



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:

Ministerio de Cultura

FECHA:

23 de junio de 2023

MODELO CAF: EL MARCO COMÚN DE EVALUACIÓN.

Presentación.

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

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

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

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

Santo Domingo, marzo 2021.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR ESTA GUÍA.

Evaluación Individual.

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

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

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

Evaluación de consenso:

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

CRITERIOS FACILITADORES.

CRITERIO I: LIDERAZGO.

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

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>1) Formulan y desarrollan un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes, asegurando que estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional. Ejemplos: Constitución, normativas vigentes, Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p> <p>2) Tienen establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la visión de la organización, respetando los principios constitucionales.</p>	<p>En el Ministerio de Cultura (MINC) 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</p> <p>Evidencias: -Comunicación de invitación a Taller de Formulación PEI 2021-2024. - Registro de participantes. - Fotografías de jornadas del taller. - Extracto de la presentación usada en el taller. - Presentación del Marco Estratégico Institucional (MEI) 2021-2024.</p> <p>El Ministerio de Cultura (MINC) tiene establecido un marco de valores institucionales alineados con la misión y visión de la Institución y respetando los principios constitucionales, basados en la transparencia, compromiso, respeto, ética, calidad en el servicio, resiliencia e innovación.</p> <p>Evidencias:</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Aseguran de que la misión, la visión y los valores estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional Ejemplo: Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p>	<p>-Valores divulgados en la página web de la Institución, www.cultura.gob.do y en el mural informativo del comedor de la institución.</p> <p>- Presentación del Marco Estratégico Institucional (MEI) 2021-2024</p> <p>- Fotos de socialización del MEI</p> <p>En el MINC 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.</p> <p>Evidencias:</p> <p>-Extracto de la Presentación usada en el Taller.</p> <p>- Presentación del Marco Estratégico Institucional</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>5) Aseguran el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para nuevos desafíos revisando periódicamente la misión, la</p>	<p>El MINC garantiza la comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos a través de su inclusión en el Manual de Inducción y el Código de Ética Institucional realizados en 2021. Además, desde el año 2021, se colocó en el área del comedor de la sede una señalización en acrílico, con la nueva misión, visión y valores de la institución, para conocimiento de los empleados y visitantes de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <p>-Manual de Inducción.</p> <p>-Socialización del Código de Ética Institucional.</p> <p>-Señalización con la misión, visión y valores MINC</p> <p>- Mural Informativo en el comedor de la institución con la Misión, Visión y Valores institucionales.</p> <p>En el MINC aseguran el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para nuevos desafíos revisando periódicamente la misión, la</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>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 reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.</p>	<p>visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo y cambios de la transformación digital</p> <p>Evidencias: -MEI 2021-2024.</p> <p>El Ministerio de Cultura cuenta con la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) que regula los comportamientos no éticos basado en la Ley No. 41-08 de Función Pública y la Ley No. 120—01 que instituye el Código de Ética del Servidor Público.</p> <p>Además, a través del Código de Ética Institucional, el MINC facilita las directrices a todo el personal sobre cómo enfrentarse a casos potenciales de conflictos de intereses.</p> <p>En adición, el Ministerio de Cultura gestiona la prevención de la corrupción, monitoreando el cumplimiento de la Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones y la Ley No. 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública.</p> <p>El MINC instruye al personal en cómo identificar los conflictos no éticos y enfrentarlos a través de</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización (líderes/directivos/empleados).</p>	<p>las charlas ofrecidas sobre el Régimen Ético y Disciplinario.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acta de conformación de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN). - Código de Ética Institucional. - Publicaciones de los procesos de compras en el portal de transparencia y portal transaccional. - Lista de participantes charla Régimen Ético y Disciplinario. - Política de Control Interno <p>El Ministerio de Cultura fortalece la confianza mutua, la lealtad y respeto entre todos los miembros de la institución, a través de la promoción de iniciativas basadas en la oportunidad de crecimiento personal y profesional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> Programa de Inducción. Plan de Comunicación Interna. Plan de Capacitación 2023. Código de Ética Institucional. Política de Información y Comunicación Institucional. 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>I) Definen e instruyen oportunamente las actualizaciones de las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.</p>	<p>El Ministerio de Cultura tiene definida una estructura organizativa aprobada por el Ministerio de Administración Pública (MAP), desde el año 2018. También cuenta con su Manual de Organización y Funciones, Manual de Cargos Comunes Clasificados y Típicos y su actualizado Mapa de procesos.</p> <p>Actualmente, el MINC, a través de la Dirección de Planificación y Desarrollo y el acompañamiento del MAP se encuentra oportunamente en el proceso final de revisión y actualización de la Estructura Organizativa, en donde se han identificado y priorizado los cambios estructurales de acuerdo tanto a las demandas institucionales, como al fortalecimiento del desempeño, eficiencia, agilidad y gestión de la Institución.</p> <p>Se actualizaron los procesos misionales de la institución, cuyo propósito conllevó a la creación del Manual de Políticas y Procedimientos de servicios misionales del MINC.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Estructura Organizativa MINC. -Propuestas de Estructuras Organizativas remitidas por las dependencias. -Minutas de reuniones con analistas del MAP. -Manual de Organización y Funciones. -Manual de Cargos Comunes Clasificados y Típicos. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Emplean objetivos y resultados cuantificables para todos los niveles y áreas, con indicadores para medir y evaluar el desempeño y el impacto de la organización.</p> <p>3) Introducen mejoras en el sistema de gestión y el rendimiento de la organización de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés y las necesidades diferenciadas de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, perspectiva de género, diversidad, promoviendo la participación social y de otros sectores, en los planes y las decisiones, etc.).</p>	<p>-Manual de Procedimientos de Servicios Misionales. Política de Gestión Documental. Procedimiento Áreas Transversales (Jurídica, Recursos Humanos, Planificación, Relaciones Internacionales, Tecnología) Manual de OAI.</p> <p>El MINC emplea un esquema de seguimiento de los resultados e indicadores cuantificables de los objetivos institucionales para todos los niveles de la institución mediante informes trimestrales del Plan Operativo Anual (POA).</p> <p>Además, en el MINC se implementa el esquema de evaluación de desempeño, donde se monitorea el seguimiento de los objetivos por responsables.</p> <p>Evidencias: -POA institucional. -Informes POA. -Evaluaciones de desempeño del personal.</p> <p>En el Ministerio de Cultura se introducen mejoras en el sistema de gestión y el rendimiento de la organización de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés y las necesidades diferenciadas de los ciudadanos/clientes, con la creación de una Unidad de Equidad de Género bajo la dependencia de la Dirección de Planificación y Desarrollo, dando cumplimiento con la Resolución conjunta entre el MAP y el Ministerio de la Mujer.</p> <p>Evidencias:</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Gestionan un sistema de información, sistema de Gestión de control interno, y de gestión de riesgos, para el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.</p> <p>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>-Resolución conjunta entre el MAP y el Ministerio de la Mujer que dispone la creación de las unidades de igualdad de género (UIG) en el sector público.</p> <p>-Unidad de Equidad de Género.</p> <p>-Extracto de Matriz PEI 2021-2024.</p> <p>El MINC gestiona un sistema de información a través de la implementación de la Política de Información y Comunicación Institucional. Además, en cumplimiento a las Normas Básicas de Control Interno y la implementación del Sistema de Control Interno en la Institución, se elaboró, aprobó y socializó con las áreas transversales de la institución la Metodología y Política de Valorización y Administración de Riesgos.</p> <p>Evidencias:</p> <p>-Política de Información y Comunicación.</p> <p>-Informe de resultados Metas Presidenciales.</p> <p>-Sistema de Control Interno NOBACI.</p> <p>-Metodología y Política de Valorización y Administración de Riesgos aprobada.</p> <p>En el Ministerio de Cultura se realiza anualmente el Autodiagnóstico Institucional y se aplica el Plan de Mejora Institucional basado en el modelo CAF. Además, se realizó un diagnóstico situacional para realizar la planeación estratégica de este año. Con miras de superar las expectativas satisfaciendo las necesidades presentes y futuras de los grupos de interés, el MINC ha enfocado sus acciones a través de su plan estratégico y plan operativo.</p>	<p>No se evidencia certificación EFQM y la Norma ISO 9001.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	Evidencias: -Autodiagnósticos CAF 2020, 2021, 2022 y 2023. -Plan de Mejora Institucional 2023.	

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>	<p>El MINC Institución asegura una buena comunicación a todos los niveles, manteniendo definida y normada las áreas responsables de la comunicación interna y externa a través de la Política de Información y Comunicación Institucional:</p> <p>La Dirección de Comunicaciones, la Dirección de Recursos Humanos y el Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación tienen la responsabilidad de gestionar todo lo concerniente al manejo de la información y comunicación. Estas unidades y la Máxima Autoridad Ejecutiva participan activamente en los estudios de proyectos de inversión para los sistemas de información y priorizan los recursos en información y comunicación, así como en la implementación de estos.</p> <p>La Dirección de Recursos Humanos, conjuntamente con la Dirección de Comunicaciones, es responsable de elaborar y preparar los planes de comunicación donde se establezcan los estándares, responsabilidades y métodos para asegurar la calidad de las comunicaciones internas y externas. Además, tiene</p>	

la responsabilidad de comunicar a nivel interno todo lo concerniente a la gestión del personal.

La Dirección de Comunicaciones tiene la responsabilidad de comunicar a nivel interno y externo todo lo concerniente a la imagen institucional y las actividades que realiza. Elaborar artículos y notas de prensa, convocatorias de prensa, suministrar información a los medios de comunicación, manejo de la página web y redes sociales institucionales y la realización y difusión de los boletines de comunicación interna.

Adicional, en el MINC se asignan flotas celulares con y sin servicio de internet a los empleados cuyos trabajos así lo requieran, se envían circulares informativas internas en versiones digitales e impresas y se mantienen actualizados los murales informativos ubicados en el pasillo del lobby y área del comedor al alcance de todos.

Evidencias:

-Política de Información y Comunicación Institucional.

-Plan de Comunicación Interna

-Circulares informativas.

-Murales informativos.

-Página web institucional www.cultura.gob.do.

-Correos electrónicos institucionales.

En el Ministerio de Cultura se aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo, habilitando un salón de conferencias equipado con equipos audiovisuales, disponible para los empleados que lo requieran. El

7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.

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.

Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) tiene a disposición proyectores y computadoras portátiles (laptops) para facilitar el trabajo en equipo y fomentar el logro de los objetivos de la Institución.

Adicional, el MINC cuenta con servicio de internet, sistemas de correos electrónicos, sistemas de telefonía IP, asignación de flotas de celulares y sistemas de redes para la comunicación eficiente en el ambiente laboral.

Evidencias:

- Fotos de proyectores, laptops, mobiliarios.
- Correo electrónico institucional.
- Salones multiusos equipados con dispositivos electrónicos y conexión a internet, disponible para todo el personal que lo requiera.

El MINC asegura una efectiva comunicación interna y externa en toda la institución a través de la página web institucional, con información actualizada de la institución y las actividades que realiza. Cuenta con un apartado de contactos que incluye el número de teléfono, un formulario digital y dos direcciones de correo electrónicos como vías de comunicación digital con los ciudadanos.

Adicional, el MINC mantiene una presencia activa en las redes sociales Instagram, Facebook, Twitter y el canal de YouTube, donde los grupos de interés pueden comunicarse con facilidad a través de la mensajería privada o publicación de comentarios.

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

También, se mantiene comunicación constante con todo el personal y grupos de interés a través del uso del correo electrónico institucional, con la que cuenta cada empleado y el uso de telefonía.

Evidencias:

-Página web institucional www.cultura.gob.do.

-Correo electrónico institucional.

-Sistema de telefonía.

-Redes sociales institucionales.

El Ministerio de Cultura muestra su compromiso con la innovación y la mejora continua, mediante las socializaciones y revisiones de todos los procesos operativos, servicios misionales, manuales, políticas institucionales y estructura organizativa de la institución con fines actualizarlas acorde a las demandas presentes y futuras. Adicional, fomenta la retroalimentación a los empleados a través de diferentes vías y formas: socializaciones y talleres con áreas transversales, reuniones departamentales, correos electrónicos informativos, circulares físicas y digitales para todo el personal y publicaciones de las actividades institucionales por la página web institucional www.cultura.gob.do, las redes sociales y los boletines mensuales.

Actualmente el MINC está en el proceso de reestructuración de las políticas culturales estatales, las cuales contemplan el fortalecimiento de las industrias culturales, la recuperación y la proyección del patrimonio tangible e intangible de la nación, la descentralización de la intervención cultural, así como la participación activa de la población en actividades culturales.

