

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

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:

_____ **Ministerio de Agricultura** _____

FECHA:

_____ **Julio 2025** _____

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.

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.I. 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).	Se puede evidenciar en el proceso de la formulación Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Anual, aseguramos que la misión, visión y valores de este ministerio estén alineados a las estrategias nacionales, con la participación de representantes de los más relevantes grupos de interés, esto se precisa a la participación de las diferentes entidades en la formulación del PEI 2025-2028 y jornadas de elaboración de los POA 2025. Evidencias: • Listado de participantes. • Convocatoria • Fotos.	
2) Tienen establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la visión de la organización, respetando los principios constitucionales.	Se puede evidenciar que el Ministerio de Agricultura cuenta con un marco de valores alineado a la misión y la visión institucional y se encuentra en la entra a mano izquierda. Evidencias: • Página web del Ministerio • Fotos.	

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).	Se puede evidenciar en el proceso de actualización del Plan Estratégico Institucional, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP). planificación nacional, y en base a estos, y al diagnóstico realizado con los distintos grupos de interés, se rediseño y se trabajó el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2028, en el cual se establecen los ejes estratégicos puntuales que guiarán el accionar de la actual gestión, y a la vez permitirán responder a los compromisos establecidos en la Estrategia Nacional de Desarrollo (END-2030), el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP), las metas presidenciales, los compromisos del Índice de Gestión Presupuestaria y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre otros. Evidencias: • Correo electrónico del proceso. • PEI-2025-2028 • Informe de seguimiento del POA.	
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.	En el Ministerio de Agricultura se han implementado diversas acciones y mecanismos para asegurar la adecuada comunicación y socialización del marco estratégico institucional, incluyendo la misión, visión, valores, así como los objetivos estratégicos y operativos definidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI). Entre las principales prácticas se destacan: Taller de socialización dirigidas a servidores públicos de todas las áreas, con el propósito de reforzar el conocimiento y la apropiación de la misión, visión y valores institucionales, en	

	coherencia con los lineamientos estratégicos del PEI 2025–2028. Inducción al personal de nuevo ingreso donde se presentan los fundamentos estratégicos del Ministerio. La misión, visión, valores y objetivos estratégicos están visibles en los pasillos del ministerio, pantallas del computador y se encuentran disponibles en la intranet del Ministerio para consulta permanente del personal. Además, la misión, visión y los valores institucionales son difundidos al personal del Ministerio mediante el uso del correo institucional, como parte de las estrategias de socialización interna. Evidencias: • Correo electrónico institucional. • Fotos • Invitación • Circular	
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,	Se evidencia que la misión, visión y los valores no han sido modificados porque están adaptados a las estrategias y a la naturaleza del ministerio. Evidencias: • Página web del Ministerio. • PEI-2025-2028	

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).		
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.	El Ministerio cuenta con una Comisión de Integridad Gubernamental y cumplimiento Normativo y el borrador del Código de Integridad Gubernamental del Servidor Público, que regula comportamientos no éticos, basado en la ley de Función Pública No. 41-08 y los lineamientos de la DIGEIG (Ley 120-01) y también a través del monitoreo del cumplimiento de la Ley No. 340-06 se elabora la política de conflictos de intereses y la Ley No. 200-04, gestiona la prevención de la corrupción. Evidencias: • Portal de transparencia. • Política de Conflictos de Interés. • Borrador del Código de Integridad.	
7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización líderes/directivos/empleados).	El MARD promueve la confianza y el respeto mutuo entre la dirección y sus líderes, así como entre los encargados de departamentos y sus colaboradores, promoviendo los trabajos en equipo, en base a normas de liderazgo compartido y oportunidad de crecimiento tanto personal, como profesional, siempre ligados a la transparencia. Evidencias: • Correo con las Capacitaciones. • Listados de participación, certificados. • Plan de capacitación.	

--	--	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores): 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.	Se puede evidenciar que el MARD, en conjunto con el Ministerio de Administración Pública (MAP), se encuentra en proceso de actualización de la estructura organizativa, el manual misional y el manual de funciones. Evidencias: • Correos electrónicos. • Listado de reunión. • Borrador del manual misional.	
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.	Se puede evidenciar que se emplean los objetivos y resultados cuantificable para todas las áreas del ministerio, trimestralmente todas las áreas realizan un informe de seguimiento con las metas y objetivos cumplidos, además contamos con el informe del seguimiento del POA, donde se reflejan los resultados de los indicadores y el impacto de la institución. También se realiza un seguimiento trimestral a la evolución de desempeño. Evidencias: • Informe de seguimiento POA. • Página web del Ministerio.	

	• Matriz de la evaluación de desempeño. • Correo electrónico	
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.).	El Ministerio de Agricultura a través de las diferentes políticas transversales se puede evidenciar que se promueven la participación ciudadana por la vía del 311 y los buzones de quejas y sugerencias del Ciudadano. Además, el Departamento de Gestión Ambiental y Social, Riego y Cambio Climático, realizaron socializaciones y empoderamiento institucional del Plan de Contingencia del Sector Agropecuario 2025, contribuyo a la formación de los puntos focales de PLACA y de otros profesionales del sector con el fin de elevar sus habilidades en torno a las negociaciones de cambio climático y Acción Climática con Enfoque de Género, un total de 6 talleres realizados. Evidencias: • Informe del Plan de Contingencia del Sector Agropecuario 2025. • Informe del POA-2025. • Página web del ministerio en Transparencia. • Fotos de los buzones.	
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.	Se puede evidenciar que se establece una matriz de riesgos institucionales, incluyendo amenazas como sequías, retrasos en compras públicas, recursos humanos, equipos y otros riesgos identificados.	

	Además, se actualizan los manuales y matrices de control interno, con responsables asignados para cada proceso clave. Evidencias: • Correo electrónico • Matriz de riesgo institucional	
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.	Se puede evidenciar que el MARD aplica los principios de gestión de la calidad, ya que en colaboración con el INDOCAL se impartieron cursos sobre la norma ISO 19001:2015, así como sobre la norma ISO de antisoborno y talleres sobre diseño de la documentación. Además, participamos en el Taller virtual sobre el Marco Común de Evaluación CAF, lo cual lo aplicamos en la elaboración de la guía de caf-2020. El departamento de desarrollo institucional y calidad en la gestión realizó la encuesta de satisfacción ciudadana para medir la calidad de los servicios comprometidos en la carta de compromiso. Evidencias: • Correo electrónico • Informe de cumplimiento de CC • Certificados	
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	El Ministerio de Agricultura mantiene una comunicación fluida y transparente con los grupos de interés externos, como agricultores, enlaces y la comunidad. Utiliza diversos medios, como redes	

gran/mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.	sociales y su página web, para llegar a un amplio público. A través de estas plataformas, se comparten múltiples contenidos, incluyendo los logros del ministerio, los derechos de los ciudadanos, la carta de compromiso y otra información relevante. Además, se mantiene la comunicación interna efectiva y constante a través de correo electrónico institucionales, donde se le brinda información de las actividades y se socializan los cambios y las nuevas políticas a todos los ministerios. Evidencias: • Correo electrónico institucionales • Redes sociales. • Métrica del Instagram y Facebook.	
7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.	El MARD acondiciona espacios de trabajo en los diferentes departamentos e implementa herramientas digitales para facilitar los trabajos. Se proporciona acceso a plataformas como Microsoft Teams, zoom para que los servidores públicos trabajen de manera coordinada. Además, se estandarizan los procesos mediante manuales y guías operativas para asegurar que los proyectos se desarrollen con eficiencia y bajo los mismos criterios en todo el territorio nacional. Evidencias: • Captura de pantalla. • Fotos del espacio de trabajo • Manual y guía de los proyectos.	

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.	El Ministerio mantiene una estrategia activa de comunicación en redes sociales (Facebook, Instagram, pagina web) para informar a agricultores sobre convocatorias, talleres y resultados de programas. A nivel interno, se utiliza el intranet institucional y se envían informaciones de mayor interés para mantener a todo el personal informado sobre las actividades. Esto permite una comunicación ágil, directa y accesible tanto para los funcionarios como para los grupos de interés externos. Evidencias: • Redes sociales. • Página web del ministerio. • Correo electrónico institucional.	
9) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.	El ministerio fomenta la retroalimentación por parte de los servidores públicos mediante la realización de una encuesta anual de clima organizacional y grupos focales con el personal. Estas herramientas permiten recoger opiniones y definir acciones para la mejora continua, especialmente en áreas como la digitalización. Evidencia: • Informe de la encuesta clima organizacional. • Certificación.	
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.	Se realizan reuniones informativas presenciales con los encargados y directores de área para explicar los cambios, los beneficios esperados (mayor transparencia y eficiencia), y cómo su nivel de responsabilidad influye en cada cambio que será	

	implementado. Se presentaron materiales explicativos (presentaciones, manuales e instructivos) sobre los nuevos indicadores. Evidencias: • Listados de asistencia. • Convocatoria por correo electrónico • Fotos.	
--	--	--

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):		
I) 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).	La máxima autoridad lidera una estrategia nacional para fomentar la agricultura climáticamente inteligente. No solo impulsa la política desde lo técnico, sino que también participa activamente con los agricultores y ONGs demostrando respeto, participación e integridad. Simultáneamente, promueve la formación de equipos de mejora en las direcciones regionales, integrados por servidores públicos de distintas áreas, con el fin de identificar procesos que puedan ser más ágiles y precisos, como la entrega de asistencia técnica o subsidios. Además, directores y supervisores se suman al programa de capacitación interna en derechos humanos y gestión de cambio, empoderando a sus	

	equipos para proponer soluciones y tomar decisiones con mayor autonomía. Evidencias: • Listado de asistencia. • Memoria institucional • Redes sociales • Página web del ministerio.	
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.	El Ministerio de Agricultura, en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), lanzó en noviembre de 2024 la Política Nacional de Igualdad de Género del Sector Agropecuario. Esta iniciativa busca garantizar que las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos y participar de manera equitativa en el desarrollo rural del país. El evento fue encabezado por el ministro Limber Cruz y la directora de la Oficina Sectorial Agropecuaria de la Mujer (OSAM). Esta política busca promover la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres en el sector agropecuario, facilitando el acceso equitativo a recursos productivos, asistencia técnica y tecnología. Además, se enfoca en reducir los obstáculos que enfrentan las mujeres rurales para acceder a activos productivos y fortalecer su representación y liderazgo en la toma de decisiones. Evidencias: • Política Nacional de Igualdad de Género del Sector Agropecuario. • Página web del ministerio. • Foto del Lanzamiento.	

3) Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.	Se puede evidenciar que se informa a los empleados de forma regular y periódica sobre los asuntos clave institucionales, a través de reuniones, circulares y correos electrónicos. Evidencias: • Listado de reuniones. • Circular • Correo electrónico institucional	
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.	El Ministerio de Agricultura se empodera al proporcionar a su personal las herramientas, recursos y apoyo necesarios para el desarrollo efectivo de sus funciones y objetivos. Mediante una gestión que fomenta la retroalimentación continua y oportuna, se busca mejorar el desempeño individual y grupal, alineando los esfuerzos del personal con los planes estratégicos de la institución y el Plan Operativo Anual. Evidencias: • Plan Estratégico Institucional 2020-2024 • Plan Operativo Anual 2024 • Fotos	
5) Motivan, fomentan y potencian a los empleados, mediante la delegación de	El Ministerio de Agricultura promueve, motiva y se potencia a los empleados, con una cultura de	

autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.	consenso, participación en foros internacionales, investigación y mejora continua, delegando niveles de responsabilidad a aquellos que muestran capacidad para realizar el trabajo delegado. Evidencias: • Participación en congresos nacionales e internacionales. • Acuerdos de desempeño. • Informes de actividades. • Correos electrónicos.	
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).	El Ministerio de Agricultura promueve una cultura de aprendizaje e incentiva a sus colaboradores a la asistencia de congresos, cursos, talleres y actividades formativas propias o coordinadas. Evidencias: • Talleres y capacitaciones realizadas. • Lista de participantes a capacitaciones. • Plan de capacitación.	
7) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.	El Ministerio puede evidenciar que está comprometido con la gestión de su personal basado en los altos estándares de mérito, es por ello a raíz de la celebración del día del servidor público fueron reconocidos por el Ministerio de Administración Pública varios servidores públicos de la institución, por su trayectoria y desempeño en la Administración Pública.	No se cuenta con evidencias que demuestren el reconocimiento o premiación a los equipos de trabajo.

	Evidencia: • Foto • Redes sociales.	
--	---	--

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.	El ministerio de Agricultura en el proceso de elaboración del plan estratégico institucional se ha trabajado con visión futura al 2028. Este proceso se está desarrollando en colaboración con el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD) y otros actores del sector agropecuario. su elaboración incluye la recopilación y análisis de datos sobre la producción de alimentos, financiamiento productivo, investigación e innovación, sanidad agropecuaria, infraestructura rural, apoyo a las agroexportaciones, medio ambiente, cambio climático y asociatividad productiva. El plan establece políticas, objetivos y	

	acciones generales para guiar el accionar del sector agropecuario durante los próximos 4 años, con el objetivo de mantener la estabilidad de la oferta de alimentos y suplir alimentos a los mercados nacionales e internacionales. Evidencia: • Correo electrónico • Invitación del Ministerio de Economía y Planificación. • Fotos de reuniones	
2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.	El Ministerio de Agricultura continuó desarrollando y manteniendo relaciones proactivas con las autoridades políticas, tanto ejecutivas como legislativas, para fortalecer el sector agropecuario nacional. Evidencia: • Redes sociales. • Página web del ministerio • Invitaciones, publicaciones, fotos y lista de asistencia a actividades con el Ministerio de la Presidencia, Medio Ambiente y Recursos Naturales.	
3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.	Entre 2024 y 2025, el Ministerio de Agricultura ha implementado diversas políticas públicas que reflejan una integración efectiva de estrategias nacionales en su gestión como:	

	El programa <i>Siembra RD</i>, con el objetivo de garantizar la seguridad alimentaria mediante el fortalecimiento de la producción local. El Fondo Especial para el Desarrollo Agropecuario (FEDA) lanzó la iniciativa <i>Tamo en Siembra</i>, con el objetivo de fomentar una cultura de siembra en todo el país. Programa Regional de Adaptación Basada en Ecosistemas, dirigido a aumentar la resiliencia al cambio climático en el Corredor Seco y zonas áridas de la región del SICA. Fortalecimiento de Infraestructura Agropecuaria, esta acción incluyen la mejora de infraestructuras en zonas como Bonao, María Trinidad Sánchez y Constanza, con el objetivo de optimizar los servicios a los productores y fortalecer la institucionalidad del sector agropecuario. Evidencias: • Redes sociales • Página web del ministerio • Diario libre	
4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.	Se identifican las políticas de gobierno y se incorporan en los planes estratégicos y operativos. El objetivo de la institución está alineado con los objetivos del PNPSP. Evidencias: Matriz de alineamiento estratégico superior, Matriz del Plan Plurianual del Sector Público, informes de seguimiento trimestral del POA	

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.).	El Ministerio de Agricultura ha fortalecido la gestión y desarrollo de asociaciones con grupos de interés clave en el sector agrícola, promoviendo la colaboración entre el gobierno, organizaciones internacionales, productores y comunidades rurales. En la feria Agropecuaria 2025 organizada por el Ministerio de Agricultura, en colaboración con el Banco Agrícola y otras instituciones, brindó una plataforma para que microempresas, emprendedores y pequeñas asociaciones de productores exhibieran y vendieran sus productos. Durante los 10 días del evento, se registraron ventas superiores a 6 millones de pesos, destacando productos como cacao, café, frutales, vegetales, vinos artesanales y derivados del coco, conferencias. Esta feria facilitó la conexión directa entre productores y consumidores, promoviendo la comercialización de productos nacionales. Evidencias: Redes sociales Fotos Página web del ministerio	
6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.	Se puede evidenciar el compromiso del Ministerio de Agricultura con la participación activa en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión del sector agropecuario, promoviendo el diálogo y la colaboración para el desarrollo sostenible del sector.	

	En septiembre de 2024, el ministro de Agricultura, Limber Cruz, participó en el XXVI Encuentro Nacional de Líderes del Sector Agropecuario, organizado por la Junta Agroempresarial Dominicana (JAD). Este evento reunió a más de 650 líderes de diversas organizaciones y gremios agropecuarios para discutir los desafíos y oportunidades del sector. Evidencias: • https://elnacional.com.do/hacen-encuentro-lideres-sector-agropecuario/. • Redes sociales • Fotos. • https://www.instagram.com/p/DH6S6rkONSk/?igsh=dGs3ZmNIY2szOG5p	
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.	El Ministerio de Agricultura de la República Dominicana durante el período 2024-2025 ha promovido la conciencia pública, la reputación y el reconocimiento de la organización, desarrollando conceptos de marketing y publicidad centrados en las necesidades de los grupos de interés, con las siguientes campañas: En diciembre de 2024, el Fondo Especial para el Desarrollo Agropecuario (FEDA) lanzó la campaña nacional “Tamo en Siembra”. Esta iniciativa busca convertir a cada ciudadano en un sembrador, promoviendo la siembra en ciudades, escuelas, patios, cárceles, parcelas, llanos, montañas y cordilleras.	

