



INFORME PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL CAF 2024

Diciembre 2024
Santo Domingo, República Dominicana

INTRODUCCIÓN

El Instituto Geográfico Nacional “José Joaquín Hungría Morell” (IGN-JJHM), en el presente documento expone el informe del Plan de Mejora Institucional 2024, el cual fue diseñado para implementarse en el periodo Enero - Diciembre del año en curso por el Departamento de Planificación y Desarrollo con la colaboración del Comité de Calidad Institucional.

El informe proporciona una descripción detallada de los avances alcanzados en el primer semestre 2024, organizados por ámbito y criterio correspondiente al área de mejora identificada en los resultados del Plan de Mejora, el cual fue desarrollado siguiendo la Metodología CAF (Common Assesment Framework). También se incluye la acción a mejorar, el objetivo, el nivel de implementación actual, los progresos realizados durante el período y las evidencias correspondientes.

RESUMEN EJECUTIVO

El Instituto Geográfico Nacional “José Joaquín Hungría Morell” (IGN-JJHM), es creado mediante la promulgación de la Ley No. 208-14 del 30 de junio del 2014 con el objetivo de crear el marco institucional necesario a fin de satisfacer las necesidades de los organismos e instituciones del Estado, del ámbito científico, educacional y técnico, así como del sector privado, relativo a contar con los datos geoespaciales necesarios para una adecuada planificación del desarrollo socioeconómico, la explotación de los recursos naturales, la protección del ambiente y la seguridad del país.

Como institución del Estado, estamos comprometidos con el fortalecimiento de nuestros procesos, aplicando herramientas de calidad que contribuyan a una gestión eficiente.

A partir del mes de abril del presente año, el Comité de Calidad Institucional participo en varias jornadas de trabajo, con el objetivo de revisar y actualizar el autodiagnóstico CAF versión 2020, plasmando en el mismo los avances presentados, así mismo se revisaron las actividades contempladas en el Plan de Mejora, permitiendo esto conocer las fortalezas y áreas de mejora actuales con las que cuenta el IGN-JJHM.

En este sentido, presentamos el informe final de los avances realizados del Plan de Mejora Institucional 2024, especificando las acciones, el nivel de logro alcanzado durante todo el año y las evidencias correspondientes.

AVANCES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL

Acorde a lo planificado en el Plan de Mejora Institucional 2024, detallamos a continuación los avances realizados en cada acción.

Criterio No. 1	:	Liderazgo
Área de mejora	:	Definen e instruyen oportunamente las actualizaciones de las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.
Acción de mejora	:	Consolidar manual de cargos
Objetivo	:	Disponer en un documento de las labores, responsabilidades y demás características de los cargos, por parte de las personas que los ocupen.
Nivel de implementación	:	80%
Comentarios / Avances	:	Se levantó el borrador de la segunda versión del Manual de Cargos de la Organización, para contemplar los cargos agregado en la modificación de la estructura organizativa del Instituto Geográfico Nacional “José Joaquín Hungría Morell” (IGN-JJHM).
Evidencias	:	Evidencia No. 1: Borrador del Manual de Cargos del Instituto Geográfico Nacional “José Joaquín Hungría Morell” (IGN-JJHM).

Criterio No. 1	:	Liderazgo
Área de mejora	:	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.
Acción de mejora	:	Realizar capacitaciones a los duplicadores de conocimiento del IGN-JJHM

Objetivo : Fortalecer las capacidades de los servidores del IGN-JJHM que fungen como duplicadores de conocimiento.

Nivel de implementación :

Comentarios / Avances :

- Se solicitaron capacitaciones al INFOTEP para los colaboradores que imparten los distintos cursos del Instituto Geográfico Nacional “José Joaquín Hungria Morell” (IGN-JJHM)

Evidencias :

- **Evidencia No. 2:** Correo de solicitud de capacitación al INFOTEP
- **Evidencia No. 3:** Correo de respuesta de solicitud de capacitación por parte de INFOTEP.
- **Evidencia No. 4:** Correo con los requisitos de parte de INFOTEP para la capacitación.

Criterio No. 2 : Estrategia y planificación

Área de mejora : 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.

Acción de mejora : Promover los aportes innovadores y creativos que el IGN está implementando.

Objetivo : Identificar, conocer y promover aportes innovadores que el IGN-JJHM desarrolla para la mejora de la gestión.

Nivel de implementación : N/A

Comentarios / Avances : Pendiente a realizar en el primer semestre del año 2025.

Evidencias : N/A

Criterio No. 3	:	Personas
Área de mejora	:	Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.
Acción de mejora	:	Implementar formulario de requisición de personal
Objetivo	:	Conocer las necesidades de personal actuales y futuras que tienen las áreas.
Nivel de implementación	:	100%
Comentarios / Avances	:	Se les remitió a los encargados de áreas el formulario de requisición de personal, mediante el cual se recibió un requerimiento de personal para el Departamento Jurídico. Se realizaron las gestiones correspondientes y se contrató el personal.
Evidencias	:	Evidencia No.5: Formulario de requisición de personal completado, Contrato de personal

Criterio No. 3	:	Personas
Área de mejora	:	Implementar 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.
Acción de mejora	:	Actualizar política de reclutamiento y selección.
Objetivo	:	Actualizar e identificar en la política de reclutamiento y selección en temas de diversidad, igualdad de género, neutralidad política.
Nivel de implementación	:	100%
Comentarios / Avances	:	En lugar de actualizar la política de reclutamiento y selección, se levantó una política de igualdad de género donde se consideran valores de equidad e igualdad de oportunidades.

Evidencias :

- **Evidencia No. 6:** Política de igualdad de género.

Criterio No. 3 : Personas

Área de mejora : 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.

Acción de mejora : Implementar formulario de retroalimentación de la capacitación FORM-RRHH-021.

Objetivo : Evaluar la capacitación recibida, y así determinar el impacto de los programas de formación del centro, para una futura capacitación.

Nivel de implementación : 100%

Comentarios / Avances :

- Se levanto un listado de capacitaciones brindadas en el primer trimestre del presente año y se envió el formulario de retroalimentación a los participantes.

