

II INFORME PLAN DE MEJORA CAF 2023

HUMANO



ESTRATÉGICO



Tabla de contenido

Introducción.....	3
II. Áreas de mejoras y sus evidencias:.....	5
Área de mejora 1.....	5
Área de mejora 2.....	6
Área de mejora 3.....	7
Área de mejora 4.....	8
Área de mejora 5.....	9
Área de mejora 6.....	11
Área de mejora 7.....	12
Área de mejora 8.....	14
Área de mejora 9.....	15
Área de mejora 10.....	17
Área de mejora 10.....	18
Área de mejora 11.....	19

Introducción

En el presente documento, el Archivo General de la Nación (AGN) presenta las evidencias del avance del plan de mejora de la aplicación del modelo CAF, las mejoras fueron abordadas a través de los resultados del mencionado documento, el cual ha llevado a cabo una serie de acciones para dar respuesta a las áreas de mejora detectadas.

Nuestra institución sigue fortaleciendo su compromiso de implementar las mejoras necesarias, con el propósito de eficientizar los procesos y servicios que brindamos.

En el Plan de Mejora se identificaron 11 áreas de mejora para ser trabajadas durante el 2023, a continuación, presentamos los niveles de avance de cada área.

Cuadro resumen:

No.	Área de mejora	Acción de mejora	Porcentaje de avance
1	No se evidencia un plan de mejora con los resultados de la encuesta clima organizacional.	Realizar plan de mejoras con los resultados de la encuesta clima organizacional.	100%
2	No se evidencia una política de género institucional.	Crear una política de género institucional	100%
3	No se evidencia la aplicación de la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.	Formar un comité de diversidad e inclusión y crear estrategia de inclusión y diversidad de género.	100%
4	No se evidencia mediciones en para conocer la conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.	Crear una herramienta de diagnóstico de las virtudes e indicadores del liderazgo ético.	100%
5	No se evidencia un enfoque de la organización para los cambios y la innovación	Crear un cuadro de mando de innovaciones	100%
6	No se evidencia mediciones de acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.	Crear indicadores que midan las acciones dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.	100%

7	No se evidencia el 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.	Crear test que mida la calidad de vida de los colaboradores del Archivo General de la Nación.	100%
8	No se evidencia mediciones del grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).	Crear base de datos con las estadísticas de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación.	100%
9	No se evidencias mediciones que apoyen 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.).	Crear herramienta para apoyar 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.).	100%
10	No se evidencia el apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.	Crear calendario de actividades filantrópicas para que los empleados puedan participar.	100%
11	No se evidencia mediciones del resultado de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).	Crear informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje	100%

Nivel de cumplimiento 100%

II. Áreas de mejoras y sus evidencias:

Área de mejora 1.

Criterio No. 3 - Personas

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

Área de mejora:

No se evidencia un plan de mejora con los resultados de la encuesta clima organizacional.


Acción de mejora:

Se realizó un plan de mejora con los resultados de la encuesta clima organizacional.

Estado de cumplimiento:

100%

Evidencias: Se elaboró un plan de mejora sobre los resultados de la encuesta de clima organizacional.

 Archivo General de la Nación										Fecha Elaboración: 23/06/2023	
										Fecha Revisión:	
REGISTRO DE PLAN DE ACCIÓN				Actividad:		Área:		Líder:			
				Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional							
OBJETIVO Plan de Acción de mejora clima org-2023	AREA DE MEJORA	PRODUCTO	INDICADOR	ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCIÓN		ESTATUS	META	RESPONSABLE	OBSERVACIONES	
					FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO					
Establecer un plan de trabajo que nos permita fomentar un entorno laboral en la que los servidores de la institución puedan desarrollarse, además de generar motivación y bienestar.	Cantidad de trabajo	Tener el Manual de cargos de la Institución	Porcentaje de cargos descritos que contenga el Manual de Cargos de la Institución.	Realizar un levantamiento acerca de las funciones y responsabilidades que tiene asignado cada cargo. Evaluar los resultados obtenidos y realizar un análisis de la carga laboral. Definir el perfil académico y demás requisitos para el cargo. Realizar la descripción de los cargos. Elaborar el Manual de cargos y remitir para fines de aprobación a la máxima autoridad y posteriormente al MAP.	01/06/2023	29/02/2024	Iniciado	Manual con el 100% de cargos descritos.	Departamento de Recursos Humanos	Ninguna	
	Servicio profesional de carrera	Charla sobre los beneficios de la carrera administrativa	Número de servidores capacitados sobre los beneficios de la carrera administrativa	Solicitar charla a la Dirección de Sistemas de Carrera del MAP. Impartir en conjunto con el MAP la charla correspondiente.	Octubre 2023	Octubre 2023	Pendiente	30% de los servidores capacitados sobre los beneficios de la carrera administrativa	Departamento de Recursos Humanos	Ninguna	
	Reconocimiento laboral	Programa de reconocimiento laboral: Empleados destacados del mes	Número de empleados destacados del mes	Definir los criterios para proponer y seleccionar al empleado del mes. Definir los medios para informar la elección del empleado del mes y la recompensa a otorgar. Socializar con el personal el inicio del programa.	01/10/2023	31/01/2024	Pendiente	Programa de reconocimiento laboral establecido y reconocer a 3 servidores como empleados destacados del mes	Departamento de Recursos Humanos y Dirección General	Ninguna	
	Salarios/ Beneficios	Política de compensación y beneficios institucional	Política revisada y aprobada por la máxima autoridad	Elaborar política de compensación y beneficios institucional.	01/03/2024	01/06/2024	Pendiente	Tener 1 Política de compensación y beneficios institucional.	Departamento de Recursos Humanos, Dirección General y Departamento Administrativo y Financiero	Ninguna	



Área de mejora 2.

