

**GUIA DE AUTOEVALUACIÓN ORGANIZACIONAL
CON EL MODELO CAF
(BASADO EN LA VERSIÓN CAF 2020)**

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:

Dirección Ejecutiva de la Comisión de Fomento a la Tecnificación del Sistema Nacional de Riego (TNR)

FECHA:

Septiembre 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 Autoevaluación 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 Autoevaluación 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.

Documento Externo
SGC-MAP

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 Autoevaluación 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 Autoevaluación, 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
Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):		
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).	La formulación y el desarrollo de la misión y la visión contó con la participación de diversos grupos de interés, incluyendo instituciones relacionadas y a los colaboradores, lo cual se refleja en el documento “Plan Estratégico Institucional de Tecnificación Nacional de Riego (PEI TNR) 2022-2025”. Para la elaboración de este documento, Tecnificación Nacional de Riego (TNR) contó con la participación de los colaboradores de las diferentes unidades organizativas de la entidad, así como de las principales entidades relacionadas con la Comisión de Fomento a la Tecnificación del Sistema Nacional de Riego, dicho plan está alineado con el eje #3 de la END 2030 y el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2021-2024 . Evidencias: <ul style="list-style-type: none">● Plan Estratégico Institucional 2022-2025.	

<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>TNR ha establecido en su marco estratégico institucional los siguientes valores: ética, competitividad, eficacia, compromiso, liderazgo y disciplina los cuales están alineados a la misión y visión. A través de estos valores TNR fomenta la incorporación de innovación de riego y la eficientización del uso del agua, impulsando el bienestar de la sociedad dominicana.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2022-2025. 	
<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>TNR ha establecido un marco estratégico institucional alienado a las estrategias nacionales, desde el enunciado de la misión “Coordinar, elaborar y ejecutar una estrategia nacional de tecnificación de los sistemas de riego, que viabilice el uso racional del agua en las actividades agrícolas, así como incorporar tecnologías para incrementar la productividad, disminuir el costo ambiental y facilitar que nuevas extensiones de tierra puedan ser agregadas a la producción agrícola intensiva”, la cual está alineada con al Eje III de la END, de igual manera con la política No. 32 del PNPSP</p> <p>Evidencias:</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2022-2025. 	
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>TNR tiene evidencia de que la misión, visión y valores se comunican a todos los colaboradores de nuevo ingreso en el proceso de inducción a la organización.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Listado de asistencia de socialización del Plan Estratégico Institucional 2022-2025. 	
5) Aseguran el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para nuevos desafíos revisando periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo (por ejemplo, digitalización, cambio climático, reformas del sector público, desarrollos demográficos, impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos, divisiones sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes) y cambios de la transformación digital (por ejemplo, estrategia de digitalización, capacitación, pautas para la protección de datos, otros).	<p>La institución cumple con el proceso de revisión periódica de la planificación institucional, tomando en consideración todos los factores internos y externos. Además, asegura el efectivo funcionamiento de la organización a través de un análisis FODA donde se identificaron las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y las amenazas, con la finalidad incluir en este ejercicio, oportunidades de mejora que contribuyan al fortalecimiento institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Plan Estratégico Institucional 2022-2025.</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>La institución aún no ha iniciado el proceso de elaboración del Código de Ética Institucional</p> <p>Pendiente realizar charlas presenciales y campañas de difusión masiva, a través de correo electrónico y murales sobre deberes, derechos y comportamiento ético de los colaboradores.</p> <p>Crear un mecanismo de reporte de hechos no éticos</p>

Documento Externo
SGC-MAP

		(buzones).
7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización líderes/directivos/empleados).	<p>En la entidad se han llevado a cabo acciones puntuales para mejorar las competencias y habilidades de los líderes de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Plan de Capacitación dirigido al Director Ejecutivo y a los Encargados de áreas. ● Registro de asistencia de actividades de capacitación y fotos. ● Encuesta de Gerencia y Liderazgo 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>1) Definen e instruyen oportunamente las actualizaciones de las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.</p>	<p>TNR ha establecido la estructura organizativa que permite una adecuada gestión. Esto se evidencia en el Manual de Organización y Funciones aprobado. De igual manera, la institución cuenta con guías para la elaboración manuales, políticas y procedimientos alineadas a la estrategia institucional y a las necesidades de los grupos de interés.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Manual de Organización y Funciones de la de la entidad. ● Guía para la Elaboración de Manuales de Políticas y Procedimientos. ● Guías, Políticas y reglamentos institucionales 	<p>La Institución no tiene elaborado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Manual de Descripción de Cargos. ● Guía para el Análisis y Diseño de Estructuras Organizativas. ● Guía para la Elaboración de Manuales de Organización y Funciones.

	<ul style="list-style-type: none"> • Resoluciones varias de aprobación del Manual de organización y funciones, reglamentos, etc. 	
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>TNR tiene incluido objetivos y resultados cuantificables a través de indicadores los cuales se les da seguimiento y se evalúan a través de estos, el desempeño de las metas en las diferentes estrategias establecidas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2022-2025. 	La institución no ha identificado indicadores cuantificables para las áreas, con el objetivo de dar seguimiento y evaluar los procesos.
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>La institución incluye mejoras dentro de su sistema de gestión tomando en consideración las necesidades expuestas por los diferentes grupos de interés, utilizando mecanismos que nos permiten obtener la retroalimentación de estos, como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Entrevistas, cuestionarios y encuestas a productores y suplidores. - Mesas de trabajo. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ver informe de levantamiento de las características socioculturales (DIV. Extensión y Capacitación) 	La institución no ha realizado encuestas orientadas a estos tópicos para acoplarlos en el sistema de gestión
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.		La institución no posee un sistema de información, sistema de Gestión de control interno, ni de gestión de riesgos.

<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>TNR a mediados del 2023, inicio con el proceso de autoevaluación institucional a través del CAF como Modelo de Gestión de Calidad. Actualmente la institución está en proceso de completado de la matriz guía de autoevaluación organizacional con el modelo CAF.</p>
<p>6) Aseguran una efectiva comunicación externa a todos los grupos de interés; e interna, en toda la organización, a través del uso de medios de gran/mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>Los cambios realizados en la organización tanto estructural como de procedimientos o de personal, son comunicados a lo interno de la institución, como a los grupos de interés. Intranet, correos (Outlook).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Portal web institucional y Portal de Transparencia. ● Correos (Outlook) ● Grupo de Trabajo (WhatsApp) ● Síntesis de noticias remitido a todos los empleados vía grupo de trabajo. ● Presencia en las redes sociales, a través de cuentas oficiales, tales como: Instagram, Facebook, YouTube y Twitter. ● Reuniones con empresas de tecnificación de riego de instituciones públicas. 	<p>La entidad aún no posee:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Intranet institucional. ● No cuenta con una Política de Información y Comunicación aprobada (actualmente está en formato de borrador).
<p>7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.</p>	<p>La institución capacitó a su personal de las diferentes áreas en trabajo en equipo entre otras capacitaciones. Existe también un Departamento de Planificación y Desarrollo donde se diseñan los procesos, procedimientos, Políticas, Guías, formularios y proyectos de toda la institución, con una herramienta tecnológica para el buen desempeño como es Office 365</p>	<p>La institución está desarrollando los procesos internos para crear las condiciones adecuadas para la implementación de estos.</p>

	Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> • Registro de Participantes. • Correos de reuniones de levantamiento de procesos y diseño. 	
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.	Ver punto 6.	
9) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.		<p>La institución tiene compromiso con la calidad ya que desde mediado de este año 2023 viene realizando la Autoevaluación con la metodología CAF, así como procura la mejora de sus indicadores de Gestión del SISMAP y del Sistema de Transparencia Gubernamental.</p> <p>Además, la entidad en esta actualmente en el proceso de la elaboración de guías, Políticas y procedimientos e instructivos que direccionan nuestro accionar.</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>Los cambios realizados en la organización son comunicados a los grupos de interés y a los empleados a través de los diferentes medios, igualmente, se</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correos informativos a través de los diferentes medios de comunicación internas y externas utilizados. • Reuniones con los grupos de interés (suplidores, productores, Banco Agrícola) 	<p>La institución no recolecta ideas y mejoras que pudiesen sugerir productores y suplidores a través de cuestionarios, entrevistas, etc.</p>

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
Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):		

Documento Externo
SGC-MAP

<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>Los líderes de la entidad fomentan los valores institucionales impulsando el trabajo en equipo por medio de diferentes comités y la comunicación horizontal de los colaboradores a los directivos. A través del Departamento de Recursos Humanos se implementan cursos y talleres para los colaboradores relacionados con estos aspectos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de los comités. • Comité Institucional de Calidad • Minutas de reuniones Comité de Ética. • Listado de participación de cursos y talleres • Encuesta de Clima y Cultura 2023 	<p>Actualmente la institución no mide el impacto de los cursos y talleres.</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>La institución por medio del liderazgo promueve la diversidad y erradica todo tipo de discriminación. También, fomenta las buenas prácticas laborales a través de diferentes talleres impartidos. En tal sentido, tenemos en la entidad colaboradores de países diferentes al nuestro, y colaboradores de edad avanzada.</p> <p>Se evidencia que la organización ofrece oportunidades de desarrollo profesional a empleados de los niveles inferiores.</p> <p>La institución ha ofrecido capacitaciones y entrenamientos a los niveles gerenciales y directivos, en tema de liderazgo y supervisión, y así fortalecer las relaciones entre líderes y empleados y evitar todo tipo de discriminación.</p> <p>En ese mismo orden, dentro de nuestro PEI se propicia como uno de los valores institucionales el “Liderazgo”, adoptado como una filosofía que fomenta el trabajo en equipo.</p>	<p>La institución no mide la percepción de los empleados en este punto.</p>

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2022-2025. • Capacitación dirigida a Encargados de área. • Registro de asistencia de actividades de capacitación y fotos • Encuesta de gerencia y liderazgo • Expedientes de empleados de RRHH • (embarazadas, discapacitados, extranjeros y avanzada edad) • Encuesta de clima y cultura laboral 2023 	
<p>3) Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.</p>	<p>Existe evidencia que la organización mantiene informado a los empleados por medio de la web institucional, correos electrónicos, mural informativo y procura conocer su opinión a través de la aplicación de encuestas para conocer su nivel de percepción sobre asuntos claves de la institución.</p> <p>Igualmente, se realizan reuniones periódicas para socializar informaciones relevantes, así como levantar información sobre las necesidades y oportunidades de mejora de la institución.</p> <p>Además, se han realizado diferentes socializaciones con el personal sobre procedimientos y temas claves.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correos electrónicos masivos. • Mural informativo. • Encuestas de opinión • Buzón de quejas y sugerencias. • Redes sociales • Listas de asistencia 	

<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>La institución realiza la Evaluación de Desempeño del personal, con la finalidad de comparar su rendimiento, en relación con los estándares de desempeño establecidos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del Desempeño del personal. • Correos informativos. 	<p>La entidad aún no tiene establecidos indicadores de gestión institucional</p>
<p>5) Motivan, fomentan y potencializan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.</p>	<p>En la entidad se asignan responsabilidades en los diferentes procesos de la institución rigiéndose por las competencias de cada perfil y se fomenta la delegación de autoridad entre los diferentes comités, reuniones importantes etc.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Circular de delegación de firma. 	
<p>6) Promueven una cultura de aprendizaje para estimular a que los empleados desarrollen sus competencias y se adapten y cumplan con nueva demandas y requisitos (anticipándose y adaptándose a los cambios).</p>	<p>La institución gestiona las necesidades de capacitación al personal a través de 2 maneras: a solicitud del colaborador y como resultado de la evaluación de desempeño (plan de desarrollo individual).</p> <p>Además, la entidad promueve y difunde las diferentes capacitaciones internas y externas al personal de las diferentes unidades organizativas, a través de correos y mensajes vía WhatsApp sobre ofertas de capacitaciones de instituciones como CAPGEFI, INAP, INFOTEP, entre otras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Boletines a Capacitaciones y correos. ▪ Reporte de Capacitaciones ▪ Evaluaciones de desempeño 	

7) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.		La institución incluyó en su plan de acción de mejora del Clima y Cultura institucional 2023 la elaboración e implementación de una Política de Reconocimiento Institucional. Se incluyó en el presupuesto institucional los fondos para el pago del bono por desempeño y del bono por cumplimiento de los indicadores del SISMAP.
------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):		
1) Analizan y monitorean las necesidades y expectativas de los grupos de interés, incluidas las autoridades políticas relevantes, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y comparten estos datos con la organización.	<p>La institución mantiene de manera permanente contacto con los grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, etc.) donde se intercambian conocimientos y se implementan algunos cambios.</p> <p>Se evidencia que la entidad involucra a los políticos y grupos de interés para conocer sus inquietudes, necesidades y expectativas.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2022-2025 	En la institución no se aplican encuestas para medir estos tópicos.