Evidencias :

- **Evidencia No. 7:** Formulario completado.

Criterio No. 3 : Personas

Área de mejora : Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el clima laboral y publicar sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.

Acción de mejora : Presentar los resultados y mejoras arrojadas en el informe de la encuesta.

Objetivo : Conocer y analizar el nivel de satisfacción laboral del IGN-JJHM.

Nivel de implementación	:	100%
Comentarios / Avances	:	Se implementó la Encuesta de clima laboral en coordinación con el MAP, se presentó el informe de la encuesta a todo el personal.
Evidencias	:	Evidencia No. 8: Presentación de resultados al personal de la encuesta de clima laboral (13 de diciembre 2023).

Criterio No. 4	:	Alianzas y recursos
Área de mejora	:	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.

Acción de mejora	:	Realizar sondeos en las redes sociales.
Objetivo	:	Conocer la opinión de los ciudadanos/clientes en temas relacionados con el quehacer institucional.

Nivel de implementación	:	75%
Comentarios / Avances	:	Los sondeos se encuentran elaborados y se están implementando de manera continua. En enero del 2025 se levantará un informe con todas las interacciones realizadas en el 2024.
Evidencias	:	Evidencia No. 9: Sondeos elaborados

Criterio No. 6	:	Resultados orientados a los ciudadanos/clientes
-----------------------	---	---

Área de mejora	:	Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.
Acción de mejora	:	Elaborar reporte estadístico.
Objetivo	:	Conocer y medir la participación e interacción del ciudadano con las redes sociales que dispone el IGN-JJHM.
Nivel de implementación	:	100%
Comentarios / Avances	:	Hemos elaborado un informe de medio término y se elaborará un informe final a fin de año, para conocer la estadística general del año 2024.
Evidencias	:	Evidencia 10. Informe de medio término.

Criterio No. 7	:	Resultados en personas
Área de mejora	:	La responsabilidad social de la organización.
Acción de mejora	:	Realizar limpieza de playa o reforestación
Objetivo	:	Aportar a la sociedad como instituto voluntariamente.
Nivel de implementación	:	N/A
Comentarios / Avances	:	Se realizará en el primer semestre del 2025.
Evidencias	:	N/A

Criterio No. 7	:	Resultados en personas
Área de mejora	:	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.

Acción de mejora	:	Implementar formulario de retroalimentación de la capacitación FORM-RRHH-021.
Objetivo	:	Evaluar la capacitación recibida, y así determinar el impacto de los programas de formación del centro, para una futura capacitación.
Nivel de implementación	:	100%
Comentarios / Avances	:	Se levantó un listado de capacitaciones brindadas en el primer trimestre del presente año y se envió el formulario de retroalimentación a los participantes.
Evidencias	:	Evidencia No. 11: Formularios de retroalimentación de capacitación completados.

Criterio No. 8	:	Resultados de responsabilidad social
Área de mejora	:	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.
Acción de mejora	:	Realizar limpieza de playa o plantar árboles.
Objetivo	:	Aportar a la sociedad como instituto voluntariamente, para cumplir con el deber cívico.
Nivel de implementación	:	N/A
Comentarios / Avances	:	Se realizará en el primer semestre del 2025.
Evidencias	:	N/A

Criterio No. 8	:	Resultados de responsabilidad social
Área de mejora	:	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	:	Entregar juguetes a niños en navidad.

Objetivo : Desarrollar actividad para niños de bajos recursos

Nivel de implementación : N/A

Comentarios / Avances :

- Se realizará en diciembre del año 2025.

Evidencias : N/A

Criterio No. 9 : Resultados clave de rendimiento

Área de mejora : Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.

Acción de mejora : Actualizar matriz de relación de convenios.

Objetivo : Conocer la vigencia de los convenios nacionales e internacionales de los que dispone el IGN-JJHM.

Nivel de implementación : 100%

Comentarios / Avances :

- Se actualizo la matriz de acuerdo entre las autoridades y la organización.

Evidencias :

- Evidencia No. 12:** Matriz de convenios.

Criterio No. 9 : Resultados clave de rendimiento

Área de mejora : Eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas.

Acción de mejora : Reporte de cumplimiento.

Objetivo : Conocer las actividades realizadas en el marco del mismo.

**Nivel de
implementación** : N/A

**Comentarios /
Avances** :

- Se realizará en el primer trimestre del 2025.