<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.</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Revisiones y actualizaciones de los procesos, manuales y políticas institucionales. -Creación de las políticas y manuales institucionales. -Socializaciones y talleres. -Reuniones departamentales. -Correo electrónicos informativos y circulares. -Página web institucional. -Publicaciones en las redes sociales Instagram, Facebook, Twitter y YouTube. <p>En el MINC se comunican las iniciativas estratégicas de cambio y los efectos esperados a los colaboradores y grupos de interés a través de los medios de comunicación institucionales (página web y redes sociales), notas de prensa dirigida a los medios de comunicación escrita y con eventos de lanzamientos en la sede y dependencias. Además de la presentación del Plan Estratégico Plurianual.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Presentación del Plan Estratégico Plurianual. -Publicaciones de prensa. -Fotografía de ruedas de prensa en la sede. -Publicaciones en la página web institucional y redes sociales. -Circulares informativas. 	
--	---	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p>		

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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 oportunidades y abordando las necesidades individuales y las circunstancias personales de los empleados.</p>	<p>El MINC cuenta con líderes de alta valoración ética, que incluyen a su Máxima Autoridad Ejecutiva, viceministros, directores y supervisores, quienes promueven con su accionar cotidiano iniciativas para el fortalecimiento de los objetivos y los valores establecidos por la institución.</p> <p>Además, estimulan la creación de equipos de mejora y participan activamente en las actividades de integración realizadas por la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Declaración jurada de los funcionarios. -Comité de Ética Institucional. -Código de Ética Institucional. -Valores institucionales. -Participación en actividades de la institución. <p>En el Ministerio de Cultura existe una cultura de liderazgo y respeto entre la alta dirección y los colaboradores fomentada en la confianza mutua, por las iniciativas de promoción del crecimiento profesional y desarrollo formativo del personal, a través del plan de capacitación institucional disponible para todo el personal, enfocado en las necesidades principales de los colaboradores de la institución.</p> <p>Además, el MINC ofrece la facilidad de préstamo empleado feliz, una iniciativa que trabajan conjuntamente con el Banco del Reservas disponible para los empleados que requieran de prestamos personales a tasa preferencial.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.</p>	<p>De igual forma, los colaboradores que han tenido alguna pérdida familiar reciben el acompañamiento de la institución donde muestran su solidaridad a través de notas luctuosas y la disponibilidad de autobuses de la institución para acompañar a los mismos durante el velatorio en la funeraria.</p> <p>Por otro lado, se obsequian taquillas a actividades culturales y artísticas que se realizan desde las diversas dependencias de la institución a los colaboradores que desean participar en las mismas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Capacitaciones, listas de asistencias y certificaciones. -Actividades de integración por festividades y eventos especiales. -Fotos de actividades de integración por festividades. -Préstamo Empleado Feliz. -Notas Luctuosas vía correo electrónico institucional. <p>El MINC cuenta con una Política de Información y Comunicación Institucional, en la que se establece los canales de comunicación interna.</p> <p>Además, se creó el mural SISMAP, con varias impresiones colocadas en el comedor de la sede, el mural informativo y las direcciones de Planificación y Desarrollo y de Recursos Humanos, para informar a todo el personal sobre el desarrollo y</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Empoderan y apoyan al personal en el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos, proporcionándoles retroalimentación oportuna, para mejorar el desempeño, tanto grupal como individual.</p>	<p>las actualizaciones mensuales de la institución en el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Política de Información y Comunicación Institucional. -Circulares y correos. -Mural informativo. -Mural SISMAP. <p>En el Ministerio de Cultura apoyan y ofrecen a sus empleados herramientas tecnológicas necesarias para la realización eficiente de sus labores. Además, los líderes realizan contacto continuo y directo, proporcionando oportuna retroalimentación a sus respectivos colaboradores a través de las evaluaciones de desempeño y capacitaciones al personal.</p> <p>También, el MINC continúa realizando remodelaciones en su infraestructura a los fines de mejorar las áreas físicas de la sede y con ello contribuir al buen desarrollo del trabajo institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Reuniones semanales de las áreas. -Herramientas de trabajo. -Manual de Cargos Comunes Clasificados y Típicos -Plan de capacitaciones, listas de asistencias, certificados de capacitaciones e invitaciones a capacitaciones vía correo electrónico. -Fotos de infraestructura adecuada. 	

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>En el Ministerio de Cultura se motiva, fomenta, y potencializa a los empleados mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias a aquellos que muestran capacidad, eficiencia e integridad para realizar el trabajo delegado.</p> <p>Además, la Memoria Institucional de Rendición de Cuentas es realizada desde la Dirección de Planificación y Desarrollo, con el apoyo de todas las áreas transversales y misionales de la institución, logrando con ello la integración y compromiso de todos los colaboradores de la institución.</p> <p>Evidencias: -Informes de actividades. -Comunicaciones de delegación o representación. -Memoria Institucional de rendición de cuentas.</p> <p>El MINC promueve una cultura de aprendizaje y desarrollo formativo a los fines de estimular el desarrollo de las competencias de los empleados, acorde a las demandas de la actualidad.</p> <p>Evidencias: -Plan de Capacitación Institucional. -Charlas y talleres. -Certificaciones de participación. -Listas de asistencias.</p> <p>En el Ministerio de Cultura se reconoce y premia a los empleados de manera individual por medio del bono por desempeño. Además, la Máxima Autoridad Ejecutiva reconoce el esfuerzo de los</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>empleados y equipos de trabajo a través de encuentros de celebración por los logros alcanzados, cartas de felicitación, tarjetas digitales de reconocimiento, correos electrónicos de agradecimiento por logros obtenidos, reconocimiento público por los canales de comunicación y redes sociales de la institución.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Bono por desempeño individual. -Bono cumplimiento SISMAP. - Correos electrónicos de reconocimiento. 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>I) 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>Desde el año 2018 hasta la actualidad, el Ministerio de Cultura en cumplimiento con la Resolución 03-2019 emitida por el Ministerio de Administración Pública (MAP), aplica anualmente la Encuestas de Satisfacción Ciudadana, a los fines de medir sus principales necesidades y expectativas con la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Informe de Encuestas de Satisfacción Ciudadana 2022, 2023. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.</p>	<p>El Ministerio de Cultura desarrolla y mantiene relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas adecuadas.</p> <p>En mayo de 2023, el MINC, representado por su ministra de Cultura, participó en la XLVIII Reunión Ordinaria del Consejo de Ministros de Educación y Cultura del CECC/SICA, celebrada en Belice, donde como institución se respaldó la propuesta para la elaboración de políticas dirigidas a la protección y promoción de los derechos de las personas artistas y profesionales de la cultura presentada por el Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica.</p> <p>En abril de este año, en una reunión sostenida por la ministra de Cultura, el director general de Impuestos Internos y el director general de Mecenazgo, se creó una mesa de trabajo para operativizar lo que establece la Ley No. 340-19, en su artículo No. 33, sobre los incentivos para donantes y patrocinadores de proyectos culturales declarados de interés nacional. Este encuentro es parte de las iniciativas instruidas por el Consejo de Mecenazgo (CONME) para la correcta implementación de la ley y su reglamento.</p> <p>Ese mismo mes, en un histórico encuentro celebrado en la sede del Ministerio de Cultura, se llevó a cabo la primera reunión del Consejo Intersectorial para la Política del Libro, la Lectura y las Bibliotecas (CONLIBRO), que dejó formalmente oficializados a los miembros del consejo. En dicha reunión, que estuvo encabezada por la ministra de</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>Cultura, se abordaron temas relacionados con el estado actual de las bibliotecas nacionales, así como la agenda de CONLIBRO a desarrollarse para los próximos meses. Este órgano, creado por la Ley núm. 502-08, es fundamental para el diseño, planificación, dirección y coordinación de la Política Nacional de Fomento del Libro, la Lectura y del Sistema Nacional de Bibliotecas. El CONLIBRO está integrado por la ministra de Cultura, quien lo preside; los ministros de Educación, de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, y la directora del Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana (ProDominicana). Asimismo, la vicepresidenta de la República, la directora general del Libro y la Lectura, el director de la Biblioteca Nacional, un representante del Ministerio de Hacienda y los representantes de las Red Nacional de Bibliotecas Públicas del Distrito Nacional, el municipio de San Pedro de Macorís y el municipio de Santiago, designados por sus respectivas alcaldías. También, el rector del Instituto Superior Pedro Francisco Bonó, como representante de las universidades privadas y representantes de los colegios privados.</p> <p>Además, en el mes de abril de 2023, el Ministerio de Cultura (MINC), la Oficina para el Reordenamiento del Transporte (OPRET), el Ayuntamiento de Santo Domingo Norte (ASDN) y los Centros Tecnológicos Comunitarios (CTC) firmaron un acuerdo de colaboración interinstitucional para fortalecer la gestión del Centro Cultural T3 de Sabana Perdida, a los fines</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>de impulsar este centro para promover a mayor escala la inclusión social y reducir la pobreza a través de la difusión de las artes y las manifestaciones culturales en la población, específicamente en las comunidades de Sabana Perdida, Villa Mella, La Victoria, Los Mina y zonas aledañas. El acto de la firma tuvo lugar en la sede del MINC y contó con la participación de la ministra de Cultura; el director ejecutivo de la OPRET; el alcalde del ASDN y el director de los CTC. Mediante este acuerdo, las entidades signatarias se comprometieron a trabajar de manera conjunta para desarrollar programas formativos en arte y cultura adaptados a las nuevas tendencias en materia tecnológica.</p> <p>En marzo de 2023, el Ministerio de Cultura, la Dirección General de Proyectos Estratégicos y Especiales de la Presidencia de la República (PROPEEP) y el programa Arte Público Dominicano firmaron un convenio marco interinstitucional, con el objetivo de colaborar y gestionar de manera conjunta proyectos de intervención cultural y artística en comunidades urbanas del Distrito Nacional y la provincia Santo Domingo. El acuerdo fue rubricado en la sede del Ministerio de Cultura por la titular de la institución; el director general de PROPEEP y el coordinador del programa de Arte Público Dominicano.</p> <p>En enero de 2023, el Ministerio de Cultura, en colaboración con la Dirección General de Cine (DGCINE), celebró la primera reunión del Consejo</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>Intersectorial para la Promoción de la Actividad Cinematográfica de la República Dominicana (CIPAC). Este primer encuentro, realizado en Salón Ministerial, estuvo encabezado por la ministra de Cultura y presidenta del CIPAC, quien estuvo acompañada por el viceministro de Creatividad y Formación Artística y la titular de la Dirección General de Cine (DGCINE). Durante la reunión se procedió a la aprobación de solicitudes relativas a la selección de obras cinematográficas producidas por una representación de firmas cinematográficas dominicanas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fotos de actividades con autoridades políticas en eventos a los que el MINC fue invitado. -Discurso y fotografías publicadas de la ministra en la XLVIII Reunión Ordinaria del Consejo de Ministros de Educación y Cultura del CECC/SICA. -Acuerdo MINC-Programa Supérate. -Fotos de firmas de acuerdos, reuniones, visitas, encuentros y eventos publicados en la página web institucional www.cultura.gob.do/noticias. <p>En el MINC se identifican las políticas públicas relevantes para la institución y las incorpora en su gestión en los procedimientos que les afectan. En ese sentido, en el mes de abril de 2023, el MINC relanzó el Premio Nacional Pedro Henríquez Ureña, que busca reconocer la productividad, trayectoria y excelencia literaria, así como la crítica y la creación de pensamiento de destacados intelectuales a través de toda su vida, dando cumplimiento al decreto emitido en el 2022, por el</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>presidente de la República, Decreto No. 770-22, el cual fortalece las bases de este lauro. El Decreto 770-22 derogó el anterior No. 447-14, estableciendo que el galardón será concedido a un creador nacional, naturalizado o residente en uno de los países de Latinoamérica, España, Portugal o Francia. Las bases del concurso fueron publicadas en la página web institucional, y se estará realizando cada dos (2) años, como postula el decreto presidencial.</p> <p>De igual forma, el 13 de abril de 2023, dando cumplimiento al Decreto No. 558-21 en su capítulo VI, artículo 30, que estipula que el Registro Nacional de Beneficiarios (RENABE) elaborará un registro de todas las personas físicas o jurídicas beneficiadas con la aprobación de proyectos culturales, el MINC a través del Consejo de Mecenazgo (CONME) aprobó el proceso para la contratación del nuevo director o directora del Registro Nacional de Beneficiarios (RENABE) durante una sesión de trabajo en la cual, además, el director de Mecenazgo, presentó la propuesta de las bases de la Convocatoria General Especial 2023 para la presentación de proyectos culturales.</p> <p>Dicha propuesta ha sido presentada con el fin de que artistas, gestores y organizaciones culturales, como MIPYMES o Asociaciones Sin Fines de Lucro (ASFL), puedan optar por el financiamiento requerido para sus referidos proyectos. En este sentido, el CONME, presidido por la ministra de Cultura, acordó con el director de</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>Mecenazgo articular todo aquello que se requiera para constituir el RENABE y, de esta manera, poder determinar la fecha para que la totalidad de los protagonistas del sector cultural presenten sus proyectos y reciban el apoyo financiero de la institución.</p> <p>De igual forma, en el mes de abril el MINC, en una reunión sostenida por la ministra de Cultura, el director general de Impuestos Internos (DGII), y el director general de Mecenazgo, se acordó crear una mesa de trabajo para operativizar lo que establece la Ley No. 340-19, en su artículo 33, sobre los incentivos para donantes y patrocinadores de proyectos culturales declarados de interés nacional. Este encuentro es parte de las iniciativas instruidas por el Consejo de Mecenazgo (CONME) para la correcta implementación de la ley y su reglamento. En este sentido, el director general de Mecenazgo presentó todo lo concerniente al régimen de incentivos que estipula el artículo 33 con el fin de invitar al equipo de la DGII a trabajar de manera conjunta en la implementación de dicho mandato para iniciar las convocatorias de proyectos culturales en los próximos meses, así como para crear los mecanismos técnicos y administrativos que garanticen a los mecenas la aplicación del régimen de incentivos impositivos contenidos en la citada ley.</p> <p>La Ley de Mecenazgo, en su artículo 33, establece que a donantes y patrocinadores de proyectos</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.</p>	<p>culturales se le aplicará un deducible de hasta 2.5% del impuesto sobre los ingresos netos al final de cada año fiscal.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Procedimientos con políticas públicas relevantes. -Seguimiento continuo del equipo jurídico a las nuevas normativas del sector cultural. -Estandarización de procesos de gestión atendiendo a las áreas y servicios legales según necesidad. -Cumplimiento del Decreto No. 70-22. -Bases del Concurso Pedro Henríquez Ureña publicados en la página web institucional. -Minuta de reuniones y mesas de trabajo vinculadas al cumplimiento de leyes y decretos presidenciales. -Fotografías de participantes en las reuniones publicadas en la página web institucional y archivos internos del MINC. <p>El desempeño del Ministerio de Cultura está alineado con las políticas públicas y las decisiones políticas del país. Para estos fines, en mayo de 2023 el MINC firmó un convenio interinstitucional con el programa gubernamental Supérate dirigido a impulsar la industria artesanal local, a través del desarrollo en conjunto de programas de capacitación y la regulación de la comercialización de la artesanía y de los talleres que imparte esta última entidad en el Centro Nacional de Artesanía (CENADARTE). Mediante estos convenios, ambas instituciones buscan fortalecer el sector artesanal como parte de la seguridad alimentaria y la</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>generación de ingresos de las familias beneficiarias del programa Supérate y de otras familias vulnerables, y su contribución a la productividad en áreas vinculadas a las industrias culturales.</p> <p>De igual forma, como parte del plan de remozamiento de la Plaza de la Cultura Juan Pablo Duarte que ejecuta el Gobierno dominicano, el Ministerio de Cultura y el Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL) dejaron en funcionamiento a mediados de mayo, seis nuevos puntos de acceso wifi gratuito en este recinto cultural, ubicado en la avenida Máximo Gómez. Los mismos se encuentran ubicados en el Museo de Historia y Geografía, el Museo del Hombre Dominicano, la Cinemateca Dominicana, el Teatro Nacional Eduardo Brito y el Museo de Historia Natural.</p> <p>En abril de este año, en una reunión sostenida por la ministra de Cultura, el director general de Impuestos Internos y el director general de Mecenazgo, se creó una mesa de trabajo para operativizar lo que establece la Ley No. 340-19, en su artículo No. 33, sobre los incentivos para donantes y patrocinadores de proyectos culturales declarados de interés nacional. Este encuentro es parte de las iniciativas instruidas por el Consejo de Mecenazgo (CONME) para la correcta implementación de la ley y su reglamento.</p> <p>En febrero de 2023, con el fin de garantizar mayor agilidad, rapidez y seguridad en el proceso de</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Gestionan y desarrollan asociaciones con grupos de interés importantes (ciudadanos, organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y asociaciones profesionales, industria, otras autoridades públicas, etc.).</p>	<p>distribución de la mensajería del Ministerio de Cultura (MINC), el Instituto Postal Dominicano (INPOSDOM) asumirá el servicio de entrega de la correspondencia y paquetería de la entidad cultural, tanto en el país como en el extranjero. Para estos fines, los titulares de ambas instituciones firmaron un acuerdo de colaboración que establece también la colocación en posición visible de las estampillas postales en museos, bibliotecas y algunos monumentos dominicanos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cumplimiento del SISMAP. -Informes de metas presidenciales. -Acuerdo MINC con instituciones del estado. -Fotos de firmas de acuerdos, reuniones, visitas, encuentros y eventos publicados en la página web institucional www.cultura.gob.do/noticias <p>El MINC gestiona, desarrolla y mantiene alianzas de trabajos con grupos de interés importantes, como los gestores culturales independientes. En ese sentido, el MINC celebró en el mes de junio el Congreso Nacional de Industrias Creativas RD Naranja, conjuntamente con el Ministerio de Industria y Comercio, en donde se agotó una variada agenda para que los interesados en las distintas áreas creativas del arte y la cultura, así como el público en general, pudieran aprovechar las actividades formativas, paneles y charlas que fueron impartidos por profesionales del país en el área de negocios y emprendimiento, completamente gratis.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.</p> <p>7) Promueven la conciencia pública, la reputación y el reconocimiento de la organización y desarrollan un concepto de</p>	<p>De igual forma, el MINC El MINC ha sostenido reuniones con decenas de representantes culturales de las regiones Cibao Central y Sur durante las dos primeras jornadas de Diálogos Culturales 2023, con el fin de conocer de primera mano las necesidades del país en este ámbito, y, así, poder desarrollar políticas que beneficien al sector.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Relación de acuerdos y convenios firmados. -Fotografías del acto de firmas de acuerdos publicados en la página web institucional. -Invitación y fotografías y programa de actividades del Congreso Naranja RD 2023. -Relatoría, fotos y publicaciones de los Diálogos Culturales 2023. <p>El Ministerio de Cultura participa en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Seminario Políticas Públicas para el Fomento de las Industrias Culturales y Creativas para el desarrollo sostenible, organizado por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEA). -Relanzamiento del Instituto de dominicanos y dominicanas en el Exterior organizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores <p>En el MINC se promueve la conciencia pública, reputación y el reconocimiento de la organización y sus servicios, desarrollando un concepto de</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés.	<p>marketing-publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés, a través del uso proactivo de las redes sociales institucionales y página web institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Publicación en la redes sociales y página web institucional. -Promoción de actividades en programas, notas de prensa en periódicos locales. 	