Documento Externo
SGC-MAP

	<ul style="list-style-type: none"> • Informes de los levantamientos y listados de asistencia de reuniones con los grupos de interés. • Charlas, capacitaciones y asistencia técnica. 	
2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.	<p>Se evidencia que la institución mantiene relaciones permanentes con la Comisión de Fomento a la Tecnificación del Sistema Nacional de Riego, que es un grupo de entidades gubernamentales que velan por el cumplimiento de los objetivos por lo que la entidad fue creada.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes, minutas y listados de asistencia vinculados con reuniones sostenidas con esta comisión. • Acuerdos. 	
3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.	<p>La institución tiene identificadas las políticas públicas relevantes y están incorporadas a su gestión.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico 2022-2025. • Ley de Planificación e Inversión Pública 498-06. • Ley 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo • Ley núm. 64-00, que crea la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, del 18 de agosto de 2000 • Ley núm. 157-09, sobre el seguro agropecuario en la República Dominicana, del 3 de abril de 2009 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Ley núm. 157-09, sobre el seguro agropecuario en la República Dominicana, del 3 de abril de 2009 • Ley número 6, que crea el Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos (INDRHI), del 8 de septiembre de 1965 • Ley núm. 8, que determina las funciones de la Secretaría de Estado de Agricultura, del 8 de septiembre de 1965 • Ley No. 189-11 Mercado Hipotecario y el Fideicomiso 	
<p>4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.</p>	<p>La institución asegura que las metas estén alineadas con las políticas públicas.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico 2022-2025. • END • Plan Plurianual del Sector Público (PNPSP). • Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). • Plan operativo • Presupuesto Institucional. 	<p>La institución está en el proceso de implementación de los indicadores del SMMGP.</p>
<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>La entidad involucra a los políticos y grupo de interés en los objetivos sobre sistema de gestión de la organización por medio de la participación en la definición de sus metas y planes a largo plazo.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico 2022-2025. • Informes, minutas, cuestionarios y listado de asistencias de las reuniones sostenidas con los grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, etc.) 	<p>La institución no mide el impacto de la gestión y desarrollo de asociaciones con los grupos de interés.</p>

<p>6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.</p>	<p>La institución participa activamente en las actividades de asociaciones profesionales y organizaciones representativas.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes, cuestionarios, minutas y listado de asistencias de las reuniones sostenidas con los grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, etc.) 	
<p>7) Promueven la conciencia pública, la reputación y el reconocimiento de la organización y desarrollan un concepto de marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés.</p>	<p>Se evidencia que la institución promueve una conciencia pública, su reputación y reconocimiento a través de los distintos medios de comunicación.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuentas de redes sociales (Twitter, Facebook, Instagram). • Publicidad televisiva y radial. 	<p>-La institución tiene en formato de borrador la Política de gestión y control de Información y comunicación. - La entidad no tiene establecido un Manual de Identidad Visual.</p>

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
La Organización:		
<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,</p>	<p>La institución ha realizado evaluaciones y levantamientos a fin de identificar las condiciones externas, y ponderar así, la viabilidad de los proyectos a ejecutar.</p>	

<p>variables socioculturales, económicas, demográficas y la digitalización, factores globales como el cambio climático y otros, como insumos para estrategias y planes.</p>	<p>Además, la entidad analiza y toma en consideración los factores globales que pueden tener alguna incidencia en los planes establecidos en la organización.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes, minutas y listado de asistencias de las reuniones sostenidas con los grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, etc.) • Informe socioculturales y demográficos • Informes topográficos. • Informes de análisis técnicos y económicos. • Informes sobre viabilidad de cultivos. • Informes del impacto económico asociado a la producción de cultivos 	
<p>2) Tiene identificados a todos los grupos de interés relevantes y se realizan levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.</p>	<p>Se evidencia que la institución tiene identificados los diferentes grupos de interés.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes, minutas y listado de asistencias de las reuniones sostenidas con los grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, suplidores, etc.) <p>Grupo de interés de la institución:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gobierno • Congreso • Ambientalistas • Cuerpo Diplomático • Organismos Multilaterales • Sector Académico • Productores • Suplidores 	<p>No son realizados de manera periódica levantamiento y cuestionarios a los diferentes grupos de interés a fin de conocer sus necesidades y expectativas.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • ONG • Medios de Comunicación 	
3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.	<p>La institución analiza todas las reformas establecidas desde la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) en coordinación con los demás órganos rectores del sector público, poniendo especial atención en aquellas que están relacionadas con la naturaleza de la organización. Esto con el objetivo de evaluar su pertinencia para ser incluidas en la planificación estratégica de la entidad.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025. • Reglamentos institucionales 	
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>La institución realizó análisis del desempeño interno y de las capacidades a fin de identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA) utilizado para la Planificación Estratégica (PEI 2022-2025).</p> <p>De igual manera, se elaboró Plan de Gestión de Riesgos Institucional donde se identificaron los posibles riesgos de la organización y se estableció el plan de respuesta para estos.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025. • Plan de Gestión de Riesgo Institucional 	

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>La institución en su Plan Estratégico (PEI 2022-2025) contiene los objetivos estratégicos (de largo y mediano plazo) y en los planes operativos (POA) de las diferentes unidades organizativas se tienen definidos los objetivos operativos (concretos y a corto plazo) con la finalidad de dar respuesta a las prioridades y a las estrategias nacionales definidas por la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025. • POA(s) de las diferentes unidades organizativas. 	
<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>La Planificación Estratégica de la entidad fue concebida como un proceso participativo, inclusivo y proactivo, que inició con el levantamiento información y cuestionarios realizados a los diferentes grupos de interés, el cual nos permitió contar con un diagnóstico e insumos fundamentales para el diseño de estrategias que contribuyan a dar respuesta a las expectativas y necesidades a dichos grupos.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025. • Informes, minutas y listado de asistencias de las reuniones sostenidas con los grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, suplidores, etc.) 	

<p>3) Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.</p>	<p>Se evidencia dentro del Plan Estratégico institucional que la entidad fomenta la inclusión en la organización de persona con cierta discapacidad.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025. • POA DRH 2022 - 2023 (Plan de inserción laboral). 	<p>No se evidencia que en el Plan estratégico incluye objetivos y estrategias orientados a fortalecer los vínculos entre la institución y diferentes sectores de la ciudadanía mediante iniciativas de responsabilidad social.</p>
<p>4) Asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan. Por ejemplo: presupuesto anual, plan anual de compras para las licitaciones correspondientes, previsión de fondos, gestión de donaciones, etc.</p>	<p>Anualmente la institución realiza un anteproyecto de presupuesto iniciando con la planificación operativa donde se identifican los insumos que serán incorporados al plan anual de compras y las necesidades de personal que serán establecidas en el plan de Recursos Humanos, asegurando la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva de la planificación.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PACC TNR 2023 • Anteproyecto de presupuesto • POA • Plan anual de Recursos Humanos 	

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>En el PEI se definen las prioridades de la entidad a través de las líneas estratégicas. Además, en el plan se establece el marco temporal correspondiente 2022-2025.</p> <p>Las diferentes Guías metodológicas, Reglamentos Políticas, Manuales, etc. referidas debajo, deben estar</p>	<p>La institución no tiene documentados e implementados aun todos los procesos internos.</p>

Documento Externo
SGC-MAP

	alineados a las estrategias de la entidad para el logro de los objetivos institucionales.	
	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guías metodológicas institucionales: • Guía para elaborar manuales, políticas y procedimientos • Política de Control de documentos Internos • Reglamento de Aplicación de la Política de Fomento a la Tecnificación del Sistema Nacional de Riego • Reglamento de Registro de Suplidores Autorizados 	
2) Elabora planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos.	<p>La institución formula anualmente los planes operativos (POA) de las diferentes unidades donde se definen los objetivos operativos, los cuales están orientados a dar respuesta a las prioridades y a su vez están alineados con los objetivos estratégicos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • POA(s) 	
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>Durante el proceso de planificación operativa anual se revisan la planificación, estrategia, productos y tareas incluidas en los planes operativos de las unidades organizativas de la entidad. Este ejercicio sirve de estrategia para asegurar una efectiva implementación de los planes, ya que participa todo el personal involucrado en la ejecución de las tareas, contribuyendo esto al alcance de los objetivos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • POA(s) • Informe de seguimiento de los POAs en la página de Transparencia 	La institución no comunica de manera eficiente los resultados previstos/logrados a los grupos de interés.

<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>El proceso de monitoreo y seguimiento al avance alcanzado en líneas estratégicas del PEI se realiza reuniones semanales con la Dirección Ejecutiva con el objetivo de dar seguimiento a los planes en conjunto con los colaboradores de cada unidad organizativa.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minutas de reuniones con la Dirección Ejecutiva 	<p>La institución no realiza medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles, con los responsables de estos.</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
La Organización:		
<p>1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.</p>	<p>Se evidencia que la institución está ejecutando proyectos con miras a la utilización de las herramientas electrónicas, en los diferentes servicios que se ofrecen a los ciudadanos, A modo de ejemplo: Colocación de Formularios de Solicitud de servicios diversos en las páginas web de la entidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal de Transparencia • Portal FOTESIR de la página web institucional • Portal 311 habilitado. 	
<p>2) Construye una cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento, etc.</p>	<p>La institución desarrolla actividades de intercambios de experiencias y buenas prácticas con otras entidades nacionales e internacionales, con el propósito de incorporar mejoras tanto en los reglamentos, procedimientos y como en las normativas. Por ejemplo, benchlearnings/benchmarking con Chile y México, con el propósito de intercambiar experiencias y</p>	

	<p>establecer lineamientos que nos ayuden a mejorar nuestros procesos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de participación y convocatorias De esos benchmarking/Benchlearning con entidades del extranjero. • Informe de resultado de esos eventos 	
3) Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.	<p>La institución cuenta con un portal de transparencia en su página web donde se refleja el compromiso con los grupos de interés relevantes.</p> <p>Se agregó la sección de FOTESIR al portal web institucional para que los suplidores puedan identificar los documentos requeridos para formar parte del registro de suplidores autorizados de la entidad, así como el resultado de las convocatorias efectuadas y en el reglón en el que quedaron (especialidad).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal de transparencia de la entidad. • Portal FOTESIR de la página web institucional 	<p>Aun no se creado un sistema para mejorar, agilizar y/o automatizar el servicio que se ofrece, debido a que los servicios aún no han sido implementados formalmente.</p> <p>La institución no tiene implementada una política de innovación.</p>
4) Promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión y para hacer frente a las nuevas expectativas de los ciudadanos/ clientes, reducir costos y proporcionarles bienes y/o servicios con un mayor valor agregado.		La institución no tiene un mecanismo de promoción de aporte de ideas por parte del personal.
5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.	<p>Se evidencia que la entidad realiza esfuerzos para la gestión de los recursos necesarios que permitan ejecutar los cambios planificados.</p> <p>Evidencias:</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de Recursos Humanos. • Planes Operativos y Presupuesto institucional. 	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