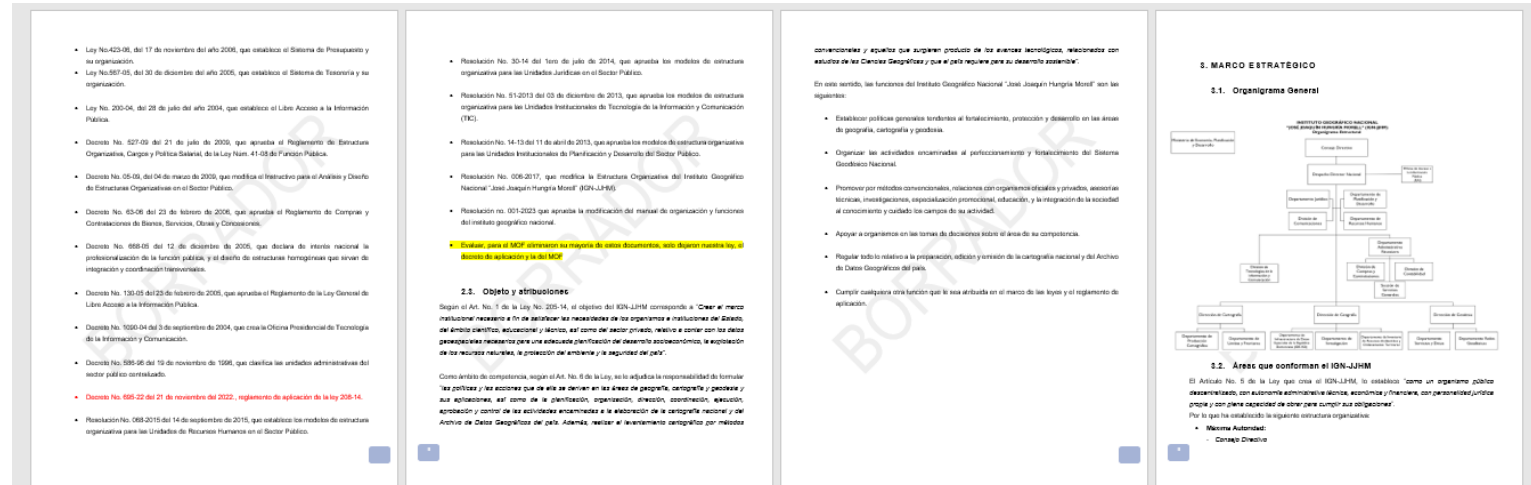
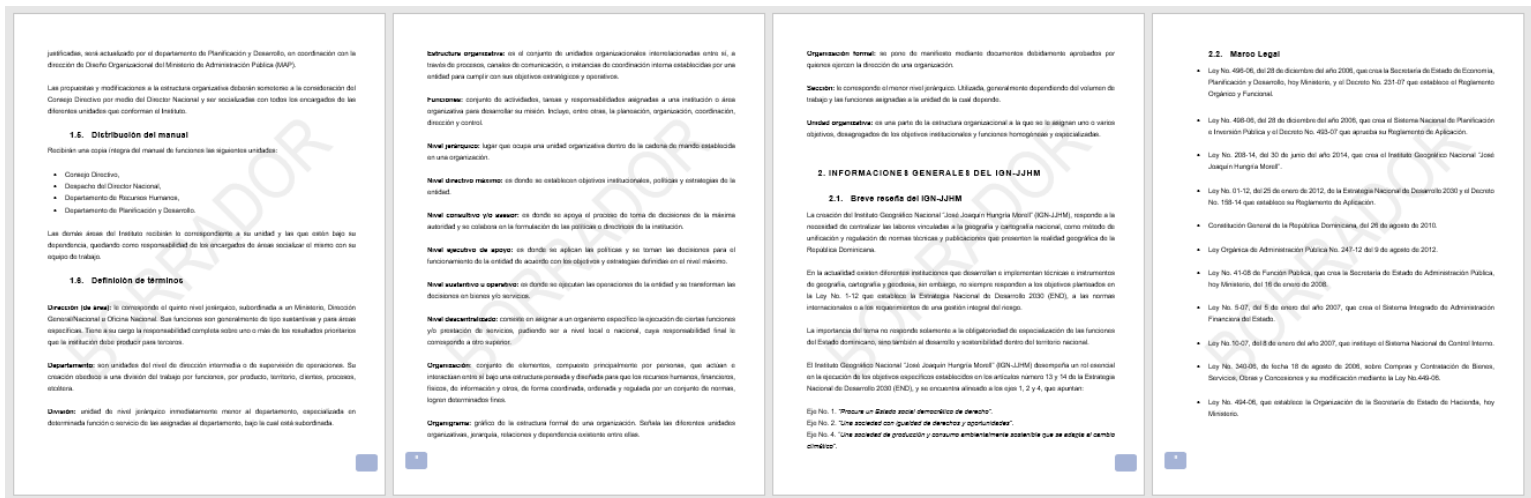
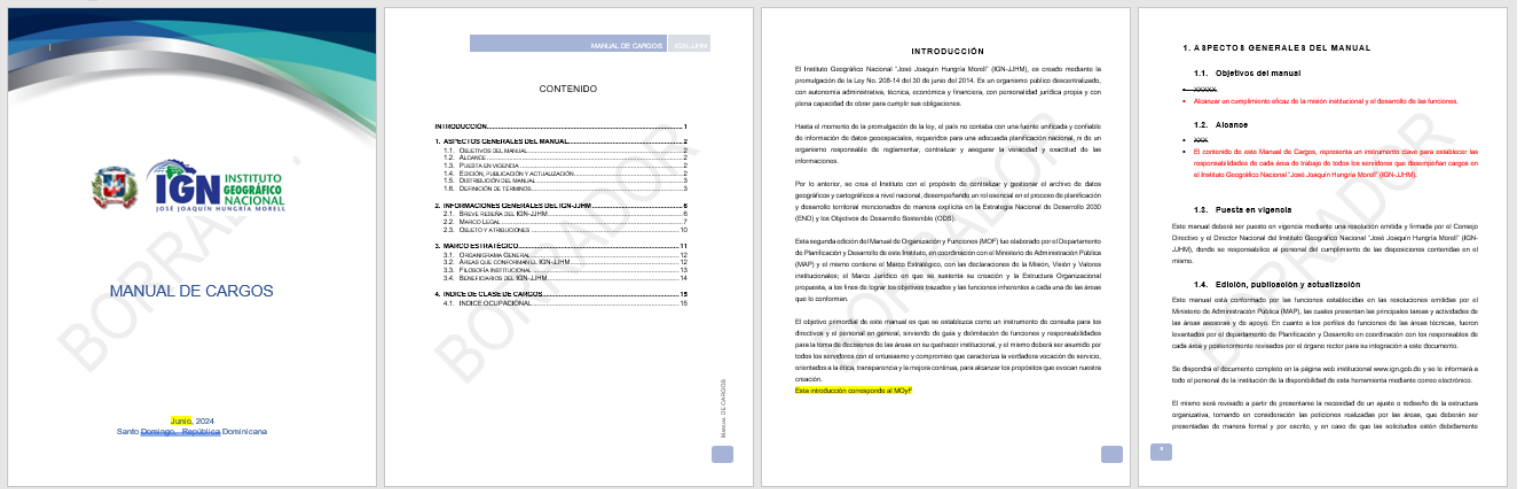
Evidencias : N/A

