

**INSTITUTO DOMINICANO DE INVESTIGACIONES
AGROPECUARIAS Y FORESTALES –IDIAF–**



**INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
(En base al Modelo CAF, de Excelencia en la Gestión)**

**Preparado por el Comité de Autoevaluación
Coordinador
Evaluador (es)**

**Santo Domingo, Rep. Dom.
junio 2023**

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO

Después de una serie de reuniones realizadas por el Comité de Calidad, para consensuar el proceso de autoevaluación institucional, utilizando la herramienta de la Metodología CAF, el Marco Común de Evaluación, se ha llegado a la etapa de formular este informe sobre el mismo, destacando las fortalezas y áreas de mejora que nos ayudaran a ejecutar de una manera más satisfactoria la misión de la institución.

En lo adelante, primero hacemos una descripción de la esencia del IDIAF contenida en su misión, visión, valores, base legal, composición del Capital Humano, Estructura Organizativa y Objetivos Estratégicos enmarcados en su Plan estratégico 2020-2030, el cual esta enlazado con la Estrategia Nacional de Desarrollo, Plan Plurianual Nacional y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Se destaca los puntos fuertes y áreas de mejora de la Institución, identificados a través de los 9 criterios y 28 subcriterios del CAF, y así poder medir el nivel de excelencia alcanzado.

I. ASPECTOS GENERALES

I.1 MARCO INSTITUCIONAL.

I.1.1. MISIÓN

“Poner al servicio de la agricultura dominicana soluciones tecnológicas que mejoren la competitividad de los sistemas productivos, garanticen la inocuidad de los alimentos, aseguren la sostenibilidad y contribuyan a reducir la pobreza rural”

I.1.2 VISIÓN

“Ser una institución reconocida por la calidad de sus aportes a la competitividad de los agronegocios dominicanos, la seguridad alimentaria y al manejo sostenible de los recursos naturales”

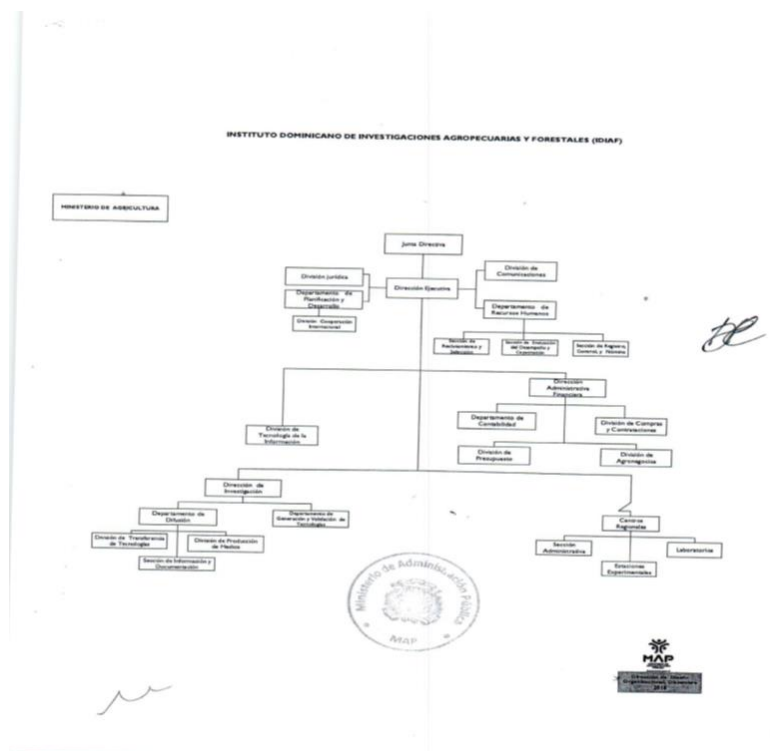
I.1.3 VALORES INSTITUCIONALES

- Ética
- Trabajo en equipo
- Calidad
- Responsabilidad
- Innovación

I.1.4 BASE LEGAL

De manera específica, el mandato legal del IDIAF está definido por la Ley No. 251-12 que crea el Sistema Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (SINIAF). Dentro del Sistema, el IDIAF es creado con la finalidad de impulsar y ejecutar las políticas públicas de investigación científica y tecnológica en las áreas agrícola, pecuaria y forestal, a través del desarrollo de nuevas tecnologías y conocimiento básicos que permitan impulsar el desarrollo del sector y mejorar la calidad de vida de la población. Como institución pública del SINIAF, el IDIAF posee la responsabilidad de ejecutar la política pública de investigación. La Ley crea el Consejo de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (CONIAF) como ente responsable de la definición de las políticas públicas de investigaciones agropecuarias y forestales acordes con las políticas de desarrollo del país, y le da la responsabilidad de gestión del Fondo de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (FONIAF). La Ley define al fondo como un mecanismo de financiación no reembolsable. Desde la puesta en ejecución de esta Ley, el fondo no ha recibido recursos para realizar llamados a concursos para el financiamiento de actividades. Dicha situación, a la par con el nivel de financiamiento que ha recibido el IDIAF, sitúa a la República Dominicana con un nivel de inversión que ronda el 0.30 % del PIB agropecuario.

I.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



I.1.6 Servicios

Información y Documentación Agropecuaria Especializada

El Idiaf pone a disposición de los productores agropecuarios una red de centros de información y documentación agrícola, localizados estratégicamente en las principales zonas de producción del país. El personal de la red está capacitado para facilitar los trámites de localización de informaciones agrícolas de interés tecnológico solicitadas por los usuarios. En cada localidad se dispone de facilidades y documentos físicos especializados por temas tecnológicos agrícolas de utilidad a los productores, técnicos extensionistas y usuarios en general.

Laboratorios Especializados Agrícolas

El Idiaf pone a disposición de los productores agropecuarios y técnicos agrícolas su red de laboratorios especializados en análisis agrícolas, los cuales están distribuidos en todo el país.

Los servicios de laboratorios ofrecidos son análisis en:

- Residuos de pesticidas
- Biología molecular
- Biotecnología y recursos fitogenéticos
- Suelo y agua
- Análisis foliares
- Bacteriología
- Micología
- Virología
- Nematología
- Entomología
- Mieles y azúcares

Semillas Básicas y Plántulas Certificadas

El Idiaf pone a disposición de los productores agropecuarios las variedades y germoplasma obtenidos por nuestros mejoradores genéticos en habichuela, arroz, guandul y maíz. También, se dispone de material de siembra certificado en cultivos de reproducción asexual, especialmente en frutales, cacao, raíces y tubérculos y musáceas (plátano), entre otros.

Asistencia Técnica Especializada

El Idiaf pone a disposición de los productores agropecuarios de manera individual o asociados, la fortaleza en conocimientos técnicos de su personal investigador.