	Del 21 al 30 de marzo de 2025, se llevará a cabo la Feria Nacional Agropecuaria en la Ciudad Ganadera, organizada por el Ministerio de Agricultura y el Patronato Nacional de Ganaderos. Este evento tiene como objetivo promover la modernización del sector agropecuario y fortalecer los lazos entre productores, consumidores e inversionistas. En octubre de 2024, el Ministerio de Agricultura, en colaboración con la Embajada de los Estados Unidos, lanzó la campaña “No empaques una plaga”. Esta iniciativa busca concienciar a los viajeros sobre la importancia de no introducir productos agrícolas o cárnicos prohibidos en el equipaje, ya que pueden traer plagas y enfermedades que afectarían negativamente la agricultura dominicana. Estas iniciativas demuestran el compromiso del Ministerio. Evidencias: • Redes sociales. • Página web del ministerio: https://agricultura.gob.do/noticia/ministerio-de-agricultura-y-embajada-de-estados-unidos-lanzan-campana-no-empaques-una-plaga/	
--	--	--

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:		
1) Identifica las condiciones que deben cumplirse para alcanzar los objetivos estratégicos, mediante el análisis regular del entorno externo, incluido el cambio legal, político, variables socioculturales, económicas, demográficas y la digitalización, factores globales como el cambio climático y otros, como insumos para estrategias y planes.	El Ministerio de Agricultura inició un programa de remozamiento de instalaciones agrícolas en diversas provincias, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de los productores y fortalecer la infraestructura del sector. Evidencias: https://agricultura.gob.do/noticia/ministerio-de-agricultura-remozara-instalaciones-agricolas-en-todo-el-pais/?utm_source=chatgpt.com.	
2) Tiene identificados a todos los grupos de interés relevantes y se realizan levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.	El Ministerio de Agricultura analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación a través de la revisión del marco legal del Plan Estratégico Institucional (PEI) vigente, la metodología utilizada es la realización de talleres, mesas de trabajo y reuniones con los grupos de interés vinculados. Evidencias: • Plan Estratégico Institucional 2025-2028.	

3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.	El Ministerio de Agricultura está llevando a cabo un análisis de las reformas del sector público que le conciernen, con el objetivo de redefinir y revisar las estrategias a tener en cuenta en la planificación. Este proceso se realiza mediante una revisión del marco legal del Plan Estratégico Institucional (PEI) vigente. La metodología empleada incluye la organización de talleres, mesas de trabajo y reuniones con los grupos de interés involucrados. Evidencias: • Convocatoria. • Fotos • Listado asistencias	
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.	En la Planificación Estratégica, se lleva a cabo un análisis FODA que examina y documenta los factores internos y externos que afectan al Ministerio, con una periodicidad de cada cuatro años. Por otro lado, en el Plan Operativo Anual (POA), se realiza la planificación correspondiente al año, en la cual se incluye la autoevaluación basada en el modelo CAF. Evidencias: • Plan Estratégico. • POA. • Matriz de Riesgo	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
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.	El Ministerio de Agricultura ha adaptado su misión y visión en la planificación estratégica a mediano plazo (2025-2027). Esta acción se traduce en la elaboración del Plan Operativo Anual (POA), que detalla actividades específicas para cada área del ministerio, alineando así los objetivos estratégicos con acciones concretas en el corto plazo. Este enfoque asegura que las metas se implementen de manera efectiva y que se den pasos claros hacia el cumplimiento de la misión y visión institucional. Evidencias: • Plan estratégico 2025-2027 • POA-2025	
2) Involucra los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, dando prioridad a sus expectativas y necesidades.	En octubre de 2024, una delegación dominicana, encabezada por el ministro de Agricultura, participó en estos foros internacionales. Durante el Foro de Agricultura Familiar, se destacó la importancia de la agricultura familiar en la seguridad alimentaria global y se discutieron estrategias para apoyar a los pequeños agricultores mediante el acceso a tecnología, mercados y financiamiento. También, En septiembre de 2024, se realizó encuentro con los líderes del sector agropecuario discutieron desafíos y propuestas para garantizar la seguridad alimentaria del país. Entre las recomendaciones destacadas se incluyeron la	

	creación de un fondo de inversión para la seguridad alimentaria y la ampliación del seguro agropecuario, incorporando a pequeños y medianos productores. Estos eventos demuestran el compromiso del Ministerio de Agricultura con la participación activa de los grupos de interés en el proceso de desarrollo de estrategias y planificación, asegurando que sus expectativas y necesidades sean consideradas en la formulación de políticas públicas. Evidencias: • https://agricultura.gob.do/noticia/republica-dominicana-destaca-en-foro-global-sobre-agricultura-familiar-y-en-foro-de-inversiones-de-la-fao/ • https://www.fao.org/republica-dominicana/noticias/detail-events/ar/c/1713122/?utm_source=chatgpt.com	
3) Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.	El ministerio de Agricultura en los planes estratégicos y operativos, así como en los proyectos se encuentran definidos y de manera transversal los aspectos de sostenibilidad, responsabilidad social y género. Evidencias: • POA-2025 • PEI-2025-2028	
4) Asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan. Por ejemplo: presupuesto anual, plan anual de compras para	El Ministerio de Agricultura ha elaborado el Presupuesto Institucional, Plan Anual de Compras y Contrataciones. Este plan detalla las adquisiciones	

las licitaciones correspondientes, previsión de fondos, gestión de donaciones, etc.	previstas para el año 2025, incluyendo licitaciones, contrataciones directas y otros procesos relacionados con la implementación de los programas del ministerio. Además, mantiene una activa gestión de donaciones y cooperación internacional para complementar los recursos nacionales. A través de acuerdos con organismos internacionales como la FAO, el PNUD y otros, el ministerio ha asegurado financiamiento adicional para proyectos de desarrollo rural, cambio climático, agricultura familiar y seguridad alimentaria. Estos fondos externos son gestionados de manera transparente. Evidencias: • Página web del ministerio en transparencia. • Acuerdos.	
---	---	--

Subcriterio 2.3. Comunicar, implementar y revisar estrategias y planes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
I) Implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados.	La estrategia y planificación se han implementado en cumplimiento a las prioridades de la END y al Plan Estratégico del Ministerio de Agricultura. En las mismas se consideran el cronograma de cumplimiento de los procesos, proyectos y la estructura organizativa adecuada. Evidencias: • PEI 2025-2028.	

	• POA 2025 y su revisión trimestral.	
2) Elabora planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos.	Se elabora un Plan Operativo Anual donde se establecen los productos y servicios que se generaran desde las diferentes áreas de la organización, tanto sustantivas como de apoyo. La Guía CAF Poder Ejecutivo 2020, se elabora tomando como base la planificación estratégica institucional y contiene los resultados esperados e indicadores de medición. Adicional, se cuenta con una Estructura Programática del Presupuesto en base a resultados que también incluye metas para las diferentes áreas sustantivas. Evidencias: • Plan Operativo 2025. • Guía CAF-2024	
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.	El Ministerio de Agricultura ha demostrado un compromiso sostenido con la comunicación efectiva y transparente de sus objetivos institucionales, estrategias, planes de acción y resultados obtenidos. Esta práctica se orienta a garantizar una implementación uniforme y efectiva de sus políticas públicas, tanto a lo interno de la institución como con sus grupos de interés externos. Además, ha publicado su Plan Estratégico Institucional (PEI), donde establece claramente sus objetivos, estrategias y metas.	

	También, Cada año, el ministro ofrece una rendición pública de cuentas, en la que comunica logros y resultados de proyectos clave como: Apoyo a la producción nacional de arroz, plátano, habichuela, entre otros. Implementación de programas como Siembra RD, con cifras concretas de hectáreas sembradas y beneficiarios. Evidencias: Esta información se difunde por medios de comunicación, boletines institucionales y redes sociales del Ministerio.	
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.	Se puede evidenciar que se realiza un seguimiento trimestral y un monitoreo mensual de la planificación, así como de los resultados obtenidos en cada uno de los indicadores, a través de reuniones periódicas con el comité EDI. Esto permite conocer el nivel de avance alcanzado y realizar los ajustes o cambios necesarios. Evidencias: • Convocatoria. • Listado de asistencia • Foto	

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:		
1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.	Ministro de Agricultura, realiza un lanzamiento de la Nueva Tecnología en Arroz J4056-I-2, que ofrece otra alternativa de producción que aporta sostenibilidad a partir del reto que implica el DR-CAFTA, una innovación orientada a aumentar la productividad, eficiencia y sostenibilidad del cultivo. La nueva tecnología impide la formación de carotenoides, esenciales en la formación de la clorofila de las plantas, las cuales se tornan albinas hasta que mueren. La nueva línea también es tolerante al grupo denominado HPPD. Evidencias: • Página web del ministerio	
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.	El Ministerio de Agricultura promueve activamente una cultura institucional basada en la innovación, el intercambio de conocimientos y la mejora continua. Para lograrlo, ha implementado diversas estrategias de formación, cooperación interinstitucional y desarrollo de capacidades técnicas, tanto a nivel nacional como internacional. Instituto Dominicano del Tabaco (INTABACO) impartieron el curso “Actualización técnica en el cultivo de tabaco fue dirigida a los extensionistas de Intabaco y participaron también 13 técnicos del Ministerio de Agricultura.	

	Capacitaciones con apoyo del IICA y FAO, Se realizaron talleres regionales y diplomados en: Agrotecnología, Sanidad agropecuaria Cambio climático y agricultura resiliente, lo cual participaron técnicos del Ministerio, extensionistas y productores. Acuerdos con universidades e instituciones nacionales. Firma de convenios con: UASD Instituto Superior de Agricultura (ISA), INFOTEP, enfocados en innovación agropecuaria, desarrollo de capacidades técnicas y transferencia de conocimiento. Evidencias: • Redes sociales. • Página web. • Convenios firmados	
3) Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.	El Ministerio de Agricultura comunica los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes a través del portal de transparencia, donde se publica la evaluación del índice de transparencia estandarizado, realizada por la DIGEIG. Además, se informan los avances de la institución en el Sistema de Administración Pública y se publican los resultados en las redes sociales. Evidencias: • Redes sociales Página del ministerio	
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		No existe evidencia de que se Promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión.

expectativas de los ciudadanos/ clientes, reducir costos y proporcionarles bienes y/o servicios con un mayor valor agregado.		
5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.	Durante el período 2024–2025, el Ministerio de Agricultura ha garantizado la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados, en alineación con las prioridades establecidas en el Plan Operativo Anual 2024-2025 y los compromisos de mejora continua. Entre las acciones concretas destacan: Durante el periodo octubre - diciembre del año 2024, tuvo un nivel de ejecución de 175,436 tareas, de una programación de 1,700,000 tareas a mecanizar. Logrando una eficiencia igual a 10.32% con relación a la meta. Con relación al desarrollo de infraestructuras productivas, el producto Reconstrucción de Caminos rurales Productivos, tuvo una programación para ejecutar 150 kilómetros durante el cuarto trimestre del año 2024, logrando realizar un total de 201.37 kilómetros, igual a 134.25% de la meta establecida. Evidencias: • Menoría institucional 2024. • Redes sociales.	

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:		

I) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.	En el Ministerio de Agricultura a través de la Dirección de Recursos analizamos las necesidades actuales y futuras alineadas a la estrategia de la organización mediante la planificación estratégica de Recursos Humanos determinando y abordando tanto la situación actual del personal y las necesidades en consonancia con el plan estratégico institucional y operativo de la institución. Convirtiéndose este como una evidencia del indicador 03 del Sistema de Monitoreo de la gestión Pública. La institución ha desarrollado con el apoyo del Ministerio de Administración Pública la programación y ejecución de concursos públicos para el reclutamiento y selección del personal y cumplir con las necesidades y requisición de personal y así poder cubrir las posiciones vacantes disponibles. Evidencias: • Planificación Anual de RRHH- 2024 • Planificación Anual de RRHH-2025 • Plan Operativo Anual 2024 • Plan Operativo Anual 2025 • Reporte de Evaluación del Desempeño 2024-2025 • Reporte de Acuerdos de Desempeño 2024-2025 • SISMAP- Concursos públicos	
---	--	--

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.	En el MARD desarrollamos e implementamos políticas transparentes de Recursos Humanos basada en criterios objetivos contenidas en la planificación de Recursos Humanos la cual contempla las directrices claras y evaluación para el reclutamiento y selección del personal y evaluación de competencias. En ese mismo orden cada año se elabora un plan Operativo de Recursos Humanos que detalla las acciones concretas que se llevará a cabo en un periodo determinado, alineadas con los objetivos generales de la organización y gestionando eficazmente el talento humano para contribuir al logro de las metas institucionales. El Ministerio cuenta con una política y procedimiento para suplencia del personal el cual establece criterios claros y equitativos para la selección al personal suplente, minimizando el impacto de las ausencias sobre el desempeño de las unidades organizativas y asegurando que el personal suplente cuente con las competencias necesarias para asumir temporalmente funciones clave. Evidencias: • Manual de organización y funciones • Política y procedimiento para Concursos Externos • Plan Operativo Anual 2024 • Plan Operativo Anual 2025 • Política y Procedimiento para suplencia del personal	No contamos con una política y procedimiento de remuneración, compensaciones y beneficios laborales
---	---	--

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.	En el Ministerio de Agricultura implementamos la política y procedimiento para concursos externos en donde se consideran principios de equidad, neutralidad, mérito e igualdad de oportunidades para el personal de nuevo ingreso. Considerando los principios de equidad e igualdad de oportunidades hemos elaborado una política de equidad de género y hemos creado una división de equidad de género encargados de desarrollar programas que fomenten la diversidad e igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Fomentamos la responsabilidad social a través de políticas y procedimientos de pasantías en el cual desarrollamos programas de pasantías a estudiantes en el cual se le brinda oportunidades de adquirir nuevas experiencias y formación académica con experiencia práctica en un entorno laboral real. Para asegurar el equilibrio entre el trabajo y la vida laboral la institución otorga flexibilidad de horario permisos, licencias de paternidad, licencias de maternidad y vacaciones, para lo cual aplicamos políticas y procedimientos al respecto y apegados a lo establecido la Ley 41-08 de Función Pública y su Reglamento de Aplicación 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Pública. En ese mismo orden estamos en proceso de implementación del teletrabajo de acuerdo a las directrices y lineamientos del MAP. Evidencias:	
--	--	--

	• Política y Procedimiento para concursos externos • Políticas de equidad de género • Resolución de creación de División de equidad de Género • Políticas y procedimiento de Vacaciones • Políticas y procedimiento para licencia por maternidad y paternidad • Formulario de solicitud de permisos • Registro de permiso especiales y licencias • Concursos externos realizados-banco de elegibles MAP.	
4) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.	En el MARD gestionamos el desarrollo de la carrera profesional a través de la realización de concursos públicos en coordinación con el MAP, garantizando la selección de los candidatos para ocupar puestos públicos, basándose en criterios de mérito y competencia y promoviendo la transparencia y la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. Gestionamos el desarrollo de la carrera mediante un sistema de evaluación por desempeño periódica basado en el mérito y objetivos verificables (rendimiento, formación continua y logro). Así como también lo gestionamos mediante un el plan de capacitaciones tanto de forma virtual como presencial asegurándonos que todos los colaboradores tengan igualdad de oportunidades para su crecimiento profesional. Adicionalmente, el Ministerio está comprometido con la gestión de su personal basado en los altos estándares de mérito, es por ello a raíz de la	

	celebración del día del servidor público fueron reconocidos por el Ministerio de Administración Pública varios servidores públicos de la institución, por su trayectoria y desempeño en la Administración Pública. Evidencias: • Plan de Capacitación Anual 2024 • Plan de Capacitación Anual 2025 • Evaluación y acuerdos de desempeño laboral • Actas de concursos y/o uso registro de elegibles • Captura del portal de vacantes • Política y Procedimiento de Evaluación por desempeño • Fotografía de entrega de reconocimiento al mérito • Certificado de reconocimiento al mérito	
5) Apoya una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño sistemáticamente y conduciendo diálogos de desempeño con las personas.	Lo gestionamos y apoyamos mediante la elaboración de acuerdos y evaluación de desempeño laboral alcanzables y alineados con los objetivos de la organización. Estos acuerdos son monitoreados y evaluados trimestralmente para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos y alineados al plan operativo anual. Resultado de esta evaluación se reconoce a los colaboradores mediante el otorgamiento del incentivo por rendimiento individual e incentivo por cumplimiento de indicadores. Evidencias:	

	• Acuerdos de desempeño laboral 2024-2025 • Evaluación de desempeño laboral 2024-2025 • Minuta de reunión de monitoreo de acuerdos de desempeño laboral 2024-2025	
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.	El Ministerio de Agricultura aplicamos e implementos como parte de la Evaluación de Desempeño Institucional (EDI) y las políticas transversales contamos con una unidad de igualdad de género (UIG) adscrita a la Dirección de Planificación y Desarrollo, el cual se encarga de dirigir y formular programas y acciones enfocadas en la incorporación y transversalización del enfoque e igualdad y equidad de género. Así mismo son identificadas las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres e identificadas la participación en programas formativos por géneros, se han realizado cursos, charlas y talleres enfocadas a la igualdad y equidad de género. Además, contamos con un comité de transversalización del enfoque de género para que en colaboración con el Ministerio de la Mujer se coordinen y desarrollen actividades relacionadas al proceso de formulación y aplicación de la Política Transversal de Enfoque de Género. Evidencias: • Política de Género Institucional • Resolución aprobada por la máxima autoridad que crea el Comité de Transversalización del enfoque de género. • Comunicación interna de conformación del Comité.	

	• Plan de trabajo del comité aprobado • Informe de identificación de brechas de género general y por grupo ocupacional. • Listado de participantes en talleres, cursos y charlas	
--	--	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
I) 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.	En el MA a través de la Dirección de Recursos Humanos realiza una evaluación de las competencias actuales y futuras de los empleados mediante entrevistas, encuestas y evaluaciones de desempeño y se identifican las competencias futuras necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización, se crean programas de capacitación y desarrollo mediante el plan anual de capacitación alineados con las competencias y habilidades identificadas en la evaluación de desempeño laboral. Se realizan evaluaciones periódicas para medir el avance en las competencias y habilidades desarrolladas ajustando programas de desarrollo según los resultados y las necesidades. Evidencias: • Panificación anual de Recursos Humanos 2024 y 2025 • Plan de Capacitación Anual 2024 y 2025 • Informe y ejecución trimestral del plan de capacitación 2024	

	• Evaluación de Desempeño Laboral 2024 y 2025 • Listado de participantes en capacitaciones	
2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos.	En el MARD, a través de la Dirección de Recursos Humanos atraemos los talentos necesarios mediante el reclutamiento y selección de personal capacitado a través de la publicación de concursos públicos en coordinación con el Ministerio de Administración Pública para ocupar cargos en la institución. Desarrollamos un plan anual de capacitaciones según las necesidades de capacitación de los colaboradores para un mejor desempeño en sus funciones y el fortalecimiento de sus competencias y habilidades. Evidencias: • Plan anual de capacitaciones 2024 y 2025 • Acta de concursos públicos • Política y Procedimiento para concursos públicos	
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).	Se evidencia que el MA trabaja alineado con las estrategias institucionales y cuenta con un Plan de capacitación para el desarrollo de las competencias de los colaboradores y habilidades en el personal que labora en la institución. Se puede evidenciar mediante capacitaciones impartidas al personal, el cual se planifica anualmente, se imparten charlas, cursos, talleres, webinars virtuales, para fortalecer el aprendizaje y el trabajo en equipo de personal.	