RESUMEN DE AVANCES DE PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2024

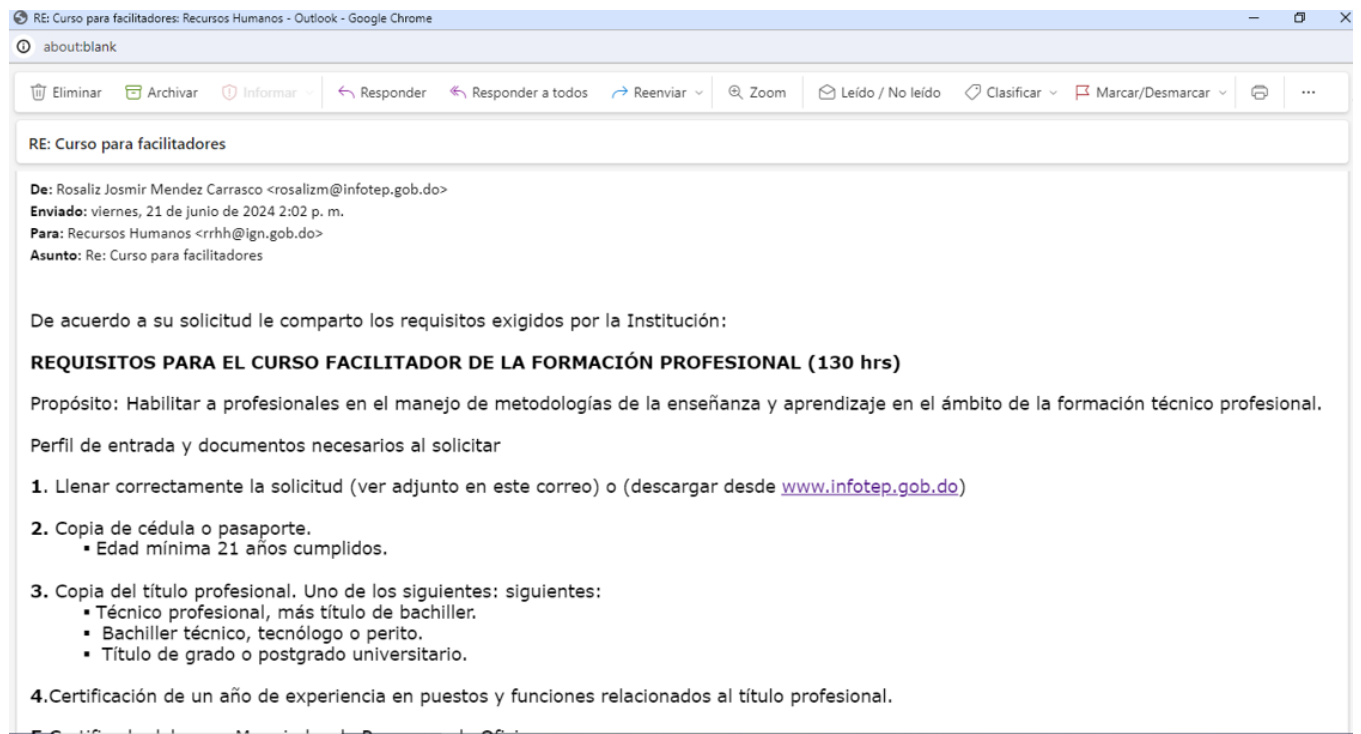
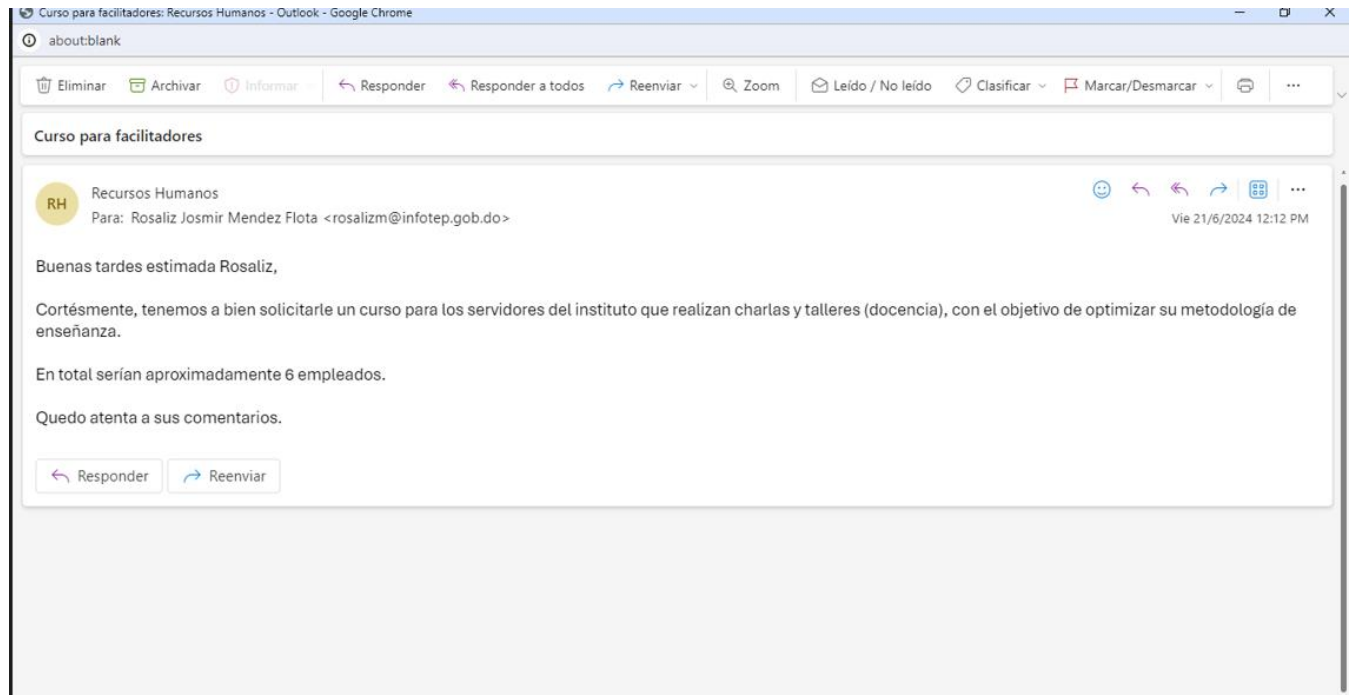
Área de Mejora	% de ejecución	Cumplimiento del plan de mejora
Definen e instruyen oportunamente las actualizaciones de las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.	75%	93%
Aseguran una buena comunicación interna y externa en toda la organización a través del uso de medios de gran /mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.	75%	
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.	N/A	
Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.	100%	
Implementar 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.	100%	
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.	100%	
Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el clima laboral y publicar sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.	100%	
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.	75%	
Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.	100%	
La responsabilidad social de la organización.	N/A	
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.	100%	
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.	N/A	
Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.	N/A	
Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.	100%	
Eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas.	N/A	

EVIDENCIAS

• Evidencia No. 1: Borrador Manual de cargos



- Evidencias No. 2, No. 3 y No. 4: Correos de solicitud de capacitación a INFOTEP.