Capacitación y Transferencia de Tecnologías Agropecuarias

El Idiaf pone a disposición de los productores agropecuarios y técnicos agrícolas la experticia de su personal técnico para facilitar la capacitación y actualización tecnológicas

en temas relevantes para el desarrollo de la agricultura dominicana. Con el servicio de capacitación y transferencia de tecnologías, se busca:

- Actualizar a los transferidores de tecnologías agrícolas con los últimos resultados de los programas de investigación y validación tecnológicas.
- Mejorar la eficacia de las adopciones tecnológicas de los usuarios agrícolas.

1.2 Este servicio se apoya en la realización de cursos, talleres, seminarios, conferencias, charlas, giras técnicas, días de campos, parcelas demostrativas, exposiciones y la participación de los investigadores en medios masivos de comunicación. Para facilitar las actividades de capacitación y transferencias de tecnologías, el Idiaf dispone de las infraestructuras básicas estratégicamente localizadas en las zonas de producción agrícolas del país.

1.3 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

(Principales Objetivos y Líneas Estratégicas).

El horizonte de planeamiento está definido sobre una visión crítica del futuro del IDIAF, construido a través de consulta a actores internos y externos de la organización. En adición, este proceso de pensamiento crítico se desarrolló basado en la imagen que los sectores productivos poseen de los procesos de I+D+I. En su conjunto los procesos de consulta han permitido definir un plan para los próximos diez años.

El quehacer del IDIAF, como institución insertada en un mundo cambiante, está definido por los cambios en: patrones del clima, regulación nacional e internacional en los sistemas alimentarios, la población y el entorno tecnológico que define la función de producción de tecnologías, y con ellas las políticas y las inversiones. Por tanto, el efecto resultante de la colisión de todas esas variables da la forma al horizonte futuro del IDIAF, que provocará caminos alternativos para lograr la imagen del futuro deseado,

Finalmente, la aplicación de la misión permite el logro de la visión definida para un horizonte de 10 años. Las acciones tácticas son basadas en la información y recursos disponibles dentro de un horizonte de dos años; por tanto, poseen un nivel más bajo de incertidumbre y un mayor nivel de probabilidad de ser alcanzadas.

En sentido general, IDIAF 20-30 plantea ser un documento de gestión para la vida institucional, no un material de consulta bibliográfica. Por lo que este documento presenta una alineación explícita con la Estrategia Nacional de Desarrollo (END), con la Visión 2050 del Sector Agropecuario, con el Plan Sectorial Agropecuario 2020-2030 y, con el Plan Nacional para la Soberanía y Seguridad Alimentaria y Nutricional (Plan Nacional SSAN) 2019-2022. En adición, este se alinea con las intervenciones a nivel país destinadas a promover el avance del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 2, con énfasis en el ODS 2.3 (duplicar la productividad de los pequeños productores) y el ODS 2.4 (mejorar la sostenibilidad ambiental).

El área estratégica I, “Liderazgo en investigación e innovación tecnológica”, busca provocar un impulso institucional que lleve al IDIAF a desarrollar capacidades para

aproximarse a las fronteras del conocimiento científico y tecnológico en la agricultura y la pecuaria. Mejorar la competitividad y productividad de la agricultura dominicana y dar solución a sus problemas actuales y futuros requerirá un enfoque radicalmente diferente para comprender y descubrir soluciones que sólo se pueden encontrar cuando se explora más allá de límites tradicionales de las disciplinas agropecuarias.

1.1 Objetivo estratégico: Desarrollar tecnologías que permitan dar respuesta a los desafíos derivados del cambio climático en los sistemas productivos

1.2 Objetivo estratégico: Consolidar la posición del IDIAF en el desarrollo de tecnologías que garanticen la sostenibilidad y productividad en los sistemas agropecuarios.

1.3 Objetivo estratégico: Incrementar la calidad, asegurar la inocuidad y mejorar el nivel nutricional de los componentes de la dieta de los consumidores.

1.4 Objetivo estratégico: Fomentar el uso de las herramientas que definen la agricultura 4.0 en el desarrollo de tecnologías para aumentar la competitiva de los sistemas agropecuarios.

1.5 Objetivo estratégico: Desarrollar tecnologías que permitan dar respuesta a los desafíos derivados de plagas y enfermedades con carácter catastrófico para los sistemas productivos.

El área estratégica 2, “Establecimiento y consolidación de alianzas para el desarrollo científico y

la innovación tecnológica”, se ha definido reconociendo que la agricultura de hoy está permeada por complejidades que sobrepasan las capacidades institucionales; por tanto, dar respuesta a las demandas tecnológicas que posee la agricultura dominicana requiere que el IDIAF construya alianzas con distintos actores, tanto en el ámbito nacional como internacional, así como de carácter público o privado. La puesta en marcha de estas alianzas implica desarrollar capacidad de negociación en ámbitos sociales, como temas relacionados con propiedad intelectual. Por otro lado, el IDIAF posee responsabilidades en el desarrollo y fortalecimiento del ecosistema de innovación, por ello, la participación en alianzas de largo plazo es medular para poder jugar un papel activo dentro del sistema.

2.1 Objetivo estratégico: Intensificar las relaciones de cooperación científica con los centros de excelencia y universidades internacionales.

2.2 Objetivo estratégico: Fortalecer las redes de vinculación entre el sector productivo y el IDIAF.

2.3 Objetivo estratégico: Fortalecer la vinculación con las universidades e instituciones nacionales a través de alianzas estratégicas, convenios y proyectos específicos.

2.4 Objetivo estratégico: Asegurar una mayor cobertura en cuanto a clientes y usuarios potenciales de los conocimientos y tecnologías generadas.

Con la definición de las áreas estratégicas anteriores, la institución prevé realizar un esfuerzo significativo en la generación de valor social para los usuarios finales de las tecnologías. Por tanto, **el área estratégica 3 “Impacto e imagen”**, sienta las bases para la medición y difusión del valor social creado. El efecto resultante de esta estrategia será una mayor valoración de la institución por parte de los ciudadanos. Al tiempo, que los esfuerzos estratégicos centrados en esta área permitirán generar información para que los diseñadores de políticas puedan justificar a la sociedad las inversiones realizadas en el IDIAF.

3.1 Objetivo estratégico: Desarrollar una cultura de medición del impacto de los resultados generados por el IDIAF

3.2 Objetivo estratégico: Fortalecer la visión pública de las acciones del IDIAF para usuarios y no usuarios de las tecnologías desarrolladas por el IDIAF

El área estratégica 4 “Recursos que impulsan el cambio” integra las estrategias para desarrollar las inversiones en herramientas, equipos, instalaciones, y capital humano que son necesarias para realizar investigaciones de vanguardia en agricultura. Abordar los problemas de la agricultura de manera coherente requiere inversiones en infraestructura de investigación que faciliten la convergencia de disciplinas. Estas podrían incluir infraestructura física para la experimentación, así como infraestructura cibernética que permita el intercambio de ideas, datos, modelos y conocimientos. Sin embargo, la mayor estrategia se concentra en desarrollar el capital humano capaz de trabajar en equipos interdisciplinarios y de manera convergente con las demandas de investigación que expresen los sectores productivos.