Criterio No. 3 - Personas

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

Área de mejora:

No se evidencia una política de género institucional.


Acción de mejora:

Se elaboró una política de género institucional.

Estado de cumplimiento:

100%

Evidencias: Se elaboró una política de equidad de género.

 Archivo General de la Nación	Política de equidad de género	Creación: agosto de 2023
		Versión: 1
		Actualización: N/A
		Página: 1 de 5

1. Objetivo General

Establecer el régimen jurídico igualitario, aplicable para la distribución de los recursos, programas, cargos, vacantes y servicios brindados por el Archivo General de la Nación (AGN), que permita integrar a todos los colaboradores, de forma que tengan las mismas oportunidades y posibilidades de desarrollo.

2. Objetivos Específicos

2.1 Aplicar un enfoque integrado de género en la planificación, reorganización, mejora y evaluación de los procesos y beneficios de la institución.

2.2 Integrar la perspectiva de igualdad en todas las políticas, estrategias e intervenciones, a todos los niveles y en todas las fases de desarrollo de la institución.

2.3 Promover y orientar a los niveles de supervisión de la institución acerca de la importancia de una cultura de igualdad de oportunidades para ocupar cargos, participar en actividades, programas, capacitaciones, crecimiento y desarrollo en la institución.

2.4 Gestionar programas y proyectos enfocados a reforzar la cultura de equidad de género.

2.5 Implementar un enfoque de género desde los principios de igualdad, razonabilidad y transparencia en la estructura del AGN, con la finalidad de garantizar igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

3. Ámbito de aplicación

Las disposiciones del presente reglamento serán aplicables a todas las políticas, programas y proyectos que establezca y desarrolle el Archivo General de la Nación. De igual forma, se aplicará a todos los colaboradores la institución.


4. Responsables

Dirección General

Recursos Humanos

Comunicaciones


Planificación y Desarrollo

 Archivo General de la Nación	Política de equidad de género	Creación: agosto de 2023
		Versión: 1
		Actualización: N/A
		Página: 5 de 5

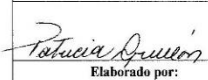


10.7 Incorporar la igualdad de oportunidades y la equidad de género en todos los procesos de gestión de personas, para disminuir las brechas entre hombres y mujeres en todos los procesos organizacionales, y propiciar un entorno laboral justo, equitativo y sin discriminación.

11. Historial de Cambios

Fecha	Versión	Descripción	Autores



FIRMAS

		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Encargado/a de Planificación y Desarrollo	Subdirector/a	Director/a General

Área de mejora 3.

Criterio No. 5 - Procesos

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

Área de mejora:

No se evidencia la aplicación de la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.

Acción de mejora:

Se formó un comité y se creó una estrategia de inclusión y diversidad de género.

Estado de cumplimiento:

100%

Evidencias:

18 de agosto de 2023
AGN-DI-244-23

A : Encargados departamentales
Asunto : Designación Comité de Diversidad e Inclusión

Muy cortésmente, tengo a bien comunicarle para fines correspondientes, los nombres de las personas que conforman el Comité de Diversidad e Inclusión del Archivo General de la Nación:

Coordinador: Teresa Turbides, encargada interina de Recursos Humanos.
Secretario (a): Abelardo Rodríguez, técnico de Recursos Humanos.
Miembro: Beatriz Ströfer, asistente ejecutiva de la Dirección General.
Miembro: Gian Acosta, asesor Jurídico.

Agradeciendo su atención a la presente, queda de ustedes,

Roberto Cassá
Director General

RC/eb

Calle Modesto Díaz, No. 2, Zona Universitaria
• Tel.: 809-362-1111 • Fax: 809-362-1110 • Apartado Postal 2870 • Santo Domingo, Rep. Dom.
RNC: 4-01-03692-4

	Estrategia de inclusión y diversidad de género	Creación: agosto de 2023
		Versión: 1
		Actualización: N/A
Página: 1 de 5		

La importancia de respetar y valorar las diferencias individuales, ha impulsado la necesidad de implementar estrategias sólidas de inclusión y diversidad en todos los aspectos de la sociedad, para ello el Archivo General de la Nación (AGN) ha implementado una serie de estrategias de diversidad e inclusión, las cuales no son solamente éticamente correctas, si no que ayudan a mejorar el funcionamiento y rendimiento de la institución.

Ventajas para el Archivo General de la Nación de crear una estrategia de inclusión y diversidad

- 1. Mejorar la innovación y creatividad:** la diversidad en el equipo produce perspectivas únicas y diferentes formas de pensar. Al reunir personas con antecedentes y experiencias diversas, se fomenta la generación de ideas innovadoras y creativas, lo que puede llevar a la creación de soluciones más efectivas.
- 2. Atracción y retención de talento:** las instituciones que promueven la diversidad e inclusión son más atractivas para una amplia variedad de candidatos. Los colaboradores quieren trabajar en lugares donde se sientan valorados y puedan ser ellos mismos, lo que puede aumentar la retención y atraer talento de alta calidad.
- 3. Fomento de la creatividad:** un entorno inclusivo permite que los empleados se sientan cómodos expresando sus ideas y contribuyendo con sus perspectivas únicas. Esto fomenta la creatividad al permitir que una amplia gama de voces se escuche y participe en el proceso de toma de decisiones.

Área de mejora 4.

Criterio No. 7: Resultados en las personas.

Subcriterio 7.1. Mediciones de la percepción

Área de mejora:

No se evidencia mediciones para conocer la conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.

Acción de mejora:

Se creó una herramienta de diagnóstico de las virtudes e indicadores del liderazgo ético.

Estado de cumplimiento:

100%

Evidencia: La herramienta consiste en un cuestionario que presenta varias situaciones donde los encuestados deben seleccionar la que consideren más ética, los resultados fueron analizados por la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), que posterior creó un plan de mejora en base a los resultados obtenidos.