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.

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

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Identifica las condiciones que deben cumplirse para alcanzar los objetivos estratégicos, mediante el análisis regular del entorno externo, incluido el cambio legal, político, variables socioculturales, económicas, demográficas y la digitalización, factores globales como el cambio climático y otros, como insumos para estrategias y planes.</p> <p>2) Tiene identificados a todos los grupos de interés relevantes y se realizan levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.</p>	<p>El Ministerio de Cultura identifica las condiciones que deben cumplirse para alcanzar los objetivos estratégicos, mediante el análisis del entorno externo, cambio legal, político, variables socioculturales, económicas, demográficas, la digitalización y factores globales, como insumos para estrategias y planes.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Autodiagnóstico Situacional del MINC. <p>Como parte de la revisión del PEI del Ministerio de Cultura, para el cuatrienio 2021-2024, se ha realizado el análisis de involucrados pertinente, a</p>	<p>No se evidencia cómo se utilizan los resultados de los levantamientos de necesidades y expectativas.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.</p> <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>los fines de identificar a todos los grupos de interés relevantes. También, en cumplimiento con la Resolución Núm. 03-2019 emitida por el MAP, el Ministerio de Cultura mantiene un monitoreo eficiente sobre las necesidades, expectativas y nivel de satisfacción de los grupos de interés.</p> <p>Evidencias: -Análisis de involucrados en PEI 2021-2024. -Encuesta de satisfacción Ciudadana 2022 - 2023.</p> <p>El MINC analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.</p> <p>Evidencias: -Revisión del Marco Legal en PEI 2021-2024.</p> <p>El MINC analiza el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos).</p> <p>Evidencias: -Autodiagnóstico Situacional del MINC.</p>	<p>No se evidencia metodología utilizada.</p> <p>No se evidencia metodología y análisis utilizado.</p>

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Traduce la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) en base a prioridades y a las estrategias nacionales.</p>	<p>El Ministerio de Cultura 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, a través</p>	<p>No se tiene evidencia de la metodología.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Involucra los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, dando prioridad a sus expectativas y necesidades.</p>	<p>de los Ejes y Objetivos Estratégicos 2021-2024 contenidos en el Marco Estratégico institucional (MEI).</p> <p>Evidencias: -Ejes y Objetivos Estratégicos 2021-2024 El Ministerio de Cultura involucra a los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y la planificación a través de la realización de encuentros y Diálogos Culturales en distintas partes del territorio dominicano.</p> <p>Durante estos diálogos culturales, la Máxima Autoridad de la institución se reúne con gestores culturales independientes de la zona y se genera un dialogo abierto, participativo y cooperativo en la comunidad. Se realizan relatoría para recopilar todo lo conversado durante los mismos, y una vez analizados, depurados y conversados, estos sirvan de insumos en la posterior toma de decisiones respecto a los temas tratados durante el encuentro.</p> <p>Los gestores culturales son convocados a través de los medios de comunicación con los que dispone el MINC, redes sociales y página web institucional, a los fines de que puedan conocer la fecha, lugar y hora de los encuentros programados.</p> <p>Evidencias: -Fotos y publicaciones de Diálogos Culturales 2023. -Relatorías de encuentros.</p>	

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>El MINC integra aspectos de género con la creación una Unidad de Equidad de Género bajo la dependencia de la Dirección de Planificación y Desarrollo, dando cumplimiento con la Resolución conjunta entre el MAP y el Ministerio de la Mujer. A través de esta unidad, se han desarrollado capacitaciones conjuntamente con el Ministerio de la Mujer, entre ella se destaca el curso Corresponsabilidad de los Cuidados para la Sostenibilidad de la vida, que busca fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Adicional, el MINC ha realizado una serie de actividades referentes al cuidado y protección medioambiental, a través de campañas promocionales internas vía correo electrónico institucionales e informaciones relevantes colocadas en los murales institucionales sobre el buen uso y protección de los recursos, ahorro del agua y reciclaje. En el área del lobby se colocó un centro de acopio de tapas y botellas plásticas que son depositadas por los colaboradores y finalmente llevadas a un Centro de Acopio externo, para su reciclaje. Estas actividades son realizadas conjuntamente desde la Dirección de Recursos Humanos de la institución y el Comité SISTAP.</p> <p>Además, en el mes de junio el MINC participó en una jornada de reforestación en Cevicos, municipio de Cotuí, donde un grupo de colaboradores, encabezados por su titular, reforestaron en la provincia Sánchez Ramírez. En esta actividad se lograron plantar alrededor de tres (3,000) árboles, entre Cabimas, algarrobos, ceibas, pendas, corazones de paloma y anacahuítas, entre otras especies, en un área de setenta y cinco (75) tareas a orillas del río Cevicos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Creación de Unidad de Equidad de Género. -Anuncios informativos de cuidado medioambiental en los murales y correo electrónico institucional. -Fotos de centro de reciclaje de botellas y tapas en el lobby. -Publicaciones de jornada de reforestación en página web institucional. 	<p>No se evidencia monitoreo y medición de impacto</p> <p>En el MINC se asegura la disponibilidad de recursos en el Presupuesto Institucional y la Planificación Operativa Anual.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -POA vigente. -PACC vigente. -Anteproyecto de Presupuesto formulado. 	
<p>4) Asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan. Por ejemplo: presupuesto anual, plan anual de compras para las licitaciones correspondientes, previsión de fondos, gestión de donaciones, etc.</p>	<p>No se evidencia monitoreo y medición de impacto</p> <p>En el MINC se asegura la disponibilidad de recursos en el Presupuesto Institucional y la Planificación Operativa Anual.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -POA vigente. -PACC vigente. -Anteproyecto de Presupuesto formulado. 	

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>El Ministerio de Cultura 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>Evidencias: -Extracto de la Presentación usada en el Taller de Formulación PEI 2021-2024. -Presentación del Marco Estratégico Institucional (MEI) 2021-2024. -Informes de Ejecución Trimestrales.</p> <p>El MINC elabora planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos a través de llenado de la Matriz de Levantamiento y Formulación POA.</p> <p>Evidencias: -Matriz de Levantamiento y Formulación POA.</p>	
<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>El MINC 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 a través de reuniones, comunicaciones, circulares, medios de comunicación institucional y notas de prensa escrita.</p> <p>Evidencias:</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Realiza un monitoreo, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles, con los responsables de los mismos (direcciones, departamentos, personal) para conocer el nivel de avance alcanzado y realizar los ajustes o cambios necesarios.</p>	<p>-Circulares, comunicaciones escritas, correos electrónicos y notas de prensa. El MINC realiza un monitoreo, medición y evaluación periódica de sus logros institucionales en todos los niveles, con los responsables de los mismos para conocer el nivel de avances alcanzados. Evidencias: -Matriz de seguimiento POA. -Informe de seguimiento trimestral POA. -Matriz de seguimiento a los Acuerdos de Desempeño trimestralmente.</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>El Ministerio de Cultura identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías. Evidencias: -Autodiagnóstico Situacional del MINC. En el MINC se crean espacios para el desarrollo entre organizaciones a través de la formación mediante acuerdos y convenios con instituciones públicas y privadas nacionales e internacionales. Evidencias: -Lista de acuerdos/convenios nacionales e internacionales con fines formativos.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
3) Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.	El MINC comunica los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes a través del portal de transparencia donde se coloca la evaluación del índice de transparencia estandarizado evaluado por la DIGEIG. Adicional, se comunican los avances de la institución en el Sistema de Administración Pública. Evidencia: -Portal de transparencia Institucional. -Resultados SISMAP.	No se evidencia política de innovación.
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.		
5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.	No se evidencia En el Ministerio de Cultura se asegura la disponibilidad de recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados. Evidencias: - POA vigente. - PACC vigente. - Anteproyecto de Presupuesto formulado.	

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>3) Implementa en la política de recursos humanos considerando los principios de</p>	<p>El Ministerio de Cultura, a través de la Dirección de Recursos Humanos, analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de requerimientos de personal en conjunto con las áreas tomando en cuenta las necesidades y estrategia de la institución.</p> <p>Evidencias: -Comunicaciones de solicitud de contratación de personal. -Reporte de cumplimiento de las solicitudes. -Carta de designación. -Fotos de inducción de personal de nuevo ingreso.</p> <p>La Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura desarrolla e implementa procedimientos transparentes de los recursos humanos con criterios objetivos para el reclutamiento, la selección, promoción, remuneración y asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro y de conformidad con la Ley No. 41-08 de Función Pública y sus Reglamentos de Aplicación.</p> <p>Evidencias: -Manual de Organización y Funciones. -Manual de Cargos Típicos. -Comunicaciones sobre promociones y funciones.</p> <p>En el MINC se implementa política de recursos humanos considerando los principios de equidad,</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>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> <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</p>	<p>neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral a través del Programa de Bienestar integral del personal de la institución.</p> <p>Evidencia: Programa de Bienestar integral del personal de la institución.</p> <p>La Dirección de Recursos Humanos gestiona el proceso de selección de personal de acuerdo con las competencias necesarias para lograr la misión, la visión y los valores de la institución, centrándose en las habilidades sociales, de liderazgo, habilidades digitales y de innovación dando cumplimiento a las normativas vigentes y cumpliendo con los procedimientos establecidos.</p> <p>Evidencias: -Registro de elegibles del órgano rector.</p> <p>En el Ministerio de Cultura se gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones a través de la creación e implementación del Plan de Capacitación Institucional.</p> <p>Evidencia: -Plan de Capacitación Institucional Anual.</p> <p>El Ministerio de Cultura promueve una cultura de desempeño, definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño</p>	<p>No se evidencia el Plan de carrera de desarrollo profesional.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>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, participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.</p>	<p>sistemáticamente y conduciendo diálogos de desempeño con las personas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Acuerdos de Desempeño. -Minuta de monitoreo de evaluación de desempeño trimestral -Evaluación de Desempeño. -Bono por desempeño. <p>El Ministerio de Cultura cuenta con una Unidad de Género, dependiente de la Dirección de Planificación y Desarrollo, en cumplimiento con la Resolución conjunta entre el MAP y el Ministerio de la Mujer que dispone la creación de las unidades de igualdad de género (UIG) en el sector público. Además, en junio 2023 se creó la División de Estadísticas perteneciente a la Dirección de Planificación y Desarrollo a los fines de recopilar datos estadísticos tanto a lo interno como a lo externo de la institución.</p> <p>Además, a través de la Encuesta de Clima Organizacional se recopilan datos estadísticos desagregados por sexo, en cuanto a: la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o actividades institucionales y niveles de satisfacción, para fines de implantar mejoras en la institución.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	Evidencias: -Creación de Unidad de género. -Creación de Unidad de Estadística. -Encuesta de Clima Organizacional 2023.	