	Adicional a esto contamos con laboratorios en altas tecnologías, esto le permite al personal que labora en la institución innovar nuevas formas de aprendizaje e implementar nuevas prácticas tecnológicas que aplica en el campo dominicano. Recientemente se desarrolló el lanzamiento de la Nueva Tecnología en Arroz J4056-I-2, que ofrece otra alternativa de producción que aporta sostenibilidad a partir del reto que implica el DR-CAFTA, una innovación orientada a aumentar la productividad, eficiencia y sostenibilidad del cultivo. Evidencias: • Plan Anual de Capacitación 2024 • Plan Anual de Capacitación 2025 • Portal institucional • Capacitaciones virtuales • Listado de participantes en capacitaciones	
4) Establece planes de desarrollo de competencias individuales del personal, que incluyan habilidades personales y gerenciales, desarrollo de liderazgo, incluidos los instrumentos de gestión pública.	En el MARD se han diseñado e implementado planes de capacitación específicos para cada puesto en función a las necesidades de capacitación de cada área. Además, se consideran capacitaciones solicitadas mediante la programación del Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC) solicitadas por las áreas. Se ha impartido cursos, talleres y diplomados orientados al manejo de las relaciones interpersonales, gestión y resolución de conflictos, inteligencia emocional, diplomados en gestión pública, diplomados en Inclusión Social y Políticas Públicas, inducción a la administración pública,	

	gestión del talento humano, habilidades de liderazgo, entrevista por competencias, entre otros. Evidencias: • Plan Anual de Capacitación 2024 • Plan Anual de Capacitación 2025 • Ejecución del plan de capacita • Plan Operativo Anual 2024 • Pan Operativo Anual 2025 • Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC) 2024 • Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC) 2025 • Política y procedimiento de Formación y Capacitación	
5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.	En el MA a través de la Dirección de Recursos Humanos evidencia la guía y apoyo al personal de nuevo ingreso mediante la inducción a los empleados con el propósito de orientarlos a nivel general sobre la institución, así como también se gestiona con el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) talleres de introducción a la administración pública. La Dirección de Recursos Humanos coordina con cada supervisor de cada área de la institución a los fines de ofrecer las orientaciones correspondientes y el soporte necesario para el desarrollo de las funciones del personal de nuevo ingreso y este sea inducido al puesto de trabajo en el área a la cual ha sido asignado.	

	Evidencias: • Política y procedimiento inducción de personal • Listado de participantes en inducción al personal de nuevo ingreso. • Fotos y listado de asistencia de inducción al personal de nuevo ingreso • Presentación inducción al personal • Convocatoria a participación en inducción interna	
6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.	El MARD a través de la Dirección de Recursos Humanos promueve y facilita la movilidad interna y externa de los empleados mediante el proceso participativo de selección de personal a través de concursos públicos respaldado por el Ministerio de Administración Pública (MAP). En ese sentido se puede ver evidenciado en la realización de concursos públicos externos del grupo ocupacional IV para las posiciones siguientes: • Contador • Analista de Recursos Humanos • Analista de Calidad en la Gestión Evidencias: • Acta de concursos públicos • Publicaciones de vacantes en el portal concursu MAP • Comunicación de traslados internos y externos • Acción de personal	

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).	El Ministerio de Agricultura desarrolla y promueve procesos de formación del personal mediante el uso de tecnologías y metodologías innovadoras que fomentan un aprendizaje continuo, dinámico y adaptado a las necesidades del personal a través de una amplia gama de opciones formativas. Estas incluyen capacitaciones virtuales ofrecidas mediante la plataforma de Microsoft Teams y Zoom. Además, se gestionan oportunidades de formación por medio del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), Ministerio de la Mujer, entre otras instituciones reconocidas. En adición a esto, es relevante destacar que el MARD se compromete con las mejores prácticas, implementación y manejo eficiente en el uso de las redes sociales métodos modernos de formación alineados con los lineamientos de la NORTIC EI. Evidencia: • Plan Anual de Capacitación 2024 • Plan Anual de Capacitación 2025 • Recertificación NORTCI EI • Registro de asistencia de participantes en acciones formativas • Certificados de participación • Registro de asistencia capacitación vía zoom	
8) Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de	La institución planifica anualmente en su plan anual de capacitaciones acciones formativas que abarcan	

gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	diversos aspectos fundamentales de la gestión pública tales como: • Gestión de Riesgo Basado en la Norma ISO 31000 • Gestión y Resolución de Conflictos • Perspectiva de Género en el servicio público • Equidad e igualdad de género • Transversalización de la perspectiva de género Por otro lado, el Ministerio cuenta con la Política de conflicto de intereses, la cual establece los lineamientos para identificar y manejar los conflictos de intereses de manera transparente y justa que se puedan presentar en todos los procesos que ejecuta la institución. Esta política fue socializada con todos los colaboradores de la institución. Adicional a esto en conmemoración a la semana de la ética se realizaron diversas actividades tales como: • Charla magistral dilemas morales valores Evidencias: • Plan Anual de Capacitación 2024 • Plan Anual de Capacitación 2025 • Informe de ejecución del plan de capacitación • Listado y fotos de participantes en capacitaciones • Política de Conflicto de intereses	
--	--	--

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.	El MARD evalúa el impacto de las capacitaciones ofrecidas a los colaboradores de los programas de formación y la efectividad de la capacitación aplicando el cuestionario de evaluación de la eficacia de la capacitación el cual se remite a los supervisores/responsables de áreas, tres meses posteriores a la capacitación. Así como también evaluamos el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas mediante la evaluación del desempeño por resultados y competencias. Evidencia: • Ficha de seguimiento de eventos formativos • Evaluación del desempeño por resultados y competencia	
--	---	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
I) Promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo.	En el Ministerio de Agricultura es de suma importancia promover una cultura de comunicación abierta con los empleados, es por esto, que a través de la Dirección de Recursos Humanos se aplican encuestas de clima laboral con el objetivo de conocer la percepción, fortalezas y debilidades que tienen los empleados sobre los factores que componen el clima laboral.	

	Así como también se cuenta con buzones de quejas, sugerencias y denuncias, en donde los ciudadanos tanto internos como externos expresan sus inquietudes. También pueden expresarse a través de las encuestas de satisfacción de los servicios internos, para así fomentar el trabajo en equipo. Adicional a esto contamos con una Comisión de Ética, Asociación de Servidores Públicos ASP-MA y conformación de varios comités institucionales, en donde se aportan ideas y se promueve la mejora continua de la organización. Evidencias: • Conformación del comité de calidad • Conformación de comité EDI • Encuesta de clima y cultura organizacional • Plan de acción sobre resultado de encuesta clima organizacional • Conformación del comité de Compras • Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo • Comité de seguridad y salud en el trabajo • Conformación del comité institucional de transversalización de género • Minutas de reunión del comité • Encuestas de satisfacción de los servicios ofrecidos • Informe de encuestas de satisfacción de los servicios ofrecidos • Política y procedimiento de la encuesta clima laboral	
--	---	--

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)).	El MARD promovemos un entorno proactivo que propicia el aporte de ideas y sugerencias de los empleados para lo cual tenemos implementado varios buzones de quejas, sugerencias y denuncias de los ciudadanos tanto internos como externos, los cuales se apertura dos veces a la semana, para lo cual se establece un plan de acción. Adicional a esto contamos con la conformación de varios comités institucionales en el cual se desarrollan mecanismos de diálogo y lluvia de ideas, con miras de promover un diálogo abierto entre las necesidades y mejora continua de cada una de las áreas de la institución. Evidencias: • Política y procedimiento de buzones, quejas y denuncias de los servidores • Conformación del comité de calidad • Conformación de comité EDI • Encuesta de clima y cultura organizacional • Plan de acción sobre resultado de encuesta clima organizacional • Conformación del comité de Compras • Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo • Comité de Seguridad y Salud en el trabajo • Conformación del comité institucional de transversalización de genero • Minutas de reunión del comité • Minuta comité SISTAP	
---	--	--

	• Comité ejecutivo de asociación de servidores públicos	
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.	En el Ministerio de Agricultura contamos con una asociación de servidores públicos debidamente constituida y conformada por colaboradores de diferentes áreas y grupos ocupacionales en donde los servidores públicos son convocados para tratar diferentes temas de interés y expresar sus ideas, estrategias, objetivos e implementan actividades de mejora. Además, en la institución se han conformado comités mixtos para tratar temas estratégicos y operativos. Evidencia: • Comité ejecutivo de asociación de servidores públicos ASP-MA • Comité de calidad • Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo • Plan Operativo Anual 2024 • Plan Operativo Anual 2025	
4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.	En la institución para medir y gestionar el rendimiento de las tareas asignadas entre los directivos y sus empleados aplicamos la metodología de Evaluación del desempeño por	

	resultados y así medir el desempeño de cada empleado en relación a las metas establecidas en sus acuerdos de desempeño, en donde el empleado se compromete a lograr los objetivos establecidos y se verifica si el empleado ha cumplido con los que se ha establecido de acuerdo a las metas programas alineadas al Plan Operativo Anual (POA). A través de los Acuerdos de Desempeño que consiste en un documento formal que contiene lo consensuado entre supervisor y supervisado sobre los resultados que deberá lograr el supervisado durante un período de evaluación del desempeño. Se establece en forma de objetivos y metas a alcanzar y debe estar debidamente firmado por ambas partes. Se evidencia en la evaluación del desempeño por resultados y competencias si el empleado ha cumplido el acuerdo establecido. Evidencias: • Acuerdo de desempeño laboral 2024 • Evaluación del desempeño por resultados y competencias 2024 • Evaluación del desempeño por resultados y competencias 2024 • Plan Operativo Anual 2024 • Plan Operativo Anual 2025 • Políticas y Procedimiento de Evaluación por Desempeño • Captura de pantalla indicador SISMAP- Gestión de acuerdos de desempeño y Evaluación del desempeño por resultados y competencias.	
--	--	--

5) Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el guía laboral y publica sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.	El Ministerio de Agricultura en acompañamiento con el Ministerio de Administración Pública (MAP) realiza encuestas de clima laboral a los empleados, a través del Sistema de Encuesta de Clima en la Administración Pública (SECAP) con el propósito de obtener información directa y sistemática de los empleados sobre cómo perciben su entorno laboral, con el fin de identificar fortalezas y oportunidades de mejora dentro de la organización. Una vez aplicada la encuesta y de acuerdo a los resultados obtenidos se elabora un plan de acción y una implementación de esas mejoras identificadas en todas las áreas de la institución, esto se realiza con el objetivo de fortalecer la relación entre la institución y los colaboradores. Evidencias: • Captura de pantalla indicador SISMAP-09.5 Encuesta de clima laboral • Certificación de aplicación de clima y cultura organizacional 2024 y 2025 • Informe de resultados del estudio de clima y cultura organizacional 2024 y 2025 • Plan de acción clima laboral 2024 • Informe de implementación del plan de acción 2024	No se publican o socializan los resultados obtenidos de la encuesta clima organizacional
6) Asegura buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el	En la institución contamos con un comité mixto de seguridad y salud, el cual tiene como objetivo	

cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.	establecer políticas, planes, programas y proyectos y acciones de mejora referentes a la gestión de riesgo, seguridad y salud, para contribuir con la prevención de riesgos y desastres en la institución. Contamos con una unidad médica con el objetivo de atender las necesidades de los empleados, en la cual incluyen servicios de atención primaria, psicología y vacunación, así como también contamos con una botica popular. Con relación a los requisitos de seguridad laboral contamos con transporte para el personal que labora en la institución, para que estos tengan facilidad de llegar a sus hogares y tengan una mayor seguridad en el trayecto de regreso a sus hogares. Hemos realizado varias jornadas y actividades de cuidado de la salud que nos permiten generar buenas condiciones de salud en el trabajo tales como: • Charla sobre higiene y salud bucal • Jornada de vacunación contra el VHB y DT • Charla de la hiperplasia prostática benigna • Jornada de vacunación contra influenza • Mi hijo o hija tiene trastornos del neurodesarrollo • Jornada de vacunación del VPH • Auto cuidado y gestión de las emociones • Operativo médico de oftalmología • Como prevenir el cáncer y como combatir el cáncer con un programa de suplementación efectiva Evidencias:	
---	---	--

	• Plan de seguridad del MARD • Programa de Gestión Ambiental del MARD • Política y procedimiento de seguridad y salud en el trabajo • Fotografía y registro de visitas al consultorio médico.	
7) Asegura que las condiciones sean propicias para lograr un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados (por ejemplo, la posibilidad de adaptar las horas de trabajo, el teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, las personas en licencia por maternidad o paternidad).	En el MARD desde la División de Registro, control e información de personal nos aseguramos de que existan condiciones propicias para alcanzar un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida personal de los empleados, es por ello que disponemos de un horario laboral flexible, dependiendo de las áreas que lo requieran y la naturaleza de sus funciones, se les otorga a los empleados permisos y licencias, respetando sus derechos y apegados a lo establecido en la Ley 41-08 de Función Pública y el Reglamento de Aplicación 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Pública. Adicional a esto la institución y de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Administración Pública estaremos implementando la modalidad del teletrabajo, es por ellos que estamos en proceso de elaboración de una política y procedimiento para el teletrabajo, para así proporcionar directrices y prácticas para implementar el teletrabajo de manera efectiva y regulada. Evidencias:	No contamos con una política para la implementación de teletrabajo

	• Formulario de solicitud de vacaciones, permiso y licencias • Registro de vacaciones, permiso y licencias • Política y Procedimiento Licencia por paternidad. • Política y Procedimiento Licencia por maternidad.	
8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.	En el MA para ofrecer atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos se cuenta con una unidad médica, en donde se ofrece atención primaria al personal que labora en la institución, se realizan operativos médicos, jornadas de vacunación todo el año y charlas educativas de prevención de enfermedades. En la institución se les presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad se evidencia señalización de espacios para discapacitados en las áreas de parqueo, así como también se le otorga asignación de almuerzo diario a todo el personal que labora en la institución, en la cual son beneficiadas las personas más desfavorecidas. Además, cuenta con asignación de transporte público para cubrir las necesidades de los empleados más desfavorecido y discapacitados. Evidencias: • Fotografías de parqueos señalizados para discapacitados y embarazadas.	

	• Personal contratado con discapacidad • Relación de solitud de almuerzos • Listado de asistencias en jornadas de salud	
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).	En el Ministerio de Agricultura se implementan planes y métodos adaptados para recompensar a las personas, tanto de forma monetaria como no monetaria, es por ello que se realizan una serie de actividades centradas en la salud y el bienestar de los colaboradores, se han realizado varias jornadas de salud y prevención de enfermedades en coordinación con el consultorio médico. Se planifican y ejecutan actividades centradas en la salud y bienestar de las personas tales como: • Jornada de vacunación contra el VHB y DT • Jornada de vacunación contra influenza • Jornada de vacunación del VPH • Operativo médico oftalmológico Como recompensa a las personas de una forma monetaria se otorga un bono por desempeño o incentivo por rendimiento individual y bono por resultados de indicadores a los colaboradores. Adicionalmente se realizaron varias actividades las cuales se estuvieron realizando en la Feria Nacional Agropecuaria 2025, tales como: charlas y conferencias a visitantes, personal técnico sobre temas de investigación, innovación y nuevos métodos productivos en la Feria Agropecuaria Nacional 2025. Evidencia:	No se realizan actividades deportivas y sociales centradas en el bienestar de las personas

	• Plan monetario o no monetario • Convocatoria a jornada de vacunación contra el VHB y DT • Convocatoria a jornada de vacunación contra influenza • Convocatoria a operativo oftalmológico • Fotografías de actividades realizadas • Registro de participantes en actividades • Premiaciones día del servidor público • Feria Nacional Agropecuaria 2025 • Brochure explicativo de actividades programadas en la Feria Nacional Agropecuaria 2025	
--	---	--

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
La Organización:		
• 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	El ministerio es firmante de distintos acuerdos y convenios que identifican aliados clave, tanto del sector privado y la sociedad civil, como de los organismos internacionales.	

relaciones, (por ejemplo: compradores, proveedores, suministradores, co-productores, fundadores, universidades, organizaciones comunitarias, sociedad civil y organismos internacionales, etc.).	Evidencias: • Acuerdos firmados • Redes sociales	
• 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.	Se puede evidenciar que el Ministerio de Agricultura gestionan acuerdos de colaboración, se firmó un acuerdo con agroindustriales y productores de tomates que busca garantizar que el país tenga la oportunidad de producir las materias primas y los productos terminados localmente del fruto industrial. El acuerdo bilateral, auspiciado por la Embajada de los Estados Unidos, a través de USDA-APHIS, el Instituto Interamericano de Cooperación de Agricultura (IICA), el Ministerio de Agricultura, el Banco Agrícola y varias federaciones nacionales de poricultores. Evidencias: • Fotos • Página web del ministerio • Acuerdos firmados	
• Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y		No se evidencia las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones

revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.		
Identifica las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.	Se puede evidenciar que, mediante alianza estratégica, el Ministerio de Agricultura, agroindustriales y productores de tomates firmaron el acuerdo tripartito cuatrienal 2025-2029 que busca a largo plazo garantizar que el país tenga la oportunidad de producir las materias primas y los productos terminados localmente del fruto industrial. Además, se realizaron alianzas pública y privada para la celebración de la Feria Agroalimentaria 2025, organizada por el Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana (ProDominicana) y la Junta Agroempresarial Dominicana (JAD), con el apoyo de instituciones públicas y privadas vinculadas al sector. Evidencias: - Acuerdos firmados - Fotos - Redes sociales	
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.	El Ministerio de Agricultura asegura los principios y valores en la selección de sus proveedores asegurándose que estos tengan un perfil socialmente responsable y lleva control de todos los proveedores y suministradores participantes en los procesos de compras. En ese sentido, en conjunto	

	con la Dirección General de Compras y Contrataciones, El ministerio coloca todos sus procesos de compras en el portal de transparencia institucional. Evidencias: • Portal de transparencia del ministerio. • Código de ética • Procesos cargados al SISCOMPRA	
--	--	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Garantiza la transparencia mediante una política de información proactiva, que también proporcione datos abiertos de la organización.	El Ministerio de Agricultura garantiza la transparencia en su gestión mediante la implementación de dos 'Política y Procedimiento de acceso a la información Pública y política de participación social que promueve el acceso libre, oportuno y veraz a la información pública. Esta política incluye la publicación sistemática de datos abiertos sobre planes, presupuestos, contrataciones, proyectos, resultados y servicios ofrecidos, permitiendo el control social y la participación ciudadana. La institución fortalece sus canales digitales para facilitar la consulta y fomentando así la rendición de cuentas y la confianza ciudadana en la administración pública.	