The screenshot shows a web browser window with the following content:

- Header:** Logo of AGN (Agencia Gubernamental de Integridad) and the title "Cuestionario de liderazgo ético".
- Text:** "Este cuestionario es un instrumento de autoevaluación que busca medir la percepción de los encargados de los departamentos sobre su propio liderazgo ético, en diversas situaciones. Por lo tanto, no hay respuestas 'correctas' ni 'incorrectas', ya que se trata de una evaluación basada en la opinión y el enfoque ético de cada individuo. El propósito del cuestionario es comprender cómo los encargados departamentales abordan situaciones diversas y cómo perciben su propio comportamiento ético en el contexto de su rol de liderazgo. Las respuestas proporcionadas por cada encargado reflejarán su propia interpretación de la ética y sus valores personales."
- Instructions:** "Instrucciones. Lea cada situación y seleccione la opción que mejor refleje cómo actuaría en esa situación específica. Seleccione su respuesta dentro del círculo que la precede."
- Question 1:** "1. Situación 1. Trato igualitario. Imagine que dos colaboradores que ocupan el mismo nivel jerárquico en tu equipo cometen un incumplimiento similar en relación a la puntualidad. Ambos admiten la falta. Como líder, ¿Cómo manejarías esta situación? *"
 - Haría una reunión con ambos colaboradores para discutir el incumplimiento y sus posibles consecuencias.
 - Aplicaría sanciones idénticas a ambos colaboradores, independientemente de su antigüedad en el equipo.
 - Evaluaría los antecedentes y el impacto del incumplimiento en cada colaborador antes de decidir sobre las sanciones.
- Question 2:** "2. Situación 2. Comunicación y transparencia. Suponga que recibe información sobre un cambio importante en el departamento que dirige, lo"

Área de mejora 5.

Criterio No. 7: Resultados en las personas.

Subcriterio 7.1. Mediciones de percepción, respecto a:

Área de mejora:

No se evidencia un enfoque de la organización para los cambios y la innovación.

Acción de mejora:

Se creó un test que mide la percepción de los colaboradores con la implementación de innovación en la institución.

Los resultados arrojados muestran una buena aceptación por parte de los colaboradores de las acciones de innovación, implementadas por la institución, donde el Help Desk, las capacitaciones y el proyecto "AGN en los pueblos" obtuvieron un 91%, 85% y 94% respectivamente.

Estado de cumplimiento:

100%

Evidencia:

Encuesta de cambios e innovaciones del Archivo General de la Nación

dbarinas11@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

No compartido

Complete el siguiente cuestionario

1.- ¿ Qué usted opina sobre el servicio Help Desk que se ofrece en el AGN?

Bueno

Regular

Deficiente

2.- ¿ Qué usted opina sobre la Capacitación del personal en el AGN ?

Bueno

Regular

Deficiente

3.- ¿ Qué usted opina sobre el programa "AGN en los pueblos" ?

Bueno

Regular

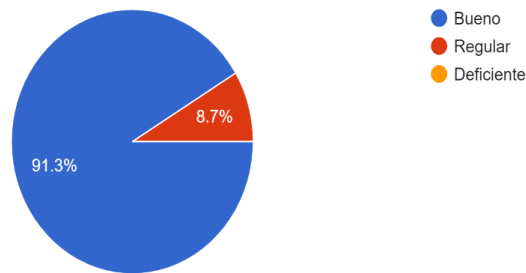
Deficiente

Resultados Test Percepción Innovación Institucional*			
Indicador	Pregunta		
	1	2	3
Bueno	91%	85%	94%
Regular	9%	14%	6%
Deficiente	0%	1%	0%

*Fuente: Test de Cambios e Innovaciones del AGN

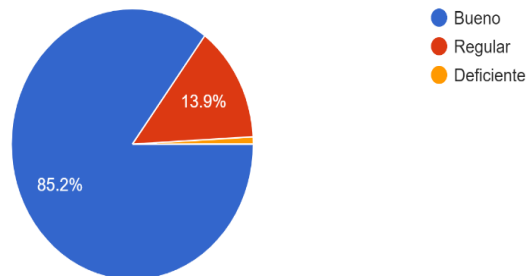
1.- ¿ Qué usted opina sobre el servicio Help Desk que se ofrece en el AGN?

115 respuestas



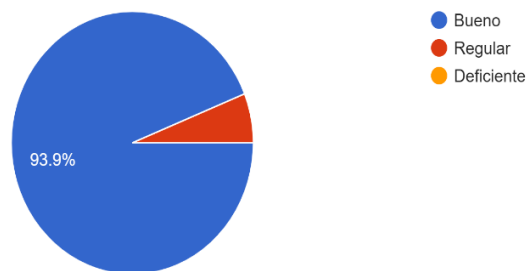
2.- ¿ Qué usted opina sobre la Capacitación del personal en el AGN ?

115 respuestas



3.- ¿ Qué usted opina sobre el programa "AGN en los pueblos" ?

115 respuestas



Área de mejora 6.

Criterio No. 8: Resultados de responsabilidad social.

Subcriterio 8.1. Mediciones de la percepción.

Área de mejora:

No se evidencia mediciones de acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.

Acción de mejora:

Crear indicadores que midan las acciones dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.


Estado de cumplimiento:

100%

Evidencia:

Se elaboró una matriz que muestra la cantidad de colaboradores mayores de 56 años de edad, así como, los colaboradores que tienen discapacidad. La edad de jubilación es de 56 años, y el AGN no pone como limitante la edad para dar oportunidad de empleo a personas por edad o limitaciones físicas. Al mismo tiempo evidenciamos las actividades culturales realizadas en la 10ma. "Feria del Libro de Historia Dominicana" y las actividades de fortalecimiento a la visión social y cultural.