4.1 Objetivo estratégico: Estructurar una matriz de recursos humanos que permita dar respuesta a las nuevas áreas del saber en los sistemas agropecuarios asegurando el aprovechamiento del conocimiento acumulado en el IDIAF

4.2 Objetivo estratégico: Diseñar un modelo de gestión de los recursos humanos que asegure el alto desempeño científico del personal dedicado a la investigación.

4.3 Objetivo estratégico: Desarrollar una gestión innovadora del talento para establecer una fuerza laboral de elevada calificación destinada al cumplimiento con la misión institucional.

4.4 Objetivo estratégico: Fortalecer la situación financiera para hacer frente a los cambios derivados del entorno.

4.5 Objetivo estratégico: Actualizar la infraestructura y equipamiento de centros y estaciones del IDIAF.

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

CRITERIOS FACILITADORES

CRITERIO I: LIDERAZGO

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

Puntos Fuertes:

- 1) La Institución formuló y desarrolló la misión y la visión, implicando a los grupos de interés y empleados.
- 2) La institución tiene establecido su marco de valor alineado con la misión y la visión de la organización, respetando el marco general de valores del sector público.
- 3) La Institución periódicamente revisa la misión, visión y valores, los cuales han sido alineados a 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).
- 4) El IDIAF asegura la comunicación a través de los diferentes medios y departamentos de difusión la publicación de misión, visión y valores en lugares públicos, página web, memorias institucionales, participación en ferias relacionadas al sector, publicación de documentos científicos...
- 5) La Institución periódicamente revisa la misión, visión y valores, reflejando tanto los cambios de nuestro entorno externo, (por ejemplo: políticos, económicos, socio-culturales, tecnológicos (el análisis PEST) como demográficos.
- 6) La institución tiene conformada la Comisión de Ética e Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN). Se ha socializado en los diferentes Centros del IDIAF.
- 7) Se realizan reuniones de staff de manera periódica a fin de dar seguimiento a los trabajos y desempeño con encargados departamentales y direcciones, Adicionalmente los directores de centros de investigación realizan reuniones con sus colaboradores. También se han ofrecido capacitaciones sobre liderazgo y manejo de conflictos.

SUBCRITERIO I.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua

Puntos Fuertes:

- 1) Contamos con el Organigrama aprobado por el MAP y por la Junta Directiva.
- 2) Está en proceso el trabajo de reestructuración acorde a las disposiciones del MAP según la Ley 251-12.
- 3) Está implementado el Sistema de evaluación del desempeño por competencias.
- 4) Se ha realizado la autoevaluación de la NOBACI (Normas Básicas de Control Interno).

- 5) El Instituto está en proceso de implementación del Sistema de Gestión de Calidad, bajo la Norma ISO/IEC:17025, para la acreditación de pruebas de laboratorio. El Instituto realizó autoevaluación bajo la metodología CAF y hace revisiones periódicas.
- 6) Se formuló un plan de imagen institucional que incluye un plan de comunicación interna y externa para promover la comunicación e imagen institucional.
- 7) La institución dispone infraestructura organizacional, recursos humanos, financieros y condiciones adecuadas para los procesos y la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.
- 8) Se formuló un plan de imagen institucional que incluye un plan de comunicación interna y externa para promover la comunicación e imagen institucional.
- 9) El Instituto se acoge a todos los planes de mejora e implementación de sistemas establecidos por los órganos rectores y en ese orden capacita a sus empleados para ejecución y cumplimiento.
El Instituto dispone de un Equipo de Gestión Estratégica (EGE), cuyas funciones son la mejora continua de la gestión de la investigación.
El Instituto dispone de Consejos Consultivos por centros de investigación, que acompañan a los directivos en la ejecución de la política de investigación.
- 10) Se formuló un plan de imagen institucional que incluye un plan de comunicación interna y externa para promover la comunicación e imagen institucional.

SUBCRITERIO 1.3. Motivar y apoyar a las personas de la organización y actuar como modelo de referencia.

- 1) Existe una política de RR.HH. establecida.
- 2) Se mantiene la socialización de la Ley 41-08 de Función Pública y su Código Ético y Disciplinario.
- 3) Realización de reuniones con los encargados y directores de centros, a nivel de los diferentes centros y sede para revisión de la situación institucional y búsqueda de soluciones.
- 4) Existen representantes de Planificación en cada Centro y Comités Técnicos para apoyo en las diferentes actividades, seguimiento y evaluación de las mismas.
- 5) Los investigadores son informados de convocatorias de proyectos.
Los líderes de proyectos toman decisiones sobre las actividades y uso de los recursos de proyectos.
- 6) Un gran número de empleados realiza estudios de maestrías y doctorados.
Acorde a las necesidades de los proyectos se realizan capacitaciones necesarias para el fortalecimiento de las competencias.
- 7) Ejecución del pago del bono de desempeño.

SUBCRITERIO 1.4. Gestionar relaciones eficaces con las autoridades políticas y otros grupos de interés.

- 1) Para la elaboración del Plan Estratégico y diseño de los proyectos se realizan análisis de las necesidades y problemáticas de los sectores agrícolas con los grupos de interés.

- 2) La Dirección Ejecutiva participa en la definición de políticas públicas a través del Ministerio de Agricultura. Además, la participación en la formulación de la Ley 251-12 que crea el SINIAF.
- 3) Existe la END, estrategia de la cual se rige el IDIAF para definir sus políticas y planes de acción.
- 4) Todos los proyectos con fondos del Estado deben incorporar un acápite para indicar el eje estratégico en el que inciden con los resultados a alcanzarse.
- 5) El IDIAF siempre ha trabajado de forma integrada con todos los grupos de interés, para desarrollar proyectos acordes a las necesidades nacionales.
- 6) La Dirección Ejecutiva participa en las diferentes actividades de interés del sector.
- 7) Existe en la estructura un área de Agronegocios y la Unidad de Comunicación y Difusión.

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN

Considerar lo que la organización está haciendo para:

SUBCRITERIO 2.1. Reunir información sobre las necesidades presentes y futuras de los grupos de interés, así como información relevante para la gestión.