CRITERIO 3: PERSONAS

Considerar qué está haciendo la organización para lograr lo siguiente.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.	<p>Se evidencia que la institución realiza la Planeación de RRHH, Plan de capacitación basado en las necesidades detectadas en el desempeño.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de RRHH. • Plan de capacitación. 	
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>La institución ha realizado las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se programaron diplomados, cursos, talleres, seminarios y otros; -Además, se gestionaron becas internacionales para contribuir a la profesionalización y desarrollo de funcionarios y empleados. <p>Se evidencia la flexibilidad de horario y cambios de horarios, y otorgamiento de permisos para apoyar la profesionalización de los empleados.</p> <p>La entidad da fiel cumplimiento a la Ley 41-08, en lo relacionado a licencias de maternidad y paternidad.</p> <p>Para los colaboradores de la institución se implementó el nuevo beneficio "Empleado Feliz".</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Operativo RRHH 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> -El área de Recursos Humanos no tiene establecido procedimientos y políticas para la selección, promoción y remuneración del personal de TNR. -No posee dentro de su estructura una Sala de Lactancia. -No tiene Políticas y Procedimientos inherentes a la gestión de RRHH.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Realización de diplomados, cursos, talleres, seminarios sobre temas diversos. ● Becas internacionales. ● Evaluación del Desempeño basado en Competencias. 	
3) Implementa en la política de recursos humanos considerando los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.	<p>Se evidencia que TNR considera los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral en la gestión de recursos humanos.</p> <p>En los procesos de Reclutamiento y selección no son considerados factores como edad, sexo ni orientación política.</p> <p>Evidencias: Implementación de beneficio de horario flexible y de día libre por cumpleaños. Encuesta de clima y cultura institucional 2023.</p>	La institución aún no tiene documentadas las políticas y procedimientos de Recursos Humanos.
4) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.	<p>Se evidencia que TNR gestiona el desarrollo de la carrera profesional de sus colaboradores con criterio de igualdad de oportunidades y equidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realización de diplomados, cursos, talleres, seminarios sobre temas diversos. ● Becas internacionales. ● Plan de capacitación. 	
5) Apoya una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño sistemáticamente y	La institución implementó el Sistema de Evaluación l acuerdo de desempeño del colaborador en 2023, para ser evaluado de manera anual, con revisión de los acuerdos de desempeño de manera trimestral.	

conduciendo diálogos de desempeño con las personas.	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formato de evaluación por desempeño laboral. • Acuerdo de desempeño de los colaboradores. 	
6) 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>La institución posee datos desagregados por sexo sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Composición de los empleados, -Niveles educativos, -Participación en programas de formación -Grupo ocupacional. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de datos • Informes trimestrales de capacitación 	La institución no tiene datos desagregados por sexo, en cuanto a identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles de satisfacción, otros, ya que la encuesta de clima es aplicada por el MAP y no se cuenta con la base de datos que permita extraer estas informaciones.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
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>La institución elabora el Plan de Capacitación Anual, basado en la detección de necesidades de capacitación.</p> <p>Este plan depende de las informaciones enviadas por cada área en el momento de la Evaluación del Desempeño de los colaboradores y necesidades de capacitación.</p> <p>Estas informaciones sobre capacitaciones disponible se comunican a los colaboradores a través del correo institucional, grupo de whatsapp, murales, etc.</p> <p>Evidencias:</p>	La institución no tiene aún una política o procedimiento de gestión de capacitación

	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de capacitación, en base al estudio de detección de necesidades de capacitación. • Resultados de las evaluaciones del desempeño. • Fotografía y correos electrónicos de Promoción mensual de Capacitaciones 	
2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos.	<p>La institución cuenta con aplicación de pruebas técnicas y psicométricas en los procesos de reclutamiento y selección.</p> <p>Luego de establecido el Sistema de evaluación por desempeño laboral en marzo 2023, se realizará anualmente el proceso de Evaluación del Desempeño y competencias.</p> <p>En el 2023 se recopilaron los insumos para la actualización de los Descriptivos de Cargos alineándolos a lo establecido por el MAP.</p> <p>Adicionalmente, se realizó un análisis a la descripción de los cargos de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del Desempeño basado en competencias. • Contratación del personal • Marco Estratégico Institucional 	<p>Aun no se han elaborado:</p> <p>Manual de Cargo. Política de pruebas pre-ocupacionales. Análisis de Cargos Levantamiento de información con las áreas sobre los manuales de cargos</p>
3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo, laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).		<p>La institución no ha contemplado aun la coordinación de nuevas formas de aprendizaje.</p>
4) Establece planes de desarrollo de competencias individuales del personal, que incluyan habilidades personales y gerenciales, desarrollo	<p>La institución ha gestionado capacitaciones al personal dirigidas al desarrollo de competencias individuales.</p>	<p>La institución no tiene aún implementada una política de gestión de capacitación.</p>

de liderazgo, incluidos los instrumentos de gestión pública.	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de cursos y talleres para el desarrollo de capacidades de liderazgo, inteligencia emocional, supervisión efectiva, etc. • Plan de Capacitación 	
5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.	<p>La institución practica el entrenamiento de los nuevos colaboradores en el puesto de trabajo.</p> <p>Evidencias: Guía de inducción.</p>	<p>La institución no cuenta con Políticas y Procedimientos de Inducción, Manual de Inducción_a la institución, ni al cargo, ni realiza mentoría para los nuevos empleados.</p> <p>Se requiere elaborar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas y Procedimientos de Inducción. • Manual de Inducción.
6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.	<p>En la entidad existe una cultura de promoción interna de los colaboradores.</p> <p>Existe evidencia de colaboradores que han recibido promoción en la institución para servir en un mayor puesto.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de promociones de colaboradores. • Solicitud de Requisición de Personal • Reportes de acción de personal 	<p>La institución no tiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos establecidos para los traslados y promociones.
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>La institución promueve que el personal se capacite, a través de cursos on-line de Instituciones Gubernamentales.</p> <p>Además, se han realizado charlas a través de Microsoft Teams, Zoom y GoogleMeet para el personal con acceso a Computadoras, y en la formación en el puesto de trabajo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Listado de participantes. 	<p>En la institución no existe una política o procedimiento de gestión de capacitación.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Certificados de participación. • Convocatoria a cursos virtuales. • Plan de capacitación 	
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>La Gestión de Riegos y de diversidad están contemplados dentro de las actividades del POA.</p> <p>Adicionalmente, se realizó una charla sobre Ética Gubernamental a todos los colaboradores de la institución para la sensibilización de este tema, cumpliendo con los objetivos gubernamentales de la DIGEIG.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • POA's • Designación de Representantes ante la Comisión de Ética. • Comunicación de solicitud sobre el taller de Régimen Ético y Disciplinario del servidor público. • Registro de participantes en charla sobre ética. • Plan de Capacitación de RRHH 	
9) Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.		No se evidencia que la institución realice un análisis del impacto de las capacitaciones.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo.	La entidad comunica las informaciones de manera abierta a través de los correos institucionales, Web institucional, grupo de WhatsApp institucional, mural digital en el Área de Recepción y mural informativo.	

	<p>También se comparte a través del grupo de WhatsApp, una "Síntesis de Noticias del Día" por donde se informan sobre las principales actividades relacionadas con la institución.</p> <p>Con respecto a la relación supervisor-supervisado se promueve la comunicación y retroalimentación del trabajo mediante la socialización de las Evaluaciones de Desempeño.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correos informativos • Síntesis de Noticias del Día • Murales • Ejemplo de Evaluación del Desempeño • Talleres de supervisión efectiva 	
<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>En las reuniones del comité de calidad, ética, asociación de Servidores Públicos, la de preparación de los del PEI y los POA's se fomenta el uso de algunas de estos mecanismos (grupos focales, mesas de control, brainstorming y FODA)</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro y Socialización del CAF al CIC. • Revisión guía Autoevaluación CAF. • Reuniones para elaboración PEI, POA's, etc. • Comité Gestor ASP 	
<p>3) Involucra a los empleados y sus representantes (por ejemplo, asociaciones de servidores públicos) en el desarrollo de planes, estrategias, objetivos, el diseño de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación.</p>	<p>La institución anualmente elabora los Planes Operativos Anuales involucrando a cada área a definir sus actividades. Estos planes actualmente son monitoreados mensualmente.</p> <p>Se evidencia la conformación de un Comité Institucional de Calidad que dentro de sus funciones esta la realización del Autodiagnóstico Institucional, crear el plan de mejora derivado del Autodiagnóstico y completar las informaciones de la Evaluación de</p>	<p>La institución se encuentra realizando el proceso de establecimiento de la Asociación de Servidores Públicos, en conjunto con el Ministerio de Administración Pública.</p>

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>Desempeño Institucional.</p> <p>Adicionalmente se involucra a los colaboradores en la definición de Metas a través de la elaboración de los Acuerdos de Desempeño.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta que instaura los representantes del Comité de Calidad • Planes Operativos. • PEI. 	
4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.	<p>Las Unidades Organizativas de la institución elaboran sus planes operativos anuales en un proceso participativo entre empleados y directivos. Anualmente se elaboran acuerdos de desempeño para todo el personal de la institución.</p> <p>Se evidencia la inclusión de los directivos y colaboradores en la elaboración de PEI.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los planes operativos anuales. • Acuerdos de desempeño institucional • Elaboración PEI 	
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>En el 2023 se realizó una Encuesta de clima y cultura institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados Encuesta de clima y cultura institucional: • -Solicitud encuesta de clima laboral • -Certificación de encuesta de clima • Plan de Acción del clima laboral 	
6) Asegura buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el	<p>Se evidencia que la institución fomenta el buen cuidado de la salud.</p>	<p>La entidad no tiene un plan de mejora de salud y seguridad institucional, además no tiene constituido un Comité de</p>

<p>cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.</p>	<p>Dentro de las acciones implementadas por el Departamento de Recursos Humanos, se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de la Institución en el programa “Organizaciones amigas del Hemocentro Nacional”. • Jornadas de sonografía de mamas, para la prevención del cáncer de mamas. • Charlas de prevención del cáncer de mamas y sobre Salud Mental en el Trabajo • Implementación del beneficio de consultas psicológicas y psiquiátricas sin costo para los colaboradores y sus parientes directos. <p>Además, se iniciaron las acciones para implementar el Sistema de Seguridad y Salud en la Administración Pública (SISTAP).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller/charla sobre prevención del cáncer de mama. Registro de participantes. • Jornada de sonografía de mama. • Día mundial del donante, donde los colaboradores voluntarios donaron sangre. • Registro de participantes sobre charla de Seguridad y Salud en el Trabajo. 	<p>Emergencia, ni se ha elaborado un Plan de Emergencia Institucional.</p>
<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</p>	<p>Al inicio de la creación de la institución (2021), no existía una estructura apta ni adecuada para el trabajo presencial, por lo que las autoridades fomentaron y facilitaron que sus colaboradores trabajasen de manera virtual hasta que en la entidad tuviera las condiciones que permitieran retornar a</p>	

<p>personas en licencia por maternidad o paternidad).</p>	<p>los empleados a sus labores cotidianas de manera presencial.</p> <p>Igualmente, se han implementado los beneficios de horario flexible y de día libre por cumpleaños.</p> <p>La institución cumple, además, con lo establecido en la Ley 41-08, sobre los permisos y licencias a los cuales tienen derecho los colaboradores. De igual forma, la organización ofrece -otorgamiento de permisos para apoyar la profesionalización de los empleados, como también otorgamiento de licencias con disfrute de sueldos para estudios fuera del país.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de licencias con disfrute de sueldos para estudios fuera del país. • Registro de permisos • Licencias de maternidad/paternidad. • Matriz trabajo remoto 2021 • Registro de entrada y salida 	
<p>8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>		<p>La institución no cuenta con políticas para beneficiar de manera especial a los colaboradores más desfavorecidos.</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>La institución realiza las provisiones presupuestarias necesarias para el otorgamiento de bonos e incentivos por rendimiento individual y colectivo.</p> <p>Igualmente, la institución cuenta con el beneficio de seguros médicos complementarios a los colaboradores y sus familiares directos (cónyuge e hijos) sin ningún costo, y el beneficio de consultas</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>psicológicas y psiquiátricas sin costo para los colaboradores y sus parientes directos</p> <p>Además, se realizan actividades sociales de integración para la celebración ocasiones especiales y charlas sobre temas de bienestar y salud.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto Institucional • Taller/charla sobre prevención del cáncer de mama y sobre salud mental en el trabajo. • Registro de participantes. • Jornada de sonografía de mama. • Consultas ejecutadas • Seguro complementario • Plan de Integración de Personal 	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Con formato: Justificado, Interlineado: sencillo, No ajustar espacio entre texto latino y asiático, No ajustar espacio entre texto asiático y números