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>3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo,</p>	<p>El MINC implementa, apoya y promueve el desarrollo de los recursos humanos basado en las competencias actuales y futuras identificadas en la institución y las habilidades y requisitos de desempeño de las personas.</p> <p>Evidencias: -Plan de Capacitación Institucional 2023. -Evaluaciones de desempeño.</p> <p>En el MINC se desarrollan los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos de la institución a través de la capacitación durante el año de sus colaboradores.</p> <p>Evidencias: -Plan de Capacitación Institucional 2023. -Capacitaciones realizadas. -Lista de participantes en las capacitaciones. -Manual de Cargos Comunes Clasificados y Típicos. -Registro de elegible órgano rector.</p> <p>El MINC permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias en los empleados de la institución, a través de</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>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>6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.</p>	<p>capacitaciones a distancia realizadas conjuntamente con otras instituciones.</p> <p>Evidencias: -Plan de Capacitación Institucional 2023. -Capacitaciones digitales realizadas. -Lista de participantes en las capacitaciones. En el MINC se establece planes de desarrollo de las competencias individuales del personal, habilidades gerenciales y personales y el desarrollo de liderazgo a través de la realización del Plan de Capacitación Institucional correspondiente al año 2023.</p> <p>Evidencias: -Plan de Capacitación Institucional 2023. -Capacitaciones realizadas. -Lista de participantes en las capacitaciones. -Manual de Cargos Comunes Clasificados y Típicos En el MINC se guía y apoya a los nuevos empleados a través de la inducción al personal de nuevo ingreso, que permite una efectiva orientación sobre las generalidades y fines de la institución.</p> <p>Evidencias: -Programa de Inducción. -Fotos de inducción. -Listado de participantes en la inducción. El MINC promueve la movilidad interna de los empleados a través de las promociones y/o traslados internos de acuerdo con sus capacidades y la movilidad externa a través de la difusión de</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>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</p>	<p>concursos realizados por otras instituciones gubernamentales.</p> <p>Evidencias: -Comunicaciones sobre promociones, traslados. -Comunicaciones sobre comisión de servicio. -Comunicaciones de traslados definitivos. En el Ministerio de Cultura se desarrolla y promueve métodos modernos de formación a través de capacitaciones a los colaboradores para desarrollar sus habilidades tecnológicas.</p> <p>Evidencias: -Plan de Capacitación Institucional 2023. -Certificados de participación, listas de asistencias.</p> <p>En el Ministerio de Cultura se planifica y capacita a los colaboradores para desarrollar habilidades de inteligencia emocional, diversidad y solución de conflictos. Además, promueven los valores éticos a todos los colaboradores de la institución través de la Comisión de Ética Institucional vía correo electrónico institucional de la Dirección de Recursos Humanos.</p> <p>Evidencias: -Plan de Capacitación Institucional 2023. -Correos electrónicos informativos. -Certificados de capacitación, lista de asistencia.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.		
	No se evidencia.	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>I) 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>En el Ministerio de Cultura se promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta, a través de reuniones departamentales e interdepartamentales, que fomenta el trabajo en equipo y el aporte de ideas de los empleados.</p> <p>Adicional, la institución organiza junto a otras instituciones públicas distintas formaciones y capacitaciones relacionadas a la inteligencia emocional y comunicación efectiva.</p> <p>También, el MINC cuenta con una Política de Información y Comunicación Institucional, en donde se establece los medios de comunicación internos en la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Minuta de reuniones y lista de participantes, -Plan de Capacitación Institucional 2023 y lista de participantes. -Correos electrónicos y Circulares informativas. -Política de Comunicación Institucional. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Crea de forma proactiva, un entorno que propicie el aporte de ideas y sugerencias de los empleados y desarrolla mecanismos diálogo adecuados (por ejemplo, hojas de sugerencias, grupos de trabajo, lluvia de ideas (brainstorming)).</p>	<p>El MINC crea de forma proactiva un entorno donde se propicia la aportación de ideas y sugerencias y desarrolla mecanismos de diálogos adecuados entre sus empleados mediante reuniones de grupos de trabajo y lluvia de ideas. Además, tiene buzones de sugerencias para uso de los empleados.</p> <p>Evidencias: -Minutas de reuniones. -Buzón de quejas y sugerencias.</p>	<p>No se evidencia la promoción de uso del buzón de quejas y sugerencias.</p> <p>No se evidencian los encuentros focales generales con representantes de todas las áreas con el objetivo de buscar soluciones conjuntas.</p>
<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>En el MINC se involucra a los empleados y sus representantes en el desarrollo de planes, estrategias, objetivos, diseño de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación a través de la conformación e implementación de diversos comités institucionales que responden a diversas necesidades y requerimientos de la institución tanto a nivel interno como en el cumplimiento de los indicadores externos de la administración pública.</p> <p>Evidencia: -Comité Institucional de Calidad. -Comité SISMAP. -Comité NOBACI. -Comité SISTAP.</p>	<p>No se evidencia la creación del Comité de revisión de buzones de sugerencias y quejas periódicos.</p>
<p>4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.</p>	<p>En el Ministerio de Cultura se evidencian iniciativas para el procurar el consenso/acuerdo entre los directivos/encargados y sus respectivos</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>colaboradores sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.</p> <p>Evidencia: -Procedimiento de evaluación de desempeño. -Acuerdos de desempeño.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>La Dirección de Recursos Humanos de la institución realiza la aplicación de encuestas de clima organizacional a los empleados de todos los niveles anualmente. Los resultados, resúmenes e interpretaciones son publicados para alimentar el indicador 9.4 en el SISMAP.</p> <p>Evidencias: -Informe de Encuesta de Clima Organizacional. El Ministerio de Cultura asegura buenas condiciones ambientales de trabajo realizando remozamientos en la infraestructura que mejorar las condiciones físicas de la Institución.</p> <p>Además, la Dirección de Recursos Humanos de la institución cuenta con un médico ocupacional destinado a dar atenciones médicas a los empleados que lo requieran dentro de la institución. Adicional, el MINC ha organizado jornadas preventivas de salud y charlas de temas relativos a la salud, a fines de garantizar el cuidado de salud de los empleados.</p>	

A través de Comité SISTAP (Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública), el MINC ha implementado una serie de actividades concernientes a la Seguridad Laboral, entre la que destacan:

En enero, entrega de equipos de protección personal a los colaboradores del Depto. de Servicios Generales. Colocación de extintores y luces de emergencias.

En febrero, se habilitó el área de salud (consultorio médico remodelado) y el área de lactancia materna. Creación de un calendario de entrenamiento de personal crítico, tal como el uso de EPP, trabajo en altura tanto para el personal interno como externo.

En abril, se realizó una jornada de salud, donde los colaboradores fueron concientizados sobre la donación de sangre y se realizó un operativo en la sede, donde se tomaron el peso y talla de los empleados, toma de presión arterial y calculo de índice de masa muscular. De igual forma, en el mes de abril se realizaron la limpieza de registros sanitarios de la institución, como una forma de prevenir enfermedades, insectos y malos olores.

En mayo, el Comité SISTAP, a través del medico ocupacional de la institución, quien es integrante del comité, realizó la charla educativa sobre Hipertensión, a propósito del Día Mundial de la Hipertensión el 17 de mayo. La misma se realizó en las instalaciones de la Sede, en el área de comedor y contó con la participación de colaboradores de todas las áreas de la institución. El propósito

<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>principal de esta charla fue la concientización sobre la hipertensión, educar a los colaboradores sobre esta enfermedad y su prevención.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Invitación y publicaciones de las charlas médicas. -Registro de participantes en actividades. -Actividades mensuales implementadas por el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo. -Minutas de reuniones. <p>El Ministerio de Cultura asegura que las condiciones de trabajo cumplan con las atribuciones conferidas en la Ley de Función Pública No. 41-08 y fomenta la conciliación de la vida laboral y personal.</p> <p>Además, el cumplimiento con la resolución No. 100-2021 del 27 de mayo de 2021, emitida por el MAP, que regula el teletrabajo.</p>	
<p>8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Licencias y permisos. -Reporte de teletrabajo de personal. -Comunicación justificativa. <p>En el MINC se presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>No se evidencia la colocación de rampa para discapacitados en la Sede.</p>
<p>9) Proporciona planes y métodos adaptados para recompensar a las personas de una forma monetaria o no (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Atención médica a empleados con condiciones de salud desfavorables. -Rampa en las dependencias. <p>La institución proporciona planes y métodos adaptados para premiar a las personas de una forma no monetaria a través de actividades y eventos de reconocimiento público a los empleados en fechas especiales, revisión y</p>	

<p>deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).</p>	<p>cambios de los beneficios de licencia por paternidad, homenajes a personalidades de la vida cultural, apoyo y realización de jornadas preventivas de salud.</p> <p>Además, todos los viernes los colaboradores son invitados vía correo electrónico institucional a participar en ¡Fin de semana en la Plaza de la Cultura! un programa de recreación, actividades deportivas y artísticas realizadas en la Plaza de la Cultura Juan Pablo Duarte totalmente gratis para todo el público.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fotos de actividades de homenajes a personalidades sociales y culturales. -Invitaciones a eventos para todos los empleados. -Jornadas médicas. -Registro de participantes. 	
--	--	--

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.

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

Subcriterio 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>I) Promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo.</p>		

El MINC promueve una cultura de comunicación abierta y diálogo donde se propicia la aportación de ideas y sugerencias y se fomenta el trabajo en equipo.

Desde la Dirección de Planificación y Desarrollo, a través de sus reuniones mensuales de equipo, se han extraído e implementado la creación de formularios, matrices y planes, propuestos por los colaboradores, a los fines de efficientizar y agilizar los procesos internos del área. De igual forma, la creación del "Happy Zone", un espacio recreativo para que los colaboradores puedan desconectarse del estrés, cuando así lo requieran, y tomarse unos cinco (5) minutos de descanso para leer, pintar, armar una pieza de rompecabezas u otros aportes anti estresante colocado por los colaboradores.

Además, se han creado estaciones de reciclaje internas, para que los colaboradores de área internamente desde sus áreas laborales reciclen y, una vez se llenen los espacios destinados para esto, coloquen las botellas en el centro de acopio colocado en el lobby de la sede.

De igual forma, a través del Depto. de Estadísticas se promueve y utilizan diversas aplicaciones móviles para el conteo de los asistentes a los eventos realizados por la institución. Para ello, el personal del área realiza lluvias de ideas donde se aportan nuevas aplicaciones y sus diversos usos en función del evento a realizar y estas se utilizan en los eventos. Antes de su aprobación y uso, la Dirección de Planificación y Desarrollo valida la efectividad de la idea aportada y la aprueba.

Evidencias:

-Minutas de reuniones. -Aprobación de aplicaciones móviles para conteo estadística.

<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 sugerencias, grupos de trabajo, lluvia de ideas (brainstorming)).</p> <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>En el MINC se promueve de forma proactiva un entorno donde se desarrollan y propician los diálogos adecuados, aportes de ideas y sugerencias mediante reuniones de grupos de trabajo y lluvia de ideas. Además, tiene buzones de sugerencias para uso de los empleados.</p> <p>Evidencias: -Minutas de reuniones. -Buzón de quejas y sugerencias.</p>	<p>No se evidencia.</p>
--	--	-------------------------

4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.

El MINC procura el consenso/acuerdo entre sus directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución a través de la creación y monitoreo trimestral de los acuerdos de desempeño institucional.

Evidencias:

- Acuerdos de desempeño institucional.
- Monitoreo trimestral de acuerdos.

5) Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el guía laboral y publica sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.

En el MINC, a través de la Dirección de Recursos Humanos se realiza anualmente la aplicación de encuestas de clima organizacional a los empleados de todos los niveles. Los resultados, resúmenes e interpretaciones son publicados para alimentar el indicador 9.4 en el SISMAP y remitidos vía correo electrónico institucional a todos los colaboradores de la institución.

De igual forma, a partir de los datos arrojados en la encuesta se realiza un plan de mejora destinado a implementarse durante el año, para subsanar aquellas áreas en donde los colaboradores valoren de manera negativa a la institución, como parte de los planes institucionales de escucha a las inquietudes y quejas realizadas por sus empleados.

Evidencias:

- Informe de Encuesta de Clima Organizacional.
- Remisión de resultados de la encuesta vía correo electrónico institucional.

6) Asegura buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.

El Ministerio de Cultura asegura las buenas condiciones ambientales de trabajo a través de la remodelación y adecuación de los espacios e infraestructura de la sede y sus dependencias.

	<p>Además, a través del Comité SISTAP, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública, se realizan y promueven diversas actividades de salud y seguridad laboral.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fotos de remodelaciones. -Minuta reuniones SISTAP. -Lista de participantes y fotos de actividades. 	
--	---	--

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>8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>El Ministerio de Cultura asegura que las condiciones de trabajo cumplan con las atribuciones conferidas en la Ley de Función Pública No. 41-08 y fomenta la conciliación de la vida laboral y personal. Además, el cumplimiento con la resolución No. 100-2021 del 27 de mayo de 2021, emitida por el MAP, que regula el teletrabajo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Licencias y permisos. -Reporte de teletrabajo de personal. -Comunicación justificativa. <p>En el MINC se presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>No se evidencia la colocación de rampa para discapacitados en la Sede.</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>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Atención médica a empleados con condiciones de salud desfavorables. -Rampa en las dependencias. <p>La institución proporciona planes y métodos adaptados para premiar a las personas de una forma no monetaria a través de actividades y eventos de reconocimiento público a los empleados en fechas especiales, revisión y cambios de los beneficios de licencia por paternidad, homenajes a personalidades de la vida cultural, apoyo y realización de jornadas preventivas de salud.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fotos de actividades de homenajes a personalidades sociales y culturales. -Invitaciones a eventos para todos los empleados. -Jornadas médicas. -Registro de participantes. 	
--	--	--

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>El MINC garantiza la transparencia mediante el cumplimiento de la Ley de Libre Acceso de Información Pública No. 200-04, publicando todas las informaciones referentes a la Institución y otros relacionados del sector tales como funcionamiento, PEI, estructura, informes, procesos en su Portal de Transparencia, el cual se accede ingresando a la página web institucional www.cultura.gob.do.</p>	

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 y 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 quejas; 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>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Página web institucional, www.cultura.gob.do, -Evaluación del Portal de Transparencia. OAI. -Memoria institucional, -PEI. -Política de Información y Comunicación Institucional. <p>El MINC incentiva la participación y colaboración activa de los ciudadanos/clientes y sus representantes en los procesos de toma de decisiones de la organización mediante la colocación de buzones para sugerencias y quejas, encuesta de satisfacción ciudadana realizadas anualmente a los usuarios de los servicios ofrecidos por la institución, conformación de su comité de calidad y formularios de contacto digital en la página web de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana. -Buzones de sugerencias y quejas. -Designación del Comité de Calidad institucional. -Página web institucional www.cultura.gob.do <p>El Ministerio de Cultura, define el marco de trabajo para recoger y procesar los datos obtenidos sobre la opinión de los ciudadanos/clientes mediante el cumplimiento a las atribuciones conferidas en el Decreto No. 694-09 que establece el Sistema 311 de Atención Ciudadana, incluyendo en su Portal de Transparencia un enlace al Sistema 311.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>4) Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad, como, por ejemplo, el catálogo de servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano.</p>	<p>De igual forma, se encuentra establecido el procedimiento de encuesta de satisfacción de los ciudadanos a través del servicio brindado en la OAI.</p> <p>Además, en junio 2023 se creó la División de Estadística perteneciente a la Dirección de Planificación y Desarrollo donde se recopilan datos estadísticos sobre los participantes a eventos institucionales segmentados por género, lugar de procedencia, nacionalidad y ocupación.</p> <p>Evidencias: - Portal 311 - Formulario de encuesta de satisfacción de los ciudadanos. - Procedimiento de encuesta de satisfacción de los ciudadanos. Creación de la División de Estadística.</p> <p>Los servicios de la institución están publicados en la sección de servicios de la página web institucional y en el directorio de servicios públicos del MAP, en cumplimiento del indicador 1.5 Transparencias en las Informaciones de Servicios y funcionarios del SISMAP.</p> <p>Evidencias: -Página web institucional www.cultura.gob.do - Portal SISMAP.</p>	

Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Alinea la gestión financiera con los objetivos estratégicos de una forma eficaz y eficiente por medio de un presupuesto general y en cumplimiento de la legislación vigente.</p> <p>2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.</p>	<p>La gestión financiera del MINC se encuentra alineada con los objetivos estratégicos establecidos en el PEI y POA, de forma eficiente y eficaz, a través de su presupuesto general. Además, la Institución cumple con las normativas establecidas en la Ley sobre compras y contrataciones de bienes, servicios, obras y concesiones No. 340-06 y sus modificaciones.</p> <p>Evidencias: -Presupuesto institucional. PEI. POA. -Informes de ejecuciones presupuestarias</p> <p>El MINC evalúa los riesgos de las decisiones financieras con la implementación de la Metodología y Política para la Valorización y Administración de Riesgos (VAR). Además, el MINC elabora un presupuesto institucional equilibrado que integra los objetivos financieros y no financieros de la institución.</p> <p>Evidencia: -Metodología VAR. -Presupuesto institucional.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Asegura la transparencia financiera y presupuestaria, por medio de la publicación del presupuesto, la ejecución presupuestaria, calidad del gasto, publicidad de los actos,</p>	<p>El Ministerio de Cultura, a través de su Oficina de Acceso a la Información, publica todas las informaciones financieras y presupuestarias,</p>	

costos, etc., y se brinda acceso garantizado para la población y partes interesadas.