Puntos fuertes:

- 1) El Instituto ha realizado un análisis del entorno externo y factores globales.
- 2) El Instituto tiene identificados los grupos de interés relevantes.
- 3) La Institución revisa las reformas del sector público donde se toman en cuenta las estrategias concernientes a la planificación, ejemplo: Plan Plurianual Institucional, Plan Estratégico institucional alineado con Plan Estratégico Sector Agropecuario.
- 4) El IDIAF realizó un análisis FODA para preparar el Plan Estratégico.

SUBCRITERIO 2.2. Desarrollar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada.

- 1) La misión y visión del instituto son concretadas en acciones mediante un sistema de planificación jerárquico.
- 2) Para la definición de estrategias y planes el IDIAF toma en cuenta la opinión de los grupos de interés relevantes.
- 3) A través de algunos de los proyectos que se ejecutan el IDIAF considera aspectos de responsabilidad social.
- 4) Se preparan y someten a la DIGEPRES los presupuestos anuales; además se concursa por fondos competitivos para investigación.

SUBCRITERIO 2.3. Comunicar e implantar la estrategia y la planificación en toda la organización y revisarla de forma periódica.

- 1) Se desarrollan procesos para definir las prioridades y los proyectos.

- 2) El PEI 20 – 30 y PEI 22 - 26 cuenta con indicadores de medición para las diferentes áreas de la organización. Además, en los planes operativos anuales del área de institución se toman en cuenta los objetivos estratégicos y se plasman las tareas con sus indicadores.
- 3) Todos los centros preparan y envían sus planes anuales al Departamento de Planificación y Desarrollo.
- 4) El Departamento de Planificación en coordinación con la Dirección Administrativa y Financiera cada tres meses prepara un informe de autoevaluación sobre la ejecución de las metas físicas financiera.

SUBCRITERIO 2.4. Planificar, implantar y revisar la innovación y el cambio.

- 1) El IDIAF ha realizado talleres de consultas con actores de las diferentes cadenas productivas y con Comités Consultivos regionales, para identificar las necesidades de cambio.
- 2) Se mantiene una cultura de intercambios con instituciones nacionales e internacionales para la aplicación de innovaciones a través del benchlearning.
- 3) En el seno de los comités consultivos de los centros se discuten aspectos de innovación
- 4) El IDIAF realiza proyectos de investigación tomando en cuenta los requerimientos del sector, acorde a las nuevas expectativas de los productores agropecuarios y realiza, capacitaciones y reuniones con el personal investigador y administrativo para las actualizaciones.
- 5) En el IDIAF se realiza el presupuesto, conjuntamente con todas las áreas técnicas y administrativas, para la ejecución de las actividades, acorde a cambios planificados;

CRITERIO 3: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Considerar lo que hace la organización para:

SUBCRITERIO 3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente.

- 1) El IDIAF analiza y planea las necesidades de los Recursos Humanos a través de su Plan Estratégico, Planes Operativos Anuales (POAs) y Proyectos elaborados. El área de RR.HH. de la Institución, planifica la capacitación periódica de los empleados. Política de RRHH conforme a la ley 41-08
- 2) El área de RRHH ha elaborado una política de RRHH para la institución apegada a la Ley 41-08 de Función Pública.
- 3) Elaborada una política de RR.HH. conforme a la Ley 41-08 (reglamento de RR.HH., reglamento de evaluación de desempeño, valoración de puestos). Detección de necesidades de capacitación para investigadores. Concurso público, para vacantes, en proceso con el MAP. Manual de cargos y funciones aprobado por el MAP.
- 4) Implementación de concursos públicos en coordinación con el MAP.

La Institución no discrimina el ingreso por razones de género, raza, orientación sexual, religión y discapacidad. Además, para los profesionales del área de investigación existe un escalafón con criterios objetivos, con los cuales se evalúan el ascenso de categoría de cada investigador.

- 5) Reglamento de escalafón, evaluación del desempeño y bono de investigadores. Y anualmente se preparan y evalúan los acuerdos de desempeño de los servidores.
- 6) En el Instituto se da igual oportunidad de crecimiento/capacitación a mujeres y hombres según sus capacidades. No hay diferencia en la escala salarial para hombres y mujeres.

SUBCRITERIO 3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos y tanto individuales como de la organización.

- 1) Existe un Reglamento de Escalafón de investigadores y un Reglamento de Capacitación.
- 2) Existen estrategias institucionales que incluyen el desarrollo de capacidades.
- 3) El IDIAF permite el desarrollo de las competencias a través del aprendizaje innovador.
- 4) Se han realizado jornadas de introducción a la administración pública en consonancia con la ley de Administración Pública 41-08.
Se ha diseñado un Diplomado de servicio al ciudadano y gestión de calidad.
- 5) Es responsabilidad del supervisor del nuevo empleado de inducirlo y acompañarlo en su trabajo. Existe un reglamento de escalafón de investigadores, donde señala que los investigadores en formación y de apoyo deben contar con un mentor en el ejercicio de sus funciones.
- 6) Se moviliza el personal de acuerdo de las necesidades institucionales. (acciones de personal). Socialización Ley 41-08 (concursos).
- 7) En los planes de capacitación existen entrenamientos bajo la modalidad virtual y semi-presencial, utilizando plataformas educativas electrónicas.
- 8) El IDIAF incluye en su Plan de Capacitación actividades de técnicas de comunicación, resolución de conflictos y gestión de riesgos.
- 9) Los empleados que participan en programas de capacitación preparan un informe y se realizan socializaciones con los demás compañeros.

SUBCRITERIO 3.3. Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.

- 1) Existen equipos y comités para diferentes esferas de manejo institucional: Equipo de Gestión Estratégica; Comité de Gestión de Calidad; Equipos de planificación con representación de cada Centro; Comités técnicos por Centro. Reuniones de Staff; Equipos de trabajo de formulación y ejecución de proyectos; Comité de Ética Institucional; Equipo de seguro médico.
- 2) Se propicia la participación del personal de los diferentes estamentos de la institución a través de: Equipo de Gestión Estratégica; Comité de Gestión

de Calidad; Equipos de planificación con representación de cada Centro; Comités técnicos por Centro. Reuniones de Staff; Equipos de trabajo de formulación y ejecución de proyectos; Comité de Ética Institucional; Equipo de seguro médico. Se han colocado buzones de sugerencias en la Sede y los diferentes centros y estaciones del IDIAF.