Es importante señalar que durante nuestra semana de celebración de la "Feria del Libro de Historia Dominicana", la institución recibió 3,524 visitantes entre los que se destacan, centros educativos, docentes, estudiantes, visitas particulares, entre otros. En las actividades de fortalecimiento a la visión social y cultural, se realizaron 99 visitas guiadas y 94 actividades de fortalecimiento cultural abiertas al público. Las mismas contaron con la participación de 7,206 personas.

		
Total de empleados del Archivo General de la Nación 305		
Matriz de personal		
Edad	Cantidad	%
+56	73	23.9%
Matriz de personal con discapacidad		
+18	1	0.3%
Actividades culturales		
10ma. Feria del Libro de Historia Dominicana		
Actividad	cantidad	%
Exposiciones	3	7%
Nuevas publicaciones	19	42%
Conferencias	11	24%
Proyecciones de documentales y largometrajes	12	27%
Conferencias y actividades de fortalecimiento de la visión social y cultural		
Actividad	cantidad	%
Visitas guiadas	99	51%
Actividades culturales abiertas al público	94	49%

Área de mejora 7.

Criterio No. 8: Resultados de responsabilidad social.

Subcriterio 8.1. Mediciones de percepción, respecto a:

Área de mejora:

No se evidencia el 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.


Acción de mejora:

Se creó un test que mide la calidad de vida de los colaboradores del Archivo General de la Nación.

Estado de cumplimiento:

100%

Evidencia:




Test de Calidad de Vida para Colaboradores del Archivo General de la Nación

Califica cada afirmación del 1 al 5, donde:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
Ambiente de Trabajo					
1. La institución proporciona un entorno físico seguro y cómodo para realizar mi trabajo.					✓
2. Existe una comunicación abierta y efectiva en todos los niveles de la institución.				✓	
3. Los Encargados muestran interés en escuchar las opiniones y preocupaciones de los colaboradores.				✓	
4. La institución fomenta la colaboración y el intercambio de ideas entre los equipos.				✓	
5. Se promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación.					✓
Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal					
1. Siento que me puedo desconectar del trabajo durante mis días libres y de vacaciones.					✓
2. La institución promueve la importancia de mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.					✓
3. La carga de trabajo es razonable y no afecta mi bienestar fuera del trabajo.				✓	
Desarrollo Profesional y Crecimiento					
1. La institución ofrece oportunidades claras de crecimiento y desarrollo personal.					✓
2. Recibo capacitación y formación que me ayuda a mejorar mis habilidades y conocimientos técnicos.					✓
3. Tengo flexibilidad para ajustar mi horario de trabajo según mis necesidades de formación.					✓
4. La institución valora la innovación y permite la exploración de nuevas ideas.					✓

Departamento de Planificación y Desarrollo
División de Desarrollo Institucional y Gestión de la Calidad



Análisis sobre la calidad de vida del personal del Archivo General de la Nación

❖ El instrumento

Para establecer la calidad de vida del personal del Archivo General de la Nación (AGN), se elaboró un cuestionario compuesto por 30 enunciados sobre diferentes aspectos de la relación entre el personal y la institución. Esto incluyó una escala de respuesta de cinco niveles, referidos a si se estaba: "Totalmente en desacuerdo", "En desacuerdo", "Neutral", "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo", para cada uno de los enunciados.

Luego se procedió a su diseño final en la plataforma digital de la institución y a remitirse, vía correo electrónico, a todos los colaboradores del AGN para que fuera contestado y retornado al departamento de Planificación para fines de análisis y ponderación de las medidas a recomendar, conforme a los resultados encontrados.

❖ Los resultados

En cuanto al análisis de los resultados, estos corresponden a una muestra igual al 22.6% del personal que labora en el AGN. Se encontró que el 83.32% de los colaboradores dijo estar "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo" en 25 (83.33 %) de las situaciones presentadas en el cuestionario. Mientras que sólo en cinco de las 30 preguntas (el 9.99 % de estas) los colaboradores dijeron estar "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo" en un porcentaje igual o menor al 59 %. Lo anterior evidencia, fuera de toda duda, que el personal valora positivamente su calidad de vida en el entorno laboral del AGN.

Por el otro lado, es conveniente resaltar que las situaciones cuyas respuestas tuvieron un menor porcentaje de aceptación ("De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo"), hubo un alto porcentaje de respuesta en la categoría "3. Neutral", lo que puede interpretarse como una respuesta indefinida entre "En desacuerdo" y "De acuerdo", y no necesariamente como desacuerdo. Además, tres de esas cinco situaciones están relacionadas con el tema salarial que no depende directamente del AGN.

Test de Calidad de Vida para Colaboradores del Archivo General de la Nación

Califica cada afirmación del 1 al 5, donde:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

poa.agn.do@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Ambiente de Trabajo

La institución proporciona un entorno físico seguro y cómodo para realizar mi trabajo. *

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo

1 2 3 4 5

trabajo.

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo

1 2 3 4 5

Existe una comunicación abierta y efectiva en todos los niveles de la institución. *

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo

1 2 3 4 5

Los Encargados muestran interés en escuchar las opiniones y preocupaciones de los colaboradores. *

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo

1 2 3 4 5

La institución fomenta la colaboración y el intercambio de ideas entre los equipos. *

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo

1 2 3 4 5

Área de mejora 8.

Criterio No. 8: Resultados de responsabilidad social.

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Área de mejora:

No se evidencia mediciones del grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).

Acción de mejora:

Se creó una base de datos con las estadísticas de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación.