	Evidencias: • Redes sociales • Portal de transparencia del ministerio	
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.	El ministerio de Agricultura incentiva la participación y colaboración activa de los ciudadanos/clientes y sus representantes en los procesos de toma de decisiones de la organización mediante la colocación de buzones para sugerencias y quejas, Redes Sociales, Línea 311. Además, las áreas misionales de la institución permiten la participación de la ciudadanía y la sociedad civil en la gestión de los recursos naturales, mediante la habilitación de Asociaciones Sin Fines de Lucro (ASFL). Evidencias: • Fotos • Redes sociales • Buzones • Registros de la quejas y sugerencias. • Página web del ministerio	
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.	El Ministerio de Agricultura define un marco de trabajo estructurado para la recolección, análisis y uso de datos relacionados con la opinión de los ciudadanos y usuarios de sus servicios. Este marco incluye la utilización de los buzones físicos de sugerencias, plataformas digitales, redes sociales. Se establece un protocolo institucional para sistematizar la información recibida, evaluarla	

	semanalmente y transformarla en insumos para la mejora continua de los servicios y atención al usuario. Evidencias: • Registros de quejas, sugerencias y denuncias. • Fotos • Página web del ministerio	
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.	El Ministerio de Agricultura ha desarrollado una gestión eficaz de las expectativas de sus ciudadanos y usuarios, mediante una comunicación clara, accesible y constante sobre los servicios que ofrece, sus procedimientos y los estándares de calidad comprometidos. Para ello, publica y difunde su Catálogo de Servicios en el portal único y la página del ministerio y la Carta Compromiso al Ciudadano, documento que detallan los, canales de atención, derechos y deberes del usuario. Evidencias: • Catálogo de Servicios en la página del ministerio y el portal único de los servicios. • Brochure de la Carta Compromiso al Ciudadano. • Informe de la encuesta de satisfacción que evalúan el cumplimiento de los compromisos establecidos.	

Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
I) 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.	El Ministerio de Agricultura alinea su gestión financiera con los objetivos estratégicos institucionales mediante la formulación, ejecución y control de un presupuesto general que responde a las prioridades establecidas en su planificación operativa y estratégica. Este proceso se realiza conforme a la Ley Orgánica de Presupuesto No. 423-06, asegurando el uso eficiente y transparente de los recursos públicos. La programación presupuestaria incorpora metas medibles, criterios de equidad territorial y sostenibilidad, orientando la inversión hacia programas de apoyo a la producción agrícola, desarrollo rural y fortalecimiento institucional. Evidencias: • Presupuesto institucional aprobado • Plan Operativo Anual (POA) alineado con el presupuesto. • Informe de ejecución presupuestaria trimestral • Página web del ministerio.	

2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.	El Ministerio de Agricultura, a través de la Dirección de Planificación y Desarrollo, integra a la planificación operativa la identificación de los riesgos asociados a los productos y actividades, así como la identificación de acciones para mitigar dichos riesgos. Asimismo, de acuerdo con las directrices de la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES), formula un presupuesto que contempla objetivos financieros y no financieros. También, realiza informes trimestrales de los programas y productos, y se evalúa la ejecución financiera y programática de los productos terminarles y los productos intermedios acorde con la planificación. Los informes incluyen los riesgos y las causas de las desviaciones, así como las acciones realizadas para los logros obtenidos y las acciones a llevar a cabo para encaminar los resultados, de manera que se mantengan alineados con la planificación y el presupuesto, así como con las metas establecidas. Además, se realizó una reunión con la dirección de planificación, departamento de compras y contrataciones y la dirección financiera para evaluar los riesgos. Evidencias: • Listado de participación • Fotos • Presupuesto aprobado • POA-2025 • PEI-2025-2028	
---	---	--

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.	El Ministerio de Agricultura garantiza la transparencia financiera y presupuestaria mediante la publicación regular del presupuesto aprobado, la ejecución presupuestaria, los informes de calidad del gasto y los actos administrativos relacionados con la gestión de recursos. Esta información es accesible al público a través de plataformas oficiales como el portal institucional, el portal de transparencia en el sistema de datos abiertos, permitiendo así que la ciudadanía y las partes interesadas conozcan cómo se utilizan los fondos públicos. Evidencias: • Presupuesto institucional publicado en el portal de transparencia del Ministerio.	
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).	El Ministerio de Agricultura gestiona sus procesos financieros y contables de acuerdo con las directrices establecidas por los órganos rectores, generando los análisis y estados financieros que aseguran el control de las finanzas y su uso racional, ello se refleja en los reportes de ejecución financiera. Evidencias: • Estados financieros del ministerio. • Portal de transparencia	
5) Introduce sistemas de planificación, de control presupuestario y de costos (por ejemplo,	El Ministerio de Agricultura se apeg a los requerimientos del sector público asociados al	

presupuestos plurianuales, programas de presupuesto por proyectos, presupuestos de género/diversidad, presupuestos energéticos.).	sistema de control presupuestario y de costos. En la planificación operativa y el presupuesto general se contemplan actividades programáticas de género/diversidad. Evidencias: • POA-2025 • Presupuesto plurianual	
6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.	La Dirección Financiera desagrega sus funciones través de los Departamentos de Presupuesto, Contabilidad y Tesorería de manera que se pueda mantener un control de las actividades y los roles estén separados, para así evitar que un solo individuo realice todas las fases de los procesos. Asimismo, trabaja en coordinación con la Dirección Planificación y Desarrollo (DPD) el proceso de formulación de presupuesto. Evidencias: • Manual de funciones • Estructura Organizacional	

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

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

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.	El Ministerio de Agricultura ha asumido un sólido compromiso con la gestión del conocimiento, implementando procesos orientados al resguardo y aprovechamiento eficiente de la información. Entre las iniciativas más destacadas se encuentra la implementación del sistema TRANSDOC, una herramienta que facilita el monitoreo y la administración de la correspondencia, la generación de estadísticas, así como la localización precisa de cada comunicación dentro de la institución. Evidencia: • Captura de pantalla del Sistema del TRANSDOC.	
2) Garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.	El ministerio de agricultura garantiza que la información externa sea recogida y procesada, almacenada a través Registro Nacional de Productores y Unidades de Producción Agropecuaria Georreferenciado (Renagro), que integra información social y productiva de las unidades de producción de la República Dominicana y puerta de entrada a los servicios públicos ofrecidos por las instituciones del sector agropecuario. Además, la organización dispone de una Oficina de Acceso a la Información (OAI), que está disponible en el portal web de la organización, en el apartado de transparencia y la línea telefónica 311, para registrar denuncias, quejas o reclamaciones. Evidencias:	

	• Página web del ministerio • Foto • Captura de pantalla del Sistema de RENAGRO • https://presidencia.gob.do/noticias/inicia-el-registro-nacional-de-productores-agropecuario	
3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.	El Ministerio de Agricultura en coordinación con el Instituto Dominicano de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (IDIAF) y con apoyo de organismos como el IICA y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), ha impulsado varias iniciativas de transformación digital en el sector agropecuario. Mediante Capacitación en herramientas digitales: Se han realizado talleres virtuales y presenciales para técnicos y productores sobre: Uso de drones para monitoreo de cultivos. Evidencias: • Página web del ministerio • Redes sociales	
4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.	Se puede evidenciar que se establece redes de aprendizaje y colaboración del ministerio de agricultura participo en la aprobaron del programa de cooperación técnica y científica que incluye proyectos enfocados en el fortalecimiento de capacidades técnicas para la atención diferenciada de la agricultura familiar. Este programa busca compartir conocimientos y experiencias en el ámbito técnico y científico, beneficiando a ambos países en términos de agricultura y fortalecimiento institucional.	

	Evidencias: • https://mepyd.gob.do/republica-dominicana-y-honduras-aprueban-el-primer-programa-de-cooperacion-tecnica-y-cientifica-para-el-periodo-2024-2026/ • Fotos.	
5) Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.		No se evidencia el monitoreo de la información y el conocimiento de la organización
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.	El ministerio de agricultura a desarrollo canales interno cuenta con distintos canales internos de comunicación para asegurar el acceso de sus servidores a toda la información y el conocimiento relevantes para realizar sus funciones, así como para facilitar la transferencia del mismo entre distintas áreas internas y organizaciones externas. Evidencias: • Correos Institucionales.	
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.	El ministerio de agricultura cuenta con una sección de Datos Abiertos en el portal de Transparencia, así como en el Portal Único de Datos, a través del cual asegura el acceso y el intercambio de información relevante a todas sus partes interesadas externas de manera fácil de usar y atendiendo a las necesidades y expectativas específicas. Evidencias: • Datos abiertos en el portal de transparencias. • Captura de pantalla	

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.		No se cuenta con una estrategia para retener el conocimiento clave ante la salida de personal.
--	--	--

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.	Las Tecnologías de la Información y las comunicaciones se gestionan en ONE en el marco de las normas y buenas prácticas recomendadas por la Oficina Gubernamental de Tecnología de Información (OGTIC); Alineada con planificación estratégica y operativa de la institución. Anualmente la OPTIC hace una evaluación sobre el uso de TIC e implementación de gobierno electrónico en las instituciones públicas y prepara el índice (iTICge) correspondiente. Evidencias: • Reporte del iTICge de la OGTIC. • https://www.iticge.gob.do/	
2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.	El Ministerio de Agricultura efectúa los análisis que permiten determinar la efectividad y utilidad de las tecnologías de la información y comunicación, obteniendo un impacto positivo para la organización, en ese sentido las inversiones tecnológicas aplicadas han permitido que la organización muestre resultados en el Índice de Implementación de la Tecnología de la Información y el gobierno Electrónico (iTICge).	

	Evidencias: • Certicado en la NORTIC E1 • Certicado en la NORTIC A4 • Certicado en la NORTIC A2 • Certicado en la NORTIC A3 • Captura de pantalla	
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.).	El Ministerio ha comenzado a publicar, en coordinación con la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC), conjuntos de datos abiertos relacionados con producción agropecuaria, zonas de intervención y estadísticas climáticas, disponibles a través del portal oficial de datos abiertos del Estado dominicano. Evidencias: https://datos.gob.do/dataset/si. Captura de pantalla	No se evidencia que se Identifica y usa nuevas tecnologías, relevantes para la organización.
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.	El Ministerio de Agricultura implementa activamente herramientas digitales para la automatización de sus servicios, entre ellas Office 365, el Sistema de Transparencia Documental (TRANSDOC), así como software de protección de datos, y plataformas de colaboración virtual como Microsoft Teams y Zoom. Además, se utilizan tableros de datos y herramientas de ofimática en la nube, que resultan fundamentales para la organización del trabajo y la	

	promoción de la creatividad e innovación. Entre estas se incluyen aplicaciones como Excel, Word, PowerPoint, SharePoint, Teams, y OneDrive para el almacenamiento y gestión de información, así como el uso del correo electrónico corporativo. Evidencias: • Licencia de Office 365, con sus aplicaciones. • Captura Sistema de Transparencia Documental TRANSDOC. • Captura de las Plataformas de Zoom y Microsoft Teams.	
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.	El ministerio de agricultura evidencia que aplica las TIC para mejorar los servicios tanto interno como externo en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Ministerio lanzó el SIDIAGRO, una plataforma que digitaliza datos sobre siembra, cosecha y producción agropecuaria en todo el país. Esta herramienta permite: ✓ Conocer en tiempo real el estado de los cultivos, su disponibilidad y rendimiento. ✓ Formular mejores políticas agropecuarias basadas en información actualizada. Evidencias: • Página web del ministerio • Captura de pantalla de la plataforma SIDIAGRO	

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.	El Ministerio de Agricultura implementamos algunas que otras medidas de seguridad con la finalidad de que la data de nuestro personal y del ministerio esté totalmente protegida. Para ello hacemos uso de los controles de la autenticación de MFA o Multi Factor Autenticación, que es un verificador de 2 pasos para tratar de garantizar que solo el usuario que tenga esto activo pueda acceder a esto, con este control buscamos que le notifique al usuario si alguien diferente a él, está tratando de acceder a su información personal. Además de ello poseemos la política de la cantidad de caracteres como mínimo en una contraseña en nuestro directorio activo, misma que debe de ser cambiada de una manera obligatoria cada 45 días. Evidencias: • Captura de pantalla con el código de verificación. • Captura de pantalla del servidor.	
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.		No se evidencia la toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC.

Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
I) 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).	El Ministerio inició un programa de remozamiento de instalaciones agrícolas en todo el país. Este programa abarca la renovación de infraestructuras físicas y mobiliario de oficinas en diversas regiones, incluyendo Monseñor Nouel, María Trinidad Sánchez y Constanza. Estas acciones buscan mejorar las condiciones laborales y operativas del personal técnico y administrativo, fortaleciendo así la capacidad institucional para atender al sector agropecuario. Las nuevas oficinas regionales están dotadas de modernas tecnologías y facilidades para brindar un servicio más rápido y eficiente a los agricultores. Estas instalaciones incluyen salones de reuniones, baños, áreas de servicios y talleres de transportación con dispensadores de combustible para vehículos y maquinarias pesadas. Se han llevado a cabo remodelaciones en distintos departamentos de las oficinas de la sede central, incluyendo mejoras en la iluminación para optimizar el ambiente laboral. Evidencias: • Página web del ministerio. • Fotos • Solicitud.	

2) Proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas, incluido el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los ciudadanos/clientes.	El Ministerio de Agricultura ha fortalecido las condiciones laborales y la infraestructura institucional para garantizar espacios de trabajo seguros, funcionales y accesibles, tanto para el personal como para los ciudadanos que acuden a recibir servicios. Esto se ha logrado mediante inversiones físicas, adecuaciones estructurales en materia de accesibilidad y seguridad. Además, se han realizado trabajos de mejora en infraestructuras en la sede como en las regiones Norte, Sur y Este, priorizando el acondicionamiento de baños, techado, señalización, iluminación, ventilación. Contamos con rampas de acceso, pasamanos y señalética adaptada, así como estacionamiento reservado para personas con discapacidad y embarazadas en nuestra sede central. Además, mantenemos vigilancia las 24 horas, los 7 días de la semana en dicha sede, donde se han instalado varias cámaras de seguridad y se lleva a cabo un control de acceso para garantizar un entorno laboral seguro. Evidencias: • Fotos de la renovación realizada en la sede y en las oficinas regionales. • Fotos de los estacionamientos de discapacitados y embarazadas. • Fotos de las oficinas remodeladas.	
---	---	--

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.	El Ministerio de Agricultura evidencia que tiene una visión de sostenibilidad y eficiencia en la gestión de sus activos e instalaciones, aplicando principios del ciclo de vida y cumpliendo con las políticas y procedimientos para el descargo de los activos fijos, así como el uso y disposición final de bienes muebles e inmuebles, tanto en la sede central como en las dependencias regionales. Evidencias: • Solicitud de descargo de activos fijos. • políticas y procedimientos para el descargo de los activos fijos.	
4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.		No se evidencia de que disponemos de instalaciones para actividades de la comunidad.
5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.	El ministerio de agricultura implementa acciones de mejora para el uso eficiente y sostenible de recursos como son el transporte, combustible y la energía. Los servicios de transporte programan y llevan un control del traslado de colaboradores para entrada y salida a las instalaciones. Evidencias: • Control de la entrada y la salida. • Solicitud de mantenimiento de vehículo	

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).	Las instalaciones principales del Ministerio están ubicadas en zonas con conectividad a rutas de transporte público, lo que facilita el acceso tanto para empleados como para ciudadanos que visitan la institución para realizar trámites o solicitar servicios. La sede central está situada en la Autopista Duarte KM 6 ½ Los Jardines del Norte, una vía principal de fácil acceso mediante transporte público. Evidencias: • Fotos • Ubicación física de la Sede Centra	
---	---	--

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.	El Ministerio de Agricultura tiene identificado, mapeado y documentado todos sus procesos de forma continua. Para ello contamos con un mapa de procesos aprobado por el Ministerio de Administración Pública (MAP) alineada a la estructura organizativa, así mismo se documentan y actualizan todos los procesos claves de la institución. Evidencias: • Mapa de procesos aprobado por el MAP	

	• Matriz de elaboración del mapa de procesos firmada y sellada. • Procedimientos actualizados, firmados y socializados. • Resolución que aprueba la estructura organizativa del Ministerio de Agricultura	
2) Diseña e implementa un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos.	El Ministerio de Agricultura ha implementado distintos sistemas para gestionar procesos aprovechando las oportunidades que brinda el entorno digital, el manejo de datos y los estándares abiertos entre los cuales se puede evidenciar el Sistema Digital de Información Agropecuaria (SIDIAGRO) es una plataforma digital de transformación digital ágil y eficiente de toda la información y procesos del sector Agropecuario, manteniendo información actualizada en tiempo real de la producción nacional y el estado de las cosechas a través del monitoreo de manera continua vía satelital y se evidencia el proceso de implementación del uso de FIRMAGOB, sistema porta firmas para administrar el flujo de los documentos que han de ser firmados digitalmente. Se evidencia la implementación del Sistema de Transparencia Documental (TRANSDOC), en el cual nos permite la recepción, seguimiento y administración de grandes flujos de correspondencia externa, la elaboración y manejo de la correspondencia interna, además de la búsqueda y recuperación de la información en los archivos oficiales, incorporando rutinas de trabajo y herramientas informáticas orientadas a una mayor eficiencia y seguridad en la gestión de documental.	No se ha implementado la firma digital en la institución