- Evidencia No.5: Formulario de requisición de personal completado, Contrato de personal.

PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS MATRIZ REQUISICIÓN DE PERSONAL INSTITUCIÓN: INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL IGHM									
GRUPO OCUPACIONAL	ÁREA	CARGO	CREACIÓN	VACANTE	NÚMERO DE PLAZAS	FORMA DE COBERTURA	FECHA ESTIMADA DE INGRESO	SALARIO ESTIMADO	TOTAL SALARIO ESTIMADO ANUAL
IV	DIRECCIÓN DE GEOCESIA	TECNICO EN TOPOGRAFIA EN GEOCESIA		X	1	CONCURSO	oct-24	\$ 50,000.00	\$ 600,000.00
V	DIRECCIÓN DE CARTOGRAFIA	DIRECTOR DE CARTOGRAFIA		X	1	CONCURSO	nov-24	\$ 165,000.00	\$ 1,980,000.00
III	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	TÉCNICO DE NÓMINA		X	1	CONCURSO	sep-24	\$ 50,000.00	\$ 600,000.00

Nota: Seleccionar con una X a requerimiento, en las columnas de "Creación" y "Vacante".

Caroline Ruiz
Dirto. de Recursos Humanos

[Signature]
Dirto. Administrativo-Financiero

[Signature]
Dirto. Planificación y Desarrollo

[Signature]
Director General



- Evidencia No. 6: Política de igualdad de género.

	Fecha de Emisión	Fecha de Revisión	Revisión	Páginas
	Septiembre 12, 2023	N/A	0	1 de 5
POLÍTICA		Igualdad de género		
DN-RRHH-011				

1.0 OBJETIVO

Establecer en el Instituto Geográfico Nacional José Joaquín Hungría Morell (IGN-JJHM), la protección de los derechos constitucionales, integrando la perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, estrategias e intervenciones a los colaboradores de todos los niveles.



2.0 ALCANCE

Esta política es de aplicación general a todo el personal Instituto Geográfico Nacional "José Joaquín Hungría Morell" (IGN-JJHM).



3.0 DEFINICIONES

- 3.1. **Discriminación:** es el trato diferencial, de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género, condición física, ascendencia social, religión, raza, color, entre otras.
- 3.2. **Equidad:** es la distribución justa de los recursos y del poder social. Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.
- 3.3. **Equidad de género:** es el acceso del hombre o la mujer en igualdad de oportunidades, al control y uso de los bienes y servicios de la sociedad y al desarrollo de las capacidades básicas; esto significa, eliminar las barreras que obstaculizan las circunstancias económicas y políticas, así como el acceso a la educación y a los servicios básicos, de tal manera que puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse con ellas.
- 3.4. **Enfoque integrado de género:** metodología que aplica de forma sistemática la perspectiva de género, que supone una herramienta para hacer visibles y corregir, mediante la aprobación de medidas concretas, las desigualdades entre hombres y mujeres que se presentan en el desenvolvimiento de la actividad institucional.
- 3.5. **Igualdad:** es una cuestión de principios, que se refiere a la necesidad de corrección de las diferencias existentes entre las personas en nuestra sociedad. Constituye la

- Evidencia No. 7: Formulario completado.

 INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL "José Joaquín Hungria Morell"		FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN				
OBJETIVO GENERAL: Este formulario nos permite conocer la opinión del empleado a nivel general sobre la institución académica donde recibió la capacitación, de la calidad de los recursos que estuvieron a disposición y del facilitador. Favor valorar marcando con una "X" los aspectos desarrollados según su criterio.						
I. DATOS GENERALES DEL EMPLEADO						
NOMBRE: Daily Gómez		FECHA: 20-06-2024				
UNIDAD DONDE LABORA: Cartografía		CARGO: Analista de Límites y Fronteras				
NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN: python						
CENTRO ACADÉMICO: SDQ Training Center						
II. RECURSOS ACADÉMICOS		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	N/A
a) Calidad del material impreso			x			
b) Calidad del material digital			x			
c) Uso de medios audiovisuales			x			
III. AMBIENTE DEL AULA		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	N/A
a) Calidad de la iluminación			x			
b) Calidad del mobiliario			x			
c) Ventilación			x			
d) Adecuación del espacio			x			
VI. SERVICIOS DE LA INSTITUCIÓN		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	N/A
a) Rapidez en la atención			x			
b) Cordialidad en el trato			x			
c) Disponibilidad de parqueo					x	
d) Disponibilidad de información requerida				x		
e) Servicios de apoyo (fotocopia, agua, etc.)			x			
f) Condición de los baños			x			
g) Tiempo asignado para el desarrollo del programa				x		
V. EVALUACIÓN DEL FACILITADOR		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	N/A
a) Cumplimiento de objetivos			x			
b) Cumplimiento del programa			x			
c) Puntualidad			x			
d) Asistencia			x			