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).

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.).

garantizando el acceso a la población y a las partes interesadas.

Evidencias:

-Portal de Transparencia
-Evaluación del índice de transparencia estandarizado.

El Ministerio de Cultura asegura la gestión rentable, eficiente y ahorrativa de los recursos financieros, a través del cumplimiento de las normativas establecidas en la Ley del Sistema de Administración Financiera del Estado No. 5-07, la Ley de Control Interno No. 10-07, la Ley Orgánica de Presupuesto para el Sector Pública No. 423-06, la Ley que crea la Dirección General de Contabilidad Gubernamental No. 126-01.

En adición, el MINC mediante la herramienta SIGEF, integra todos los componentes del Sistema: Presupuesto, Contabilidad, Compras y Contrataciones, Tesorería, además del módulo de Contraloría el cual maneja los contratos, el sistema de manejo de Nómina y Control de Bienes.

Evidencias

-Print-screen SIGEF.

El Ministerio de Cultura trabaja de manera coordinada con los Órganos Rectores del Sistema Integrado de Administración Financiera del Estado (SIAFE) en la elaboración de su presupuesto institucional. Con el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo coordina el presupuesto plurianual. Con la DIGEPRES, trabaja el presupuesto físico y por resultados.

<p>6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informes de presupuestos de proyectos. - Ejecución presupuestaria. - Plan Anual de Compras y Contrataciones. - POA. PEI. <p>El Ministerio de Cultura cuenta con un organigrama institucional, que define la estructura organizativa de las responsabilidades financieras y administrativas. Las decisiones de control recaen sobre la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE), la Dirección Financiera y la Dirección Administrativa. Los mecanismos de control interno del sistema financiero del MINC se gestionan mediante el cumplimiento de las normativas establecidas por el Gobierno Dominicano, tal como la Ley de Control Interno No. 10-07, la Ley que establece el Sistema de Administración Financiera del Estado 5-07, entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizativa del MINC. - Políticas y Procedimientos de la Dirección Financiera. - Aplicación de la Ley No. 10-07 y Ley No. 5-07. - Informes. 	
--	--	--

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Crea una organización centrada en el aprendizaje, que proporcione sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.</p>	<p>El MINC cuenta con iniciativas y mecanismos centrados en el aprendizaje, alineados a la estrategia y los objetivos operativos, que apoya el desarrollo de sistemas y procesos que gestiona, almacena, administra y evalúa la información y el conocimiento de la Institución, a los fines de salvaguardar su resiliencia y flexibilidad.</p> <p>Para mejorar la eficiencia de las áreas, se ha desarrollado la aplicación de automatización interna SIAFMINC, con el cual se puede realizar el registro de personal y control de asistencia, impresión de carnet de los empleados, el registro y control del almuerzo de los empleados, registro de ausencias de los empleados (sea por permisos o licencias), control de suministro y material gastable. En adición, se cuenta con una página web institucional y redes sociales para la difusión de la información institucional.</p> <p>Evidencias: -Página web institucional, www.cultura.gob.do -Política de Comunicación Institucional. -Política y Procedimiento del Depto. de Tecnología de la Información y Comunicación -Redes sociales institucionales. -SIAFMINC.</p>	
<p>2) Garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.</p>	<p>El Ministerio de Cultura garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente, a través de la Política de Información y Comunicación Institucional, garantizando que sus sistemas de información sean capaces de procesar</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.</p> <p>4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa</p>	<p>y transformar los datos recibidos, hacerlos relevantes, con información de utilidad y de verdadero valor para ella, de manera que se puedan alcanzar los objetivos de información establecidos por la institución.</p> <p>Adicional, esta Política busca generar información actualizada y oportuna, la cuál debe ser precisa, integra, accesible, protegida, verificable y custodiada de forma oportuna y adecuada.</p> <p>Evidencias: -Levantamiento y síntesis periodísticas. -Política de Información y Comunicación. -Informes de buzones.</p> <p>En el MINC se aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la institución y potenciar las habilidades digitales, a través de formularios de solicitudes de servicios en línea, ofrecidos por la institución, en la página web institucional.</p> <p>Adicional, el MINC da seguimiento y respuesta oportuna a los servicios solicitados que apliquen a través del correo electrónico institucional.</p> <p>Evidencias: -Página web institucional www.cultura.gob.do. -Correo electrónico de seguimiento a servicios.</p> <p>El Ministerio de Cultura establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>relevante y también para obtener aportes creativos.</p>	<p>obtener aportes creativos, a través de capacitaciones colaborativas con INFOTEP, INAP y SIGMATEC.</p> <p>De igual forma, en marzo de 2023, el Ministerio de Cultura, la Dirección General de Proyectos Estratégicos y Especiales de la Presidencia de la República (PROPEEP) y el programa Arte Público Dominicano firmaron un convenio marco interinstitucional, con el objetivo de colaborar y gestionar de manera conjunta proyectos de intervención cultural y artística en comunidades urbanas del Distrito Nacional y la provincia Santo Domingo.</p> <p>Además, durante tres días, en la Cinemateca Dominicana y sus inmediaciones, ubicada en la Plaza de la Cultura Juan Pablo Duarte, se produjo un dinamismo de la industria creativa que integró activamente a instituciones estatales y académicas, empresas, especialistas en temas de emprendimiento y negocios, gestores culturales y público en general. El primer Congreso Nacional de Industrias Creativas RD Naranja, celebrado por el Ministerio de Cultura, con el apoyo del Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, congregó a cientos de personas que acudieron con el fin de obtener conocimientos en el ámbito de los negocios y las finanzas en una era digital. Este congreso sirvió como plataforma educativa y comercial que generó un impacto significativo en la economía naranja, a partir de expresiones como la artesanía y la música, y de disciplinas como la</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.</p>	<p>gestión cultural, la publicidad, el diseño y las artes visuales. Al valorar las diferentes charlas impartidas y paneles realizados durante el evento, el público consultado manifestó su satisfacción por el hecho de que desde el Estado se estén gestando iniciativas como estas, que buscan impulsar a los emprendedores locales, ofreciéndoles formación gratuita de la mano de expertos en las áreas de la creatividad y los negocios.</p> <p>Evidencias: -Plan de Capacitación Institucional 2023. -Acuerdos Interinstitucionales. -Política de Información y Comunicación Institucional. -Registro a charlas Congreso RD Naranja 2023. -Publicaciones de charlas en página web y redes sociales institucionales sobre el Congreso RD Naranja 2023.</p>	
<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>No se evidencia.</p> <p>En el MINC se han desarrollado 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>Evidencias:</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.

- Mural Informativo. Circulares.
- Correos electrónicos informativos,
- Política de Información y Comunicación Institucional.
- Plan de Comunicación Interna 2023.

El Ministerio de Cultura asegura el acceso e intercambio de información y datos abiertos relevantes con todas las partes interesadas externas, mediante la Política de Información y Comunicación donde quedan establecido los canales de comunicación internas y externas a través de los cuales se suministran las informaciones de interés público.

Adicional, la página web institucional cuenta con un botón de asistencia para las personas mayores de edad y con discapacidad.

Evidencias:

- Política de Información y Comunicación.
- Canales de comunicación (correo electrónico, redes sociales, teléfono)
- Página web institucional, www.cultura.gob.do.
- OAI.

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.

El MINC asegura que el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan de laborar en la institución se retiene dentro de la misma, a través del Departamento de Tecnología de Información y Comunicación, estableciendo procedimientos para prevenir accesos no autorizados a documentos o registros de archivos, realizando cambios de claves periódicamente, así como cambios de perfiles cada vez que un servidor

	<p>público cambie de puesto de tal forma que no conserve la posibilidad de acceso.</p> <p>Además, los colaboradores de áreas transversales que manejan información clasificada de la institución firman un acuerdo de confidencialidad a los fines de evitar que se divulgue información por canales no oficiales a lo externo de la institución.</p> <p>Evidencias: -Procedimiento del Depto. TIC: Suspensión de permisos y acceso a sistemas de información. -Política de Información y Comunicación Institucional. - Acuerdo de confidencialidad empleados MINC.</p>	
--	--	--

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.</p> <p>2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.</p>	<p>En el Ministerio de Cultura se diseña la gestión de la tecnología en consonancia con los objetivos estratégicos y operativos de la Institución.</p> <p>Evidencias: - Automatizaciones internas a través de SIAFMINC. -Licenciamiento de Office 365.</p> <p>En el Ministerio de Cultura se diseña la gestión de la tecnología en consonancia con los objetivos estratégicos y operativos de la Institución.</p> <p>Evidencias: -Automatizaciones internas a través de SIAFMINC. -Licenciamiento de Office 365.</p>	<p>No se evidencia monitoreo y evaluación sistemática de la rentabilidad.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Identifica y usa nuevas tecnologías, relevantes para la organización, implementando datos abiertos y aplicaciones de código abierto cuando sea apropiado (big data, automatización, robótica, análisis de datos, etc.).</p> <p>4) Utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la participación (utilizando servicios o herramientas en la nube) y la participación, digitalización de la información relevante para la organización.</p> <p>5) Aplica las TIC para mejorar los servicios internos y externos y proporcionar servicios en línea de una manera inteligente; mejora de los servicios, digitalización de formularios, documentos, solicitudes; aplicaciones en líneas, Apps para el acceso a los servicios, informaciones, espacio para quejas, en procura</p>	<p>En el MINC se identifica y usa nuevas tecnologías, relevantes para la institución a través del desarrollo de la intranet institucional, el control de acceso biométrico y el sistema de mesa de ayuda liderado por el Departamento TIC de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Desarrollo de la Intranet a través de la herramienta de SharePoint. - Control de acceso Biométrico. - Spiceworks – sistema de mesa de ayuda. - Indicadores Mensuales de TIC. <p>Ministerio de Cultura utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la participación a través de herramientas de la cuenta/servicio del paquete de Microsoft Office 365 que nos proporciona múltiples herramientas como el almacenamiento a la nube por OneDrive y su entorno.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Página web institucional y dependencias. - Microsoft Office 365 – OneDrive. <p>El MINC aplica las TIC para mejorar los servicios internos y externos y proporcionando solicitudes de servicios en línea de una manera inteligente, a través de formularios digitales en la página web institucional.</p> <p>Además, a través de la página web institucional, en la sección de contactos, se pueden realizar</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>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>sugerencias, quejas, solicitar información de interés y recoger opiniones de los usuarios. También, los servicios publicados tienen informaciones pertinentes sobre sus requisitos, costos y horarios de prestación y se pueden solicitar en línea. Adicional, los mismos pueden ser evaluados por los ciudadanos a través de la encuesta de satisfacción colocada en el perfil de cada servicio, en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés. Este año, la Encuesta de Satisfacción Ciudadana que alimenta el SISMAP fue realizada vía digital por formularios de Google docs. a los fines de alcanzar al mayor número de personas, evitando aglomeraciones en la institución y dando uso eficiente a las tecnologías existentes.</p> <p>Evidencia: -Página web institucional: www.cultura.gob.do -Servicios MINC publicados en la página web. -Encuesta de Satisfacción Ciudadana digital.</p> <p>El Ministerio de Cultura implementa normas, protocolos y otras medidas para la protección efectiva de la data y la seguridad cibernética, para garantizar el equilibrio entre la provisión de datos abiertos y la protección de datos.</p> <p>Evidencia: -Procedimiento Centro de Datos y Seguridad Informática, del Depto. TIC. -Procedimiento Suspensión de permisos y Acceso a Sistemas de Información, Depto. TIC.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>-Procedimiento Mantenimiento Preventivo, TIC. -Procedimientos OAI.</p> <p>El MINC toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC, con el uso de cartuchos de impresión reciclados, para lograr un impacto positivo en la protección medioambiental, y optimizar el consumo de impresiones y papel en la institución.</p> <p>Además, a través del Plan de Capacitación Institucional desarrollado desde la Dirección de Recursos Humanos, se han realizado capacitaciones que elevan el conocimiento y destrezas electrónicas de los empleados.</p> <p>Adicional, la página web institucional posee un botón de accesibilidad, para mejorar la experiencia web de los usuarios con discapacidades que visitan.</p> <p>Evidencia: -Compra de cartuchos reciclables. -Plan de Capacitación Institucional. -Página web institucional www.cultura.gob.do</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>El MINC garantiza la provisión y el mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de todas las instalaciones realizando remozamientos en las oficinas de la sede y dependencias de la institución. Adicional, garantiza el suministro de energía con la instalación de una planta eléctrica para dar abastecimiento en la institución, en caso de fallas en el servicio eléctrico.</p> <p>También, el MINC ofrece provisión de los equipos, medios de transporte, mobiliarios, equipos electrónicos y materiales para el buen funcionamiento de las labores de la institución.</p> <p>Evidencia: -Planos y fotos de las remodelaciones. -Flotilla de vehículos de la institución. -Inventario de activos fijos. -Lista de equipos electrónicos. -Foto de planta eléctrica Instalada</p> <p>En el Ministerio de Cultura se proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas, para satisfacer las necesidades de los ciudadanos/clientes, realizando remozamientos programados, que buscan mejorar la infraestructura de las oficinas de la SEDE y de varias dependencias para contribuir a mejorar las condiciones de las instalaciones físicas.</p> <p>Evidencia: -Planos de remozamientos en SEDE y dependencias</p>	<p>No se evidenciaría la creación de archivo central.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Aplica la política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificio sede y dependencias, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.</p> <p>4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.</p>	<p>El MINC cuenta con prácticas de mantenimiento y revisión para garantizar la sostenibilidad y rentabilidad de la infraestructura, equipos técnicos, mobiliarios e instalaciones eléctricas.</p> <p>Además, Se cuenta con prácticas de mantenimiento y chequeo periódico para garantizar la durabilidad y correcto funcionamiento de las unidades de transporte. El MINC, además, mantiene y gestiona sus activos físicos mediante las normativas establecidas en la Ley No. 1832, sobre Bienes Nacionales. También, realiza prácticas de mantenimiento preventivo y correctivos de las unidades de acondicionadores de aire, generadores eléctricos, sistema de bombeo de agua y otros recursos energéticos para asegurar su ciclo de vida útil.</p> <p>Evidencias: -Informes / Administrativa. Facturas. -Manual de Procedimientos Depto. Activo Fijo.</p> <p>El Ministerio de Cultura asegura brindar un valor agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad a través de realización de actividades recreativas y culturales abiertas al público en la Plaza de la Cultura.</p> <p>Evidencias: -Invitación vía correo electrónico y redes sociales -Fotos de las actividades realizadas.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.</p>	<p>El MINC garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos, realizando los mantenimientos y chequeos periódicos necesarios para garantizar la durabilidad y correcto funcionamiento de las unidades de transporte, aires acondicionados y otros recursos energéticos para asegurar la durabilidad de su vida útil.</p> <p>Evidencias: -Informes, recursos enérgicos, Facturas Recepciones de trabajos realizados y especificaciones técnicas.</p>	
<p>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>	<p>En el MINC se garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes.</p> <p>Su ubicación es de fácil acceso vía transporte público. Las instalaciones de la SEDE cuentan con acceso a aparcamiento adecuado. Para ofrecer una mayor capacidad de aparcamiento de vehículos, se realizó una remodelación del parqueo, garantizando así la adecuada accesibilidad física tanto a los empleados como a los ciudadanos/clientes.</p> <p>Evidencias: -Fotos remodelación parqueo. -Foto/croquis ubicación SEDE.</p>	<p>No se tiene evidencia de la adecuación del desnivel de parqueo detrás del edificio, asfaltado.</p>