	Gestionamos procesos y manejo de datos mediante el Portal Único de Solicitud de Acceso a la Información Pública (SAIP), el cual aporta un sistema que facilita a los ciudadanos la canalización de las solicitudes de información. Además, se ha implementado sistemas de digitalización, manejo de datos y los estándares abiertos, mediante la certificación de las Normas de Tecnologías de la Información y Comunicación (NORTIC). Evidencias: • Sistema Digital de Información Agropecuaria (SIDIAGRO) • Sistema de Transparencia Documental TRANSDOC • Sistema Ventanilla Única de Comercio Exterior (VUCERD) • Sistema de Acceso a la Información Pública (SAIP) • Recertificación NORTIC EI • Certificación A3	
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.	La institución identifica y documenta todos los procesos clave de la organización usando herramientas como diagramas de flujo. Contamos con una matriz para la valoración y administración de riesgos (VAR) y con la metodología VAR, lo cual analiza y evalúa los riesgos relevantes para el logro de los objetivos establecidos como herramienta para identificar, analizar y evaluar los posibles riesgos de todos los	

	procesos críticos de la institución que pudieran afectar el éxito en el logro de los objetivos a través de una matriz de gestión de riesgos. La evaluación de los riesgos, factores críticos de éxito, las expectativas de los ciudadanos/clientes y el cumplimiento de los objetivos de la organización, se realiza por medio de los siguientes instrumentos: Matriz de valoración y administración de riesgos y análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de factores internos y externos FODA. Asimismo, se cuenta con una política y procedimiento de seguimiento a la metodología de valoración y administración de riesgos, en donde se identifican, analizan y evalúan los posibles riesgos de todos los procesos críticos de la institución en la matriz de gestión de riesgos. Adicional a esto, en el POA institucional se evidencia un apartado, en donde se utiliza la matriz de valoración de los riesgos que pudieran materializarse y afectar el cumplimiento de los objetivos operativos de las unidades. Evidencias: • Matriz para la valoración y administración de Riesgos (VAR) • Metodología para la valoración y administración de Riesgos (VAR) • Matriz de recopilación de información del PEI y el POA	
--	---	--

	• Política y procedimiento de seguimiento a la metodología de valoración y administración de riesgos.	
4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.	En el Ministerio de Agricultura identificamos a los responsables de cada proceso en la elaboración de la documentación en la sección de políticas y procedimientos, en donde se especifican los colaboradores responsables de ejecutar cada actividad. Al igual que contamos con un manual de cargos, manual de organización y funciones y descripción de puestos, en los cuales están debidamente identificados y mediante los mismos se les asignan sus funciones, responsabilidades y competencias para cada uno de los cargos. Evidencias: • Manual de organización y funciones aprobado con código MA-D.RR. HH-001 • Políticas y procedimientos aprobadas • Manual de descripción de cargos aprobado	
5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario.	En el MARD se evidencia la simplificación de los procesos, mediante la implementación del programa Burocracia Cero en donde se colabora con las áreas en donde se ofrecen servicios de cara al ciudadano en la tarea de simplificación y optimización de los trámites y servicios que ofrece la institución y revisión de documentos normativos, a los fines de que estos sean simplificados, digitalizados y	

	ofrecidos de manera virtual y que haya una reducción de tiempo, costo y mejora de continua de los procesos. Contamos con servicios que se ofrecen de manera virtual como son autorizaciones para la importación y exportación a través de la Ventanilla Única de Comercio Exterior. Evidencias: • Ventanilla Única de Comercio Exterior • Comunicaciones de Burocracia Cero • Plan de trabajo Burocracia Cero	
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.	En el Ministerio de Agricultura se evidencia que realiza jornadas con organismos nacionales e internacionales relevantes, para conocer e implementar buenas prácticas que impulsen la innovación y la optimización de los procesos. Se puede evidenciar que se impulsa a la innovación y la optimización, en la participación del Ministerio en 38 Conferencias de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), en donde hubo una participación de mandatarios, ministros y viceministros de agricultura de todos los países de América Latina y el Caribe. También se puede evidenciar la innovación en la firma de un memorándum de cooperación técnica entre el Ministerio de Agricultura y el Ministerio de Agricultura de México, en el cual se crea un	

	mecanismo interinstitucional en materia de producción agropecuaria, acuícola y pesquera a fin de promover la seguridad alimentaria y la productividad. Se evidencia que el Ministerio posiciona al país en el plano internacional, al sostener encuentros con importantes figuras, dentro de ellos el Director General de la FAO, así como el ministro de Agricultura de Italia Y el Ministro de Agricultura en el marco del Foro de Inversiones de la Iniciativa de la FAO Mano de la Mano. La reunión de trabajo con el ministro de Agricultura de Italia permitió a ambos países identificar objetivos comunes, como base de un memorándum de entendimiento y colaboración, dentro de los que se destaca la alta aplicabilidad a la agricultura dominicana de los equipos y maquinarias italianas, diseñados para pequeños y medianos productores y agroindustrias. Se evidencia en reuniones con representantes técnicos de las mesas de trabajo de la Organización Internacional Regional de Sanidad Agropecuaria (OIRSA), quienes deciden en el país las nuevas propuestas y medidas fitosanitarias para la región, visitaron las instalaciones del laboratorio de propagación, biotecnología y multiplicación de plantas in vitro Biovega, con la finalidad de observar los procesos de desarrollo del material de siembra certificado. Se puede evidenciar la innovación y la optimización en el inicio del proceso de mejora continua en la implementación del sistema de gestión de la calidad	
--	--	--

	basado en el estándar internacional Norma ISO 9001:2015. Por último, se puede evidenciar la innovación y la optimización de procesos en la implementación del programa Burocracia Cero, con el objetivo de la simplificación de los trámites y servicios ofrecidos por el Ministerio, así como la mejora de la calidad de las regulaciones. Evidencias: • Listado de participantes capacitación implementación de la Norma ISO 9001-37001 y 37301. • Certificados de participación en las normas ISO 9001-37001-37301. • Memorándum de entendimiento y colaboración. Del 2 dic 2024. • Reuniones con los miembros • Página web del Ministerio de Agricultura	
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 realiza informes mensuales con los resultados de los indicadores gubernamentales pertenecientes al Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), Uso de TIC e Implementación de Gobierno Electrónico (iTICge), Normas Básicas de Control Interno (NOBACI), Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (SISCOMPRAS), Gestión Presupuestaria (IGP), Cumplimiento, Evaluación de Desempeño Institucional (EDI), Índice de Transparencia, Índice de progreso.	

	En ese mismo orden, evidenciando el compromiso que tiene la institución con los compromisos de calidad asumidos en la carta Compromiso al Ciudadano aprobada por el Ministerio de Admiración Pública (MAP), en su segunda versión. Evidencias: • Brochure de la Carta Compromiso al Ciudadano. • Informe de seguimiento de la carta compromiso al ciudadano. • Informe de la encuesta de satisfacción ciudadana. • SISMAP Gestión Publica • Evaluación de Desempeño Institucional (EDI) • Informe de indicadores gubernamentales • Plan Operativo Anual (POA) 2024-2025 • Acuerdos de desempeño laboral 2024	
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).	En el Ministerio de Agricultura a través de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación se realizan actividades de seguimiento a la protección de datos. (Plan de respaldo de datos, backup de datos, plan de emergencias y plan de recuperación de datos). En ese mismo orden en la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación se cuenta con un Sistema Veeam Backup, el cual se encarga de respaldar las informaciones de máquinas virtuales, además de ofrecer una recuperación rápida, flexible y fiable de aplicaciones y datos virtuales, el mismo	

	simplifica la realización de las copias de los sistemas y de los datos, para ello diariamente se realiza una inspección del back up para asegurarse de la integridad del mismo. Evidencias: • Certificación NORTIC EI:2022 • Certificación NORTIC A3:2018 • Captura de pantalla de los reportes del Sistema de Backups	
--	---	--

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:		
I) 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.	En el Ministerio de Agricultura se involucra a los ciudadanos/clientes y grupo de interés, mediante la aplicación de encuestas de satisfacción ciudadana y encuestas acerca de los servicios y atributos comprometidos en la carta compromiso al ciudadano, así mismo también a través de los buzones de quejas y sugerencias. En ese mismo orden podemos destacar las mejoras resultado de la recepción de quejas y sugerencias por parte de los ciudadanos/clientes, tales como reducción de tiempo en los servicios y tiempo de respuesta en las reclamaciones por medio de la Línea 311 para quejas, reclamaciones y sugerencias y el buzón de quejas y sugerencias.	

	Evidencias: • Buzón de quejas y sugerencias • Encuesta de satisfacción ciudadana 2024 • Informe de resultados de encuesta • Portal 311 • Formulario de encuesta • Política y Procedimiento para la atención de quejas y sugerencias o denuncia del ciudadano • Listado de control de quejas y sugerencias • Carta compromiso al ciudadano • Página web del Ministerio de Agricultura-Portal Transparencia	
2) Utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.	El Ministerio de Agricultura mediante procesos innovadores orientados al ciudadano/cliente utiliza métodos para como: encuestas de satisfacción ciudadana, para medir el grado de percepción del ciudadano de los servicios ofrecidos por el Ministerio. Se puede evidenciar en la automatización de los servicios ofrecidos a través de la Ventanilla Única de Comercio Exterior (VUCE). Actualmente, nos encontramos en proceso de innovación y mejora continua del catálogo de servicios ofrecidos, mediante el programa de Burocracia Cero, con el objetivo de automatizar los trámites de forma que haya menos involucrados, revisiones y aprobaciones, centrándose en el principio de una sola vez. Evidencias:	

	• Página web del Ministerio de Agricultura. • Ficha actualizada de los servicios ofrecidos por el Ministerio de Agricultura • Plan de Trabajo Burocracia Cero • Requerimientos de Burocracia Cero • Correos electrónicos enviados y recibidos al Consejo Nacional de Competitividad y el MAP.	
3) Aplica la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.	En el MARD creamos un entorno inclusivo que respeta, valore y promueva las diferencias individuales, incluyendo género, orientación sexual, raza, etnia, edad, discapacidad, religión y más. Esto no solo contribuye al bienestar de las personas, sino que también permite identificar y satisfacer mejor las necesidades y expectativas de empleados, clientes o usuarios. Para los fines contamos con una unidad de igualdad de género (UIG) destinada a gestionar la equidad e igualdad de género en la institución. La institución elabora informe de brechas de género en la nómina institucional y en la prestación de servicios hacia la ciudadanía, de acuerdo con las pautas del MMUJER y de acuerdo a esas brechas identificadas se emite un plan de acción para el cierre de las mismas. En ese mismo orden, la institución como evidencia del compromiso en identificar y satisfacer las necesidades y expectativas en la diversidad y gestión de género, en los procesos de compras y contrataciones se determinan asignaciones	

	presupuestarias destinadas a compras MiPymes mujeres. Evidencias: • Política de Equidad de Género • Comunicación interna de conformación del comité • Creación del comité de transversalización del enfoque de género • Resolución que crea el comité de transversalización con enfoque de género • Registro de participantes del Taller de Inducción al Comité de Transversalización de Género • Plan de trabajo del comité aprobado • Registro de participantes en charlas y talleres sobre género • Fotografías de actividades • Indicador SISCOMPRAS-Compras Mipymes mujeres	
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).	El Ministerio de Agricultura tiene a la disposición de accesibilidad en línea de los servicios a la ciudadanía a través de la Ventanilla Única de Comercio Exterior (VUCERD) en la que los ciudadanos/clientes tienen acceso las 24 horas del día a los 34 servicios colgados en este portal. También, en cumplimiento con los lineamientos de la Estrategia Nacional de Burocracia Cero, el Ministerio de Agricultura ha impulsado acciones orientadas a facilitar el acceso oportuno a productos y servicios, mediante la simplificación de	No se promueve el uso de tabloneros de anuncios en Braille y audio.

	trámites, el uso de herramientas digitales y el diseño de procesos centrados en las personas. La Institución cuenta con horario flexible para que los usuarios tengan accesibilidad a los servicios que se brindan Evidencias: • Ventanilla Única de Comercio Exterior (VUCERD) • Portal institucional/servicios • Parques exclusivos para discapacitados y embarazadas • Brochure carta compromiso al ciudadano. • Plan trabajo de simplificación de trámite.	
--	--	--

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:		
1) Coordina los procesos dentro de la organización y con los procesos de otras organizaciones que funcionan en la misma cadena de servicio.	El ministerio de agricultura coordina procesos con otras organizaciones públicas, esto se puede evidenciar mediante la interoperabilidad con otras instituciones del Estado que funcionan en la misma cadena de servicios a través de la Ventanilla Única de Comercio Exterior (VUCERD) (Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Ministerio de Salud Pública y Dirección General de Aduanas), con el fin de agilizar y eficientizar los procesos de los servicios adquiridos por los ciudadanos/clientes y obtener las informaciones requeridas de forma instantánea y confiable.	

	En ese mismo orden se coordina procesos con otras instituciones del sector agropecuario de apoyo adscritas al Ministerio tales como: • INDOCAFÉ • INAZÚCAR • CODOPESCA • CEA • FEDA • INUVA • INESPRE • MERCADOM • INTABACO • IDECOOP	
2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.	El Ministerio de Agricultura evidencia que desarrolla sistemas compartidos para la prestación de servicios y facilitar el intercambio de datos y la vinculación con los ciudadanos/clientes, facilitando la interoperabilidad con otras instituciones que ofrecen dichos documentos requerimientos a través de la Ventanilla Única de Comercio Exterior VUCERD. Estas instituciones son: Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Ministerio de Salud Pública y Dirección General de Aduanas. En ese mismo orden, disponemos de un Sistema de Inversión Pública con el que se busca optimizar los recursos públicos en proyectos de inversión que benefician el desarrollo nacional. Evidencias: • Interoperabilidad Dirección General de Aduanas, Ministerio de Agricultura y Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales y Ministerio de Salud Pública.	No contamos con la certificación de la NORTIC A4

	• Ventanilla Única de Comercio Exterior • SISMAP Gestión Pública • Evaluación de Desempeño Institucional (EDI) • Portal Único de Servicios del Gobierno Dominicano • Sistema Nacional de Inversión Pública	
3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.	El Ministerio de Agricultura ha establecido grupos de trabajo con diferentes organizaciones y proveedores de servicios con el propósito de evitar y solucionar en torno al sector agropecuario. En el Ministerio de Agricultura se ha creado grupos de trabajo para la solución de problemas que se presenten, esto se puede evidenciar en las siguientes actividades: • En la firma de un protocolo entre representantes del gobierno dominicano y organismos de salud agropecuaria internacional, creando el Fondo de Bioseguridad para la Porcicultura Dominicana; en donde se establecieron las bases para la implementación de las normas de bioseguridad regional y mundial para prevención en fincas y granjas de la Peste Porcina Africana (PPA) y otras enfermedades. • En la intervención a reunión con productores de papa para aclarar dudas o sospechas de hallazgos de nematodos en una finca de papa y	

	poner en marcha el protocolo cuarentenario y realizar las pruebas de laboratorio de lugar. • En las reuniones con miembros del Comité de Normas (CPM) de la Convención Internacional de Protección Fitosanitaria (CIPF), para la erradicación en tiempo récord de la introducción transitoria de la mosca del Mediterráneo (<i>Ceratitis capitata</i>) de la zona de Punta Cana. • El Ministro de Agricultura, Limber Cruz, se reunió junto a autoridades con productores de la Comisión Dominicana de Plátanos (CODOPLATANO) para escuchar las prioridades del sector y continuar buscando soluciones a la comercialización y productividad de los plátanos. Además, buscar soluciones a la preparación de tierra, material de siembra de calidad y otras necesidades del sector. • En reuniones de grupos de trabajo con miembros del Comité de Calidad, Comité EDI, Comité de Compras y Contrataciones y Comité de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo. • Mesas de trabajo para el fortalecimiento de la Reforma Agraria a fines de dar continuidad a las resoluciones de la Comisión de Planeamiento y Coordinación del proceso de fusión del Instituto Agrario Dominicano (IAD), adoptadas en su primera sesión del pasado jueves 8 de	
--	---	--

	mayo, el Comisionado para las Reformas del Estado, responsabilizado de la coordinación de los trabajos operativos de dicha comisión celebró una reunión para planificar la celebración de un taller para socializar los objetivos y tareas a ser ejecutadas por los componentes temáticos del Equipo Técnico Multidisciplinario, para la formulación del plan para el fortalecimiento de los logros de la política y el proceso nacional de reforma agraria. Evidencias: • Portal institucional/noticias • Registro de participantes en reuniones • Convocatoria a reunión • Fotografías de reuniones • Conformación de comités • Mesa de reforma del sector agrario • Resoluciones de la Comisión de Planeamiento y Coordinación del proceso de fusión del Instituto Agrario Dominicano (IAD) con el Ministerio de Agricultura.	
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.	El Ministerio de Agricultura incorpora incentivos y condiciones destinados a fomentar las condiciones para crear procesos inter-organizacionales estableciendo un marco claro que combine motivación, Alineación estratégica y apoyo estructural. Además, junto a la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)	

	y el Programa Mundial de Alimentos (PMA), se lanzó Mesa Técnica Interinstitucional de Sequía que funcionará como un órgano especializado de apoyo a los organismos del Sistema Nacional de Prevención, Mitigación y Respuesta (SN-PMR) ante desastres. Entre sus principales funciones se encuentran la vigilancia de los fenómenos de sequía, la generación de información para alertas tempranas y la elaboración de recomendaciones técnicas y políticas en la gestión del riesgo. Adicional a esto a través de la Ventanilla Única de Comercio Exterior compartimos servicios y hemos desarrollado procesos comunes entre la Dirección General de Aduanas y diferentes unidades. Así como también cabe destacar que como área de mejora estamos trabajando en el desarrollo de procesos en conjunto con presidencia, Ministerio de Administración Pública y el Consejo Nacional para la Competitividad en programa Burocracia Cero en el cual consiste en la simplificación de trámites en los servicios públicos con el objetivo de establecer un sólo proceso a seguir para todos los servicios que ofrece el Ministerio de Agricultura. Evidencias: • Sistema de Transparencia Documental (TRANSDOC) Ministerio de Agricultura. • Sistema de Ventanilla Única de Comercio Exterior (VUCERD) • Evaluaciones de desempeño laboral por resultados y competencia 2024	
--	--	--