V. EVALUACIÓN DEL FACILITADOR		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	N/A
e) Estimula la participación en el aula			x			
f) Genera clima de confianza			x			
g) Permite la diversidad de criterios			x			
h) Dominio del tema			x			
i) Habilidad para transmitir conocimientos			x			
j) Ejemplifica con claridad				x		
k) Satisface inquietudes			x			
l) Está actualizado profesionalmente			x			
m) Adecua las informaciones de manera clara para uso en los recursos audiovisuales				x		
n) El programa cumplió con sus expectativas				x		
VI. AUTOEVALUACIÓN		SI	No	Explique		
a) ¿Los conocimientos adquiridos podrán aplicarse en el cargo que usted desempeña?		x				
b) ¿Los conocimientos adquiridos proporcionan elementos adecuados para mejorar la calidad del trabajo?		x				
c) ¿Recomendaría esta capacitación para ser aplicada a otros cargos de la institución?		x				
VII. COMENTARIOS Y SUGERENCIAS ADICIONALES						

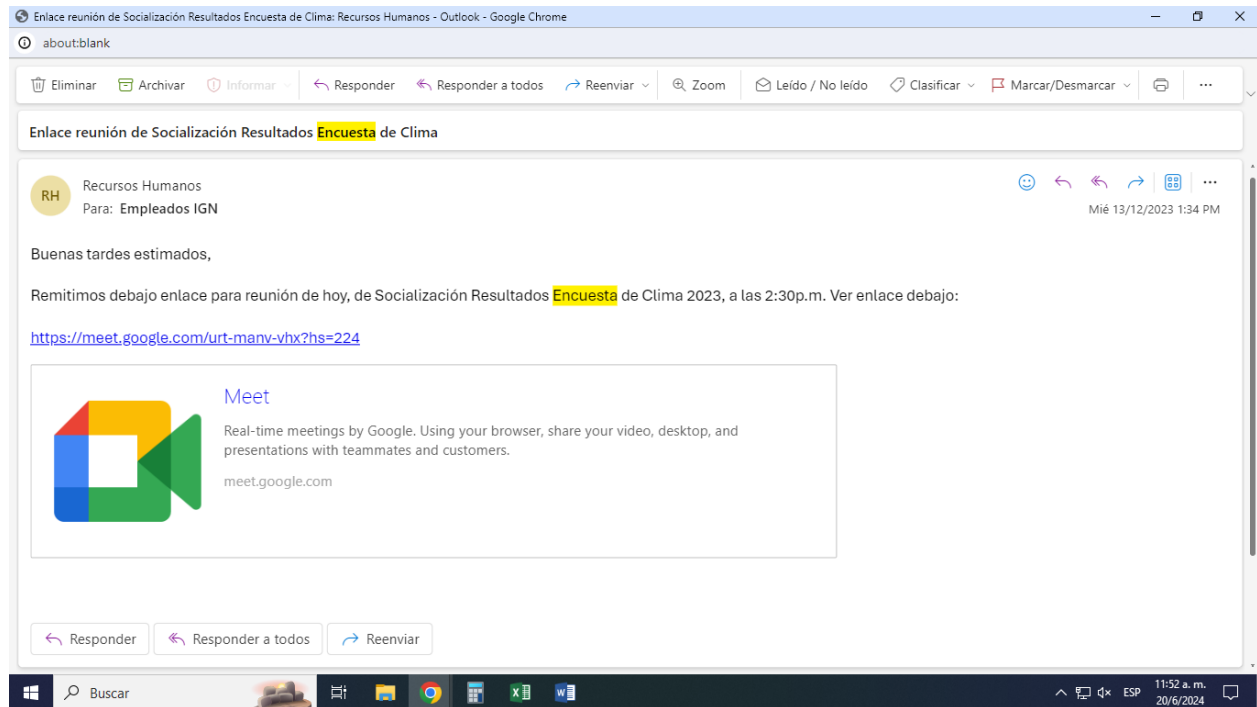
FORM-RRH-008

 INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL "José Joaquín Hungria Morell"		FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN				
OBJETIVO GENERAL: Este formulario nos permite conocer la opinión del empleado a nivel general sobre la institución académica donde recibió la capacitación, de la calidad de los recursos que estuvieron a disposición y del facilitador. Favor valorar marcando con una "X" los aspectos desarrollados según su criterio.						
I. DATOS GENERALES DEL EMPLEADO						
NOMBRE: DOMINIQUE FELIZ		FECHA: 21/6/2024				
UNIDAD DONDE LABORA: DIRECC. CARTOGRAFIA		CARGO: ENC. PROD. CARTOGRAFICA				
NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN: LIDERAZGO INOVADOR						
CENTRO ACADÉMICO: INFOTEP						
II. RECURSOS ACADÉMICOS		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	N/A
a) Calidad del material impreso						x
b) Calidad del material digital						x
c) Uso de medios audiovisuales						x
III. AMBIENTE DEL AULA		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	N/A
a) Calidad de la iluminación			x			
b) Calidad del mobiliario			x			
c) Ventilación			x			
d) Adecuación del espacio			x			
VI. SERVICIOS DE LA INSTITUCIÓN		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	N/A
a) Rapidez en la atención			x			
b) Cordialidad en el trato			x			
c) Disponibilidad de parqueo					x	
d) Disponibilidad de información requerida			x			
e) Servicios de apoyo (fotocopia, agua, etc.)						x
f) Condición de los baños			x			
g) Tiempo asignado para el desarrollo del programa			x			
V. EVALUACIÓN DEL FACILITADOR		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	N/A
a) Cumplimiento de objetivos			x			
b) Cumplimiento del programa			x			
c) Puntualidad			x			
d) Asistencia				x		