- 3) Proceso de elaboración Plan Estratégico del IDIAF y los planes operativos anuales. Socialización durante la elaboración de los reglamentos.
- 4) El IDIAF tiene un sistema de evaluación de desempeño, en el cual se establecen las metas a conseguir de mutuo acuerdo entre el servidor y el supervisor.
- 5) El Comité de Ética ha estado realizando encuestas al personal del IDIAF. Se ha realizado la Encuesta de clima laboral
- 6) Existen las condiciones adecuadas para el personal: oficinas climatizadas, iluminadas, mobiliario adecuado. Está vigente el sistema de seguridad social para cada empleado en cumplimiento de la Ley de seguridad social (seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia, seguro familiar de salud, y riesgo laboral), y el Plan complementario de salud y un seguro de vida.
- 7) El IDIAF se acoge al Reglamento 523-09 de Relaciones laborales de la Ley 41-08 facilitando la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados.
- 8) Existen facilidades para los fines siguientes para los permisos y beneficios que contempla la Ley 41-08.

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS

Considerar lo que la organización hace para:

SUBCRITERIO 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes

- 1) Socios claves identificados, privados y públicos de instituciones nacionales e internacionales.
- 2) Se realizan acuerdo de cooperación con diversas instituciones y organismos nacionales e internacionales.
- 3) Los proyectos que se ejecutan en el marco de las alianzas, contemplan evaluaciones y rendición de informes.
- 4) En el Plan Estratégico se contemplan las necesidades futuras de alianzas a largo plazo.
- 5) En los acuerdos de colaboración se definen las responsabilidades de los socios.

SUBCRITERIO 4.2. Desarrollar y establecer alianzas con los ciudadanos /clientes.

- 1) Se cuenta con el Portal Web Institucional, Oficina de Acceso a la Información y un RAI. Se cuenta con un Comité de Ética Pública.
- 2) Se cuenta con Comités consultivos de centros, formados por representaciones de los diferentes ciudadanos e instituciones clientes.

- 3) Existe un mecanismo para recoger las informaciones a través del sistema 311.
- 4) La institución Desarrolla una gestión informando y explicando a los clientes los servicios disponibles.

SUBCRITERIO 4.3. Gestionar las finanzas.

- 1) La gestión financiera está en línea con el plan estratégico.
- 2) Participación en Taller de Fortalecimiento, Contraloría General de la República. Aplicación de la Matriz de identificación de riesgos de las Normas Básicas de Control de Interno (NOBACI).
- 3) El IDIAF aplica las normas de transparencia del Estado.
- 4) El IDIAF procura el uso eficiente de los recursos en cumplimiento a la Ley de Compras y Contrataciones del Estado (Ley 340-06).
- 5) El IDIAF cuenta con un sistema de planificación y control presupuestario.
- 6) El IDIAF delega responsabilidades financieras en sus unidades operativas, manteniendo el control desde la Sede.

SUBCRITERIO 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

- 1) Se realizan publicaciones de los resultados de investigaciones y cuenta con la Base de Datos WebAgris.
- 2) El IDIAF forma parte de la Red de Documentación e Información en el área Agropecuaria y Forestal (REDIAF) y cuenta con la base de datos WebAgris.
- 3) Se aprovecha las oportunidades de proyectos que han surgido a través de las alianzas estratégicas para aumentar el conocimiento de la organización.
- 4) El IDIAF cumple con todos los requerimientos de monitoreos requeridos a través de las organizaciones gubernamentales, los evalúa para realizar correcciones o ajustes.
- 5) El IDIAF dispone de la página web, correo electrónico institucional y murales.
- 6) El IDIAF dispone de un mecanismo de intercambio de información, mediante el informe de capacitaciones nacionales e internacionales, socialización de experiencias para transmisión de conocimientos.
- 7) El IDIAF procura que los conocimientos generados sean plasmados en publicaciones de diferente índole. Además, investigadores de mayor jerarquía fungen de tutores para los que están en formación; y quienes reciben entrenamiento deben compartirlo con sus compañeros.

SUBCRITERIO 4.5. Gestionar las tecnologías.

- 1) El IDIAF promueve el uso de plataformas tecnológicas y equipos para la generación, difusión y transferencia de tecnologías.
- 2) Se publican datos en el portal de datos abiertos de las instituciones del gobierno para uso de la ciudadanía y el monitoreo institucional.
- 3) Se cuenta en IDIAF con herramientas para la interacción con los usuarios beneficiarios.
- 4) Se cuenta con unidades de backup y la seguridad de protección a la data.
- 5) Para reducir el impacto económico y ambiental de la tecnología, en la medida de lo posible, la institución aplica el reciclaje de los cartuchos de impresión

SUBCRITERIO 4.6. Gestionar las instalaciones.

- 1) El IDIAF da mantenimiento a los edificios según las necesidades y disponibilidad de presupuesto.
- 2) Existen condiciones instalaciones seguras, con oficinas climatizadas y equipadas con el mobiliario.
- 3) El IDIAF se acoge a la Ley de Bienes Nacionales para la descarga de los activos fijos de instituciones estatales y da seguimiento para la gestión de las instalaciones.
- 4) El IDIAF cuenta con Estaciones Experimentales y Centros de documentación, los cuales son utilizados por beneficiarios interesados en las investigaciones que se realizan y en la búsqueda de informaciones sobre el sector agrícola.
- 5) Para asegurar el uso eficiente de los medios de transporte y los recursos energéticos, el IDIAF estableció una política de uso y mantenimiento de los mismos.
- 6) La mayoría de las instalaciones del Instituto tienen buena accesibilidad en transporte público y disponen de espacio para estacionamiento de vehículos.

CRITERIO 5: PROCESOS

Considerar lo que la organización hace para:

SUBCRITERIO 5.1. Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés.

- 1) El instituto identifica y documenta los procesos claves mediante reglamentos.
- 2) El instituto para la preparación de su plan estratégico realizó análisis de riesgos en función de amenazas y oportunidades
- 3) El instituto tiene identificado y asignado responsable de los procesos en las diferentes áreas operativas
- 4) El IDIAF realiza consultas e intercambios interinstitucionales nacionales e internacionales. Ofrece oportunidad a sus investigadores para mantenerse

actualizados para generar conocimiento innovador para optimizar el logro eficiente de su quehacer misional.

- 5) Para los procesos de investigación el instituto establece objetivos orientados a resultados de acuerdo a demandas de los grupos de interés. Además, establece compromisos de desempeño con sus empleados
- 6) IDIAF cuenta con unidades de backup los cuales mantiene actualizados y protegidos

SUBCRITERIO 5.2. Desarrollar y prestar servicios y productos orientados a los ciudadanos /clientes.

- 1) El IDIAF toma en cuenta la opinión de sus clientes para mejorar los servicios de generación y transferencia de tecnología.
- 2) Se actualizan herramientas de los servicios ofrecidos, a través de equipamientos modernos, mejoramiento genético y utilización de procedimientos de análisis actualizados
- 3) En el IDIAF no se discrimina en la contratación del personal por el género de la persona, sino que considera sus competencias para ocupar los cargos.
- 4) La institución trabaja en horario corrido de 8:00 am a 4:00 pm, durante el cual los ciudadanos/clientes pueden tener acceso. Además, la información básica está disponible en Internet.