	• Plan Anual de capacitaciones 2024 y 2025 • Informes y ejecución trimestral del plan de capacitaciones • Acuerdos de desempeño laboral 2024 • Registro de participantes en capacitaciones • Fotografías de actividades • https://www.fao.org/republica-dominicana/noticias/detail-events/ru/c/1734844/#:~:text=Adem%C3%A1s%20de%20coordinar%20acciones%2C%20la%20Mesa%20T%C3%A9cnica,y%20pol%C3%ADticas%20en%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20riesgo. •	
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.	El ministerio cumple con los estándares comunes definidos por los órganos rectores de la gestión pública (MAP, MEPyD, MIREX, Ministerio de la Mujer, DGCP, CGR, DIGEPRES, DIGEIG, OGTIC, entre otros), monitoreados por medio de los indicadores gubernamentales que se reportan mensualmente a la máxima autoridad ejecutiva y la alta dirección (viceministros, directores y encargados departamentales). Para los cuales se han elaborado manuales y guías de uso común, lo que facilita el intercambio de datos. En ese mismo orden se coordinan procesos de la misma cadena de entrega e intercambio de datos mediante plataforma digitales de servicios compartidos a través de la Ventanilla Única de	

	Comercio Exterior, plataforma desarrollada por la Dirección General de Aduanas, así como también mediante el Sistema Digital de Información Agropecuaria (SIDIAGRO). Adicional a esto, coordinamos procesos de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley No. 122-05 para la Regulación y Fomento de las ASFL en la República Dominicana, el Ministerio de Agricultura a través de la Dirección de Planificación y desarrollo lidera el proceso de habilitación de las Asociaciones Sin Fines de Lucro (ASFL) en donde se desarrollan programas y proyectos fortaleciendo el sector agropecuario con responsabilidad y transparencia. Evidencias: • Asociaciones Sin Fines de Lucro (ASFL) • Informes de seguimiento a las ejecuciones de las Asociaciones Sin Fines de Lucro (ASFL) • Sistema Digital de Información Agropecuaria (SIDIAGRO). • Indicadores gubernamentales • Informes de indicadores gubernamentales • Servicios en Ventanilla Única de Comercio Exterior	
6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.	Con el objetivo de facilitar y permitir la prestación de servicios coordinados el Ministerio de Agricultura ha desarrollado alianzas con instituciones públicas coordinadas por la Dirección General de Aduanas, en donde se evidencia la interoperabilidad con el Ministerio de Medio	

	Ambiente y Recursos Naturales, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Dirección Nacional de Control de Drogas, Ministerio de Energía y Minas, entre otras. En ese mismo orden contamos con la colaboración del CAPGEFI, INAP, INFOTEP, DGCP, DIGEIG para que el personal que labora en la institución participe en capacitaciones que les permitan aumentar sus conocimientos y competencias. Adicionalmente, contamos con Asociaciones Sin Fines de Lucro (ASFL) adscritas al Ministerio de Agricultura, cooperativas, asociaciones de productores agrícolas, movimientos campesinos en las diferentes regionales y zonas rurales que conforman o están involucradas al sector agropecuario. También entregó 20 km en Constanza (sectores La Culata y Los Bermúdez). Estas obras se realizaron en coordinación con autoridades municipales y regionales. Ministerio de Agricultura entre autoridades con productores y procesadores de tomate industrial se logró un acuerdo para lograr una excelente zafra en el presente año, se manifestó complacido con la colaboración de los empresarios y agricultores para seguir impulsando este sector de importancia vital desde el punto de vista productivo, como agroindustrial.	
--	---	--

	Evidencias: • Evidencias de interoperabilidad (MIMARENA, DGA, DNCD, MISPAS, MEM) • Listado de asociaciones Sin Fines de Lucro (ASFL) adscritas al MARD. • Portal institucional/noticias • Fotografías de reuniones con asociaciones de productores • https://presidencia.gob.do/taxonomy/term/65?utm_source=chatgpt.com. • https://agricultura.gob.do/noticia/ministerio-de-agricultura-impulsa-zafra-2024-2025-de-tomate-industrial-con-productores-y-empresarios/?utm_source=chatgpt.com •	
--	--	--

CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

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

Subcriterio 6.1. Mediciones de la percepción.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
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).		No se evidencia la encuesta de satisfacción a los usuarios que mide la imagen del ministerio de agricultura.
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).	En la encuesta de satisfacción realizada en el último semestre trimestre del 2024, para medir los atributos de la carta compromiso con un promedio 89.03% amabilidad, Evidencias: Informe de la encuesta-2024.	No se evidencia la medición de trato equitativo, atención oportuna, claridad de la información facilitada, predisposición de los empleados a escuchar, recepción, flexibilidad y capacidad para facilitar soluciones personalizadas).
3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.		No se evidencia mediciones que permitan conocer el grado de participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo.
4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización (información disponible: cantidad, calidad, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.).	En ministerio de agricultura en el cumplimiento con la Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública, mantiene toda la información de interés disponible en sus portales de transparencia. En ese sentido, se evidencia un resultado positivo en la medición del índice de transparencia que monitorea la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG): Diciembre -2023: 92,79 de 100 Diciembre-2024: 94.10 de 100.00 Primer trimestre del 2025: 96.04 de 100.00 Evidencias: - Portal de transparencia del ministerio. https://agricultura.gob.do/transparencia/ - Reporte Evaluación	

5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.		No se evidencia la medición 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 (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La opinión de los usuarios sobre:		
I) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.	En la encuesta de la carta compromiso se mide el nivel de confianza de los servicios comprometido se obtuvo los siguientes resultados: En el primer semestre y segundo semestre del 2024: Información y Permiso para la Importación de productos y Subproductos de Origen Vegetal. Confiabilidad: con un 91.17%. Confiabilidad: con un 91.69%. Exportación, Certificado Fito sanitario e Inspección a Embarques de Productos y Subproductos de Origen Vegetal. Confiabilidad: con un 87.14%. Confiabilidad: con un 85.21%. Facilitar el Acceso a los Registros a Certificadoras y Operadores Orgánico. Confiabilidad: con un 86.35% Confiabilidad: con un 89.36%.	No se evidencia la medición del nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios mediante la encuesta de satisfacción de usuarios.

	Evidencias: • Informe de Seguimiento de la Segunda Versión de la Carta Compromiso al Ciudadano. • Página web del ministerio	
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.).	En la encuesta de la carta compromiso se mide el nivel de accesibilidad de los servicios físicos que están comprometido se obtuvo los siguientes resultados: En el primer semestre y segundo semestre del 2024: Información y Permiso para la Importación de productos y Subproductos de Origen Vegetal. Accesibilidad: con un 91.53% Accesibilidad: con un 90.91% Exportación, Certificado Fito sanitario e Inspección a Embarques de Productos y Subproductos de Origen Vegetal. Accesibilidad: con un 83.47% Accesibilidad: con un 84.96%. Facilitar el Acceso a los Registros a Certificadoras y Operadores Orgánico. Accesibilidad: con un 91.93%. Accesibilidad: con un 90.03%.	No se evidencia la medición digital (acceso con transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura y de espera, ventanilla única, costo de los servicios, etc.) mediante la encuesta de satisfacción de usuarios.

	Evidencias: • Página web del ministerio • Informe de Seguimiento de la Segunda Versión de la Carta Compromiso al Ciudadano.	
3) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).		No se evidencia la medición del cumplimiento del tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).
4) Diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente (edad, género, discapacidad, etc.).		No se evidencia la medición de la diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente (edad, género, discapacidad, etc.).
5) Capacidad de la organización para la innovación.		No se evidencia la medición de capacidad de la organización para la innovación.
6) Agilidad de la organización.		No se evidencia la medición con relación a la Agilidad de la organización.
7) Digitalización en la organización.		No se evidencia la medición con relación a la digitalización en la organización.

6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio).		No se evidencia la medición con relación Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio).

Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.	El ministerio de agricultura se cuenta con la evidencia del seguimiento a quejas y sugerencias mediante los buzones físicos y el 311 con un tiempo promedio de tratamiento de 15 días laborables hasta ser completadas. Buzón físico: Julio-diciembre 2024: (1) quejas, (0) sugerencias, (0) Solicitudes y (0) felicitaciones; Enero-abril 2025: (0) quejas, (1) sugerencias, (0) Solicitudes y (0) felicitaciones; Por la línea 311: Julio-septiembre 2024: (1) reclamaciones. Octubre-diciembre 2024: (2) reclamaciones Enero-marzo 2025: (1) queja Evidencias: • Informe cargado en el portal de transparencia del ministerio. • Registro de quejas y sugerencia.	
Resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.		No se evidencia los resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.
Cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).	El ministerio de agricultura en el cumplimiento de los estándares de calidad de los 3 servicios comprometido en la segunda versión de la carta compromiso al Ciudadano se obtuvo una calificación de cumplimiento de un 99%, lo cual fue	

	renovada mediante la Resolución núm. 106-2025. Los resultados de la medición de los servicios comprometidos, arrojando los siguientes resultados: En el primer semestre del 2024: Información y Permiso para la Importación de productos y Subproductos de Origen Vegetal. Amabilidad: 90.08% Accesibilidad: 90.03% Elementos tangibles: 88.42% Profesionalidad: 90.91% Exportación, Certificado Fito sanitario e Inspección a Embarques de Productos y Subproductos de Origen Vegetal. Fiabilidad: 85.29% Amabilidad: 86.47% Facilitar el Acceso a los Registros a Certificadoras y Operadores Orgánico. Profesionalidad: 90.67% Fiabilidad: 91.65% Evidencias: • Brochare • SISMAP • Redes sociales. • Informe de Seguimiento de la Segunda Versión de la Carta Compromiso al Ciudadano.	
--	--	--

--	--	--

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.	El ministerio de agricultura a disposición de la ciudadanía y los grupos de interés cinco (5) canales distintos para facilitar la comunicación y el acceso a información relativa a sus servicios y otras informaciones de interés. En el año 2024 se realizaron 112 notas de Prensa que fueron distribuidas en los diferentes medios de comunicación, obteniendo 2,959 publicaciones, tanto en medios audiovisuales, como escritos, y un promedio de 20 publicaciones diarias en medios digitales. De estas publicaciones logramos conseguir 92% de informaciones positivas de las ejecutorias de la entidad y 8% negativas o no favorables. Mientras alrededor de 5,324 informaciones fueron publicadas de los diferentes sectores ligados al Gabinete Agropecuario y la agropecuaria nacional. Por lo que el sector logró generar, Asimismo, un alrededor de 1,414 informaciones escritas en los medios de mayor incidencia a nivel nacional Evidencias: • Capture de pantalla de las redes sociales. • Página web del ministerio • Memoria institucional del 2024	

2) Disponibilidad y exactitud de la información.	El ministerio de agricultura puede evidenciar en las evaluaciones en el período enero-octubre 2024, en el Sistema 311 de Atención Ciudadana se reportaron tres (3) quejas para un 43%, dos (2) reclamaciones para 29% y dos (2) sugerencias para un 29%. Además, en el primer trimestre del 2025 correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), el ministerio ha obtenido puntuaciones generales de 95.25, 96.04 y 94.18, respectivamente. Evidencias: • Portal de transparencia del ministerio. • https://agricultura.gob.do/transparencia/categoria/reporte-evaluacion-2025/ • Memoria institucional 2024	
3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.	El ministerio de agricultura en la evaluación de desempeño institucional (EDI) en el 2024 con un promedio de 78.90%. Así mismo, se evidencia un monitoreo de los indicadores gubernamentales que componen el Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP), los cuales se encuentran disponibles y alineados a los objetivos institucionales.	

	En el 2024 el ministerio ha obtenido los siguientes resultados: ➤ SISMAP Gestión Pública: 84.20% ➤ Transparencia Gubernamental: 94.07% ➤ Gestión Presupuestaria (IGP): 70% ➤ NOBACI: 93.79% ➤ Contrataciones Públicas (SISCOMPRAS): 81.87% ➤ ITICge: 66.92% ➤ Políticas transversales: 74.28% ➤ Índice de cumplimiento: 71.81% ➤ Índice de progreso: 81.87% Evidencias: • Captura de pantalla de los indicadores. • Memoria institucional	
4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo: disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.	La institución cuenta con una sección de “Datos Abiertos” en su Subportal de Transparencia. Las informaciones allí disponibles provienen directamente de las áreas temáticas del ministerio. el ministerio cuenta con tres (3) bases de datos disponibles en el portal de Datos Abiertos de la Dirección General Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG):	

	Evidencias: • https://agricultura.gob.do/transparencia/categoria/dato-abiertos/	
5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).	El ministerio de agricultura cuenta con un horario de atención de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. (tanto en su Sede Central como en la diferentes regionales. Evidencias: • Brocharé de la carta compromiso al ciudadano • Página web del ministerio • Redes sociales.	
6) Tiempo de espera.		No se evidencia resultado que mida el tiempo de espera.
7) Tiempo para prestar el servicio.		No se evidencia resultado que tiempo para prestar el servicio.
8) Costo de los servicios.	El Ministerio de Agricultura tiene publicado 17 servicios, de los cuales 8 tienen un costo y 9 son gratuitos. Evidencias: • https://agricultura.gob.do/servicio/	
9) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios on line, otros).	El ministerio de agricultura cuenta con la disponibilidad de la información de la segunda versión de la carta compromiso en la página web del ministerio y en Instagram, también está disponible el catálogo de los servicios. Actualmente la sección “Carta Compromiso al Ciudadano se encuentra el brochare y (2) informe	

	de seguimientos de los últimos (2) semestre del 2024 de monitoreo del cumplimiento en los estándares comprometidos Evidencias: • https://agricultura.gob.do/carta-compromiso/ • Página de web del ministerio de agricultura	
--	--	--

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 la medición del grado de implicación de los grupos de interés en el diseño y la prestación de los servicios.
2) Sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).	El ministerio de agricultura cumple con el tiempo de repuesta de la quejas y sugerencia en el 2024 y en el primer trimestre del 2025 se recibieron las siguientes quejas y sugerencias: 3 quejas y sugerencias lo cuales fueron respondida en el tiempo establecidos con un cumplimiento de repuesta de un 100%. En el primer trimestre del 2025 se recibió 1 quejas que también obtuvo un 100% de cumplimiento en la repuesta. Evidencias: • Informe de quejas y sugerencias. • Página web del ministerio	

3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.		No tenemos evidencia de la medición del grado de implicación de los grupos de interés en el diseño y la prestación de los servicios.
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).	El ministerio de agricultura en el 2024 obtuvo las siguientes puntuaciones en los tres (3) indicadores asociados a la Política Transversal de Género de la END en la plataforma de la EDI: Arquitectura Institucional para la Inclusión del Enfoque de Género: 65%. Generación de Capacidades y Ambiente Laboral y para la Inclusión del Enfoque de Género en las Políticas Públicas: 25%. Inclusión del Enfoque de Género en las Políticas Públicas: 50%. Evidencia: • Captura de pantalla de los resultados	
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.		No se evidencia que se ha realizado la convocatoria para actualizar la información sobre las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

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.	El ministerio de agricultura cumple con su totalidad con lo que establece la Ley No. 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública y su reglamento de aplicación 130-05. Se recibieron cincuenta y uno (51) solicitudes y se respondieron dentro del plazo de los 15 días hábiles, diecisiete (17) solicitudes fueron remitidas a otras instituciones competentes para ser atendidas, en 79 virtud del Artículo 16 del Reglamento 130 -05, seis (6) solicitudes fueron rechazadas por no cumplir con lo establecido en el Artículo No. 7, en sus Párrafos I, II y III de la Ley No. 200 -04, treinta y una (31) solicitudes fueron al plazo de la prórroga (de esas 31 faltan dos (3) por dar respuesta) y por último tenemos dos (2) sin responder, dentro del plazo de los 15 días; en total cinco (5) solicitudes pendientes. Evidencias: • Memoria institucional 2024 • Página web del ministerio	
2) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.	El ministerio de agricultura puede evidenciar que por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), durante el período enero-octubre la medición del Portal de Transparencia de este Ministerio, dando cumplimiento a la Ley 200 - 04, obtuvo las siguientes calificaciones: enero 92.52, febrero 92.52, marzo	

	92.82, abril 96.02, mayo 92.16, junio 95.43, julio 93.80, agosto 93.65 y el mes septiembre está en proceso de evaluación. Evidencias: • Memoria institucional • Página web del ministerio	
--	---	--

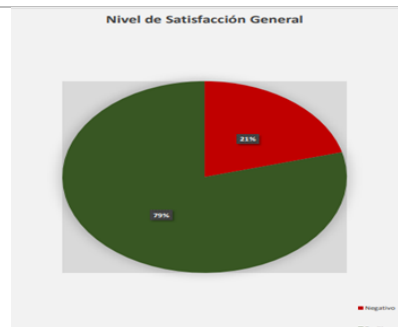
CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.

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:		
I) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).	En el Ministerio de Agricultura medimos la percepción global de los grupos de interés respecto a la imagen y rendimiento general de la organización, a través de la encuesta de clima y cultura organizacional aplicada a los colaboradores mediante el Sistema de Encuesta de Clima para la Administración Pública (SECAP), obteniendo un 79% de satisfacción general según la percepción de los colaboradores. Resultado de encuesta aplicada 2025:	



Evidencias:

- Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025
- SISMAP Gestión Pública
- Certificación de encuesta clima laboral 2025

2) Involucramiento de las personas de la organización en la de toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.