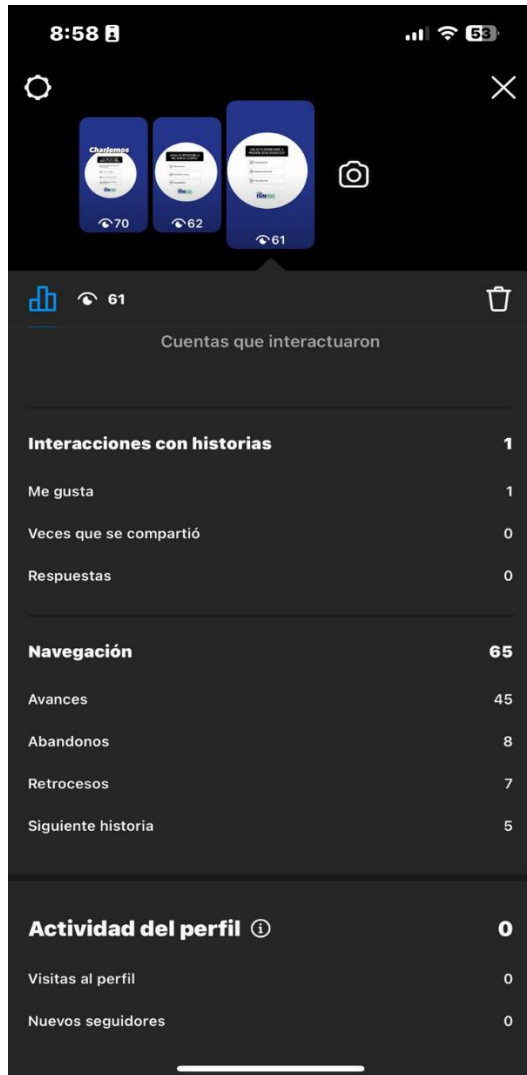
V. EVALUACIÓN DEL FACILITADOR		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	N/A
e) Estimula la participación en el aula			x			
f) Genera clima de confianza			x			
g) Permite la diversidad de criterios			x			
h) Dominio del tema			x			
i) Habilidad para transmitir conocimientos			x			
j) Ejemplifica con claridad			x			
k) Satisface inquietudes			x			
l) Está actualizado profesionalmente			x			
m) Adecua las informaciones de manera clara para uso en los recursos audiovisuales			x			
n) El programa cumplió con sus expectativas			x			
VI. AUTOEVALUACIÓN		SI	No	Explique		
a) ¿Los conocimientos adquiridos podrán aplicarse en el cargo que usted desempeña?		x				
b) ¿Los conocimientos adquiridos proporcionan elementos adecuados para mejorar la calidad del trabajo?		x				
c) ¿Recomendaría esta capacitación para ser aplicada a otros cargos de la institución?		x				
VII. COMENTARIOS Y SUGERENCIAS ADICIONALES						

FORM-RRH-008

- Evidencia No. 8: Presentación de resultados al personal de la encuesta de clima laboral (13 de diciembre 2023).



- Evidencia No. 9: Sondeos elaborados.



- Evidencia 10. Informe de medio término.



INFORME SEMESTRAL DE INTERACCIÓN EN LAS REDES SOCIALES

INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL "JOSÉ JOAQUÍN HUNGRÍA MORELL"

Junio, 2024

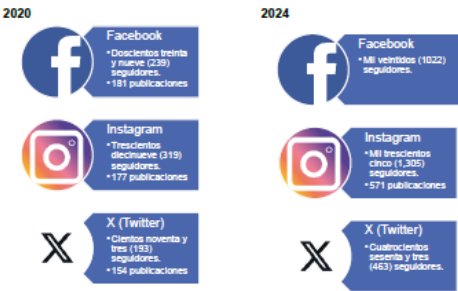
CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL

IGN-JJHM

Pretende tener un mayor número de seguidores en las redes sociales, generando así una mayor interacción con el público. Esto será posible con el compromiso constante y activo de la institución.

Nuestro portal es una herramienta que permite a la institución manejarse con altos niveles de transparencia, ofrecer servicios y dar a conocer los productos que genera, por lo que es un objetivo del Instituto que la ciudadanía conozca y utilice esta plataforma.

ANÁLISIS DEL ESTADO DE LAS REDES SOCIALES.



REACCIONES DE LOS USUARIOS

Datos	¿Conoce al IGN-JJHM?	¿Has utilizado los servicios del IGN-JJHM?	¿De qué Dirección técnica?	¿Cómo calificas la calidad del servicio ofrecido?	¿Podría el IGN-JJHM mejorar los servicios?	¿Cuál es su opinión sobre la precisión de los mapas?	¿Cuál es su opinión sobre la precisión de los datos geográficos?
Fecha	13/5/2024	13/5/2024	13/5/2024	13/5/2024	20/5/2024	20/5/2024	20/5/2024
Numero de Seguidores	1,282	1,282	1,282	1,282	1,286	1,286	1,286
Impresiones	82	75	70	67	60	57	55
Alcance	79	73	67	64	60	57	55
No seguidores	94.90%	95.90%	95.50%	96.90%	100%	100%	100%
Avance	5.10%	4.10%	4.50%	9.10%	0%	0%	0%
Compartidos	61	67	69	60	52	56	55
Nuevos seguidores	2	0	0	0	2	0	0
Visitas al perfil	4	4	4	4	1	1	1

• Evidencia No. 12: Matriz de convenios.