Estado de cumplimiento:

100%

Evidencia:

Matriz de publicaciones en medios sobre el AGN Año 2023						
Publicaciones	Medio	Sección	Impreso	Digital	Fecha	
Febrero						
Positivas						
Documentalista René Fortunato ahonda en la personalidad de Casimiro Delío	Diario Libre	Revista	x		23/1/2023	
Juan Pablo Duarte: Padres de la Patria	La Información	Cultura vis	x		26/1/2023	
Al servicio del acontecer histórico dominicano	Hoy	Opinión editorial	x		26/1/2023	
Un ideal y dos rostros de la patria entre Urdaneta y Rey	El Nacional	Noticias importantes	x		31/1/2023	
Archivo General de la Nación muestra resultados positivos de 2022	Acento	Historia		x	18/1/2023	
Negativas						
Marzo						
Positivas						
Calles y Avenidas. Horacio Ortiz Alvarez, protector de los pobres.	Hoy	El País	x		13/2/2023	
AGN publica investigación de Alex Ferreras	Listín Diario			x	14/2/2023	
Expertos analizan gesta patriótica en panel en el AGN. Cassá dice nadie esperaba a los guerrilleros de Caracoles	Hoy	Datos	x		16/2/2023	
Libros otros países. Padres de la Patria	Diario Libre		x		24/2/2023	
Cándido Gerón y sus aportes a la cultura dominicana	Listín Diario	Ventana		x	12/2/2023	
Negativas						
Abril						
Positivas						
Análisis del ritmo-sentido del parangrífico "Ante el ferrete de Trujillo", de Joaquín Balaguer	Hoy	Arello	x		11/2/2022	
Mayo						
Positivas						
AGN y la información sobre María Montéz	Listín Diario	La Vida	x		29/3/2023	
¿Vino o no María Montéz en 1943 a RD?	Listín Diario	Menudo	x		21/3/2023	
Negativas						
AGN una editorial que debe mejorar	Listín Diario	Educación		x	12/3/2023	
Junio						
Positivas						
Dos personajes emblemáticos de nuestro país.	Hoy		x		21/4/2023	
Ofrecen conversatorio sobre Camila Henríquez. Fue organizado por el Archivo General de la Nación y su Patronato	El Nacional		x		13/4/2023	
Abinader recibe a la primera dama de México	El Caribe		x		21/4/2023	
México dona al país equipo rescate de archivos históricos.	Listín Diario		x		21/4/2023	
Bate al campés de Mariachi	Diario Libre		x		21/4/2023	
Libros otros países. 101 escritos de Toussaint Louverture	Diario Libre		x		21/4/2023	
El Archivo regional de San Juan de la Maguana	Diario Libre		x		21/4/2023	
Esposa de Lipez Obrador realiza visita oficial a RD y se reúne con Luis Abinader y Raquel Arbaso	Listín Diario			x	20/4/2023	
Presidentes dominicanos en la historia de Eury Cabral	Listín Diario			x	30/4/2023	
Comunicador Eury Cabral presenta el libro "Presidentes dominicanos"	Listín Diario			x	28/4/2023	
Negativas						
Julio						
Positivas						
A tantos años de Abril	Diario Libre	En directo	x		9/5/2023	
Eury Cabral publica libro de historia	El Día	Sociales	x		4/5/2023	
Negativas						
Agosto						
Positivas						
Celebran con éxito rotundo La noche larga de los museos	Hoy	Arello	x		24/6/2023	
Roberto Cassá diserta en la UASD sobre el rol del Archivo General de la Nación	El Nuevo Diario	Nacionales		x	28/6/2023	
Roberto Cassá diserta en la UASD sobre la importancia del Archivo General de la Nación en la preservación de la memoria histórica dominicana	Dario Social RD	Cultura		x	29/6/2023	
La Superintendencia de Bancos y el Archivo General de la Nación suscriben acuerdo de cooperación	Portal Web de la Superintendencia de Bancos	Prensa		x	6/8/2023	
Negativas						
Septiembre						
Positivas						
Las fichas políticas de la PN que pasan al Archivo General de la Nación	Acento	Editorial		x	29/7/2023	
Negativas						
Milno Pérez tomó 2.260 fotografías que reúnen la historia de la guerra de abril de 1965	Acento	Historia		x	21/7/2023	

Área de mejora 9.

Subcriterio 8.2. Mediciones de la percepción.

Área de mejora:

No se evidencian mediciones que apoyen 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.).

Acción de mejora:

Se realizaron exposiciones gráficas en nuestra página Web, las cuales dan a conocer los aportes de las mujeres (minoría) en el transcurso de la historia de nuestro país, las cuales no fueron reconocidas en su momento, (por vivir en una sociedad machista, pues todos los reconocimientos se hacían a los hombres) pero con su arduo trabajo, sufrimiento, entrega, desprendimiento, han aportado a la construcción de la patria que hoy poseemos.

Estado de cumplimiento:

100%

Evidencia:

El Archivo general de la Nación, realizó las exposiciones gráficas de “Mujeres de la Patria” y “Las Hermanas Mirabal Heroínas Nacionales” donde exponen la vida, muerte, de estas valientes mujeres y los aportes a nuestro país, siendo un grupo minoritario.

En “Mujeres de la Patria”, quisimos dar a conocer a las damas que estuvieron detrás del escenario, en el anonimato, y divulgar su participación en la construcción de la patria. Esta minoría sumó mucho para la consecución de todos los planes independentistas, demostrando su valía e importancia dentro de la sociedad machista de esos tiempos. Unas estuvieron al frente peleando, otras como enfermeras, cocinando, cuidando, creando municiones..., pero trabajaron hombro a hombro con los hombres.

En esta exposición presentamos al grupo de mujeres de la soberanía nacional, las cuales fueron empujadas por el amor a su patria, lazos de sangre, amistad y el deber en la causa independentista. Ellas son: Manuela Diez, Rosa Duarte, María Trinidad Sánchez Concepción Bona, Josefa Antonia (Chepita) Pérez de la Paz, Filomena Gómez de Cova, María de Jesús Pina y Benítez, Micaela Rivera y Froilán Febles, María Baltasara de los Reyes, Juana de la Merced Trinidad, Ana Valverde, Petronila Abreu Delgado.