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> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica a socios clave del sector privado, de la sociedad civil y del sector público para construir relaciones sostenibles basadas en la confianza, el diálogo, la apertura y establecer el tipo de relaciones, (por ejemplo: compradores, proveedores, 	<p>La institución tiene identificado los socios claves de los sectores públicos y privado, al igual que de la sociedad civil, con los cuales ha establecido relaciones de acuerdo con el tipo de rol que desempeñará cada uno.</p>	

<p>suministradores, co-productores, fundadores, universidades, organizaciones comunitarias, sociedad civil y organismos internacionales, etc.).</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decreto que establece la Comisión de Fomento de Tecnificación de Riego. • Acuerdo y convenios con entidades públicas, privadas y sociedad civil. • Catálogo de Suplidores de sistema de riego. • Convenio de cooperación internacional. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla y gestionan acuerdos de colaboración, teniendo en cuenta el potencial de diferentes socios para lograr un beneficio y apoyo mutuo, con experiencia, recursos y conocimiento, incluyendo intercambiar buenas prácticas y los diferentes aspectos de la responsabilidad social, tales como el impacto socio-económico y medioambiental de los productos y servicios contratados. 	<p>La institución gestiona acuerdos de colaboración con beneficio y apoyo mutuo, experiencia, recursos y conocimiento.</p> <p>Además, desarrolla y gestiona acuerdos que incluyen intercambiar buenas prácticas y aspectos de responsabilidad social, tales como el impacto socioeconómico y Medioambiental de los productos y servicios contratados.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo y convenios con entidades públicas, privadas y sociedad civil. • Convenio de cooperación internacional. • Alianza estratégica con el Banco Agrícola para brindar acompañamiento técnico a productores 	
<ul style="list-style-type: none"> • Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente. 	<p>La institución tiene delimitado las responsabilidades y roles de los socios, y ha estructurado procesos en los que se implementan controles, evaluaciones y revisiones.</p> <p>Evidencias:</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de programas y proyectos • Esquema de implementación de la política de fomento de tecnificación de riego • Expedientes del Catálogo de Suplidores de sistema de riego. • Reglamento del Registro de Suplidores Autorizados de la Dirección Ejecutiva de la Comisión de Fomento la Tecnificación de Sistema Nacional de Riego. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Identifica las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado. 	<p>Se evidencia que la institución ha identificado las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catálogo de Suplidores de sistema de riego. • Acuerdo y convenios con entidades públicas, privadas y sociedad civil. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Asegura los principios y valores de la organización seleccionando proveedores con un perfil socialmente responsable en el contexto de la contratación pública y las normativas vigentes. 	<p>La institución realiza la selección de los proveedores y ejecuta los procesos de compra y contrataciones, conforme a la Ley No. 340-06, sobre compra y contrataciones y sus modificaciones.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Portal transaccional de compras y contrataciones</p>	

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

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

Documento Externo
SGC-MAP

<p>I) Garantiza la transparencia mediante una política de información proactiva, que también proporcione datos abiertos de la organización.</p>	<p>La institución promueve una política proactiva de la información a través del portal institucional y del sub-portal de transparencia, así como Informes en la prensa.</p> <p>La institución tiene presencia en las redes sociales (Instagram, Twitter, Facebook y YouTube) con una efectiva gestión de comunicación de los acuerdos y logros arribados por el Ministerio, los cuales se dan a conocer inmediatamente a través de la prensa.</p> <p>Entrevistas a nuestro director ejecutivo en programas radiales y televisivos.</p> <p>Panel sobre el “Impacto de la Tecnificación de Riego en la Seguridad Alimentaria en el Marco del Cambio climático” diversos temas como financiamiento, emisión de bonos y sostenibilidad de la deuda pública.</p> <p>Uso del portal transaccional de compras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal institucional. • Sub-Portal de Transparencia Institucional. • Comunicados de prensa. • Oficina de Acceso a la Información • Política de Información y Comunicación • Entrevistas a las autoridades del MH en programas radiales y televisivos. • Panel sobre el “Impacto de la Tecnificación de Riego en la Seguridad Alimentaria • Conferencias de prensa. • Cuenta en las redes sociales. 	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2) Incentiva la participación y colaboración activa de los ciudadanos/clientes y sus representantes en los procesos de toma de decisiones de la organización (co-diseño, co-decisión, decisión y coevaluación) usando medios apropiados. Por ejemplo: a través de buscar activamente ideas, sugerencias y quejas; grupos de consulta, encuestas, sondeos de opinión, comités de calidad, buzón de queja, asumir funciones en la prestación de servicios, otros.		No se evidencia que la entidad involucra a los ciudadanos/clientes, para contar con su participación en el proceso de tomas de decisiones de la organización.
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.		La institución no cuenta con un mecanismo para la recolección de información, ni con una política que establezca el uso de un buzón de quejas y sugerencias del ciudadano.
4) Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad. Por ejemplo: el catálogo de servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano.		La institución aún no tiene estructurado los servicios a ser ofrecidos a la ciudadanía.

Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
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.	La institución reconoce que los objetivos estratégicos deben contar con los recursos financieros que apoyarán su consecución, por el cual tiene articulado	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>los procesos de elaboración de los Planes Operativos, Planes de Compra y el Presupuesto y su vinculación con el PEI.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía para la elaboración de los Planes Operativos • Planes de Compra y el Presupuesto y su vinculación con el PEI. 	
2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.		No se evalúa los riesgos de las decisiones financieras de la institución.
3) Asegura la transparencia financiera y presupuestaria, por medio de la publicación del presupuesto, la ejecución presupuestaria, calidad del gasto, publicidad de los actos, costos, etc., y se brinda acceso garantizado para la población y partes interesadas.	<p>La entidad vela por la transparencia de sus procesos financieros, realizando anualmente el anteproyecto de presupuesto apegado a las leyes. Además, todos los procesos financieros se ejecutan a través de la plataforma informática SIGEF/SIAF.</p> <p>La institución realiza las publicaciones de las informaciones presupuestarias y las ejecuciones de acuerdo a lo establecido por la DIGEIG.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de elaboración anteproyecto de presupuesto. • Publicaciones de las informaciones presupuestarias y las ejecuciones de este, de acuerdo con los requerimientos de la DIGEIG • Sección de transparencia en el portal WEB. 	
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).	La institución garantiza la gestión eficiente de los recursos financieros a través de la programación de los recursos internos y externos. La contabilidad es gubernamental no se tiene contabilidad de costo.	

	<p>Evidencia: Ver los documentos de la programación de ejecución presupuestaria.</p>	
5) Introduce sistemas de planificación, de control presupuestario y de costos (por ejemplo, presupuestos plurianuales, programas de presupuesto por proyectos, presupuestos de género/diversidad, presupuestos energéticos.).	<p>La institución hace uso del Sistema Integrado de Gestión Financiera (SIGEF) para la gestión presupuestaria en cumplimiento con los lineamientos establecidos por DIGEPRES. En coordinación con esta institución se trabaja el presupuesto institucional físico/financiero por resultados. Además, los planes institucionales tanto operativos como de los proyectos en ejecución incluyen partidas presupuestarias para el logro de los resultados.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • POA 2023 • Ejecución Presupuestaria 	
6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.	<p>La institución centraliza la gestión financiera en su División Financiera, la cual realiza de manera coordinada con las demás Unidades Organizativas la formulación, ejecución y modificación del presupuesto, donde cada unidad ejecuta y desde la División Financiera se verifica y se firman.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auditoría de cada documento en el SIGEF. • Cuadro con cantidad de libramiento revisados y aprobados por Institución. 	

Documento Externo
SGC-MAP

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p>		
<p>1) Crea una organización centrada en el aprendizaje, que proporcione sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.</p>	<p>La institución mantiene el Sistema de Archivo y correspondencia alineado a lo establecido en la Ley General de Archivo 481-08 y su reglamento de aplicación.</p> <p>Además, en el 2023 elaboró la política “Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación” a través de la cual se direcciona al personal sobre el uso de los equipos tecnológicos, y el almacenamiento de las informaciones relevantes de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política “Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación” 	<p>La organización aun no posee 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>2) Garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.</p>	<p>La institución a través de su Portal Web Institucional, y Portal de Transparencia, durante el 2023 continuó publicando información relativa con la naturaleza de la entidad. Dicha información es recogida por las unidades correspondientes, procesada en nuestros servidores, usada eficazmente y almacenada en medios de respaldos (cintas, discos), para lo cual se realizan copias de respaldo (backup) periódicamente a los fines de garantizar su almacenamiento seguro, recuperación, disponibilidad e integridad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal Web Institucional https://tecnificacionderiego.gob.do/ • Sección de Transparencia https://tecnificacionderiego.gob.do/transparencia/ 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Política “Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación” 	
<p>3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.</p>	<p>La institución utiliza las herramientas Microsoft Teams, Zoom, Google Meet las cuales nos permiten crear un ambiente de trabajo colaborativo, permitiendo compartir archivos, así como formar al personal a través de videoconferencias, cursos y charlas, para de esta manera aumentar el conocimiento de la institución y potenciar las habilidades digitales.</p> <p>Además, algunas áreas de la entidad utilizan la plataforma ClickUp para la gestión y seguimiento de sus actividades y tareas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Teams • Zoom • Google Meet • plataforma ClickUp 	<p>La institución aún no ha iniciado el uso de herramientas para la digitalización de los procesos.</p>
<p>4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.</p>	<p>La institución para establecer redes de aprendizaje y colaboración, sobre todo mantener el personal capacitado y fomentar el aprendizaje continuo, posee acuerdos con el Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal (CAPGEFI), el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP).</p> <p>Acercamiento para establecer acuerdo con PUCMM, para elaborar un plan de capacitación para los colaboradores de la institución.</p>	

	<p>Las iniciativas de cooperación internacional con los países tales como México, Chile, España, China, etc., contemplan componentes de fortalecimiento institucional por medio de programas de capacitación técnica para los colaboradores de la institución, en respuesta a nuestra misión.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de capacitación 2023 • Iniciativas de cooperación internacional • Acuerdo con PUCMM 	
<p>5) Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.</p>	<p>La institución está en proceso de documentación de sus manuales, políticas y procedimientos.</p> <p>Fue elaborado el borrador del Manual de Políticas y Procedimientos misionales. Este documento fue revisado por el MAP.</p> <p>La documentación e información institucional son almacenados en medios de respaldos (cintas, discos) conforme a la política, garantizando así su confiabilidad y seguridad.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política “Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación” 	<p>Aun no se elaborado un procedimiento que establezca la periodicidad de revisión, corrección y actualización de la documentación de la institución.</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>La entidad utiliza herramientas como el correo electrónico institucional (Outlook), sitio web institucional, Carpetas de compartidas por unidades organizativas alojadas en OneDrive, Síntesis de Noticias remitido al grupo de WhatsApp institucional, Avisos y Campañas de interés compartidos por el correo electrónico, mural informativo, pantallas con</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>información relevante, los cuales son usadas internamente para difundir informaciones de interés para los colaboradores.</p> <p>Además, algunas áreas de la entidad utilizan la plataforma ClickUp para la gestión e intercambio de información relacionadas con sus tareas.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal Web Institucional https://tecnificacionderiego.gob.do/ • ClickUp • OneDrive • Síntesis de Noticias • Mural informativo • Monitores informativos • Correo Electrónico Microsoft Outlook. • Avisos y Campañas 	
<p>7) Asegura el acceso y el intercambio de información y datos abiertos relevantes con todas las partes interesadas externas de manera fácil de usar, teniendo en cuenta las necesidades específicas.</p>	<p>La institución pública a través del Portal institucional, la sección de Transparencia Institucional las informaciones relevantes para los grupos de interés externos cumpliendo con las directrices y recomendaciones establecidas por la DIGEIG y por la OGIC, las cuales toman en cuenta la accesibilidad web para discapacitados, contenido y presentación visual de la información, así como el intercambio de datos abiertos de interés para la ciudadanía.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal Web Institucional https://tecnificacionderiego.gob.do/ • Sección de Transparencia https://tecnificacionderiego.gob.do/transparencia/ 	