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

- 1) El IDIAF coordina procesos de apoyo a los sectores productivos vinculados a instituciones gubernamentales, universidades, Agencias de Cooperación Internacional
- 2) A través de la Red de Documentación e Información en el área Agropecuaria y Forestal (REDIAF), el IDIAF comparte con otras instituciones del SINIAF y ponen a disposición de los ciudadanos/clientes los servicios de información y documentación de los resultados de investigación.
- 3) El IDIAF dispone de una comisión de ética pública encargada de resolución de problemas. Se tiene acuerdos con organizaciones para dar respuesta a los problemas del sector agropecuario
- 4) El IDIAF dispone de incentivos y condiciones para que los empleados participen en procesos de intercambios internos e interinstitucionales.
- 5) Se establece la vinculación con los entes financiadores, universidades, ONG, cadenas productivas, a través de diferentes mecanismos de difusión (publicaciones, congresos, días de campo, seminarios) y transferencias de conocimiento.
- 6) El IDIAF cuenta con acuerdos de cooperación entre diferentes instituciones para ofertar servicios acordes a la naturaleza del mismo.

CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES

Considerar qué resultados ha alcanzado la organización en sus esfuerzos para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y ciudadanos, mediante la.....

SUBCRITERIO 6.1. Mediciones de la percepción

- 1) En el portal web del IDIAF, los ciudadanos valoran la calidad de los servicios.
- 2) Tiene el IDIAF, horario de trabajo definido, de acceso para los beneficiarios y atención al cumplimiento de su misión.
- 3) En los servicios que son un valor agregado a la misión del IDIAF, los precios de los servicios son relativamente bajos, ofertados casi al costo de los mismos.
- 4) El IDIAF por su naturaleza no aplica para la Carta Compromiso, su página web cuenta con informaciones sobre la razón de ser de la institución y sus servicios.

CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS

Considerar qué resultados ha alcanzado la organización para satisfacer las necesidades y expectativas de su personal, por medio de resultados de....

SUBCRITERIO 7.1. Mediciones de la percepción.

- 1) El Idiaf involucra al personal investigador, encargados de departamentos, Estaciones, Centros y más de un 30% del personal administrativo en la toma de decisiones, da participación en la elaboración del Plan Estratégico donde se describe, la misión, visión y valores.
- 2) Se realizó una encuesta a todo el personal sobre la ética. Se ha impartido y se ha recibido charlas sobre conflicto de intereses.
La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo realizó charla sobre la Ética al personal de nuevo ingreso.
Se socializó y entregó al personal brochures referentes a la Ética y los Valores Éticos con motivo el “Día Nacional de la Ética Ciudadana”.
Evidencia”.
El Departamento de Relaciones Públicas del Idiaf en coordinación con el CEP, regularmente publica en sus redes sociales, temas y actividades referentes a la Ética.
Se envía a los correos electrónicos de los servidores el “Valor del Mes”, con fines reflexivos y de socialización entre compañeros de labores. También se imprimen y colocan en los murales de la sede y dependencias.
- 3) El Idiaf permite a sus colaboradores las oportunidades de capacitación en diferentes áreas del saber.

SUBCRITERIO 7.2. Mediciones del desempeño.

- 1) Se realiza mediciones de la rotación del personal.
- 2) Fueron depositadas en los buzones de sugerencias del IDIAF 24 formularios, a nivel nacional, de denuncias carentes de conflictos de intereses que no ameritaban ser escaladas a las altas instancias. Estas fueron canalizadas y trabajadas por el CIGCN y los supervisores involucrados.
- 3) Se realizan las evaluaciones para el desempeño laboral, basados en los objetivos.
- 4) La participación de los colaboradores en los llamados a participar en actividades de capacitación Tanto técnica como en el área de administración.
- 5) Se hace reconocimiento una vez al año.

CRITERIO 8: RESULTADOS EN LA SOCIEDAD

Tomar en consideración qué está logrando la organización con la responsabilidad social, mediante los resultados de...

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO

Considerar los resultados alcanzados por la organización en relación con.....

SUBCRITERIO 9.1. Resultados externos: resultados e impacto a conseguir.

- 1) El IDIAF es auditado en un 100% por la Contraloría de la República. Además, algunos de los entes financiadores de proyectos realizan auditorías de los recursos que aportan para la ejecución de los proyectos.

SUBCRITERIO 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia

- 1) Se realizan evaluaciones anuales de los recursos humanos en un 100%.
- 2) Elaborado el Mapa y Manual de procedimientos misionales del IDIAF.
- 3) El IDIAF realiza evaluaciones trimestrales del presupuesto como parte de las políticas de estamentos del Estado fiscalizadores.

2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

CRITERIO I: LIDERAZGO

Considerar qué están haciendo los líderes de la organización para:

SUBCRITERIO 1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión visión y valores.

- 1) No tenemos el Plan Estratégico aprobado por MEPYD.
- 2) No se tiene aprobado por DIGEIG el Código de ética revisado.
- 3) No se ha actualizado la matriz PEI 2023.
- 4) No se ha terminado de socializar con todos los empleados, especialmente con los nuevos.
- 5) No se tiene aprobado por DIGEIG el Código de ética revisado.
- 6) No existe documento de gestión que regule los procesos de revisión

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

- 1) No se ha socializado un sistema de gestión por procesos.
- 2) Falta realizar concursos para completar la estructura organizacional contemplada en el organigrama.
- 3) No se ha concluido la revisión y actualización del reglamento de políticas y procedimientos administrativos.
- 4) No se está reuniendo el Comité de Gestión Estratégica.
- 5) No se ha conformado la Asociación de Servidores Públicos, ni se ha realizado la encuesta de clima laboral
- 6) No se dispone de herramientas específicas para la medición y análisis del control interno
- 7) No se ha alcanzado la acreditación de ensayos de laboratorios.
- 8) No se dispone de la implementación de este plan.
- 9) No se dispone de un sistema automatizado de manejo de proyectos
- 10) No se dispone de la implementación de este plan

11) El Equipo de Gestión Estratégica no se reúne periódicamente y los Consejos Consultivos tampoco.

12) No se ha implementado este plan. Los cambios no se comunican con suficiente tiempo de anterioridad.

SUBCRITERIO 1.3. Motivar y apoyar a las personas de la organización y actuar como modelo de referencia.

- 1) No se tiene el Código de Ética Institucional aprobado por la DIGEI
- 2) No hay una sistematización para la realización de las consultas y las informaciones.
- 3) No hay una retroalimentación en respuesta a las planificaciones de los POAs
- 4) No hay continuidad de las actividades para premiaciones e incentivos del personal

SUBCRITERIO 1.4. Gestionar relaciones eficaces con las autoridades políticas y otros grupos de interés.