ACUERDOS Y CONVENIOS VIGENTES				
Organismos	Direccion	Objeto	Fecha de inicio	Avances
IGN-JJHM y la UNPHU	Areas Tecnicas	Convenio Académico que establece la cooperación en la definición de necesidades que contribuyan a la capacitación, fortalecimiento y asistencia técnica en los ámbitos de geografía, cartografía y geodesia del personal técnico.	1 de marzo 2018	A LA FECHA NO HAN HABIDO AVANCES EN CUANTO A LOS TERMINOS DEL CONVENIO
IGN-JJHM y FEDOMU	Areas Tecnicas	Convenio de colaboración y cooperación para la definición, fortalecimiento, sistematización y protección de datos en el ámbito de geografía.	26 de junio de 2018	NO SE HA EJECUTADO LO CONTEMPLADO EN LOS TERMINOS DE ESTE CONVENIO. RECIENTEMENTE RECIBIMOS LA SOLICITUD DE REVISIÓN.
IGN-JJHM y UTEM	Areas Tecnicas	Convenio Marco de Cooperación en cuestiones referentes a la cartografía, geografía, historia y geofísica que estén relacionados con las tareas y actividades de interés común. (cartografía táctil)	25 de octubre de 2018	ESTE CONVENIO FUE PUNTUAL PARA UNA CAPACITACION.
IGN-JJHM y el IGN Tommy Guardia	Direccion de Geografia	Convenio marco de cooperación, apoyo, ayuda y asistencia técnica para el mejor aprovechamiento de las técnicas de Sistemas de Información Geográfica	6 de noviembre 2018	A LA FECHA NO HAN HABIDO AVANCES EN CUANTO A LOS TERMINOS DEL CONVENIO
IGN-JJHM y DIGECOOM	Areas Tecnicas	Acuerdo de cooperación y colaboración interinstitucional para promover la cooperación técnica y financiera en áreas establecidas por las partes como apoyo complementario a sus propias iniciativas para alcanzar sus objetivos institucionales	año 2018	LA DIRECCION DE GEOGRAFIA NO TIENE CONOCIMIENTO DE SI SE HA FIRIMADO ALGUN CONVENIO.
IGN-JJHM e IGN-ESPAÑA	Areas Tecnicas	Colaboración que tiene por objeto establecer los términos para la colaboración entre las partes en el campo geográfico, cartográfico y geodésico, sobre las bases de la igualdad, reciprocidad y beneficio mutuo.	año 2021	AL TERMINO DE ESTE AÑO NO HA HABIDO AVANCES EN CUANTO A LOS TERMINOS DEL CONVENIO
IGN-MISPAS-ARCOIRIS	Direccion de Geografia	Implementación de procesos de investigación e innovación tecnológica de gestión de riesgos	2 de abril 2022	ESTE CONVENIO FUE PUNTUAL PARA EL TEMA DE MANEJO DE LOS DATOS DE LA ASISTENCIA TECNICA, EVALUACION Y SEGUIMIENTO A FUNCIONAMIENTO DEL GEOPORTAL.
IGN-PEDEPE	Direccion de Geografia	Definición, fortalecimiento, sistematización y protección de datos en el ámbito de la geografía y cartografía	21 de marzo 2022	COLABORACION EN PROYECTOS SOCIALES.
IGN-FLACSO	Direccion de Geografia	Desarrollo de diversas actividades relacionadas con la misión académica de ambas instituciones.	2018-2022	
IGN-AEROPORTUARIA	Direccion de Geodesia	Verificar, diseñar y actualizar las placas geodesicas monumetadas por la NGS de los Estados Unidos, entodos los aeropuertos, hilipuertos y aerodromos	21 de junio 2022	
IGN-MAP	Direccion Nacional	Aplicación de la evaluación del desempeño institucional	12 de agosto 2022	
IGNJJHM-COMISION NACIONAL DE EMERGENCIAS Y EL PROYECTO PARA EL FORTALECIMIENTO DE GESTION DE RIESGO ANTE DESASTRE EN REPUBLICA DOMINICA	Direccion de Geografia	Implementar el catálogo de objetos temáticos y de representación (simbología) para la elaboración de la cartografía de los elementos que constituyen y conforman la gestión de riesgos de desastres, de acuerdo a las normas de información geográfica ISO 19110 y 19117, respectivamente.	18 de agosto 2022	CELEBRACION DE REUNION Y ELABORACION DE TERMINOS DE REFERENCIA PARA CATALOGO DE OBJETOS SECTORIAL
(IGN-JJHM) y al CONSEJO NACIONAL PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y MECANISMO DE DESARROLLO LIMPIO (CNCCMDL)	Direccion de Geografia	Definición, fortalecimiento, sistematización y protección de datos en el ámbito de la geografía, investigación, cambio climático y sus repercusiones,	6 de septiembre 2022	ASISTENCIA A CAPACITACIONES Y APOYO EN INICIATIVAS Y TALLERES.
CPJ, IGN-JJHM, MEPyD, MOPC, CODIA, FUNDORSRD, y GIS	Direccion de Geodesia	Alcanzar los lineamientos estratégicos para desarrollar y consolidar el Sistema Geodésico a escala nacional.	3 de octubre 2022	
IGN-JJHM Y ENERGIA Y MINAS	Direccion de Geografia	El presente convenio tiene como objetivo principal establecer la colaboración y cooperación entre el IGN-JJHM y el MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS, en la gestión de datos geoespaciales, acorde a sus respectivas competencias legales, que orienten la formulación y seguimiento de las políticas de recursos mineros y energéticos.	20 de abril 2023	REUNIONES TECNICAS, CELEBRACION DE TALLERES Y ELABORACION DE PLAN DE TRABAJO.
IGN-JJHM y AYUNTAMIENTO DE SANTIAGO	Direccion de Geografia	Tiene como objetivo principal establecer la colaboración y cooperación técnica interinstitucional entre el IGN-JJHM y el AYUNTAMIENTO DE SANTIAGO, que permita impulsar acciones conjuntas a favor de la creación de una herramienta municipal de visualización y difusión de datos geográficos, su accesibilidad, intercambio y actualización; acorde a sus respectivas competencias legales y necesidades de fortalecimiento.	23 de junio 2023	ASISTENCIA TECNICA, EVALUACION Y SEGUIMIENTO A FUNCIONAMIENTO DEL GEOPORTAL.
CEPAL en coordinación con la Oficina Nacional de Hidrografía y Geodesia de Cuba, y con la colaboración de la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI)	Direccion de Geografia	Taller sobre los lineamientos globales de Naciones Unidas para la gestión de información geoespacial y su integración con la información estadística.	12 de marzo 2024	Participación en el XIII Congreso internacional de Geomática y la XIX Convención y Feria Internacional Informática 2024
Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID)	Direccion de Geografia	"DESARROLLO DE CAPACIDADES EN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE REDUCCIÓN DE RIESGO DE DESASTRES (RRD) A LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA	06 de mayo 2024	ASISTENCIA TECNICA
IGN-JJHM, Servicio Geológico Nacional y AMEXCID	Direccion de Geografia	Diplomado Internacional Geomática Aplicada a la Geociencia	10 de junio 2024	Diplomado de capacitación del personal



IGN INSTITUTO
GEOGRÁFICO
NACIONAL