CRITERIO 5: PROCESOS.

Considerar lo que la organización hace para lograr lo siguiente:

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Identifica, mapea, describe y documenta los procesos clave en torno a las necesidades y opiniones de los grupos de interés y del personal, de forma continua, para garantizar una estructura organizativa ágil.</p> <p>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>El Ministerio de Cultura identifica, mapea, describe y documenta los procesos claves a través del Plan de Gestión Documental 2023.</p> <p>De igual forma, en el MINC realizó la actualización del Manual de Procedimientos para Procesos Misionales, dando cumplimiento al indicador 01.3 Estandarización de procesos en el SISMAP.</p> <p>Evidencias: -Convocatoria al Plan de Gestión Documental 2023. -Procedimientos y Políticas institucionales creadas. -Manual de Procedimientos para procesos Misionales.</p> <p>El MINC, a través de la Dirección de Planificación y Desarrollo ha diseñado e implementado un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos, realizando los levantamientos de procesos de forma digital, a través de formularios de entrevista que facilitan la identificación de los procesos, sus procesos y descripción de las actividades que conllevan, ofreciendo asistencia a los dueños de procesos entrevistados para mayor claridad y agilidad en el levantamiento de información. De igual forma,</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>todas las revisiones, modificaciones y aprobaciones de las áreas pertinentes se han realizado de manera digital, asegurando el uso efectivo de los medios electrónicos, reduciendo el costo de impresiones, manteniendo el distanciamiento físico de los empleados y el adecuado manejo de los datos recogidos con el personal a cargo.</p> <p>Evidencias: -Formulario de procedimientos. -Formulario de Manuales, Políticas y Procedimientos MINC. -Correos electrónicos de revisión, modificación, solicitudes de aprobación y aprobación final. -Documentación institucional formalizada.</p> <p>Como resultado del autodiagnóstico de las Normas Básicas de Control Interno se elaboró la Metodología y Política de la Valorización y Administración de Riesgos (VAR).</p> <p>Además, en el MINC se asignan los recursos necesarios, conforme al nivel de importancia que tiene los procesos para lograr los objetivos establecidos por la institución.</p> <p>Evidencias: -POA. Presupuesto Institucional y Metodología VAR.</p>	
<p>4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del</p>	<p>En el MINC, los procesos son identificados y asignados a los propietarios de los mismos,</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>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>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>	<p>asignándoles sus responsabilidades y competencias.</p> <p>Evidencias: -Políticas y procedimientos de las áreas. Mediante el Plan de Gestión Documental del año 2023 se han simplificado los procesos de forma regular, documentando y formalizando los procedimientos y a su vez actualizando los procedimientos en estatus obsoletos.</p> <p>Además, de acuerdo a la Política de Gestión Documental de la institución y el formulario de cambios de procedimiento se estable el tiempo en que deben actualizarse las documentaciones institucionales del ministerio.</p> <p>Evidencias: -Documentos institucionales creados. -Política de Gestión Documental. -Formulario de cambios procedimientos.</p> <p>En el Ministerio de Cultura se revisa y mejora los procesos para garantizar la protección de datos.</p> <p>Evidencias:</p>	<p>No se evidencia.</p> <p>No se evidencia elaboración de Carta de Compromiso al Ciudadano</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	-Políticas y procedimiento Administración centro de datos y seguridad informática, del Depto. TIC	

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:		
1) Identifica y diseña los productos y servicios de la organización y gestiona activamente el ciclo de vida completo, incluido el reciclaje y la reutilización.	<p>En el Ministerio de Cultura se gestiona activamente la reutilización y reciclaje en las áreas y se promueve a través de mensajes positivos sobre el reciclaje y cuidado del medioambiente.</p> <p>El Comité SISTAP impulsa activamente a través del reciclaje de botellas y tapas de plásticos, que los colaboradores participen depositando estos instrumentos en los cajones colocados en el lobby de la sede destinado para tales fines.</p> <p>Adicional, la Dirección de Planificación y Desarrollo tiene colocado un punto de acopio de reciclaje interno de cartón, tapas, papel y botellas plásticas.</p> <p>Evidencias: -Fotos de puntos de reciclaje en la institución. -Correos electrónicos promocionales del reciclaje y cuidado medioambiental en el ministerio.</p>	
2) 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	<p>El MINC 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 a través de buzones de quejas y sugerencias y de la aplicación anual de la</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>focales, procedimientos de gestión de reclamos, otros.</p> <p>3) Utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.</p> <p>4) Aplica la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.</p>	<p>Encuesta de Satisfacción Ciudadana, mediante la cual se mantiene un monitoreo eficiente sobre las necesidades, expectativas y nivel de satisfacción de los grupos de interés.</p> <p>Adicional, los servicios de la institución que están colocados en la página web institucional, pueden ser evaluados de forma virtual a través de un enlace para tales fines, con el fin de que los usuarios expresen sus niveles de satisfacción y con ello poder mejorar la calidad de los servicios ofrecidos.</p> <p>Evidencias: -Encuesta de satisfacción ciudadana 2022 y 2023. -Buzón de quejas y sugerencias.</p>	<p>No se evidencia.</p>
<p>5) 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</p>	<p>No evidencia.</p> <p>El MINC promueve la accesibilidad a los productos y servicios de la institución, a través de su página web institucional, donde queda establecidos los horarios flexibles de trabajo de la</p>	

<p>variedad de formatos, por ejemplo, en papel y en versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tabloneros de anuncios en Braille y audio).</p>	<p>SEDE y las dependencias. Además, la página web institucional cuenta con un botón de asistencia para las personas mayores de edad y con discapacidad.</p> <p>Adicional, los documentos institucionales son presentados en formato impreso y digitales, las oficinas están debidamente identificadas con carteles y los museos cuentan con audio guías en diferentes idiomas, para la mayor accesibilidad a los visitantes extranjeros o no videntes.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Página web institucional, www.cultura.gob.do -Audio guías en museos. -Documentaciones en formatos digital y papel. 	
--	--	--

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>En el MINC se coordinan y ajustan procesos dentro de la institución y con los procesos de otras organizaciones que funcionan en la misma cadena de servicio, para satisfacer las necesidades de las partes interesadas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Convenios/acuerdos de capacitaciones con instituciones públicas (INAP, INFOTEP). -Acuerdos y convenios interinstitucionales. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.</p> <p>3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.</p> <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>El MINC maneja sus registros institucionales a través del Sistema Integrado de Gestión Financiera y mantiene interacción e intercambio con los socios en la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.</p> <p>Evidencia: -SIGEF.</p> <p>El MINC cuenta con grupos de trabajo tanto para trabajar con las organizaciones externas como para trabajar con proveedores de servicios.</p> <p>Evidencias: -Comité de Compras. -Comité de Calidad para Aplicación Modelo CAF. -Comité NOBACI. -Comité SISTAP.</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>No se evidencia.</p> <p>El MINC acuerda estándares comunes, que facilitan el intercambio de datos y servicios compartidos, para coordinar procesos de la misma cadena de entrega en toda la institución y con socios clave en los sectores público, privado y de ONG.</p>	

6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.

Evidencias:

-Lista de convenios/acuerdos con instituciones públicas, privadas y ONG del sector cultural.

El MINC utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno para permitir la prestación de servicios coordinados.

En el mes de abril , en un histórico encuentro celebrado en la sede del Ministerio de Cultura, se llevó a cabo la primera reunión del Consejo Intersectorial para la Política del Libro, la Lectura y las Bibliotecas (CONLIBRO), que dejó formalmente oficializados a los miembros del consejo. En dicha reunión, que estuvo encabezada por la ministra de Cultura, se abordaron temas relacionados con el estado actual de las bibliotecas nacionales, así como la agenda de CONLIBRO a desarrollarse para los próximos meses. Este órgano, creado por la Ley núm. 502-08, es fundamental para el diseño, planificación, dirección y coordinación de la Política Nacional de Fomento del Libro, la Lectura y del Sistema Nacional de Bibliotecas. El CONLIBRO está integrado por la ministra de Cultura, quien lo preside; los ministros de Educación, de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, y la directora del Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana (ProDominicana). Asimismo, la vicepresidenta de la República, la directora general del Libro y la Lectura, el director de la Biblioteca Nacional, un representante del Ministerio de Hacienda y los representantes de las Red Nacional de Bibliotecas Públicas del Distrito Nacional, el municipio de San Pedro de Macorís y el municipio de Santiago, designados por sus respectivas alcaldías. También, el rector del Instituto Superior

Pedro Francisco Bonó, como representante de las universidades privadas y representantes de los colegios privados.

Además, en el mes de abril de 2023, el Ministerio de Cultura (MINC), la Oficina para el Reordenamiento del Transporte (OPRET), el Ayuntamiento de Santo Domingo Norte (ASDN) y los Centros Tecnológicos Comunitarios (CTC) firmaron un acuerdo de colaboración interinstitucional para fortalecer la gestión del Centro Cultural T3 de Sabana Perdida, a los fines de impulsar este centro para promover a mayor escala la inclusión social y reducir la pobreza a través de la difusión de las artes y las manifestaciones culturales en la población, específicamente en las comunidades de Sabana Perdida, Villa Mella, La Victoria, Los Mina y zonas aledañas. El acto de la firma tuvo lugar en la sede del MINC y contó con la participación de la ministra de Cultura; el director ejecutivo de la OPRET; el alcalde del ASDN y el director de los CTC. Mediante este acuerdo, las entidades signatarias se comprometieron a trabajar de manera conjunta para desarrollar programas formativos en arte y cultura adaptados a las nuevas tendencias en materia tecnológica.

Evidencias:

- Lista de convenios/acuerdos con Instituciones privadas y públicas.
- Fotos de firma de acuerdos/convenios de 2023.

CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

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

Subcriterio 6.1. Mediciones de la percepción.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La opinión de los ciudadanos/clientes sobre:</p> <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</p>	<p>La imagen global y reputación pública del MINC y se evidencia de manera positiva al obtener la calificación de 96.79% en la Evaluación de Portales de Transparencia, correspondiente al mes de abril, según consta en el último informe de la Dirección Gral. de Ética e Integridad Gubernamental.</p> <p>Adicional, con la Encuesta de Satisfacción Ciudadana, el MINC logró alcanzar un 92.29% en el índice de satisfacción ciudadana.</p> <p>Evidencias: -Índice de Satisfacción Ciudadana / SISMAP. -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana. -Informe DGEIG, abril 2023.</p> <p>El MINC está orientado a dar un trato profesional, amable, equitativo y oportuno a los ciudadanos que requieran de sus productos, servicios o informaciones en general.</p> <p>Según los resultados de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana del 2022, los ciudadanos encuestados</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>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>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>calificaron la dimensión empatía con un promedio de 95.96%, validando que la institución le ofrece claridad en la información, trato personalizado y flexibilidad. En la dimensión de profesionalidad, el promedio de satisfacción obtenida es de 92.11%, cuyo enfoque es la satisfacción con el trato y profesionalidad del personal y la confianza transmitida al ciudadano.</p> <p>Evidencias: -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana.</p> <p>En cumplimiento con la Resolución Núm. 03-2019 emitida por el MAP, el MINC mantiene un monitoreo eficiente sobre las necesidades, expectativas y nivel de satisfacción de los grupos de interés mediante la aplicación de encuestas de satisfacción ciudadana. Como parte de este proceso, cuando los resultados de insatisfacción son relevantes, se realiza un plan de acción tomando en cuenta las áreas de mejoras y/o necesidades detectadas en los resultados obtenidos.</p> <p>Evidencias: -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana. -Planes de acción de mejora.</p> <p>El MINC cuenta con un 96.79% al mes de abril del 2023 en la evaluación del índice de transparencia estandarizado realizado por la DIGEIG.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.</p>	<p>La encuesta de satisfacción a los ciudadanos OAI del 1er. Trimestre 2023 arrojó los siguientes resultados:</p> <p>Calidad del servicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El 60% de los ciudadanos opina que es muy buena - El 40% opina que es buena <p>Respuestas claras y concisas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El 20% de los ciudadanos opina que es muy buena - El 60% opina que es buena - El 20% opina que es regular <p>Atención a las necesidades del usuario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El 40% de los ciudadanos opina que es muy buena - El 60% opina que es buena <p>El MINC obtuvo un 86.52 en el Indicador de Uso del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (SISCOMPRAS) correspondiente al 1er. Trimestre 2023.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación índice de transparencia estandarizado. - Informe Encuesta de Satisfacción a los ciudadanos. - Evaluación SISCOMPRAS. <p>El MINC cuenta con un 96.79% al mes de abril del 2023 en la evaluación del índice de transparencia estandarizado realizado por la DIGEIG.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	<p>En relación a los resultados arrojados por la encuesta de satisfacción a los ciudadanos realizada por la OAI, correspondiente al 1er. Trimestre 2023 con relación al tiempo de espera, son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El 20% de los ciudadanos opina que es muy bueno - El 60% opina que es bueno - el 20% opina que es regular <p>Además, el MINC obtuvo un 86.52 en el Indicador de Uso del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (SISCOMPRAS) correspondiente al 1er. Trimestre 2023.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación índice de transparencia estandarizado. - Evaluación SISCOMPRAS <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de encuesta de satisfacción al ciudadano OAI, 1er trimestre 2023. 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La opinión de los usuarios sobre:		
I) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.	Los ciudadanos perciben que el Ministerio de Cultura es muy confiable, ya que se obtuvo una valorización global de 90.92% de 100 en la dimensión de fiabilidad.	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Accesibilidad a los servicios físicos y digitales (acceso con transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura y de espera, ventanilla única, costo de los servicios, etc.).</p> <p>3) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).</p>	<p>Evidencia: -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana. La accesibilidad a los servicios físicos y digitales del MINC es percibida con satisfacción por los ciudadanos, calificando la dimensión elementos tangibles con 86.58% promedio del índice de satisfacción general y un 95.96% en la dimensión empatía, en lo que respecta al horario de atención al público.</p> <p>Además, el MINC está ubicado con fácil acceso con transporte público, y sus dependencias poseen acceso para personas con discapacidad. Los servicios, horarios de prestación, costos, modalidades, requerimientos o requisitos, tiempo de realización y procedimientos de los servicios están claramente identificados y publicados en la página web institucional www.cultura.gob.do, de fácil acceso al público en general.</p> <p>Evidencias: -Página web institucional/ servicios. -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana. En la dimensión de capacidad de respuesta, de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana de 2022, los ciudadanos/clientes perciben que el tiempo de espera es satisfactorio con una valoración global de esta dimensión en 95.86%. Además, en la dimensión fiabilidad, respecto al cumplimiento de los compromisos de calidad en la prestación del servicio, el MINC obtuvo una valoración de 88.68% de satisfacción de los ciudadanos.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>Evidencias: -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana.</p>	<p>No se evidencia medición.</p>
<p>6) Agilidad de la organización.</p> <p>7) Digitalización en la organización.</p>	<p>No se evidencia medición.</p> <p>En la dimensión capacidad de respuesta de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2022, el MINC obtuvo una valoración global de 95.86%, evidenciando la alta satisfacción de los ciudadanos a la agilidad de la institución.</p> <p>Evidencia: -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana. El 84% está satisfecho con el servicio recibido por el MINC vía internet, donde un 72% de los ciudadanos obtuvo información sobre los servicios, 4% descargó formularios y 4% envió o completó formularios digitales.</p> <p>Evidencias: -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana.</p>	

6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio).</p> <p>2) Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.</p> <p>3) Resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.</p>	<p>Los resultados arrojados por la encuesta de satisfacción a los ciudadanos realizada por la OAI, correspondiente al 1er. Trimestre 2023 con relación al tiempo de espera, son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El 20% de los ciudadanos opina que es muy bueno - El 60% opina que es bueno - el 20% opina que es regular <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de encuesta de satisfacción al ciudadano OAI, 1er trimestre 2023. <p>El MINC a través del portal 311 y el buzón de quejas y sugerencias, en lo que va del año 2023, ha recibido un total de una (1) reclamación y dos (2) quejas; las cuales han sido respondidas en un tiempo máximo de cinco (5) días laborables.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matriz de quejas, denuncias, sugerencias y reclamaciones. 	<p>No evidencia medición.</p>
<p>4) Cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).</p>		<p>No se evidencia elaboración de la Carta Compromiso.</p>

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.</p> <p>2) Disponibilidad y exactitud de la información.</p>	<p>A través de la Oficina de Acceso a la Información (OAI), se encuentran disponibles dos (2) correos electrónicos, el Portal del 311, el Portal Único de Acceso a la Información Pública (SAIP) y el buzón institucional de quejas y sugerencias. A través de estos canales de comunicación se han recibido un total de 71 solicitudes de información en lo que va del año 2023, según desglose:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 47 a través de los correos electrónicos - 21 a través del SAIP - 2 a través del Portal 311 - Una (1) a través del buzón de quejas y sugerencias. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portal 311. - Portal SAIP. - Relación solicitudes de información. - Matriz de quejas, denuncias, sugerencias y reclamaciones. <p>El MINC cuenta con un 96.79% al mes de abril del 2023 en la evaluación del índice de transparencia estandarizado realizado por la DIGEIG.</p> <p>El MINC obtuvo un 86.52 en el Indicador de Uso del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (SISCOMPRAS) correspondiente al 1er. Trimestre 2023.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación índice de transparencia estandarizado. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.</p> <p>4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo, disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.</p> <p>5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).</p> <p>6) Tiempo de espera.</p>	<p>- Evaluación SISCOMPRAS.</p> <p>El MINC dispone de un total de tres (3) conjuntos de datos en el Portal de Datos Abiertos en formatos reutilizables (ODS, CSV y Excel).</p> <p>De igual forma en el Portal de Transparencia se dispone de información en formatos abiertos, los cuales son medidos a través de la evaluación del índice de transparencia estandarizado realizado por la DIGEIG en la cual el MINC cuenta con una ponderación de 96.79% al mes de abril del 2023.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portal Datos Abiertos. - Portal de Transparencia. - Evaluación índice de transparencia estandarizado. <p>El MINC obtuvo el 92.29% de satisfacción ciudadana respecto al horario de atención de los servicios que ofrece.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana. <p>El MINC obtuvo el 95.86% de satisfacción de los ciudadanos, en la dimensión Capacidad de respuesta de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana. 	<p>No se evidencia.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>El MINC obtuvo el 96.84% de satisfacción ciudadana, según la valoración de la dimensión Capacidad de respuesta del MINC.</p> <p>Evidencias: -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana. Los costos de los servicios están publicados en la página web institucional y en los levantamientos de servicios realizados.</p> <p>Evidencias: -Página web institucional, sección servicios. -Formulario de procedimientos, servicios y políticas.</p> <p>El MINC tiene publicado su catálogo de servicios en la página web institucional.</p> <p>Evidencia: -Página web institucional, sección servicios.</p>	<p>No se evidencia la elaboración de la Carta Compromiso al Ciudadano.</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>El MINC, mantiene un monitoreo eficiente sobre las necesidades, expectativas y nivel de satisfacción de los grupos de interés mediante la aplicación anual de encuestas de satisfacción ciudadana. Como parte de este proceso, cuando los resultados de insatisfacción son relevantes, se realiza un plan de acción tomando en cuenta las áreas de mejoras y/o necesidades detectadas en los resultados obtenidos. En el año 2022, la expectativa fue de 92.29% de satisfacción ciudadana.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias 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>Evidencias: -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana. El MINC a través del portal 311 y el buzón de quejas y sugerencias, en lo que va del año 2023, ha recibido un total de una (1) reclamación y dos (2) quejas; las cuales han sido respondidas en un tiempo máximo de cinco (5) días laborables.</p> <p>Evidencias: - Matriz de quejas, denuncias, sugerencias y reclamaciones.</p> <p>En cumplimiento con la Resolución conjunta entre el MAP y el Ministerio de la Mujer que dispone la creación de las unidades de igualdad de género (UIG) en el sector público, se creó la Unidad de Equidad de Género bajo la dependencia de la Dirección de Planificación y Desarrollo.</p> <p>También, se evidencia la aplicación de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2022 a un público compuesto por una población 53.42% femenina y 46.58% masculina.</p> <p>Evidencias: -Resolución conjunta entre el MAP y el Ministerio de la Mujer que dispone la creación de las unidades de igualdad de género (UIG) en el sector público. -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana.</p>	<p>No se evidencia</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>5) Alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen. Por ejemplo, cuántos de los grupos de interés identificados participaron en la convocatoria para actualizar la información sobre sus necesidades y expectativas.</p>	<p>El Ministerio de Cultura evidencia el alcance de las revisiones periódicas para supervisar las necesidades cambiantes de los grupos de interés a través del cumplimiento de las atribuciones estipuladas en la Resolución 03-2019 emitida por el MAP, que establece como requerimiento el proceso de aplicación de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana para medir el nivel de satisfacción de las necesidades de los grupos de interés y una periodicidad anual para la realización de dicho proceso.</p> <p>En el 2022 participaron 380 personas correspondientes a ciudadanos que recibieron los servicios en los museos de la institución, en 2021, 21 ciudadanos y en 2023 20 ciudadanos que han recibido y evaluado los servicios de la Dirección Nacional de Patrimonio Monumental, dependencia de la institución. Estas encuestas se realizan anualmente.</p> <p>Evidencia: -Resolución 03-2019 emitida por el MAP. -Aplicación de Encuesta de Satisfacción Ciudadana.</p>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Resultados de la digitalización en los productos y servicios de la organización (innovaciones, mejora en los tiempos de respuesta, acceso, confianza pública, costos etc.).</p>	<p>Digitalización y archivo de documentación administrativa y legal de expedientes, para optimizar los tiempos y la calidad de la información procurada.</p> <p>Evidencias: -Documentos administrativos y legales digitalizados.</p>	
<p>2) Participación ciudadana en los productos y servicios. (Acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.</p> <p>3) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.</p>	<p>Se evidencia una tendencia de valoración positiva calificada de satisfactoria, en los resultados de la encuesta realizada a usuarios externos a través de la OAI, como se detalla a continuación:</p> <p>En 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> 80% en respuestas claras y concisas. 80% en tiempo de espera. 100% en calidad del servicio. 100% en atención a las necesidades del servicio brindado 100% en cortesía/amabilidad <p>El MINC cuenta con un 96.79% al mes de abril del 2023 en la evaluación del índice de transparencia estandarizado realizado por la DIGEIG.</p> <p>El MINC obtuvo un 86.52 en el Indicador de Uso del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (SISCOMPRAS) correspondiente al 1er. Trimestre 2023.</p>	<p>No se evidencia.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	Evidencias: - Informe Encuesta de Satisfacción al Ciudadano - Evaluación índice de transparencia estandarizado. - Evaluación SISCOMPRAS.	

CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.

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

Subcriterio 7.1. Mediciones de la percepción.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Opinión del personal respecto a:</p> <p>1) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).</p> <p>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>Según los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional que se realizó en la institución al personal, el 79.39% opina que el Ministerio de Cultura está enfocado a resultados y productividad y un 81.75 % reconoce la calidad y orientación al usuario que posee el Ministerio de Cultura.</p> <p>En cuanto al liderazgo y participación, la opinión de los colaboradores fue favorable con un 87.37% de aceptación.</p> <p>Evidencia: -Informe de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023.</p> <p>Un 63.16% de los colaboradores están de acuerdo de que en el MINC se fomenta la participación en la toma de decisiones a través del impacto de la encuesta de clima organizacional de la institución.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Participación de las personas en las actividades de mejora.</p> <p>4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.</p> <p>5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.</p>	<p>Además, un 81.58 % de los colaboradores se identifica con la institución y sus valores. Estos, también están colocados en el comedor de la sede.</p> <p>Evidencias: -Informe de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023.</p> <p>Un 83.33% de los colaboradores están la mayoría de acuerdo de que en el MINC se fomenta la colaboración y trabajo en equipo. Un 72.11% de los colaboradores están de acuerdo en que tienen la posibilidad de impulsar actividades de mejoras y cambios en su área.</p> <p>Evidencias: -Informe de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023.</p> <p>En el Ministerio de Cultura, el 81.35% de los colaboradores están de acuerdo en que en la Institución se tiene austeridad y se combate la corrupción institucional. Además, un 67.98% de los colaboradores están de acuerdo con que en la institución se cumplen con las normativas y procesos establecidos.</p> <p>Evidencias: -Informe de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023.</p> <p>En cuanto a mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal, el 80.12% de los colaboradores están de acuerdo que existen disponibilidad y recursos</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
6) La responsabilidad social de la organización.	<p>mejoras y el 82.89% reconoce el uso de tecnologías favorables para tales fines.</p> <p>Evidencia: -Informe de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023.</p> <p>El MINC ha realizado charlas de salud, cuidado medioambiental, protección laboral, educación financiera y otros temas de interés de los colaboradores, de forma interna y/o en coordinación con el Ministerio de Salud Pública, a fin de reforzar las medidas de salud y prevención y seguridad laboral de los colaboradores. En esta actividad participaron empleados de la Institución.</p> <p>Evidencia: Lista de asistencia de colaboradores.</p>	
7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación. 8) El impacto de la digitalización en la organización.	<p>El 72.11% de los colaboradores están de acuerdo con que en el MINC se promueve la mejora y cambio. Un 74.91% reconoce positivamente que en la institución promueven la capacitación especializada y el desarrollo. Y un 80.92% establece que existe una buena relación entre empleados, colegas y colaboradores de la institución.</p> <p>Evidencia: -Informe de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023.</p> <p>El 82.89% valoran positivamente el uso de tecnologías para la digitalización en la institución.</p> <p>Evidencia:</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
9) La agilidad de la organización.	<p>-Informe de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023.</p> <p>El 79.39% de los colaboradores reconoce la agilidad de la institución determinado por su enfoque de resultados y productividad.</p> <p>Evidencia:</p> <p>-Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023.</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>En el Ministerio de Cultura un 87.37% de los colaboradores valora positivamente el liderazgo y participación en la Institución. Además, se promueve la colaboración y trabajo en equipo, según un 83.33% de los colaboradores.</p> <p>El 75.73% está de acuerdo de que en el MINC se mantiene una comunicación activa para tomar decisiones en el desempeño de sus labores y un 74.39% de los colaboradores está de acuerdo en que su lugar de trabajo promueve el reconocimiento laboral.</p>	