En el Ministerio de Agricultura medimos la percepción de los colaboradores respecto al involucramiento de las personas en la organización en la toma de decisiones obteniendo los resultados de la encuesta clima organizacional un 88.73% de satisfacción general en liderazgo y participación.

Con relación de la medición en el conocimiento de la misión, visión y valores los resultados arrojaron que un 88% de los colaboradores tienen identidad con la institución y los valores.

Resultado de encuesta aplicada 2025:



	IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES 1288 Evidencias: - Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025 - SISMAP Gestión Pública - Certificación de encuesta clima laboral 2025	
3) Participación de las personas en las actividades de mejora.	En el Ministerio de Agricultura la participación de las personas en actividades de mejora y cambio se pueden evidenciar en a través de los resultados de la encuesta de clima organizacional arrojando que un 84.67% de los colaboradores están relacionados con los procesos de transformación e innovación renovadora en la organización, la búsqueda de nuevas formas de dar los servicios al ciudadano cliente, el desarrollo de ideas innovadoras y su aceptación en el entorno laboral. Resultado de encuesta aplicada 2025: MEJORA Y CAMBIO 15.3384.67 Evidencias: - Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025 - SISMAP Gestión Pública - Certificación de encuesta clima laboral 2025	

4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.	El Ministerio de Agricultura tiene establecida la comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo la cual está integrada por servidores públicos, en donde se promueve la ética, transparencia y el cumplimiento normativo, garantizando la integridad en la gestión pública y prevención de la corrupción. Adicional a esto, contamos con un Código de Ética revisado y actualizado en el 2021, el cual se encuentra en fase de revisión para su posterior actualización y buzones físicos en donde los servidores públicos realizan sus denuncias de manera anónima y accesible para todos. De acuerdo a los resultados arrojados en la encuesta clima laboral de acuerdo a la medición en el conocimiento de la misión, visión y valores los resultados arrojaron que un 88% de los colaboradores tienen identidad con la institución y los valores. Resultado de encuesta aplicada 2025:  Lo resultados arrojados con respecto a la dimensión austeridad y combate a la corrupción se obtuvo un 80.91% de satisfacción general.	

	AUSTERIDAD Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN 19.09 80.91 Evidencias: - Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025 - SISMAP Gestión Pública - Certificación de encuesta clima laboral 2025 - Buzón físico de denuncia ciudadana	
5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.	En el Ministerio de Agricultura medimos la comunicación, consulta y diálogo, a través de la encuesta clima laboral obteniendo en los resultados un 87.27% de satisfacción de los colaboradores en la comunicación informativa, afectiva, colaborativa y estratégica que se alinea a la misión de la organización. Resultado de encuesta aplicada 2025: COMUNICACIÓN 12.73 87.27 Evidencias: - Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025 - SISMAP Gestión Pública	

6) La responsabilidad social de la organización.	En el MARD asumimos la responsabilidad social mediante la realización de jornadas de reforestación nacional evidenciando el compromiso que tiene la institución con el medio ambiente. Además, comprometidos con la responsabilidad social el Ministerio de Agricultura ha desarrollado un plan de huertos, comunales y escolares en todo el país, lo que busca estimular a personas y estudiantes en la siembra de huertos como hábitos para la obtención de alimentos producidos por ellos mismos conjuntamente en coordinación con el Ministerio de Educación, INAPI, INABIE, juntas de vecinos, centros penitenciarios, fundaciones, casas de acogidas, CONAVIHSIDA y centros de discapacitados en todo el país. Evidencias: • Página web del ministerio • Redes sociales • Circular • Solicitud	No se mide la percepción con respecto a la responsabilidad social de la organización.
7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación.	Según los resultados de la encuesta clima organizacional del 2025 del Ministerio de Agricultura, el 84.67% de los colaboradores expresaron transformación e innovación renovadora en la organización, la búsqueda de nuevas formas de dar los servicios al ciudadano, el desarrollo de ideas innovadoras y la integración e identificación de los colaboradores en el proceso de transformación institucional. Resultado de encuesta aplicada 2025:	

	 Evidencias: - Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025 - SISMAP Gestión Pública Certificación de encuesta clima laboral 2025	
8) El impacto de la digitalización en la organización.	Según los resultados de la encuesta clima organizacional del 2025 del Ministerio de Agricultura, el 85.45 % de la percepción general de los colaboradores expresaron que la institución hace un uso adecuado de las herramientas y equipos tecnológicos en la consecución de resultados. Resultado de encuesta aplicada 2025:  Evidencias: - Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025 - SISMAP Gestión Pública - Certificación de encuesta clima laboral 2025	
9) La agilidad de la organización.	Según los resultados arrojados en la encuesta clima organizacional de 2025 aplicada en el Ministerio de	

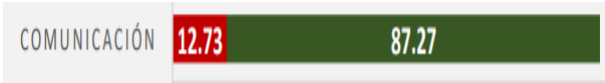
	Agricultura se destacó que el 88.56% de los colaboradores expresaron la percepción sobre la contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles. Resultado de encuesta aplicada 2025:  Evidencia: - Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. - SISMAP Gestión Pública - Certificación de encuesta clima organizacional 2025	
--	--	--

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:		
I) 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.	La encuesta de clima organizacional efectuada en el 2025 arrojó un 88.73% como resultado positivo en la dimensión de “Liderazgo y Participación” que evalúa la percepción de las personas. Resultado de encuesta aplicada 2025: 	

	Evidencias: • Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. • SISMAP Gestión Pública • Certificación de encuesta clima organizacional 2025	
2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.	Según los resultados arrojados en la encuesta clima organizacional 2025 aplicada en el Ministerio de Agricultura se destacó que el 86.21% de los colaboradores expresaron una percepción favorable con respecto a la dimensión normatividad y proceso. Resultado de encuesta aplicada 2025:  Evidencias: • Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. • SISMAP Gestión Pública • Certificación de encuesta clima organizacional 2025	
3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.	Según los resultados arrojados en la encuesta clima organizacional 2025 aplicada en el Ministerio de Agricultura se destacó que el 58.73% de los colaboradores expresaron una percepción favorable con respecto a la dimensión cantidad de	

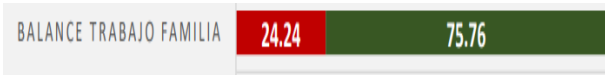
	trabajo y un 41.29% desfavorable. En comparación con los resultados de la encuesta clima organizacional 2023 la cual arrojó unos resultados de un 60.65% con respecto a esa dimensión. Resultado de encuesta aplicada 2025: CANTIDAD DE TRABAJO 41.27 58.73 Evidencias: - Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. - SISMAP Gestión Pública - Certificación de encuesta clima organizacional 2025	
4) La gestión del conocimiento.	Según los resultados arrojados en la encuesta clima organizacional 2025 aplicada en el Ministerio de Agricultura se destacó que el 86.3% de los colaboradores expresaron una percepción favorable con respecto a la dimensión Capacitación Especializada y Desarrollo. Resultado de encuesta aplicada 2025: CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO 13.7 86.3 Evidencias: - Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. - SISMAP Gestión Pública	

	• Certificación de encuesta clima organizacional 2025	
5) La comunicación interna y los métodos de información.	Según los resultados arrojados en la encuesta de organizacional aplicada en el Ministerio de Agricultura, se evidencia que se obtuvo una percepción de los colaboradores de un 87.27% en la dimensión de “Comunicación” Resultado de encuesta aplicada 2025:  Evidencias: • Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. • SISMAP Gestión Pública • Certificación de encuesta clima organizacional 2025	
6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.	Según los resultados arrojados en la encuesta de organizacional aplicada en el Ministerio de Agricultura, se evidencia que se obtuvo una percepción de los colaboradores de un 84% en la dimensión de “Reconocimiento Laboral.” Resultado de encuesta aplicada 2025: 	

	Evidencias: - Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. - SISMAP Gestión Pública - Certificación de encuesta clima organizacional 2025	
7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.	Según los resultados arrojados en la encuesta de organizacional aplicada en el Ministerio de Agricultura, se evidencia que se obtuvo una percepción de los colaboradores de un 84.67% en la dimensión de “Mejora y Cambio.” Resultado de encuesta aplicada 2025:  Evidencias: - Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. - SISMAP Gestión Pública - Certificación de encuesta clima organizacional 2025	

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.	Según los resultados arrojados en la encuesta de organizacional aplicada en el Ministerio de Agricultura, se evidencia que se obtuvo una	

	percepción de los colaboradores de un 80.76% en la dimensión de “Relación con los empleados/colegas/colaboradores.” Resultado de encuesta aplicada 2025:  Evidencias: • Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. • SISMAP Gestión Pública • Certificación de encuesta clima organizacional 2025	
2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).	Según los resultados arrojados en la encuesta de organizacional aplicada en el Ministerio de Agricultura, se evidencia que se obtuvo una percepción de los colaboradores de un 75.76% en la dimensión de “Balance trabajo familia.” Resultado de encuesta aplicada 2025:  Evidencias: • Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. • SISMAP Gestión Pública	

	• Certificación de encuesta clima organizacional 2025	
3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.	Según los resultados arrojados en la encuesta de organizacional aplicada en el Ministerio de Agricultura, se evidencia que se obtuvo una percepción de los colaboradores de un 73.64% en la dimensión de “Equidad de Género.” Resultado de encuesta aplicada 2025:  Evidencias: • Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. • SISMAP Gestión Pública • Certificación de encuesta clima organizacional 2025	
4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.	Según los resultados arrojados en la encuesta de organizacional aplicada en el Ministerio de Agricultura, se evidencia que se obtuvo una percepción de los colaboradores de un 87.12% en la dimensión de “Calidad de Vida Laboral.” Resultado de encuesta aplicada 2025:  Evidencias:	En la institución no se está midiendo la percepción en la apariencia de las instalaciones físicas

	- Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. - SISMAP Gestión Pública - Certificación de encuesta clima organizacional 2025	
--	---	--

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:		
I) Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.	En la encuesta clima organizacional aplicada en el Ministerio de Agricultura Según los resultados arrojados se evidencia que un 86.3% de la percepción general de los servidores públicos perciben y valoran las acciones y estrategias implementadas por la organización para promover su crecimiento profesional y el fortalecimiento de sus habilidades y conocimientos a través de capacitaciones y adestramientos. En el 2024 se programaron a través del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) 5 lacciones formativas entre cursos, charlas, talleres y diplomados. En cambio, en el 2025 se programaron 72 acciones formativas. Resultado de encuesta aplicada 2025: CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO 13.7 86.3 Evidencias:	

	• Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. • SISMAP Gestión Pública • Certificación de encuesta clima organizacional 2025 • Plan de Capacitación Anual 2024 • Plan de Capacitación Anual 2025 • Informe de ejecución del plan de capacitación 2024 • Informe trimestral del INAP	
2) Motivación y empoderamiento.	Según los resultados arrojados en la Encuesta de Clima Organizacional 2025, el 89.24% de los colaboradores expresan que el equipo trabaja en conjunto por un objetivo en común. Resultado de encuesta aplicada 2025:  Evidencias: • Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. • SISMAP Gestión Pública • Certificación de encuesta clima organizacional 2025	
3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.	En la encuesta clima organizacional 2025 aplicada en el Ministerio de Agricultura el 86.3% de los colaboradores expresaron que en la institución se promueve una cultura de profesionalización y que	

	se ofrecen oportunidades para su crecimiento profesional. Resultado de encuesta aplicada 2025: CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO 13.7 86.3 Evidencias: • Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. • SISMAP Gestión Pública • Certificación de encuesta clima organizacional 2025	
--	---	--

Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).

I. Resultados generales en las personas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
I) 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.).	En Ministerio de Agricultura a través de la Dirección de Recursos Humanos se mide el nivel de absentismo de los empleados, se puede evidenciar como resultado que en el segundo semestre del año 2024 se obtuvo un 36.06% del índice de absentismo, con mira a buscar medios y alternativas que permitan reducir el mismo.	

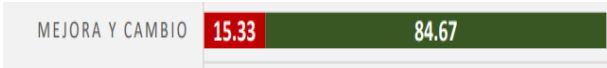


Para medir el índice de rotación del personal contamos con el Sistema de Administración de Servidores Públicos SASP, por el cual se realizan todos los movimientos de personal a través de dicho sistema, tales como: designaciones, exclusiones, promociones, traslados, ascensos, vacaciones, permisos, licencias u otros movimientos que tienden a modificar el status del empleado. Se puede evidenciar que en el año 2024 se realizaron 300 designaciones de personal, 185 promociones (reajuste y cambio designación) y 416 traslados de personal.

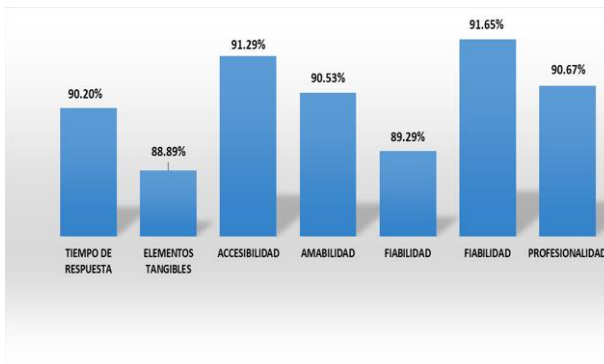
Adicional a esto, mediante la aplicación de la encuesta de clima y cultura organizacional fueron recibidas y capturadas por el sistema al momento de los servidores públicos participar en la encuesta 6 quejas y 12 sugerencias.

Evidencias:

- Memoria Institucional 2024
- Plan Operativo Anual (POA) 2024
- Informe de seguimiento del Plan Operativo Agropecuario 2024
- Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025

2) Nivel de participación en actividades de mejora.	Según la Encuesta de Clima, en la dimensión de mejora y cambio, el 84.67% del nivel de satisfacción de los empleados señalaron que en el Ministerio de Agricultura se promueven cambios que añaden valor. Resultado de encuesta aplicada 2025:  Evidencias: - Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. - SISMAP Gestión Pública - Certificación de encuesta clima organizacional 2025	
3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.	En el Ministerio de Agricultura en el periodo del año 2024 no se han reportado dilemas éticos o posibles conflicto de intereses mediante la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN). Evidencias: Buzón de denuncias del ciudadano Formulario de denuncia de conflicto de intereses	

4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.	El ministerio de agricultura ha trabajado con el objetivo de contribuir al desarrollo sostenible, al bienestar de las comunidades y a la protección del entorno se han desarrollado algunas actividades de las cuales podemos mencionar: • Jornada de reforestación con motivo de Día Mundial del Medio Ambiente en la cual participó el personal de la institución realizada el 30 de mayo del año en curso. • Operativo médico de oftalmología realizada el 3 y 4 de abril del año en curso en el Ministerio de Agricultura. • Charlas de capacitaciones y conferencias a visitantes, personal técnico y funcionarios sobre temas de investigación, innovación y nuevos métodos productivos en la Feria Agropecuaria Nacional 2025. • Programa Siembra Tú Huerto destinado para enseñar e instruir al estudiantado nacional sobre técnicas agrícolas y los beneficios de crear huertos orgánicos auspiciado por el Ministerio de Agricultura y Ministerio de Educación. • Actividades culturales, artísticas y agropecuarias en la Feria Agropecuaria del Sur (Agropesur). • Distribución de almuerzos a juntas de vecino de la comunidad. Evidencias: • Convocatoria a participar en actividades • Portal institucional/noticias • Relación de almuerzos entregados	No medimos la frecuencia de la participación voluntaria de los servidores a actividades relacionadas a la responsabilidad social.
--	--	--

	• Programa de conferencias impartidas en la Feria Agropecuaria Nacional 2025 • Listado de participantes en actividades • Fotografías de actividades																	
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).	El Ministerio de Agricultura se ve reflejado el trato que se le ha dado a los ciudadanos/clientes en los resultados obtenidos, se observa que en los servicios se presentan niveles destacados de satisfacción en diversos aspectos. En particular, se destaca el tiempo de respuesta, con un índice de satisfacción del 91.17%. Asimismo, otros elementos evaluados muestran altos niveles de satisfacción, la profesionalidad con un 90.67%. Estos resultados reflejan una percepción positiva por parte de los usuarios en relación con la calidad y el desempeño del servicio ofrecido.  <table><thead><tr><th>Elemento</th><th>Índice de Satisfacción</th></tr></thead><tbody><tr><td>TIEMPO DE RESPUESTA</td><td>90.20%</td></tr><tr><td>ELEMENTOS TANGIBLES</td><td>88.89%</td></tr><tr><td>ACCESIBILIDAD</td><td>91.29%</td></tr><tr><td>AMABILIDAD</td><td>90.53%</td></tr><tr><td>FIABILIDAD</td><td>89.29%</td></tr><tr><td>FIABILIDAD</td><td>91.65%</td></tr><tr><td>PROFESIONALIDAD</td><td>90.67%</td></tr></tbody></table> Por otro lado, con respecto a las quejas de los ciudadanos/clientes se ha recibido en el periodo	Elemento	Índice de Satisfacción	TIEMPO DE RESPUESTA	90.20%	ELEMENTOS TANGIBLES	88.89%	ACCESIBILIDAD	91.29%	AMABILIDAD	90.53%	FIABILIDAD	89.29%	FIABILIDAD	91.65%	PROFESIONALIDAD	90.67%	
Elemento	Índice de Satisfacción																	
TIEMPO DE RESPUESTA	90.20%																	
ELEMENTOS TANGIBLES	88.89%																	
ACCESIBILIDAD	91.29%																	
AMABILIDAD	90.53%																	
FIABILIDAD	89.29%																	
FIABILIDAD	91.65%																	
PROFESIONALIDAD	90.67%																	

	julio-diciembre 2024 una (1) queja y sugerencia y en periodo enero-junio (1) queja y sugerencia. Adicional a esto, el Ministerio capacita al personal en temas relacionados de cómo tratar a los ciudadanos/clientes y de cómo responder a sus necesidades, de las cuales podemos mencionar las siguientes: ▪ Atención al ciudadano y calidad en el servicio ▪ Cortesía telefónica ▪ Comunicación efectiva ▪ Medición de la satisfacción del cliente ▪ Gestión y resolución de conflictos Evidencias: • Buzón de quejas y sugerencias del ciudadano • Registro de apertura de buzón de sugerencias • Informe de seguimiento de los servicios comprometidos en la carta compromiso al ciudadano julio-diciembre 2024 • Plan de Capacitación 2024 • Plan de Capacitación 2025 • Informe trimestral de ejecución del plan de capacitación • Listado de participantes en capacitaciones Certificados de participación del personal	
--	---	--

2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

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

I) Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones.