Por su parte, en “Las Hermanas Mirabal Heroínas Nacionales”, tratamos de revivir uno de los acontecimientos más violento ocurrido en nuestro país, en contra de la mujer. Resaltando el papel histórico de las mujeres, como minoría, para la consecución de nuestras libertades y derechos. Su lucha y martirio sigue dando frutos y ayudando a los pueblos a conquistar espacios de libertad y de derechos para todas las mujeres del mundo.

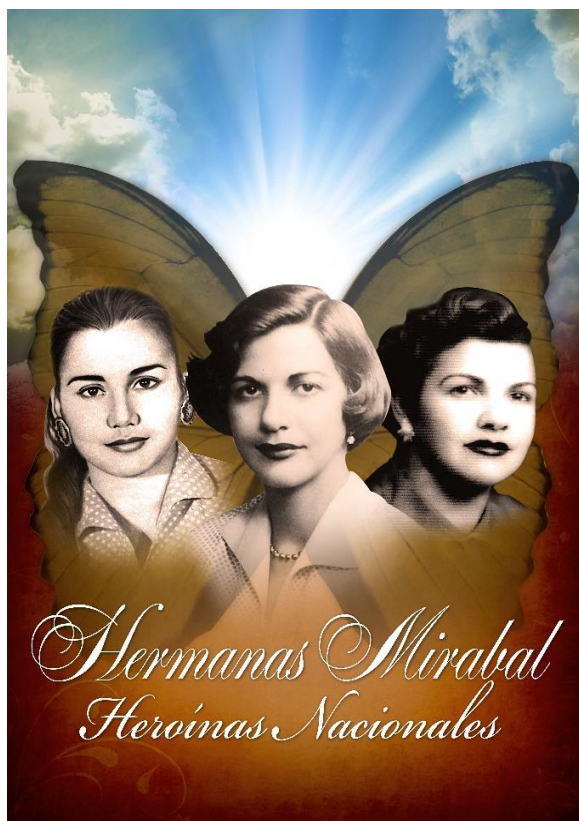
Estas exposiciones, abiertas al público, y colocada en nuestra página Web, permite que los estudiantes, maestros, dominicanos, extranjeros, y público en general, pueda conocer sobre los aportes incalculables otorgados por este grupo minoritario.

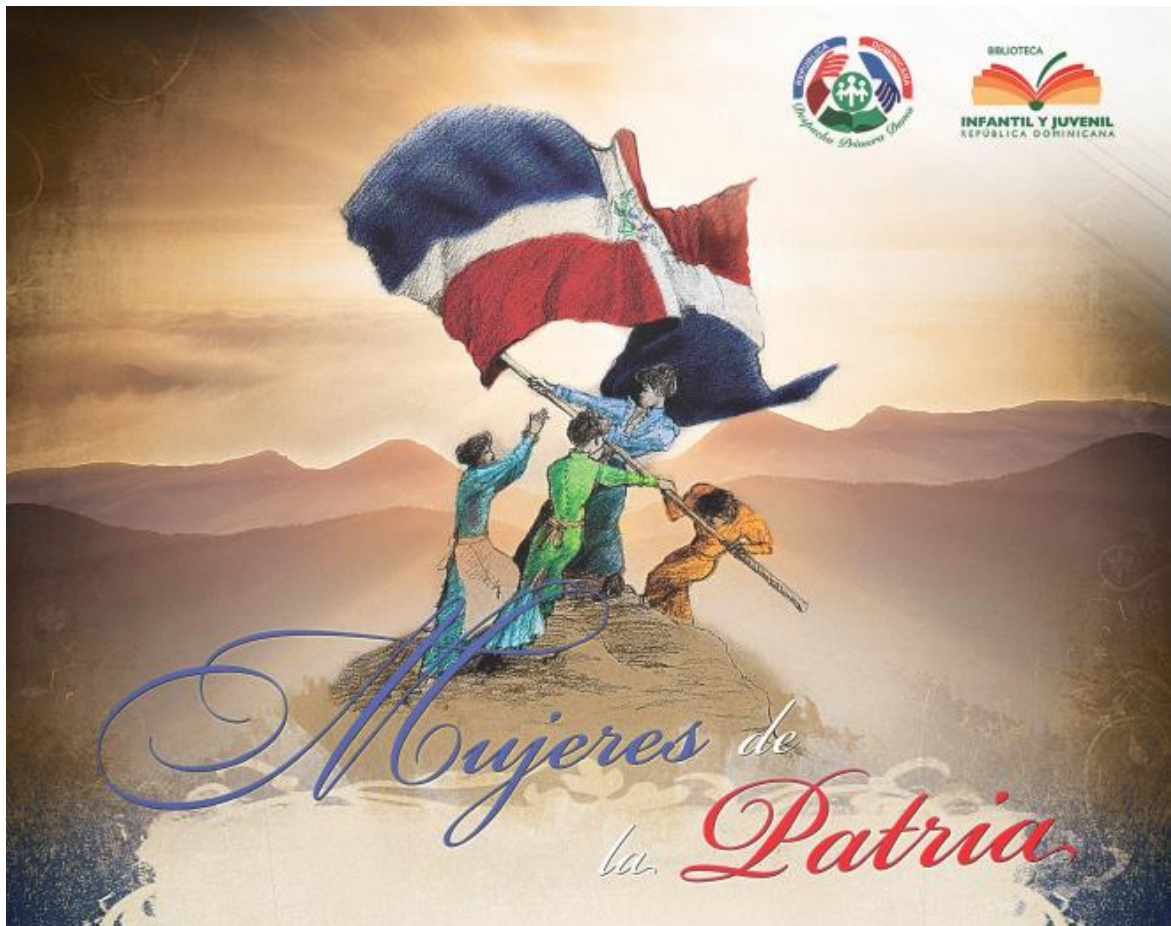
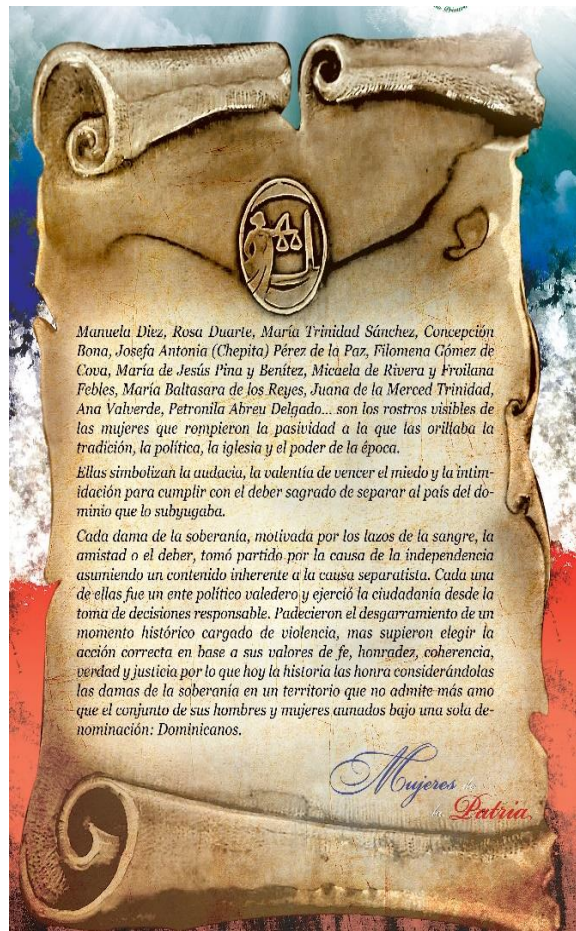
Las hermanas Minerva, María Teresa y Patria Mirabal, fueron activistas dominicanas que participaron en el *Movimiento Clandestino 14 de junio*, para derrocar al régimen de Rafael Leónidas Trujillo. Ellas, son íconos de la lucha por la libertad y los derechos de las mujeres. Sus actuaciones propulsaron el derecho al voto de la mujer, con la participación de muchas otras mujeres, que fueron parte de este importante movimiento.