- 1) La Ley no se aplica en todo su ámbito para lo que fue promulgada
- 2) No existe una priorización sentida por el Estado de priorizar la investigación agropecuaria
- 3) No hay un seguimiento sistemático de las alianzas, sólo se activan cuando se presentan problemas u oportunidades de interés para las partes
- 4) No está en ejecución totalmente el área de agronegocios.

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.

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

- 1) No se realiza con regularidad el análisis externo y de factores
- 2) No se realiza periódicamente el levantamiento de las necesidades y expectativas de los grupos de interés.
- 3) No se ha actualizado la matriz PEI 2023-2026 y el Plan Estratégico Institucional.

SUBCRITERIO 2.2. Desarrollar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada.

- 1) No se ha realizado análisis de riesgos para el establecimiento de objetivos estratégicos y operativos.
- 2) No existe una política de responsabilidad social en el Instituto.
- 3) El presupuesto elaborado no cubre las necesidades, ya que es preparado en forma condicionado a un tope establecido por la DIGEPRES que es deficitario para cubrir las necesidades identificadas por el Instituto. No se ha puesto en operación el Reglamento sobre el Fondo Competitivo para Proyectos Internos de Investigación.

SUBCRITERIO 2.3. Comunicar e implantar la estrategia y la planificación en toda la organización y revisarla de forma periódica.

- 1) No hay evidencias de planes y programas con indicadores de cambio para cada unidad (resultados esperados).

SUBCRITERIO 2.4. Planificar, implantar y revisar la innovación y el cambio.

- 1) No se cuenta con los recursos para establecer una estrategia de seguimiento a los resultados de los talleres
- 2) No se ha extendido las prácticas de benchmarking/benchlearning.
- 3) No se reúnen periódicamente los comités consultivos
- 4) No se realizan periódicamente las reuniones con el personal investigador y administrativo
- 5) No existe presupuesto adecuado para implementación de todos los cambios requeridos.

CRITERIO 3: PERSONAS

Considerar qué está haciendo la organización para lograr lo siguiente:

SUBCRITERIO 3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente.

- 1) No se encuentran cubiertos todos los puestos vacantes planificados por falta de asignación presupuestaria.
- 2) Falta de una política de reconocimiento al mérito.
No se ha podido ejecutar en su totalidad la política salarial elaborada en el 2010.
- 3) No se está aplicando el reglamento de incentivos por proyectos.

- 4) No existe una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos.

SUBCRITERIO 3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos y tanto individuales como de la organización.

- 1) No hay una política clara de acuerdo a las necesidades institucionales para el desarrollo de las competencias.
- 2) No todo el personal ha recibido las capacitaciones de competencias individuales.
- 3) No se ha actualizado el Manual de Inducción acorde a las nuevas categorías de investigadores. No existe un procedimiento formal de tutorías para los investigadores en formación.
- 4) No existen suficientes plataformas electrónicas destinadas a la capacitación virtual en IDIAF.
- 5) No se evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas en relación con el coste de actividades, por medio del control y el análisis coste- beneficio.

SUBCRITERIO 3.3. Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.

- 1) No está activo el equipo de gestión estratégica. Estos comités no disponen de presupuesto para su funcionamiento efectivo.
- 2) No se está reuniendo periódicamente el Equipo de gestión Estratégica
- 3) No se ha conformado la Asociación de Servidores Públicos.
- 4) No se realizan encuestas periódicamente
- 5) No se evidencia un plan de prevención de riesgo laboral elaborado.
- 6) No se dispone de suficiente área de parqueo en algunas dependencias.
- 7) No todas las áreas disponen de condiciones adecuadas para laborar.
- 8) No existen programas de atención especial para empleados desfavorecidos y /o discapacitados.
- 9) No se evidencian planes y métodos dirigidos a la gratificación no monetaria (ni monetaria), a los empleados.

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS

Considerar lo que la organización hace para:

SUBCRITERIO 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes

- 1) No se dispone de un mecanismo de seguimiento adecuado que garanticen el resultado de los convenios.
- 2) No se dispone de un sistema de seguimiento para monitorizar y evaluar de forma periódica las alianzas.
- 3) No se le da seguimiento a las necesidades de alianzas a largo plazo plasmadas en el Plan Estratégico
- 4) No existe un sistema de control, evaluación y revisión de los acuerdos.

SUBCRITERIO 4.2. Desarrollar y establecer alianzas con los ciudadanos /clientes.

- 1) No se dispone de un plan de imagen institucional.
- 2) No se realizan periódicamente las reuniones con los Comités Consultivos de Centros, ni con los productores
- 3) No se están realizando las reuniones periódicas de los Comités Consultivos.
- 4) No se cuenta con la carta compromiso, ya que no aplica para el IDIAF.

SUBCRITERIO 4.3. Gestionar las finanzas.

- 1) No se dispone de un sistema de control de costos.
- 2) Los activos fijos no se encuentran registrados en el SIAB , para conocimiento de la ciudadanía

SUBCRITERIO 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

- 1) No se dispone de un sistema de resguardo y gestión de la información y el conocimiento.
- 2) No se dispone de actualización para la Base de Datos WebAgris.
- 3) No hay una política para aprovechar las bondades de la transformación digital institucional para mejorar el proceso interno.
- 4) No se han establecido redes de aprendizaje y colaboración.
- 5) No se cuenta con el personal necesario para la realización de los monitoreos.
- 6) No toda la información generada por los empleados está registrada y en control de la Institución.
- 7) No se dispone de servidores nuevos ni suficientes.
- 8) No se dispone de equipos modernos para mejorar la seguridad de la red
- 9) No se ha completado el sistema de backup en los centros de investigación

SUBCRITERIO 4.5. Gestionar las tecnologías.

- 1) No todas las estaciones experimentales tienen acceso al Internet.
- 2) En la Institución no se realiza evaluación de la relación costo-efectividad de la tecnología usada.
- 3) No se han creado las bases para el apoyo de la transformación digital para el desarrollo institucional.
- 4) No se cuenta con el personal para apoyar la transformación digital.
- 5) No hay la suficiente capacidad de almacenaje de toda la información que genera la institución.
- 6) No hay capacidad suficiente de los sistemas de respaldo eléctricos.
- 7) No hay una política de imprimir los documentos en ambos lados de las hojas.
- 8) No tenemos una base de datos digital con la información de los Recursos Humanos
- 9) No se ha reestructurado la red interna (cableado).
- 10) No se ha completado el sistema de backup
- 11) No se ha comprado equipos modernos para aumentar la seguridad de la red

SUBCRITERIO 4.6. Gestionar las instalaciones.