<p>8) Asegura que el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan de laborar en la organización se retiene dentro de la misma.</p>	<p>La entidad garantiza que se retiene el conocimiento clave de los empleados que dejan de laborar en la institución, a través de copias de respaldo en: OneDrive de Microsoft 365.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • OneDrive de Microsoft 365 • Acuerdo de confidencialidad <p>La institución solicita al colaborador de nuevo ingreso, firmar un acuerdo de confidencialidad donde este último se compromete a no divulgar ningún tipo de información interna sin el permiso de las autoridades.</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

--	--

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>La institución gestiona la tecnología en conformidad con los objetivos estratégicos y operativos del Plan Estratégico Institucional (PEI) y la Línea Estratégica No. 7: Implementar las tecnologías TIC como herramienta para el desarrollo y la transparencia de los procesos internos. Así mismo se realizaron las actividades del Plan Operativo Anual (POA) de Tecnología, el cual a su vez está alineado con el PEI, la planificación de compras (PACC) y la formulación del presupuesto.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional, 2017-2021 • Plan Operativo Anual DTIC, 2021 • Plan Operativo Anual DIGES, 2021 • Plan Anual de Compras DIGES y DTIC, 2021 	
2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.		La institución actualmente no analiza, monitorea ni evalúa la rentabilidad de las tecnologías usadas y su impacto en la entidad.
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>La institución actualmente cumple con el requerimiento de datos abiertos emitidos por DIGEIG, incorporándolos en la sección de transparencia. El área de Tecnología en coordinación con el departamento de Planificación y Desarrollo están en proceso de desarrollo de apps para la automatización de diferentes actividades.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal Web institucional • Sección de Transparencia. • Automatización de procesos 	
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>La institución utiliza la nube como sitio de procesamiento alterno y almacenamiento. También utiliza herramientas en la nube de Microsoft Office 365 (Teams, Outlook, Planner, OneDrive, Project, entre otras) para facilitar la colaboración, participación y el trabajo remoto. También se utiliza la herramienta de Power BI para visualizar en interactivamente los datos generados por la institución.</p>	

	<p>La entidad está en proceso de implementar una herramienta digital “Mesa de Ayuda”, en donde los colaboradores podrán solicitar soporte técnico a través de esta plataforma.</p> <p>La institución está en la etapa de desarrollar la automatización de algunos procesos de la institución</p> <p>Algunas áreas de la entidad utilizan la plataforma ClickUp para la gestión e intercambio de información relacionadas con sus tareas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Office 365 (Teams, Outlook, Planner, OneDrive, Project, entre otras) • Clickup. • Power BI • Mesa de Ayuda 	
<p>5) Aplica las TIC para mejorar los servicios internos y externos y proporcionar servicios en línea de una manera inteligente; mejora de los servicios, digitalización de formularios, documentos, solicitudes; aplicaciones en líneas, Apps para el acceso a los servicios, informaciones, espacio para quejas, en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p>	<p>La institución está en proceso de automatización de los servicios internos y externo:</p> <p>-a lo interno la entidad está en proceso de implementar una herramienta digital “Mesa de Ayuda”.</p> <p>-Automatización del servicio de solicitud de tecnificación de riego. En esta parte el ciudadano podrá acceder al enlace colocado en el portal web institucional para ser dirigido al sistema de automatización, completa un formulario en línea, adjuntar expediente y de manera automática dicha información será cargada, la que luego estará a disposición de las autoridades para ser evaluada. El en ciudadano puede revisar en línea el estatus de su solicitud.</p>	<p>La institución aún no tiene establecido un mecanismo para quejas, en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p>

	Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación “Mesa de Ayuda”. • Sistema de automatización del servicio de viático, compras y pago a proveedores. 	
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.		La institución aún no tiene implementado normas o protocolos y otras medidas para la protección efectiva de la data y la seguridad cibernética.
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.		La institución no toma en consideración el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC.

Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización: 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).	La División Administrativa de la institución trabaja bajo un esquema de programación de mantenimiento preventivo de todas las unidades de climatización, equipos de generación alterna y distribución eléctrica, sistemas de bombeo de agua, infraestructura física y mobiliarios, reduciendo la incidencia de averías, deterioros y menos actividades de mantenimiento correctivo no previstos.	En la institución no se tienen instalaciones sostenibles.

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>Además, el área de transportación realiza sin fallas el mantenimiento periódico y preventivo de la flotilla vehicular de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expediente de mantenimiento de vehículos • Fotografías de trabajos de mantenimiento planta física 	
<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>La institución tiene bien identificadas las unidades organizativas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plano de la institución • Unidades organizativas identificadas y señalizadas. 	<p>- La institución no tiene instalaciones accesibles para personas con discapacidad.</p> <p>- No existe un Comité de Salud y Seguridad laboral institucional que implemente medidas orientadas a preservar la integridad física de sus colaboradores (uso de equipos de protección personal idóneos para las tareas requeridas, entrenamiento y formación continua de brigadas de emergencias, rutas de evacuación, etc.)</p> <p>-No cuenta con rampas de acceso.</p> <p>-Deficiencia en cuanto a las señalizaciones de emergencia, ruta de evacuación, etc.</p>
<p>3) Aplica la política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificio sede y dependencias, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.</p>	<p>La institución comprometida con el uso eficiente de la energía ha llevado a cabo las siguientes tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instalación de bombillas led eficientes y de muy bajo consumo energético. • Distribución de las lámparas para evitar sobre iluminación, optimizando el uso de la energía respetando los parámetros de iluminación por tipo de área. • Charlas para ahorro de energía. • Actualmente la institución está en el proceso de instalación de paneles solares. • zafacones de reciclaje. <p>Evidencias:</p>	

Con formato: Interlineado: sencillo, No ajustar espacio entre texto latino y asiático, No ajustar espacio entre texto asiático y números

	<ul style="list-style-type: none"> • Planos de la instalación. • Listado de asistencia, publicación de Charla sobre ahorro de energía. 	
4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.		La institución no tiene contemplado el ofrecimiento de las instalaciones para la comunidad.
5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.	<p>Este criterio se utiliza en los vehículos de la institución para garantizar su rendimiento en el uso de combustible y gastos de mantenimiento periódico en repuestos. Además, se tiene establecido el tipo de combustible que se debe suministrar a la flotilla vehicular, (ver política "Gestión de Transporte, Uso y Custodia de los Vehículos).</p> <p>En cuanto a los recursos energéticos, la institución utiliza en toda su estructura física:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instalación de bombillas led eficientes y de muy bajo consumo energético. • Distribución de las lámparas para evitar sobre iluminación, optimizando el uso de la energía respetando los parámetros de iluminación por tipo de área. • Fue designado un Gestor Energético, el cual trabaja de la mano con el Viceministerio de Ahorro y Eficiencia Energética del Ministerio de Energía y Minas, para establecer procesos sistemáticos, para la mejora continua del desempeño energético de la institución. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de mantenimiento de vehículos. • Expediente de mantenimiento de vehículo. • Política "Gestión de Transporte, Uso y Custodia de los Vehículos" 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Designación de Gestor Energético 	
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>La institución cuenta con acceso a estacionamiento para los empleados y visitas, así como también de transporte público cerca de nuestras instalaciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotografías de los parqueos y zona aledañas con acceso a transporte público. 	No se evidencian que las instalaciones garantizan al 100% las necesidades de las personas con capacidades diferenciadas (mobiliario, espacios físicos etc.).

CRITERIO 5: PROCESOS.

Considerar lo que la organización hace para lograr lo siguiente:

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
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>La institución tiene identificado, descrito y documentado los procesos claves (misionales) a través de los procedimientos aprobados. Esto se verifica mediante el Mapa de Procesos. Además, se cuenta con la Guía para la elaboración de Manuales, Políticas y Procedimientos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mapa de Procesos. • Borrador del Manual de políticas y procedimientos misionales. • Procedimientos misionales aprobados. • Guía para la elaboración de Manuales, Políticas y Procedimientos. 	
2) Diseña e implementa un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la	<p>La institución está en proceso de automatización del servicio de solicitud de tecnificación de riego. En esta parte el ciudadano podrá acceder al enlace colocado en el portal web institucional para ser</p>	No se tiene un sistema automatizado de gestión documental (procesos, procedimientos, instructivos etc.)

<p>digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos.</p>	<p>dirigido al sistema de automatización, completa un formulario en línea, adjunta expediente y de manera automática dicha información será cargada, la que luego estará a disposición de las autoridades para ser evaluada. El ciudadano puede revisar en línea el estatus de su solicitud.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de automatización del servicio de viático, compras y pago a proveedores. 	
<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>Los procedimientos aprobados tienen identificados dentro de su estructura los puntos de control de las actividades críticas, según lo establece la Guía para la Elaboración de Manuales, Política y Procedimientos. Los procesos se evalúan de la manera siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Revisión de un proceso/procedimiento solicitado por el dueño de estos. -Actualización de un proceso/procedimiento a su fecha de vencimiento. <p>La institución tiene definido en su PEI la planificación estratégica y operativa y su respectivo seguimiento de los objetivos a través de los indicadores y administración de los riesgos identificados desde la planificación estratégica y operativa.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía para la Elaboración de Manuales de Políticas y Procedimientos. • Controles de Cambio de los procedimientos. • PEI 2023-2026. • Plan de Gestión de Riesgo 2023. 	

<p>4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.</p>	<p>La entidad posee herramientas para la documentación de políticas y procedimientos, dentro de los cuales se establecen los roles de los responsables e involucrados que participan en los procesos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía para la Elaboración de Manuales, Políticas y Procedimientos. • Formatos establecidos de: Manuales, Procedimientos, Políticas, Instructivos, etc. 	
<p>5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario.</p>	<p>A través de la Guía para la elaboración de procedimientos, se tienen establecidos lineamientos para que todo proceso sea elaborado en base a la normativa legal que lo sustenta, teniendo que registrarse la misma y analizar su alcance y aplicación.</p> <p>En cuanto a la simplificación de trámites, mejora y automatización de los procesos y servicios, la institución está en proceso de creación de un sistema de automatización del servicio de viático, compras y pago a proveedores.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía para la Elaboración de Manuales de Políticas y Procedimientos. • Formato de Descripción de Procedimientos. • Procedimientos documentados. • Sistema de automatización del servicio de viático, compras y pago a proveedores. 	<p>La entidad no cuenta con una matriz de base legal, que liste las normativas aplicables a los procedimientos documentados. Cuando haya un cambio o se emita una normativa que impacte en la ejecución de los procedimientos, se realiza la actualización de estos.</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>La institución desarrolla actividades de intercambios de experiencias y buenas prácticas con otras entidades nacionales e internacionales, con el propósito de incorporar mejoras tanto en los reglamentos, procedimientos y como en las</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>normativas. Por ejemplo, benchlearnings con Chile y México con el propósito de intercambiar experiencias y establecer lineamientos que nos ayuden a mejorar nuestros procesos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de participación y convocatorias De esos benchmarking/Benchlearning con entidades del extranjero. • Informe de resultado de esos en ventos 	
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.).		La institución aún no tiene establecido indicadores de resultados para monitorear la eficacia de los procesos
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>La institución asegura que las informaciones de las diferentes unidades organizativas son procesadas en nuestros servidores, usada eficazmente y almacenada en medios de respaldos (cintas, discos), para lo cual se realizan copias de respaldo (backup) periódicamente a los fines de garantizar su almacenamiento seguro, recuperación, disponibilidad e integridad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política “Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación” 	