El acto homérico de estas señoras, ha provocado y alcanzado el reconocimiento a nivel internacional, por lo que el 25 de noviembre, se ha establecido "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer" a nivel mundial, decretado en 1999, por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO). Esta organización también señala que "Las hermanas Mirabal fueron brutalmente asesinadas por ser *mujeres y activistas*. Su único crimen fue haber luchado por sus derechos contra el dictador dominicano Rafael Leónidas Trujillo".

El crimen de las tres mujeres, conocidas también como *Las Mariposas*, inspiró a los ciudadanos de la República Dominicana a denunciar el régimen de Leónidas Trujillo, lo que marcó inicio del fin de su dictadura, ya que casi un año después de este brutal hecho, el tirano fue emboscado y asesinado.

La violencia contra la mujer es una consecuencia de la discriminación y la persistencia de las desigualdades por razón de género, lo que impide el avance en muchas áreas, como la erradicación de la pobreza, la paz y la seguridad.





Área de mejora 10.

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Área de mejora:

No se evidencia el apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.

Acción de mejora:

Se elaboró un calendario que muestra la actividad de donación de libros por parte de la institución por mes, en el cual se evidencia la cantidad de libros que han sido donados. Hasta el mes de noviembre, la cantidad donados son 9,227 libros.

También se evidencia parte de los colaboradores de la institución haciendo entrega de los mismos.

Estado de cumplimiento:

100%

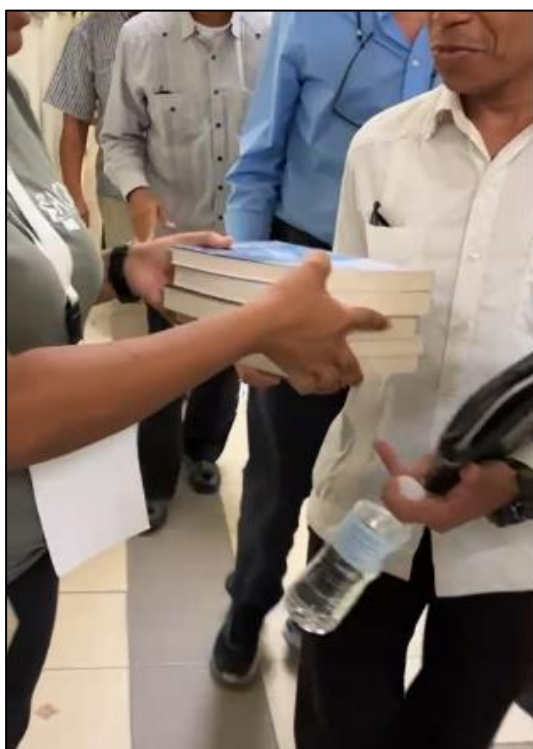
Evidencia:



Calendario de actividades filantrópicas

Donación de libros

Enero	Febrero	Marzo	Abril
523	473	539	574
Mayo	Junio	Julio	Agosto
514	1,288	139	-
Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1,006	245	4,500	



Área de mejora 11.

Criterio No. 8: Resultados de responsabilidad social.