- 1) No siempre es posible realizar los mantenimientos de edificios, vehículos y equipos con la frecuencia requerida, ni se cuenta con contratos con empresas para el mantenimiento de los equipos.
- 2) No se ha documentado el Plan de seguridad y riesgo institucional. Las instalaciones no disponen de acceso diseñado para personas con discapacidades motoras.
- 3) No siempre se cuenta con la disponibilidad para la realización de la gestión de las instalaciones en la frecuencia que es requerida.
- 4) No existe un plan para implementar el uso de energía renovable. No siempre es posible cumplir con el plan de mantenimiento de medios de transporte.
- 5) En las instalaciones de la Sede en Santo Domingo, no se dispone de estacionamiento para los vehículos de los usuarios.
- 6) No existe acceso adecuado para discapacitados en ninguno de los edificios del IDIAF.
- 7)

CRITERIO 5: PROCESOS

Considerar lo que la organización hace para:

SUBCRITERIO 5.1. Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés.

- 1) No se dispone de un sistema para aprovechar las oportunidades de la digitalización en el manejo de datos.
- 2) No se realiza revisión periódica de análisis de riesgo ni de evaluación de los procesos.
- 3) No hay un plan documentado para la simplificación de los procesos.
- 4) No se dispone del personal y recursos suficientes para impulsar en mayor proporción las innovaciones.
- 5) Para los procesos diferentes a la investigación no se establecen objetivos de resultados para medir eficacia.

- 6) No hay validación de los sistemas de backup en algunos de los Centros y Estaciones Experimentales.

- 7) No se actualizan continuamente o periódicamente los procesos clave

- 8) No se actualizan los equipos de computos que tengan discos mecanico a discos de estado solido

SUBCRITERIO 5.2. Desarrollar y prestar servicios y productos orientados a los ciudadanos /clientes.

- 1) No hay una política de trabajo para la contratación de personal por género.
- 2) No se dispone de rampas para el acceso de discapacitados a las oficinas. No se dispone de información en otros idiomas diferente al español. No se dispone de archivos electrónicos en videos.

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

- 1) Poca motivación para el empoderamiento de todo el personal técnico en el cumplimiento de los procesos orientados a los servicios.
- 2) Falta de una sistematización de la socialización de las coordinaciones de los compromisos institucionales
- 3) No se reúnen periódicamente los comités consultivos de los centros de investigación.
- 4) No se cuenta con personal suficiente para la captura de recursos que permitan incrementar el desarrollo de nuevos servicios, vinculaciones y procesos.
- 5) No se dispone de suficiente incentivos.

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

Subcriterio 6.1. Mediciones de la percepción.

No tenemos mediciones actualizadas en este sub-criterio

6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

Resultados sobre la calidad de los productos y servicios.

No tenemos mediciones en este sub-criterio

2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES

Considerar qué resultados ha alcanzado la organización en sus esfuerzos para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y ciudadanos, mediante la.....

SUBCRITERIO 6.1. Mediciones de la percepción

- 1) No tenemos mediciones en este sub-criterio.

SUBCRITERIO 6.2. Mediciones de resultados.

- 1) No tenemos mediciones en este sub-criterio.
- 2) No se revisa con regularidad el catálogo de costos de los servicios.

CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS

Considerar qué resultados ha alcanzado la organización para satisfacer las necesidades y expectativas de su personal, por medio de resultados de....

SUBCRITERIO 7.1. Mediciones de la percepción.

- 1) No tenemos mediciones en este sub-criterio.
- 2) No se ha socializado con todo el personal la visión, misión y valores, principalmente con los nuevos colaboradores
- 3) No se ha sensibilizado a todo el personal periódicamente.
- 4) Establecer un listado de necesidades de capacitación para los colaboradores de los diferentes grupos ocupacionales

SUBCRITERIO 7.2. Mediciones del desempeño.

- 1) No tenemos mediciones en este sub-criterio.
- 2) No se ha socializado con todo el personal la visión, misión y valores, principalmente con los nuevos colaboradores.
- 3) No se ha sensibilizado a todo el personal periódicamente sobre el conflicto de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad
- 4) Establecer un listado de necesidades de capacitación para los colaboradores de los diferentes grupos ocupacionales.
- 5) Que se establezca un sistema de evaluación y reconocimiento por el rendimiento y aporte al desarrollo de la institución por parte de cada colaborador.
- 6) No tenemos indicadores relacionados con el desarrollo de las capacidades.

CRITERIO 8: RESULTADOS EN LA SOCIEDAD

Tomar en consideración qué está logrando la organización con la responsabilidad social, mediante los resultados de.....

SUBCRITERIO 8.1. Mediciones de percepción.

- 1) No tenemos mediciones actualizadas en este sub-criterio.

SUBCRITERIO 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional

- 1) No tenemos mediciones actualizadas en este sub-criterio.

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO

Considerar los resultados alcanzados por la organización en relación con.....

SUBCRITERIO 9.1. Resultados externos: resultados e impacto a conseguir.

- 1) No tenemos mediciones en este sub-criterio.

SUBCRITERIO 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.

- 1) No hay evaluaciones actualizadas en función de las instalaciones y gestión del conocimiento.
- 2) No tenemos mediciones en este sub-criterios

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

(Experiencias y aprendizajes, inconvenientes, etc., durante el proceso).

En la realización de este autodiagnóstico hemos fortalecido la experiencia de trabajar en equipo y consensuar nuestras ideas y experiencias en nuestro paso por la institución. De esta manera hemos resaltado las fortalezas, debilidades, oportunidades y áreas de mejora reales que tiene el IDIAF.

Este informe nos ha ayudado a sintetizar, de manera exhaustiva, el autodiagnóstico aplicado a nuestra institución y nos facilita la formulación de actividades encaminadas a mejorar el accionar de la institución en aras de lograr la misión de la misma, de una manera más eficaz.

Este documento nos permite tener una visión más clara de hacia donde se deben encaminar los esfuerzos a realizar y cuáles serían los planes que debemos implementar, a corto y mediano plazo, que nos ayuden a transformar el IDIAF para ofrecer y entregar un mejor servicio y productos de más calidad a la sociedad y específicamente a los productores del sector Agropecuario de la Republica dominicana.

4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución:		
Crterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
<i>1: Liderazgo (140 puntos)</i>	95	120
<i>2: Estrategia y Planificación (140 puntos)</i>	100	120
<i>3: Personas (100 puntos)</i>	65	80
<i>4: Alianzas (100 puntos)</i>	65	85
<i>5: Procesos (120 puntos)</i>	80	100
<i>6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)</i>	10	50
<i>7: Resultados en las Personas (100 puntos)</i>	10	50
<i>8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)</i>	10	50
<i>9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)</i>	10	50
<i>Puntuación Total (sobre 1000 puntos)</i>	445	705