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

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

Documento Externo
SGC-MAP

<p>1) Involucra a los ciudadanos/clientes y grupos de interés en el diseño, entrega y mejora de los servicios y productos y en el desarrollo de estándares de calidad. Por ejemplo: por medio de encuestas, retroalimentación, grupos focales, procedimientos de gestión de reclamos, otros.</p>	<p>La institución mantiene de manera permanente contacto con los ciudadanos/clientes y grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, etc.) donde se establecen y se definen las principales necesidades actuales como futuras.</p> <p>Se evidencia que la entidad involucra a los políticos y grupos de interés para conocer sus inquietudes, necesidades y expectativas.</p> <p>Además, se involucran a los clientes internos para que colaboren con la mejora de los procesos y esquemas de servicios, así como también en la elaboración de los procedimientos.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de los levantamientos y listados de asistencia de reuniones con los grupos de interés. • Charlas, capacitaciones y asistencia técnica • Guía para la Elaboración de Manuales, Políticas y Procedimientos. 	
<p>2) Utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.</p>		<p>La institución no utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente.</p>
<p>3) Aplica la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.</p>	<p>La institución promueve la diversidad y erradica todo tipo de discriminación.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redes sociales. 	<p>La entidad no tiene establecido medidas que promuevan la diversidad y la gestión de género que erradiquen todo tipo de discriminación.</p>

<p>4) Promueve la accesibilidad a los productos y servicios de la organización (por ejemplo: accesibilidad en línea de los servicios, horarios de apertura flexibles, documentos en una variedad de formatos, como, en papel y en versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tabloneros de anuncios en Braille y audio).</p>	<p>La accesibilidad a la organización se realiza a través del portal WEB, correos electrónicos, noticias, redes sociales, avisos y actividades de importancia para el ciudadano/cliente. De igual manera, el Portal de Transparencia se encuentra disponible para los ciudadanos una sección de consultas de datos en línea.</p> <p>Todas las informaciones relacionadas con la institución que son requeridas por los ciudadanos son cargadas en el portal Web institucional y en el Portal de Transparencia.</p> <p>Además, el portal web garantiza las necesidades de las personas con capacidades diferenciadas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redes sociales. • Portal de Transparencia • Noticias sobre temas de interés de la ciudadanía, publicadas. • Avisos sobre y actividades de importancia para el ciudadano/cliente. • Correos electrónicos en respuesta al ciudadano. 	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<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>Procesos con Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), referentes a la parte presupuestaria de los proyectos.</p> <p>Se utiliza el Sistema del SIAFE, el cual coordina procesos e interacciones con la DGCP-CGR-TN-</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

MEPyD- DIGEPRES-MH, para la ejecución presupuestaria.

Se mantienen los siguientes acuerdos:

- 1- LOTERIA NACIONAL
- 2- EL INSTITUTO DE INNOVACIÓN EN BIOTECNOLOGÍA E INDUSTRIA (IIBI)
- 3- OFICINA NACIONAL DE METEOROLOGÍA (ONAMET)
- 4- EL MINISTERIO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO (MEPyD)
- 5- EL INSTITUTO DE ESTABILIZACIÓN DE PRECIOS (INESPRE)
- 6- LOS COMEDORES ECONÓMICOS DEL ESTADO DOMINICANO (CEED)
- 7- LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA MADRE Y MAESTRA (PUCMM)
- 8- BANCO AGRÍCOLA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA (BAGRÍCOLA)
- 9- OFICINA GUBERNAMENTAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (OGTIC)
- 10- LA DIRECCIÓN GENERAL DE GANADERÍA (DIGEGA) Y CONSEJO NACIONAL PARA LA REGLAMENTACIÓN Y FOMENTO DE LA INDUSTRIA LECHERA (CONALECHE)
- 11- INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL SUROESTE (INDESUR)
- 12- SUR FUTURO.

Evidencias:

- **Procesos con Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD).**
- **Acuerdos y alianzas con diferentes entidades públicas y privadas.**

Documento Externo
SGC-MAP

<p>2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.</p>	<p>La institución posee los siguientes acuerdos de cooperación interinstitucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Alianza estratégica con el Banco Agrícola, para brindar acompañamiento técnico a productores. -Con los organismos pertenecientes a la Comisión de Fomento a la Tecnificación del Sistema Nacional de Riego, así como con otras entidades del sector público como privados. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Firma de Acuerdo con el Banco agrícola. • Acuerdos y alianzas con diferentes entidades públicas y privadas (listada en el punto #1 anterior). • Datos abiertos de los portales institucionales. 	
<p>3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.</p>	<p>La institución a través del acuerdo con el Banco Agrícola beneficiará mediante acompañamiento técnico y capacitación, a los productores que soliciten financiamiento para instalar sistemas de riego en sus predios.</p> <p>Esto permitirá a los trabajadores del campo solucionar sus problemas relacionados con el riego de sus cultivos, y obtener mayor seguridad, rentabilidad y garantía de retorno, así como incrementar las probabilidades de éxito en sus inversiones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo con el Banco agrícola. • Fotos de la reunión sostenida con el Banco Agrícola. 	

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.		La institución no tiene servicios compartidos y desarrollo de procesos comunes entre diferentes unidades.
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.	Ver ejemplo 3 anterior.	
6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.	<p>La institución mantiene de manera permanente contacto con los grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, etc.).</p> <p>La entidad ha realizados este tipo de servicios coordinados:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Construcción de la presa de Monte Grande, brindando asistencia técnica (Plan San Juan). -Asistencia técnica al INDRHI <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan San Juan • Asistencia técnica al INDRHI 	

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.

Documento Externo
SGC-MAP

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La opinión de los ciudadanos/clientes sobre:		
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).		La institución no tiene establecida herramientas para medir la opinión y percepción de los ciudadanos/clientes sobre la Imagen global de la organización y su reputación pública.
2) Orientación al ciudadano/cliente sobre el enfoque del personal a su atención. (amabilidad, trato equitativo, atención oportuna, claridad de la información facilitada, predisposición de los empleados a escuchar, recepción, flexibilidad y capacidad para facilitar soluciones personalizadas).		La entidad aún no tiene establecido una metodología o herramienta para medir el enfoque que tiene el ciudadano/cliente sobre el personal de la institución que le atiende.
3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.		No se tiene evidencia sobre la medición de participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.
4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización (información disponible: cantidad, calidad, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.).		La institución no mide la percepción de los ciudadanos/clientes sobre la transparencia, apertura e información proporcionada por la organización
5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.		No se tiene evidencia sobre la medición de la percepción de la integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
-----------------	-----------------------	------------------------

	(Detallar Evidencias)	
La opinión de los usuarios sobre:		
1) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.		No se mide la percepción de los usuarios sobre el nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.
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.).		La entidad no mide la opinión de los usuarios con relación a la accesibilidad a los servicios físicos y digitales de la institución
3) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).		No se tiene evidencia sobre la medición de la calidad de los productos y servicios de la entidad.
4) Diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente (edad, género, discapacidad, etc.).		La institución no mide la percepción de los usuarios con relación a la diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente.
5) Capacidad de la organización para la innovación.		No se tiene evidencia sobre la medición de la capacidad de la organización para la innovación.
6) Agilidad de la organización.		No se evidencia medición de percepción sobre Agilidad de la organización.
7) Digitalización en la organización.		No se evidencia medición de percepción sobre digitalización.

6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

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

Documento Externo
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio).		No se evidencia medición sobre el tiempo de espera.
2) Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.		No se evidencia medición del número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.
3) Resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.		No se evidencia medición de los Resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.
4) Cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).		No se evidencia medición del cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.	<p>La institución cuenta con los siguientes canales de comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teléfono - Portal Web - Línea 311 - Correos electrónicos - Redes Sociales <ul style="list-style-type: none"> o Instagram o Facebook o YouTube o Twitter <p><u>Evidencias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de resultados DIGEIG. 	No se evidencia la medición del rendimiento ni el resultado de los canales de información y comunicación.

<p>2) Disponibilidad y exactitud de la información.</p>	<p>El portal web institucional, la sección de transparencia, la sección de FOTESIR y de la OAI, se dispone de información precisa; de igual forma se comparten informaciones sobre el objetivo y naturaleza de la entidad en las redes sociales de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Captura Portal Web https://tecnificacionderiego.gob.do/ • Captura Portal de Transparencia TNR https://tecnificacionderiego.gob.do/transparencia/ • Captura sección del FOTESIR https://tecnificacionderiego.gob.do/quienes-somos-fotesir/# • Captura sección OAI https://tecnificacionderiego.gob.do/transparencia/OAI 	<p>La institución no mide la disponibilidad y exactitud de la información.</p>
<p>3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.</p>	<p>La institución pone a disposición de los ciudadanos, en la sección de transparencia, los Informes de monitoreo y evaluación de los planes estratégicos y operativos. Algunas informaciones publicadas al 31 Dic 2022 y parte del 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compras y contrataciones (SISCOMPRAS). - SISMAP - SAIP <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de Avance Consolidado de Planeación Estratégica y Operativa, publicados en la sección de transparencia del portal. • Portal de la OGTIG • Portal de DGCP • Portal Transparencia TNR 	<p>La institución no mide la disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.</p>

4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo: disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.	La DIGEIG otorgó en el mes de mayo del 2023, una puntuación de 90.38 % en su evaluación a nuestro portal de transparencia institucional. Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> Resultados Evaluación a los portales de transparencia institucional de la DIGEIG 	La organización no mide el alcance de la entrega de datos abiertos.
5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).		La institución aún no tiene establecidos los servicios a ser ofrecido a la ciudadanía.
6) Tiempo de espera.		No se evidencia medición de tiempos de espera.
7) Tiempo para prestar el servicio.		No evidencia medición de tiempo de prestar el servicio.
8) Costo de los servicios.		La institución no tiene establecido costo de los servicios.
9) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios on line, otros).		No se evidencia medición de los resultados en relación con la disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios. La institución aun no cuenta en su página web con un catálogo de servicios, en el cual se desglosan: descripción, área responsable, datos de contacto, requisitos, pasos para obtener y costos de los servicios.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
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.		No se evidencia que se mida el 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.
2) Sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).		No se evidencia que se midan y se canalicen las sugerencias recibidas y se implementen las mejoras.

3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.		No se evidencia la medición de la utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.
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).		No se tienen establecidos indicadores de cumplimiento en relación con el género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes.
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>La institución lleva a cabo el levantamiento y actualización de las necesidades de los grupos de interés (productores) a través del Registro Único de Demandas Ciudadanas Territoriales (RUDCT) del MEPYD.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Base de datos del RUDCT 	No se evidencia que la institución mida el alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Participación ciudadana en los productos y servicios. (Acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.	<p>Se evidencia que la institución pone a disposición de los ciudadanos, en la sección de transparencia del portal, los Informes de monitoreo y evaluación de los planes estratégicos y operativos. Algunas informaciones publicadas al 31 Dic 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compras y contrataciones (SISCOMPRAS). -SISMAP - SAIP <p>Los interesados a través del portal web y redes sociales de la institución pueden visualizar</p>	La institución no mide la participación ciudadana en los productos y servicios, además, no tiene establecido en su portal web los servicios que ofrecerá a la ciudadanía.

	<p>informaciones relacionadas con la naturaleza de la entidad. Además, ciudadanos/clientes pueden externar cualquier queja/sugerencia a través del Portal 311, y del portal transparencia vía el correo electrónico de la OAI.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compras y contrataciones (SISCOMPRAS). • SISMAP • SAIP • Portal 311 • Portal Transparencia: <p>https://tecnificacionderiego.gob.do/transparencia/</p>	
2) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.	<p>La DIGEIG otorgó en el mes de mayo del 2023, una puntuación de 90.38 % en su evaluación a nuestro portal de transparencia institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados Evaluación a los portales de transparencia institucional de la DIGEIG 	No se evidencia que la institución mida la Transparencia de las informaciones, ni tiene establecido indicadores para medir las acciones implementadas por la transparencia.