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Área de mejora:

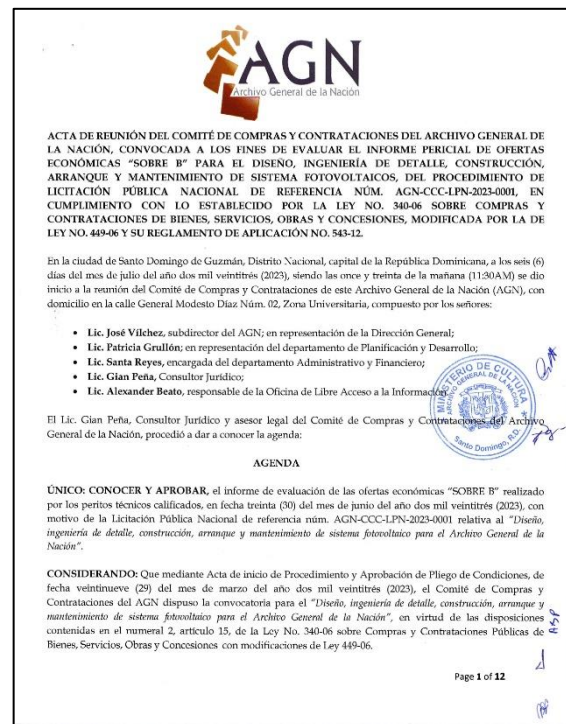
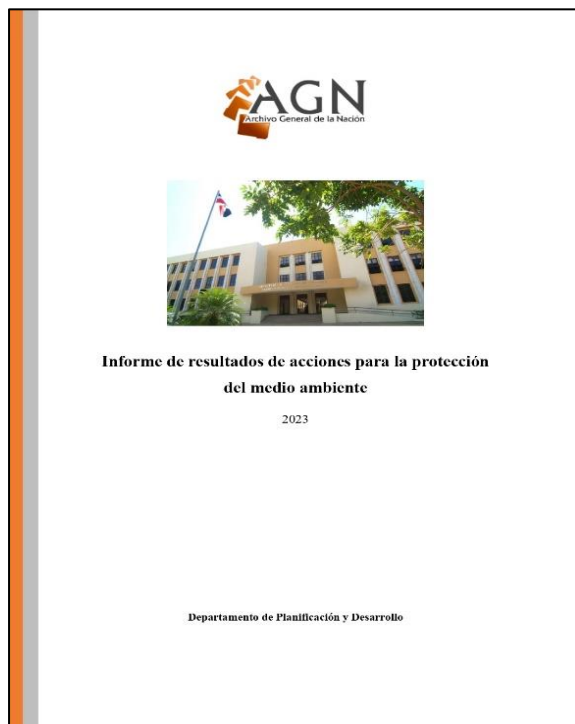
No se evidencia mediciones del resultado de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).

Acción de mejora:

Se elaboró un informe de prevención del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje.

Estado de cumplimiento:

100%





División de Servicios generales

Refrigeración/Electricidad.

Listado de aires acondicionados sustituidos a inverter y luminarias de bajo consumo.

Climatización, equipos de aires acondicionados			
Fecha de compra.	Empresa	Fecha Instalación	Descripción
	Buiteco E.I.R.L.	25/05/2019	Instalación de 2 manejadoras tipo inverter, en reemplazo del aire de 10 toneladas que correspondían a los departamentos de sistema nacional de archivo e investigación.
	Buiteco E.I.R.L.	03/06/2019	Instalación de aire acondicionado tipo Split de 24 mil BTU, en reemplazo de un aire acondicionado Tipo Fan Coil de 24 mil BTU.
	Manuel de Jesús Electricidad.	30/09/2019	Traslado de equipos los equipos de climatización de los siguientes depósitos, 41, 35, 39F1 Y 39F2 y 27. Estos equipos fueron reinstalados en los actuales depósitos climatizados en Haina, 39, 41/35, 34, 27
	Víctor García A/C, S.R.L.	27/05/2021	Instalación de un aire tipo Split inverter de 12 mil BTU en la oficina de acceso a la información pública, en sustitución de un aire de 12 mil BTU convencional. Instalación de un aire acondicionado de 5 toneladas tipo manejadora refrigerante 410 del data center, en reemplazo de 2 equipos, 2 y 3 toneladas.
	Lermon S.R.L.	4/09/2021	Instalación de 2 equipos de 5 toneladas inverter tipo manejadora en la División de restauración y encuadernación, en reemplazo de un equipo de 10 toneladas tipo manejadora.
	Víctor García A/C, S.R.L.	11/03/2022	Instalación de un aire de 5 toneladas inverter tipo manejadora, en reemplazo de un equipo convencional tipo manejadora de 4 toneladas.
	Víctor García A/C, S.R.L.	11/03/2022	Instalación de un equipo de 5 toneladas inverter tipo manejadora, en sustitución de un equipo de 7.5 toneladas tradicional.
	Víctor García A/C, S.R.L.	1/7/2022	Instalación de un aire acondicionado de 24 mil BTU inverter tipo Split en sustitución de un equipo de aire acondicionado tipo piso/techo convencional en el departamento de servicios generales.
	Víctor García A/C, S.R.L.	11/6/2022	Instalación de 2 equipo de aire acondicionado tipo manejadora inverter en los salones de clase A, B, en sustitución de un equipo de 10 toneladas tipo manejadora.
	Víctor García A/C, S.R.L.	18/11/2022	Instalación de un aire acondicionado tipo manejadora de 7.5 toneladas en el departamento dirección general, en sustitución de un equipo de 30 toneladas tipo manejadora.

De acuerdo a las recomendaciones de autorías realizadas y normas de ahorro energético, se han realizado desde el año 2019 las sustituciones de lámparas convencionales a lámparas de bajo consumo tipo led y lámparas led 2x2, 2x4, se han realizado hasta la fecha un reemplazo aproximado de 1300 lámparas convencionales a tipo led.