	<p>Evidencia: -Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023.</p>	
<p>2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.</p>	<p>Un 67.98% de los colaboradores del Ministerio de Cultura conoce la normativa y procesos aplicados en su trabajo, incluidos los procedimientos y procesos.</p> <p>Evidencia: -Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023.</p>	
<p>3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.</p>	<p>El 90% de los empleados del Ministerio de Cultura se evalúa a través de acuerdos de desempeño.</p>	
<p>4) La gestión del conocimiento.</p>	<p>Evidencias: -Acuerdos de desempeño MINC en el SISMAP El MINC a través de la Dirección de Recursos Humanos planifica y ejecuta anualmente su Plan de Capacitación dirigido a todos los empleados de la institución para la gestión del conocimiento.</p>	<p>No se ha medido la Detección de necesidades.</p>
<p>5) La comunicación interna y los métodos de información.</p>	<p>Evidencias: -Lista de participantes en capacitaciones MINC. El personal del MINC valora positivamente la comunicación interna de la institución, dando apoyo a los métodos de información utilizados.</p> <p>Además, el 75.73% de los empleados está de acuerdo con que en el MINC se usan de forma eficiente los medios de comunicación interna.</p> <p>Evidencias: -Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023. -Correo electrónicos de circulares e invitaciones a eventos.</p>	

<p>6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.</p>	<p>-Fotos de empleados en los muros informativos. -Fotos/Lista de asistencia a eventos MINC. el MINC realiza evaluación de desempeño a todo el personal siendo beneficiados con el bono por desempeño los empleados de carrera con calificaciones sobresalientes.</p> <p>Un 74.39% de los colaboradores está de acuerdo en que en su lugar de trabajo promueve el reconocimiento laboral.</p> <p>Evidencia: -Acuerdos de desempeño 2023. -Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023.</p>	
<p>7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.</p>	<p>Un 72.11% de los colaboradores está de acuerdo en que en su lugar de trabajo promueve la mejora y cambio.</p> <p>Evidencia: -Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023.</p>	<p>No se ha medido la innovación.</p>

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Opinión del personal respecto a:</p>		
<p>1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.</p>	<p>El 81.58% se identifica con la institución y los valores de la misma. Y un 83.33% reconoce y valora positivamente la colaboración y trabajo en equipo.</p> <p>Evidencia: -Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).	El 83.77% de los colaboradores valora positivamente la calidad de vida laboral y un 71.4% reconoce positivamente el balance y trabajo y familia. Evidencia: -Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023.	
3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.	El 74.39% de los colaboradores valora positivamente el reconocimiento laboral que se realiza en la institución y un 55.85% tiene una valoración positiva en relación a equidad y género. Evidencia: -Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023.	
4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.	El 80.12% de los colaboradores valora positivamente la disponibilidad y los recursos ofrecidos por la institución. Y el 60.88% destaca los beneficios recibidos por el Ministerio de Cultura. Evidencia: -Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023.	

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.	El 74.91% de los colaboradores del Ministerio de Cultura valora positivamente las oportunidades que ofrece la institución respecto a la capacitación especializada y el desarrollo. Y el 53.51% reconoce	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>2) Motivación y empoderamiento.</p> <p>3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.</p>	<p>que en la institución se desarrolla el servicio profesional de carrera.</p> <p>Evidencia: -Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023. El 87.37% de los colaboradores refleja positivamente el liderazgo y participación en la institución.</p> <p>Evidencia: -Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023. El 80.12% de los colaboradores reconoce la disponibilidad de recursos que brinda la institución y el 53.51% reconoce que en la institución se desarrolla el servicio profesional de carrera.</p> <p>Evidencia: -Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023.</p>	

Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).

I. 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>Durante el año 2023 han realizado 4 quejas internas, a través de la Encuesta de Clima Organizacional.</p> <p>Evidencias:</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023.	
<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>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 72.11% de los colaboradores reconoce su participación en acciones de mejora y cambio en la institución. Además, durante la encuesta de clima Organizacional del 2023 se realizaron 8 sugerencias de mejora por los colaboradores encuestados.</p> <p>Evidencias: Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023.</p> <p>En el 2023 no se han reportado casos de dilemas éticos en la institución.</p> <p>Evidencias: - Comisión de Ética Institucional. Durante el primer semestre de 2023 se han realizado diversas charlas referentes al cuidado de la salud.</p> <p>Evidencias: -Circulares, registros de charlas. Invitaciones. -Publicaciones en redes sociales institucionales.</p> <p>Un 81.75% de los colaboradores se interesa por la calidad y orientación al usuario y un 79.39% asegura que en su área de trabajo están enfocados en la productividad y el enfoque a resultados. Además, no se han realizado quejas externas en el año 2022-2023.</p> <p>Evidencias:</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	-Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023.	

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>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>982 empleados del MINC son evaluados a través de acuerdos de desempeño anuales.</p> <p>Evidencias: -Evaluación del desempeño por resultados y competencias MINC en el SISMAP. Un 82.89% de los colaboradores de la institución valora positivamente el uso de las tecnologías y un 75.73% valora la comunicación de forma positiva en el ministerio.</p> <p>Evidencias: -Informe de la Encuesta de Clima Organizacional 2023. El personal del MINC participa en las capacitaciones programadas en el Plan de Capacitación Institucional para desarrollar sus habilidades y capacidades</p> <p>Evidencias: -Lista de participantes en capacitaciones MINC. -Cantidad de formularios de evaluación y seguimiento de capacitación.</p>	
<p>4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos..</p>	<p>El mecanismo para el reconocimiento al personal se realiza anual por medio de bono por desempeño.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
	Evidencia: -Incentivo por rendimiento individual.	

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
Opinión de la sociedad respecto a:		
1) Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional. Por ejemplo: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud) apoyo financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias.	El 66% de los ciudadanos encuestas afirman que el MINC impacta positivamente en su calidad de vida, a partir del apoyo a los gestores culturales independientes, realización de charlas y talleres relacionados a salud y la participación en actividades humanitarias. Evidencia: -Resultados de la Encuesta de Percepción de Responsabilidad Social MINC.	
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.).	El 61% de los ciudadanos encuestados valora positivamente la reputación el MINC con relación a la sostenibilidad y la protección del medio ambiente. Evidencia: -Resultados de la Encuesta de Percepción de Responsabilidad Social MINC.	
3) Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades	El 63% de los ciudadanos encuestados reconoce las acciones realizadas por la institución dirigidas a personas en situaciones de desventajas o	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.</p> <p>4) El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo, la toma de decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros.</p>	<p>necesidades especiales, actividades culturales gratuitas, igualdad de género y etnias.</p> <p>Evidencia: -Resultados de la Encuesta de Percepción de Responsabilidad Social MINC. El 49% de los ciudadanos encuestados valora positivamente el impacto del MINC en el desarrollo económico de la sociedad en cuanto a la toma de decisiones en la seguridad ciudadana. El 40% respecto a la movilidad urbana y el 45% sobre igualdad y equidad de género.</p> <p>Evidencia: -Resultados de la Encuesta de Percepción de Responsabilidad Social MINC.</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>El MINC cuenta con un 96.79% al mes de abril del 2023 en la evaluación del índice de transparencia estandarizado realizado por la DIGEIG.</p> <p>El MINC obtuvo un 86.52 en el Indicador de Uso del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (SISCOMPRAS) correspondiente al 1er. Trimestre 2023.</p> <p>Evidencias: - Evaluación índice de transparencia estandarizado. - Evaluación SISCOMPRAS</p> <p>El 49% de los ciudadanos encuestados valora positivamente el impacto del MINC en la sostenibilidad medioambiental incluido el cambio climático.</p>	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
7) Opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético (respeto de los principios y valores de los servicios públicos, como la igualdad, permanencia en el servicio, etc.).	Evidencia: -Resultados de la Encuesta de Percepción de Responsabilidad Social MINC 2023.	Desde la OAI no se evidencia medición.

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Indicadores de responsabilidad social:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos (por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas). 2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.	El Ministerio de Cultura mantiene relaciones y alianzas relevantes y adecuadas con otras instituciones y grupos de interés para el fortalecimiento de la gestión. Evidencias: -Lista de acuerdos interinstitucionales.	No se ha medido. No se ha medido.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).</p> <p>4) Apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo: tipos de 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>El MINC mantiene una presencia adecuada en los medios de comunicación, en las redes sociales y en la página web institucional, www.cultura.gob.do.</p> <p>Además, la Dirección de Comunicaciones mantiene constante monitoreo del grado de cobertura positiva y negativa que recibe el Ministerio de Cultura por los medios de comunicación.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -En 2022 y 2023, el Ministerio de Cultura ha participado en múltiples entrevistas en programas de televisión y entrevistas en programas de radio de difusión masiva. -Redes sociales. -Página web institucional, www.cultura.gob.do <p>El MINC ha participado y ofrecido soporte a la Jornada Nacional de vacunación contra el COVID-19 que organizó el Ministerio de Salud Pública, a fin de reforzar las medidas de control y prevención del COVID-19. Adicional, se han realizado visitas al altar de la patria, misas conmemorativas, reconocimientos y visitas a patrimonios culturales y monumentales. En estas actividades participaron empleados de la Institución.</p>	<p>No se evidencia</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<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>7) Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas).</p> <p>8) Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).</p>	<p>Evidencia: Fotos y/o lista de asistencia de empleados. El Ministerio de Cultura organiza con frecuencia distintos encuentros de intercambio de conocimientos e información relacionados a la cultura, el patrimonio, y la gestión cultural. Entre ellos, se ha organizado: -Diálogos culturales en Santiago, Bani y Barahona. -Festival del libro y la cultura Puerto Plata. -Conferencia sobre protección y promoción en materia cultural en la UNESCO.</p> <p>Evidencias: - Tres (3) diálogos culturales. - Uno (1) festival cultural. -Uno (1) participación ante la UNESCO.</p> <p>El Ministerio de Cultura ha organizado charlas de salud, a fines de garantizar el cuidado de salud de los empleados.</p> <p>Evidencias: -Circulares y correos de invitación. -Fotos y lista de asistencia a las actividades. -Implementación del Comité SISTAP</p>	<p>No se ha medido.</p>

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>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>Se evidencian dos (2) servicios y un 92.29% del índice de satisfacción ciudadana.</p> <p>Evidencias: -Servicios publicados en la página web institucional. -Informe Encuesta de Satisfacción Ciudadana</p> <p>Se evidencian los resultados en términos de outcome (el impacto en la sociedad y los servicios ofrecidos), que se encuentran plasmados en la Memoria Institucional 2022 y en los informes de Metas presidenciales.</p> <p>Evidencias: -Memoria Institucional 2022. -Informes de metas presidenciales.</p> <p>El MAP calificó al MINC con 100% y estatus del indicador verde y objetivo logrado en el cumplimiento del Plan de Mejora Institucional con basado en el modelo CAF.</p> <p>Evidencias:</p>	<p>No se evidencia medición de resultados</p> <p>No se evidencia medición de cumplimiento.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.</p> <p>7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.</p>	<p>-Calificación SISMAP. 1.2 Plan de Mejora CAF.</p>	<p>No se ha medido.</p> <p>No se ha medido.</p>

Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Eficiencia de la organización en términos de:</p> <p>1) Gestión de los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.</p>	<p>El Ministerio de Cultura organiza su gestión humana de acuerdo a los lineamientos establecidos por el MAP, la Ley de Función Pública No. 41-08 y sus reglamentos de aplicación, que establece las directrices y herramientas para el desarrollo de las competencias del personal, basado en el desempeño laboral. Este modelo de gestión humana está alineado al Plan Estratégico Institucional.</p> <p>Para la gestión administrativa y financiera, el Ministerio de Cultura sigue los lineamientos establecidos por los Órganos Rectores, según lo establecido para el Estado.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Estructura organizativa. -Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos. -Ejecución presupuestaria. -Presupuesto Institucional. 	

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
2) Mejoras e innovaciones de procesos.	<p>El MINC, a través de la Dirección de Planificación y Desarrollo ha diseñado e implementado un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos, realizando los levantamientos de procesos de forma digital, a través de formularios de entrevista que facilitan la identificación de los procesos, sus procesos y descripción de las actividades que conllevan, ofreciendo asistencia a los dueños de procesos entrevistados para mayor claridad y agilidad en el levantamiento de información.</p> <p>De igual forma, todas las revisiones, modificaciones y aprobaciones de las áreas pertinentes se han realizado de manera digital, asegurando el uso efectivo de los medios electrónicos, reduciendo el costo de impresiones, manteniendo el distanciamiento físico de los empleados y el adecuado manejo de los datos recogidos con el personal a cargo.</p> <p>Evidencias: -Ficha de levantamiento de procesos. -Plantilla de Políticas y Procedimientos MINC. -Correos electrónicos de revisión, modificación, solicitudes de aprobación y aprobación final.</p>	
3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).		No se ha medido.

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>	<p>El MINC, a través de la Dirección de Planificación y Desarrollo ha diseñado e implementado un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos, realizando los levantamientos de procesos de forma digital, a través de formularios de entrevista que facilitan la identificación de los procesos, sus procesos y descripción de las actividades que conllevan, ofreciendo asistencia a los dueños de procesos entrevistados para mayor claridad y agilidad en el levantamiento de información.</p> <p>De igual forma, todas las revisiones, modificaciones y aprobaciones de las áreas pertinentes se han realizado de manera digital, asegurando el uso efectivo de los medios electrónicos, reduciendo el costo de impresiones, manteniendo el distanciamiento físico de los empleados y el adecuado manejo de los datos recogidos con el personal a cargo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ficha de levantamiento de procesos. -Plantilla de Políticas y Procedimientos MINC. -Correos electrónicos de revisión, modificación, solicitudes de aprobación y aprobación final <p>El Ministerio de Cultura cuenta con una Unidad de Auditoría de la Contraloría General de la</p>	<p>No se ha medido.</p>

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.</p> <p>8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.</p>	<p>República, la cual realiza auditorías al 100% sobre el funcionamiento de la organización.</p> <p>Evidencias: -Reportes e informes de la Unidad de Auditoría. El Ministerio de Cultura no ha participado en concursos, premios y certificaciones de calidad.</p> <p>A la fecha del 31 de mayo de 2023, el cumplimiento de los objetivos presupuestarios aprobados en DIGEPRES para la SEDE de este Ministerio de Cultura ascienden a un 36.19% de ejecución, con respecto al total aprobado.</p> <p>Evidencia: -Ejecución presupuestaria. -Presupuesto institucional.</p>	
<p>9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).</p>	<p>Todos los costos de la Institución están bajo el cumplimiento de la Ley de Compras y Contrataciones No. 340-06.</p> <p>Evidencias: -Informes Financieros. -Procesos de Compras.</p>	

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.