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
Opinión del personal respecto a:		
1) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).		No se evidencia que se mida la percepción de la imagen y el rendimiento general de la organización.

Documento Externo
SGC-MAP

2) Involucramiento de las personas de la organización en la de toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.		No se evidencia que se mida el involucramiento de las personas de la organización en la de toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.
3) Participación de las personas en las actividades de mejora.	<p>En el 2023, se realizó una encuesta interna sobre Clima y cultura institucional, con el objetivo de recibir retroalimentación de parte de los colaboradores e identificar oportunidades de mejora en cuanto al ambiente laboral de la institución. Dentro de los resultados obtenidos en dicha encuesta podemos mencionar la percepción de los colaboradores sobre este tema:</p> <p>Participo en la elaboración y la implementación de los planes de mejoras que están dirigidos a mejorar el clima y la cultura organizacional de mi institución (79%).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de Encuesta Clima y cultura institucional 	La institución aun no mide la participación de las personas en las actividades de mejora.
4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.		No se evidencia la medición de Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad. No existe código de ética institucional.
5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.	En el 2023, se realizó una encuesta interna sobre Clima y cultura institucional, con el objetivo de recibir retroalimentación de parte de los colaboradores e identificar oportunidades de mejora en cuanto al ambiente laboral de la institución. Dentro de los resultados obtenidos en dicha encuesta podemos	

	<p>mencionar la percepción de los colaboradores sobre los siguientes temas:</p> <p>Mi supervisor me alienta a ser creativo y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo (95%). Mi supervisor me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas (87%). En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar (62%).</p> <p>Igualmente, trimestralmente se realizan monitoreos de los acuerdos de desempeño de los colaboradores, con la finalidad de dar y recibir retroalimentación sobre la gestión y el desempeño de las funciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de Encuesta Clima y cultura institucional 	
6) La responsabilidad social de la organización.		No existe evidencia de la participación de la organización en actividades de responsabilidad social.
7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación.	<p>En la Encuesta de clima y cultura institucional del 2023, obtuvimos un promedio de 85% de favorabilidad en la dimensión de mejora y cambio.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de resultados de Encuesta de clima y cultura institucional 2023 	La institución no mide la percepción de la apertura de la organización para el cambio y la innovación.
8) El impacto de la digitalización en la organización.		No se evidencia ningún mecanismo de medición de la digitalización.

9) La agilidad de la organización.	No se evidencia ningún mecanismo de medición de Agilidad de la organización.
------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
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>Los altos y medios directivos cumplen con los objetivos institucionales mediante el monitoreo del Plan Operativo Anual.</p> <p>En la Encuesta de clima y cultura institucional 2023, la dimensión Liderazgo y Participación obtuvo una calificación de 92% de favorabilidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del POA • Informes de resultados de Encuesta de clima y cultura institucional 2023 	No se evidencia la realización de encuestas de gerencia y liderazgo.
2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.	<p>Tecnificación Nacional de Riego cuenta con el Departamento de Planificación y Desarrollo, área responsable de diseñar los manuales de políticas y procedimientos que definen los distintos procesos de la institución. Estos documentos son elaborados en un consenso con cada uno de los involucrados en el proceso, apoyados en las buenas prácticas de documentación.</p> <p>En la Encuesta de clima y cultura institucional 2023, la dimensión Normatividad y Procesos obtuvo una calificación de 88% de favorabilidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas y Procedimientos. 	<p>No se tienen elaborado aun:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manual de Políticas y Procedimientos. • Descripción de Cargo • Manuales de Cargo

Documento Externo
SGC-MAP

	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de resultados de Encuesta de clima y cultura institucional 	
3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.	<p>En el 2023 se implementó el Sistema de Evaluación del Desempeño a todos los colaboradores. Esta evaluación se compone de un Acuerdo de Desempeño, en el cual se establecen las metas y tareas de los colaboradores de manera consensuada entre las partes. El mismo es revisado de manera trimestral, y se evalúa al cierre del año.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos de desempeño con el personal. • Evaluaciones de desempeño • Reporte Evaluaciones 	No hay evidencia de medición de la percepción del reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.
4) La gestión del conocimiento.	<p>En la Encuesta de clima y cultura institucional del 2023, la percepción con relación a la gestión de conocimiento fue medida en la dimensión “Capacitación Especializadas y Desarrollo” en a cuál se obtuvo un 90% de favorabilidad.</p> <p>Además, durante los años 2021-2023 se han realizado un total de veinte y dos (22) actividades de capacitación (cursos, talleres, diplomados, etc.).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Información de sobre las Capacitaciones impartidas. • Encuesta de clima y cultura institucional 2023. 	No se mide la gestión del conocimiento

5) La comunicación interna y los métodos de información.	<p>En la Encuesta de clima y cultura institucional aplicada en 2023, la percepción con relación a la comunicación interna obtuvo una puntuación de 84% de favorabilidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de clima y cultura institucional 2023. 	Aun no se mide el impacto de la comunicación interna y los métodos de información.
6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.	<p>El índice de percepción del reconocimiento a lo colaboradores en la encuesta de Encuesta de clima y cultura institucional, fue de 82 %.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de clima y cultura institucional 2023. 	
7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.	<p>En la Encuesta de clima y cultura institucional del 2023, obtuvimos un promedio de 85 % en la dimensión de mejora y cambio.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de Encuesta Clima y cultura institucional 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.	<p>En TNR se evidencia un ambiente de trabajo armonioso, el cual fortalece la interacción entre los colaboradores, en tal sentido, la Encuesta de clima y cultura institucional, efectuada en el 2023 tiene como índice un 86%, la Felicidad en el trabajo 92% y la dimensión de relaciones interpersonales un 88%.</p>	

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de clima y cultura institucional. 	
2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).	<p>En la Encuesta de clima y cultura institucional del 2023 obtuvimos un índice de un 91% en la dimensión de calidad de vida laboral y 73% en balance trabajo - familia.</p> <p>Según la Encuesta de clima y cultura institucional 2023, el 90% de los colaboradores considera que se siente apoyado cuando tiene urgencias familiares, y el 84% considera que su trabajo permite dedicar el tiempo necesario a su familia.</p> <p>▲</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de clima y cultura institucional. 	
3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.	<p>La institución aplica la igualdad de oportunidades y el comportamiento justo con los colaboradores.</p> <p>Según la encuesta de Clima y Cultura 2023, el 87% de los colaboradores considera que las oportunidades de ascenso y promoción se dan sin distinción entre mujeres y hombres.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inserción laboral de colaboradores con discapacidad y extranjeros. • Encuesta de clima y cultura institucional. 	-No se ha elaborado aun el Código de Ética Institucional.
4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.	<p>La entidad se enfoca en mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores. En tal sentido, se remodeló el salón de reuniones, para tener una mejor acústica y detalles audiovisual durante las presentaciones, talleres o algún tipo de charla.</p>	

Con formato: Fuente: Color de fuente: Automático

Con formato: Izquierda, Interlineado: Múltiple 1.07 lín., Ajustar espacio entre texto latino y asiático, Ajustar espacio entre texto asiático y números

	<p>Además, fueron compradas sillas y escritorios de oficinas con la finalidad de que tengan mejores condiciones para desarrollar su trabajo. También se mejoró la iluminación y distribución de las de las oficinas.</p> <p>En la Encuesta de clima y cultura institucional del 2023 obtuvimos un índice de un 87% en lo concerniente a las condiciones de seguridad e higiene de la institución, así como un 87% en la respuesta institucional ante las observaciones y requerimientos sobre limpieza y seguridad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de clima y cultura institucional. 	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.	<p>En la Encuesta de clima y cultura institucional del 2023, la percepción con relación a la “Capacitación Especializada y Desarrollo” se obtuvo un 90% de favorabilidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de clima y cultura institucional 	<p>No ha sido implementada la carrera administrativa. Actualmente el componente de competencias de la Evaluación del Desempeño está en proceso de rediseño por el Ministerio de Administración Pública y no está siendo evaluado.</p>
2) Motivación y empoderamiento.		<p>No se evidencia la medición de motivación y Empoderamiento en la institución.</p>
3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.	<p>La entidad promueve el acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional de sus colaboradores en relación con los objetivos</p>	

	<p>estratégicos de la institución, lo cual se refleja en la participación del personal de las diferentes actividades formativas, a través del CAPGEFI, el INAP, INFOTEP, YNESDIC, Capacitaciones vía Cooperación Internacional y otras instituciones.</p> <p>En la Encuesta de clima y cultura institucional del 2023, la percepción con relación a la “Capacitación Especializada y Desarrollo” se obtuvo un 90% de favorabilidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de Encuesta Clima y cultura institucional • Capacitaciones • Programa de capacitación a través de la Comisión Nacional de Riego de Chile (CNR) 	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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>En la institución se evidencia un 13% de rotación de personal en el periodo del 2021 – 2023.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reporte de Rotación 	<p>La institución no posee indicadores para medir la retención, el absentismo, ni la lealtad y motivación de las personas.</p>
<p>2) Nivel de participación en actividades de mejora.</p>	<p>Los resultados de la Encuesta de clima y cultura institucional son socializados con los colaboradores con el objetivo de que expresen sus sugerencias y propuestas de mejora.</p>	

	Evidencia: • Listado de participación de socializaciones	
3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.		No se han reportado ningún dilema ético hasta la fecha.
4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.		No se evidencia medición de la participación voluntaria en actividades relacionadas con la responsabilidad social.
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).		No se evidencia medición a través de indicadores de las capacidades de los colaboradores para tratar con los ciudadanos/clientes y para responder a sus necesidades.

2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones.	El acuerdo por desempeño laboral se estableció en el primer trimestre del 2023, por lo que la medición y/o resultados de la evaluación por desempeño de los colaboradores se iniciará a partir del 2024. Evidencias: • Acuerdos de Evaluación por Desempeño laboral de los colaboradores.	No se ha iniciado la medición del rendimiento individual de los colaboradores a través de indicadores.
2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.	En la Encuesta de clima y cultura institucional del 2023, la percepción con relación a la dimensión	No se tiene medición a través de indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.

	“Uso de la Tecnología” se obtuvo un 87% de favorabilidad.	
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>En el 2022 y 2023 gran parte del plan de capacitación a los colaboradores se realizó con el apoyo del INAP, CAPGEFI, YNESDIC e INFOTEP instituciones que ofrecen capacitaciones sin costo para la institución. Además, se llevaron a cabo capacitaciones vía Cooperación Internacional y otras instituciones.</p> <p>Se evidencia que se logró cumplir el 100% del Plan de Capacitación Anual del 2022 y del Plan de Capacitación 2023 se ha ejecutado un 69% y el 31% restante ya se encuentra en proceso de ejecución o planificado para ejecución en los meses de septiembre y octubre.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cronograma de eventos formativos 2022 y 2023 • Capacitaciones 	La institución no mide a través de Indicadores lo relacionados con el desarrollo de las capacidades y/o habilidades.
4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.		No se evidencia aplicación de mecanismo de reconocimiento individual y de equipos.

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.	<p>La institución ha realizado esfuerzos por crear una conciencia pública sobre el impacto del uso eficiente del agua en las actividades agrícolas a través del riego tecnificado, con el objetivo de adaptarnos a los efectos del cambio climático y enfrentar las amenazas a la seguridad alimentaria nutricional del país.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Panel “Impacto de la Tecnificación de Riego en la Seguridad Alimentaria”. • Charlas a productores sobre el uso eficiente del sistema de riego tecnificado. 	No se evidencia la medición del Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional.
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.).		No se evidencia la medición de la reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad.
3) Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.		La institución no ha realizado actividades relacionadas con Programa Social de Apoyo a Organizaciones sin Fines de Lucro, o en su defecto, algún tipo de programa de donación a personas con situación de desventaja o con necesidades especiales.

