo.				
No.	Nombre y Apellido	Posición que ocupa	Departamento	Firma
1	Eduardo Lopez Garcia	asesor	capacitación	[Firma]
2	Waltero Quiza	Analista	Proyectos	[Firma]
3	Marcelo Maldonado	Auxiliar taller	capacitación	[Firma]
4	Yvonne M. M. M. M.	Ases. Taller	capacitación	[Firma]
5	Esther Contreras B.	Sup. Operaciones	capacitación	[Firma]
6	Hector Paulino	asesor	ISGA	[Firma]
7	Freddy Diaz	Administrador	capacitación	[Firma]
8	Fernando Montano	Sup. Sala de corte	capacitación	[Firma]
9	APRESIA GONZALES	Operadora	capacitación	[Firma]
10	Quenda Ulate	Operadora	capacitación	[Firma]
11	Sergio Lopez	Sup. Taller	capacitación	[Firma]
12	Leandra Medina	Asistente	Planificación y Desarrollo	[Firma]
13	Yvonne M. M. M.	Asistente	Planificación y Desarrollo	[Firma]
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
Observaciones:				

**INDUSTRIA NACIONAL DE LA AGUJA
INAGUJA**

Manual de Políticas y Procedimientos de la Oficina de Libre Acceso a la Información

LISTADO DE ASISTENCIA				
Tema: Socialización Manual de Políticas y Procedimientos OAI.				Código: PO-FO-02 Versión: 00 Fecha: 28/03/2022
Fecha:				
Propósito: Socialización.				Lugar: Departamento de Planificación y Desarrollo.
Impartido por: Dep. Planificación y Desarrollo.				
No.	Nombre y Apellido	Posición que ocupa	Departamento	Firma
1	Leandra Medina	Asistente	Planificación y Desarrollo	[Firma]
2	Waltero Quiza	Analista	Proyectos	[Firma]
3	Yvonne M. M. M.	Asistente	Planificación y Desarrollo	[Firma]
4	Esther Contreras B.	Sup. Operaciones	capacitación	[Firma]
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
Observaciones:				