<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>El Director Ejecutivo de TNR impartió charlas y talleres a estudiantes universitarios de las carreras del área agrícola (Instituto Politécnico Loyola, INTEC, PUCMM, Universidad ISA) sobre la importancia del uso racional del agua en la actividad agrícola y del riego tecnificado.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Charlas y talleres impartidos. • Artículos periodísticos. 	<p>No se evidencia la medición del impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo</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>No se evidencia medición de percepción impacto en la sociedad teniendo en cuenta la calidad de la democracia, 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>La institución no ha participado en actividades que promueven la protección del medioambiente.</p> <p>No se evidencia medición de percepción hacia las cuestiones medioambientales.</p>
<p>7) Opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético (respeto de los principios y valores de los servicios públicos, como la igualdad, permanencia en el servicio, etc.).</p>	<p>La DIGEIG otorgó en el mes de mayo del 2023, una puntuación de 90.38 % en su evaluación a nuestro portal de transparencia institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados Evaluación de la DIGEIG a los portales de transparencia institucional. • Índice de uso de tecnología de tics e implementación de gobierno electrónico 	<p>No se evidencia medición de percepción sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético.</p>

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Indicadores de responsabilidad social:

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

Documento Externo
SGC-MAP

<p>1) Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos (por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas).</p>	<p>Se evidencia el apoyo de la institución para promover y fomentar el uso racional del agua en las actividades agrícolas a través del riego tecnificado.</p> <p>Además, la entidad ha impartido charlas y talleres a productores de distintas regiones del país, sobre el uso del riego tecnificado en las actividades agrícola.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Charlas a productores sobre el uso eficiente del sistema de riego tecnificado. 	<p>No mide el rendimiento de las actividades de la organización para preservar y mantener los recursos.</p>
<p>2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.</p>	<p>Se evidencia el interés por parte de la institución en elevar la calidad de sus relaciones con autoridades y representantes de la comunidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria Asociación de productores • Cooperativas • Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) • Encuentros con suplidores de tecnología de riego • Alianza estratégica con Banco Agrícola • Programa de capacitación a través de la Comisión Nacional de Riego de Chile (CNR) • Reuniones sostenidas con representantes de la Cámara del Senado para viabilizar aprobación de Ley de Aguas • Reunión con los representantes de las juntas de regantes 	<p>La entidad no mide el rendimiento organizacional en cuanto a la frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión con Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo en República Dominicana. • Acuerdo con Ganadería, Desarrollo Fronterizo y Conaleche para promover uso racional del agua en la producción pecuaria. 	
3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).		No se evidencia que la entidad mida el Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación.
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>La institución ofrece a todos las mismas oportunidades sin importar la diversidad étnica y la situación de desventaja que tenga la persona, otorgándole empleos en la entidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de Empleados contratados con discapacidad y de otras nacionalidades 	La institución no mide el apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas.
5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.		La institución no ha brindado apoyo a proyectos de desarrollo, ni lo empleados han participado en actividades filantrópicas.
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>En el 2023 la institución organizó un panel Panel nombrado “Impacto de la Tecnificación de Riego en la Seguridad Alimentaria”, donde reconocidos expertos nacionales y extranjeros expusieron la importancia de tecnificar el campo para adaptar la producción agrícola a los efectos del cambio climático y garantizar la seguridad alimentaria nutricional del país.</p> <p>Además, una delegación de la entidad realizó un benchmarking/benchelearning, participando en una capacitación virtual que inició en el 2022, y culminó en el 2023 con unos entrenamientos de manera presencial, en la Comisión Nacional de Riego de Chile</p>	No se evidencia que la entidad mida el Intercambio productivo de conocimientos.

	<p>(CNR) para optimizar la eficiencia del uso del agua de riego.</p> <p>En el 2022 y 2023 gran parte del plan de capacitación a los colaboradores se realizó con el apoyo del INAP, CAPGEFI, YNESDIC e INFOTEP.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Panel “Impacto de la Tecnificación de Riego en la Seguridad Alimentaria”. • Benchmarking/benchlearning con la Comisión Nacional de Riego de Chile (CNR) • Capacitaciones. 	
<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>Se evidencia que se ejecutan actividades de Prevención y salud para los empleados: Seguridad alimentaria, cáncer de mama, uso eficiente de la energía. Esto se realiza en coordinación con la ARS afiliada.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller sobre la seguridad alimentaria y la sostenibilidad medioambiental. • Charla sobre prevención del cáncer de mama. • Charla sobre el uso eficiente de la energía 	<p>No se evidencia medición de costo/calidad de los programas.</p> <p>La institución no cuenta con un plan de emergencias. Por las condiciones de nuestras instalaciones, No ha sido creada rampa para los empleados y ciudadano con condiciones especiales, y en el piso no tiene papel de seguridad en las escaleras.</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</p>	<p>La institución está comprometida con el medio ambiente a través del uso eficiente de la energía y residuos sólidos, ha llevado a cabo las siguientes tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instalación de bombillas led eficientes y de muy bajo consumo energético. 	<p>La institución no mide el rendimiento organizacional relacionado con la responsabilidad social.</p> <p>No existe una política de residuos y de reciclaje. No se elabora una memoria de gestión energética.</p>

<p>acciones que sobrepasen la misión de la institución).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución de las lámparas para evitar sobre iluminación, optimizando el uso de la energía respetando los parámetros de iluminación por tipo de área. • Charlas para ahorro de energía. • Actualmente la institución está en el proceso de instalación de paneles solares. • Contenedores para colocar la basura identificados con colores: <ul style="list-style-type: none"> - Azul (papel y cartón) - Marrón (desechos orgánicos) - Amarillo (plásticos) <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planos de la instalación. • Listado de asistencia, publicación de Charla sobre ahorro de energía. • Contenedores de basura identificados con colores. 	
--------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

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

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.		La institución no mide los resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.
2) Resultados en términos de “Outcomes” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).		No se evidencia la medición del resultado del impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos

Documento Externo
SGC-MAP

3) Resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.	Se evidencia que una delegación de la entidad realizó un benchmarking/benchlearning, participando en una capacitación virtual que inició en el 2022, y culminó en el 2023 con unos entrenamientos de manera presencial, en la Comisión Nacional de Riego de Chile (CNR) para optimizar la eficiencia del uso del agua de riego. Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> • Benchmarking/benchlearning con la Comisión Nacional de Riego de Chile (CNR) 	La institución no mide los resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.
4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.		La institución no mide el grado de cumplimiento de los contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización. Desde el área jurídica, actualmente no se elaboran informes de Cumplimiento de Acuerdos y Convenios.
5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.		No se evidencia que se mida los resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.
6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.		La institución no mide los resultados de innovaciones en servicios/productos.
7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.		No se evidencia la medición de resultados de la implementación de reformas del sector público.

Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Eficiencia de la organización en términos de:		
1) Gestión de los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del	Se evidencia que en la ejecución presupuestaria de la institución cumple con los objetivos económicos y	No se evidencia la medición de la eficiencia de la organización en la gestión de los recursos disponibles.

<p>conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.</p>	<p>presupuestarios trazados por el Órgano Rector en materia presupuestaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instalación de bombillas led eficientes y de muy bajo consumo energético. - Distribución de las lámparas para evitar sobre iluminación, optimizando el uso de la energía respetando los parámetros de iluminación por tipo de área. - Actualmente la institución está en el proceso de instalación de paneles solares. - Colocación de contenedores para colocar la basura identificados con colores: Azul (papel y cartón), Marrón (desechos orgánicos) y Amarillo (plásticos). <p>En el 2022 y 2023 gran parte del plan de capacitación a los colaboradores se realizó con el apoyo del INAP, CAPGEFI, YNESDIC e INFOTEP.</p> <p>Participación en una capacitación virtual que inició en el 2022, y culminó en el 2023 con unos entrenamientos de manera presencial, en la Comisión Nacional de Riego de Chile (CNR) para optimizar la eficiencia del uso del agua de riego.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benchmarking/benchlearning con la Comisión Nacional de Riego de Chile (CNR). • Planos de la instalación. • Contenedores de basura identificados con colores. • Capacitaciones. 	
<p>2) Mejoras e innovaciones de procesos.</p>	<p>La institución utiliza herramientas en la nube de Microsoft Office 365 (Teams, Outlook, OneDrive,</p>	<p>La institución no mide la Eficiencia de la organización en términos de mejoras e innovaciones de procesos.</p>

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>Power BI entre otras) y ClickUp para facilitar la colaboración, participación y el trabajo de los empleados.</p> <p>Además, se automatizaron algunos de los procesos internos de la entidad.</p> <p>Se evidencia que se realizaron benchmarking/benchlearning para realizar mejoras en los procesos, a través de las buenas prácticas de instituciones extranjeras.</p> <p>También, se están compilando datos para presentar las estadísticas externas (insumos) e internas de la institución de manera interactiva.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benchmarking/benchlearning con la Comisión Nacional de Riego de Chile (CNR). • Microsoft Office 365 y ClickUp. • Procesos automatizados. • Dashboard estadístico. 	
<p>3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).</p>	<p>Se evidencia que la institución intercambia experiencias y buenas prácticas con otras instituciones, organismos de cooperación, de diferentes ámbitos nacionales e internacionales con el propósito de incorporar mejoras en los procesos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benchmarking/benchlearning con la Comisión Nacional de Riego de Chile (CNR). • Convocatoria Asociación de productores • Cooperativas 	<p>La institución no mide los resultados de los Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Encuentros con suplidores de tecnología de riego • Reuniones sostenidas con representantes de la Cámara del Senado para viabilizar aprobación de Ley de Aguas • Reunión con los representantes de las juntas de regantes • Reunión con Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo en República Dominicana. 	
<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>Se evidencia que la institución ha realizado múltiples alianzas, convenios con diferentes entidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alianza estratégica con Banco Agrícola • Programa de capacitación a través de la Comisión Nacional de Riego de Chile (CNR) • Acuerdo con Ganadería, Desarrollo Fronterizo y Conaleche para promover uso racional del agua en la producción pecuaria. • Lotería Nacional • Instituto de innovación en biotecnología e industria (iibi) • Oficina Nacional de Meteorología (onamet) • Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD) • Instituto de Estabilización de Precios (INESPRE) • Comedores Económicos del Estado Dominicano (CEED) • Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) 	<p>La institución no mide grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina Gubernamental de Tecnología de la Información y Comunicación (Ogtic) • Instituto para el Desarrollo del Suroeste (INDESUR) • Sur Futuro. <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alianza y acuerdos de la institución 	
<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>La institución utiliza herramientas en la nube de Microsoft Office 365 y ClickUp para facilitar la colaboración, participación y el trabajo de los empleados.</p> <p>Se automatizaron algunos de los procesos internos de la entidad.</p> <p>En febrero 2023 se elaboró una circular para establecer los tiempos de respuestas de las solicitudes y requerimientos internos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Office 365 y ClickUp. • Procesos automatizados. • Circular 001-2023, sobre los Lineamientos generales sobre solicitudes y requerimientos a lo interno de la institución. 	<p>No se evidencia la medición del impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc.</p>
<p>6) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.</p>		<p>La institución no mide los resultados de las evaluaciones o auditorías internas. Estas actividades aun no son realizadas a lo interno de la entidad.</p>

7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.		La entidad no ha recibido hasta el momento ningún tipo de reconocimiento, por lo tanto, aun no se ha comenzado a medir esta parte.
8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.	<p>Se puede evidenciar el cumplimiento de la ejecución presupuestaria de acuerdo con lo programado.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ver ejecución presupuestaria 2022 y parte del 2023. • Cumplimiento de la Ley de Compras. • Portal de Transparencia institucional sección compras y contrataciones. 	No se mide la eficiencia de la organización en cuanto al cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.
9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).		No se evidencia la medición de los resultados relacionados al costo-efectividad.

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 autoevaluación, siempre que puedan sustentar sus puntos fuertes con las evidencias correspondientes.