En el Ministerio de Agricultura se mide el rendimiento individual de los colaboradores a través de la evaluación de desempeño individual, siendo evaluados un total de 5,479 colaboradores evaluados, por grupos ocupacionales.

- Grupo I-1,331
- Grupo II-1,135
- Grupo III-216
- Grupo IV-1,781
- Grupo V-1,016

Evaluados Por Sexo	Cantidad	Porcentaje
Mujeres	1,919	35%
Hombres	3,560	65%
Total		100%
Evaluados Por Grupo Ocupacional	Cantidad	Porcentaje
Grupo I	1,331	24%
Grupo II	1,135	20%
Grupo III	216	4%
Grupo IV	1,781	33%
Grupo V	1,016	19%
Total	5,479	100%

Resultado de esas evaluaciones podemos encontrar la cantidad de empleados evaluados según los grupos ocupacionales, clasificados en las diferentes categorías de desempeño: insatisfactorio, bajo rendimiento, promedio, superior al promedio y sobresaliente como lo muestra la siguiente tabla:

Grupo Ocupacional	Insatisfactorio (35 o menos)	Bajo Rendimiento (36 al 40)	Promedio (41 al 46)	Superior al Promedio (47 al 52)	Sobresaliente (53 al 55)
Grupo I	1	1	7	776	546
Grupo II	1	1	2	470	661
Grupo III	1	-	1	94	120
Grupo IV	-	2	1	845	933

Grupo Ocupacional	Insatisfactorio (41 o menos)	Bajo Rendimiento (42 al 48)	Promedio (49 al 54)	Superior al Promedio (55 al 61)	Sobresaliente (62 al 65)
Grupo V	1	-	15	253	747

	Evidencias: • SISMAP Gestión Pública • Memoria Institucional 2024 • Reporte de acuerdos de desempeño laboral 2024 • Reporte de evaluación de desempeño por resultados y competencias 2024	
2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.	Según los resultados arrojados en la encuesta de organizacional aplicada en el Ministerio de Agricultura, se evidencia que se obtuvo una percepción de los colaboradores de un 85.45% en la dimensión de “Uso de la Tecnología.”  Mostrando esto una percepción positiva de los colaboradores del uso adecuado de las herramientas y equipos tecnológicos en la consecución de resultados. Adicional a esto, la institución es monitoreada en el uso de las TIC por la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC), en donde se evalúa la disponibilidad y buen manejo de los recursos humanos y tecnológicos, así como la existencia de controles para una buena gestión de dichos recursos. Evidencias:	

	- Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. - SISMAP Gestión Pública - Certificación de encuesta clima organizacional 2025 - ITICGE	
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.		

Según los resultados arrojados en la encuesta de organizacional aplicada en el Ministerio de Agricultura, se evidencia que se obtuvo una percepción de los colaboradores de un 86.3% en la dimensión de “capacitación especializada y desarrollo, mostrando esto una valoración positiva

en el desarrollo de las capacidades del personal y la especialización a través de capacitaciones y adiestramiento para la mejora continua y la garantía del cumplimiento de la misión institucional.



Evidencias:

- Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025.
- SISMAP Gestión Pública
- Certificación de encuesta clima organizacional 2025
- SISMAP-Gestión Pública
- Plan de capacitación 2024 y 2025

- Informe de seguimiento al POA
- Informes trimestrales de ejecución del Plan Anual de Capacitaciones 2024

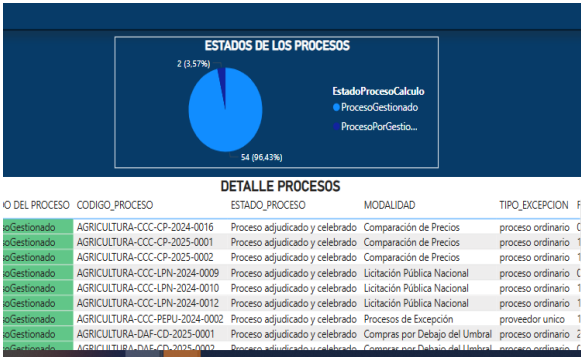
4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.	Según los resultados arrojados en la encuesta de organizacional aplicada en el Ministerio de Agricultura, se evidencia que se obtuvo una percepción de los colaboradores de un 84% en la dimensión de reconocimiento laboral. RECONOCIMIENTO LABORAL 16 84 Adicional a esto, se evidencia que el Ministerio de Agricultura en coordinación con el Ministerio de Administración Pública le otorgaron reconocimientos al mérito a varios servidores públicos de la institución por su trayectoria y desempeño en la administración pública. Evidencias: • Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional MA-2025. • Fotografías de entrega de reconocimiento • Certificado de reconocimiento al mérito otorgado al servidor público.	No se evidencia acciones de reconocimiento grupal

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:		
Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional. Por ejemplo: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud) apoyo financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias.	El ministerio de agricultura puede evidenciar que han participados en 4 ferias lo cual obtuvieron un gran impacto en la calidad de vida de los ciudadanos. Además, en la feria agropecuaria se realizaron 24 charlas de diferentes temas lo cual impacto a más de 500 ciudadanos. En el año 2024, el Ministro de Agricultura entregó apoyo financiero en la provincia de María Trinidad Sánchez, beneficiando a 153 productores agropecuarios con una asistencia económica de 23.6 millones de pesos. Además, en la Ruta de Solidaridad Agropecuaria, destinando un total de 60 millones de pesos para 136 productores afectados por las recientes inundaciones en esta ocasión en Constanza. También en Montecristi y Dajabón se benefició a 85 pequeños productores.	

	Evidencias: • Fotos • Página web del ministerio • Redes sociales	
La reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad; por ejemplo, con la compra de productos de comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.).	El ministerio de agricultura con el apoyo de la FAO, tiene una percepción sobre agricultura y sostenibilidad global. La FAO celebró la reducción de subalimentación (de 8.7 % en 2020 a 4.6 % en 2024), atribuyendo el éxito al compromiso del Gobierno y el Ministerio con la seguridad alimentaria y bioseguridad. En el SISTEMA de Siscompra se puede evidenciar la medición de las compras de productos de comercio justo y productos reutilizables, que son considerados compras verdes.  Evidencia: https://www.presidencia.gob.do/noticias/representante-de-la-fao-en-rd-felicita-al-presidente-abinader-	No se cuenta con la medición de la reputación de la organización como contribuyente a la sociedad, tanto a nivel local, ni en relación con la sostenibilidad.

	por-avances-significativos?utm_source=chatgpt.com	
Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.		No se cuenta con la medición de acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales.
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.	El ministerio de agricultura en el 2024 contribuyo con un crecimiento de un 6% del PIB en el sector agropecuario con un aportando de 360 mil millones de pesos al crecimiento de la economía del país. En el primer trimestre del 2025 obtuvo un 5.2% de crecimiento agropecuario con impacto significativo al desarrollo de la comunidad y el país. Evidencias: • Página web del ministerio • Redes sociales • Memoria institucional 2024	
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.		No se cuenta con la medición del 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.
El impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.		No se cuenta con la medición del impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.
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.).		No se cuenta con la medición de opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético.

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Indicadores de responsabilidad social:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos (por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas).	En el ministerio de agricultura en el 2024-2025, se ha publicado un total de 8 procesos de compras verdes, con una adjudicación que asciende a RD\$3.15 millones de adjudicación. Evidencias: • https://comprasverdes.gob.do/ • Informe de la compra verde	No se cuenta con la medición uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido ,
2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.		No se cuenta con la medición de frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes
3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).	En el Ministerio de Agricultura, en el año 2024 se realizaron 2,959 publicaciones, y las sociales 20 publicaciones con mayor alcance correspondieron a temas relacionados con apoyo a los productores, programas de incentivo agropecuario y actividades institucionales clave, reflejando una alta interacción con la ciudadanía en redes sociales. Evidencias: • Memoria institucional 2024	No se cuenta con el grado 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		No se cuenta con la medición del apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad.

programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc.).		
5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.	En el ministerio de agricultura puede evidenciar que la entidad agropecuaria desarrolló de manera efectiva el programa de vedas de cultivos hospederos de mosca blanca y trips para propiciar un ambiente favorable para la presente zafra. De igual forma, se continuará dando apoyo a los pequeños y medianos productores con la preparación de tierra, asistencia técnica y otras medidas para cumplir con todo el programa y los protocolos fitosanitarios. Evidencia: https://agricultura.gob.do/noticia/ministerio-de-agricultura-impulsa-zafra-2024-2025-de-tomate-industrial-con-productores-y-empresarios/?utm_source=chatgpt.com	No se cuenta con la participación de los empleados 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).	El ministerio de agricultura durante el período 2024–2025, ha participado en 33 actividades activamente en diversas iniciativas de intercambio productivo de conocimientos e información, tanto a nivel nacional como internacional. A continuación, se detallan algunas de las actividades más destacadas: 24 charlas de diferentes temas en feria agropecuaria.	

	1- Conferencia Magistral sobre el Cultivo de Uva de Mesa 1- Foro Mundial de la Agricultura Familiar y Foro de Inversiones de la FAO. 1- Programa de Capacitación para Extensionistas Agrícolas 2- Intervenciones en coloquios nacionales e internacionales: 38ª Conferencia Ministerial de la FAO en Guyana. Conferencia sobre Acuerdos Comerciales y el DR-CAFTA. 2- Intercambios Internacionales y Benchmarking: Visita a China para Intercambio de Experiencias en Tecnología Agrícola. Gira Técnica en Panamá sobre Sanidad Vegetal. 1- Benchmarking en la Agroalimentaria 2025. 1- Cooperación Bilateral en el Memorándum de Entendimiento con Vietnam. Además, El 81.8% de los encuestados en el salón de conferencias se sintió bastante satisfecho con las conferencias y paneles de las cuales participaron. El contenido compartido en estas conferencias y paneles obtuvo una calificación promedio de 9.36 de 10 puntos por parte de los encuestados en el salón de conferencias. Evidencias: https://www.presidencia.gob.do/noticias/feda-enviara-jovenes-costa-rica-para-intercambio-de-experiencias-en-el-area-agropecuaria?utm_source=chatgpt.com. https://mida.gob.pa/2024/12/03/delegacion-de-republica-dominicana-realiza-gira-tecnica-en-divisa	
--	--	--

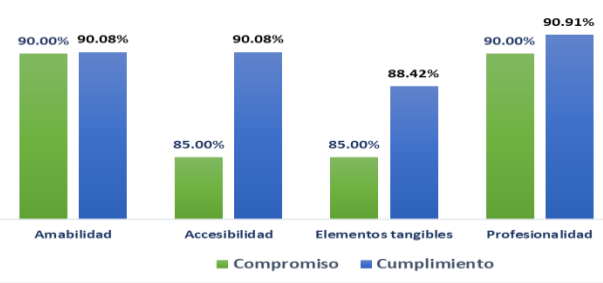
	• Página web del ministerio • Informe de resultado de la encuesta • https://www.fao.org/republicadominicana/noticias/detail-events/ar/c/1730013/?utm_source	
7) Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas).	Ministerio de Agricultura capacitó a 30 técnicos y exportadores de frutas de esta zona sobre la importancia de prevenir plagas en los cultivos y lograr mantener los predios libres de enfermedades a través del taller Monitoreo de la Mosca de la Fruta. Evidencias: https://agricultura.gob.do/noticia/capacitan-personal-y-exportadores-de-bani-en-programa-moscafrut/	No se cuenta con el número y tipo de programas de prevención, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas.
8) Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).		No se cuenta con la medición de la responsabilidad social.

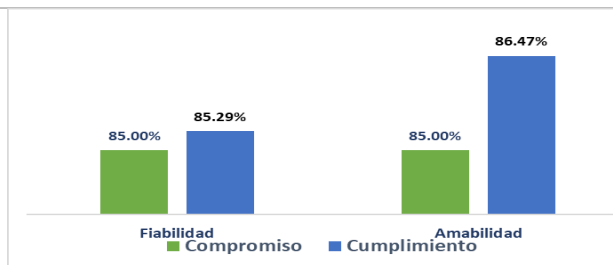
CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

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

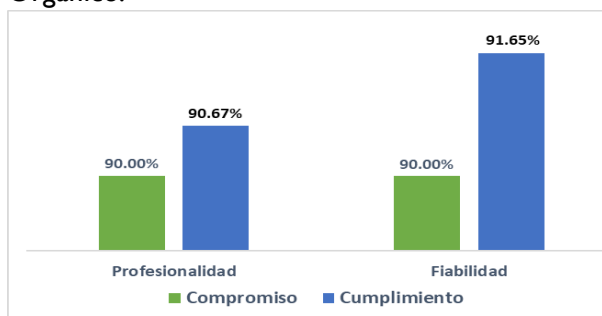
Subcriterio 9.1. Resultados externos: servicios o productos y valor público.

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

I) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.	El ministerio de agricultura puede evidenciar mediante la encuesta semestral a usuarios externos muestran una tendencia positiva en la valoración de los servicios evaluados de los servicios comprometidos en la Carta Compromiso al Ciudadano, superando consistentemente los estándares comprometidos. En el segundo semestre del 2024 se obtuvieron los siguientes resultados: Porcentaje de comparación del Compromiso VS Cumplimiento del servicio de Información y Permiso para la Importación de Productos y Subproductos de Origen Vegetal  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Compromiso (%)</th> <th>Cumplimiento (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Amabilidad</td> <td>90.00%</td> <td>90.08%</td> </tr> <tr> <td>Accesibilidad</td> <td>85.00%</td> <td>90.08%</td> </tr> <tr> <td>Elementos tangibles</td> <td>85.00%</td> <td>88.42%</td> </tr> <tr> <td>Profesionalidad</td> <td>90.00%</td> <td>90.91%</td> </tr> </tbody> </table> Porcentaje de comparación del Compromiso VS Cumplimiento del servicio de Exportación, Certificado Fito Sanitario e Inspección a Embarques de Productos y Subproductos de Origen Vegetal.	Categoría	Compromiso (%)	Cumplimiento (%)	Amabilidad	90.00%	90.08%	Accesibilidad	85.00%	90.08%	Elementos tangibles	85.00%	88.42%	Profesionalidad	90.00%	90.91%	No se cuenta con la medición en cuanto al nivel de satisfacción general.
Categoría	Compromiso (%)	Cumplimiento (%)															
Amabilidad	90.00%	90.08%															
Accesibilidad	85.00%	90.08%															
Elementos tangibles	85.00%	88.42%															
Profesionalidad	90.00%	90.91%															



Porcentaje de comparación del Compromiso VS Cumplimiento del servicio de Facilitar el Acceso a los Registros a Certificadoras y Operadores Orgánico.



Evidencias:

- Página web del ministerio.
- Informe de encuesta de seguimiento de la carta compromiso.
- Tabla de tabulación.

2) Resultados en términos de “Outcomes” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).

El ministerio de agricultura participo en la actividad de reforestación y restauración forestal. En 2025, se plantaron 1,200 plantas y participaron un total de 55 de servidores público.

	También 77 servidor público del Ministerio participó en la capacitación impartidas por el Ministerio de Administración Pública, fortaleciendo las capacidades institucionales y la calidad en la gestión. Evidencias: • Fotos • Listados de asistencia • Circular • Página web del ministerio	
3) Resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.	El ministerio de agricultura puede evidenciar que realiza la comparativa (benchmarking): En 2024, el Ministerio tenía como meta asistir y capacitar a 1,800 agroempresas. Sin embargo, solo se logró atender a 321, lo que representa un cumplimiento del 17.83%. Este déficit se atribuye a limitaciones operativas, como la falta de personal y recursos logísticos. El Departamento de Frutales tenía como objetivo apoyar a 4,062 productores y técnicos en la producción de frutas. Se beneficiaron 3,851 productores, alcanzando un 94.82% de la meta establecida. Evidencias: • Memoria institucional 2024. • https://agricultura.gob.do/transparencia/wp-content/uploads/2025/03/I-Informe-de-	

	autoevaluacion-anual-2024-completo.pdf?utm_source=chatgpt.com	
4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.	El ministerio de agricultura ha aprobado en el 2024 un total de 18 acuerdos con diversas instituciones. Evidencias: • Acuerdos firmados • Página web del ministerio • Redes sociales	No se cuenta con el grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios.
5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.	El Ministerio de Agricultura alcanzó una puntuación del 99% en la evaluación anual de su Carta Compromiso al Ciudadano, correspondiente al período mayo 2024 – abril 2025, realizada por el Ministerio de Administración Pública. En la evaluación de desempeño institucional EDI, el 2024 el ministerio en su evaluación cerro con 78.9 ocupando el ranking 19. Evidencias: • Informe de cumplimiento. • Captura de pantalla.	No se cuenta con el resultado de auditorías de desempeño
6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.	El ministerio de agricultura se encuentra en la posición 56 en el ranking indica que aún existen áreas de oportunidad para continuar mejorando. El	

	índice de 66.92 refleja el compromiso del gobierno en su camino hacia una mayor transformación digital. Evidencias: • Captura de pantalla del indicador del • Memoria institucional 2024	
7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.	El Ministerio de Agricultura implementó diversas reformas en el sector público, enfocadas en mejorar la eficiencia institucional, fortalecer la seguridad alimentaria y promover la sostenibilidad agropecuaria. En la eficiencia institucional en el 2024 se obtuvieron los siguientes resultados: ▪ NOBACI: 97.47 %. ▪ SISMAP Gestión Pública: 84.20% ▪ Transparencia Gubernamental: 94.07% ▪ Gestión Presupuestaria (IGP): 70% ▪ Contrataciones Públicas (SISCOMPRAS): 81.87% ▪ ITICge: 66.92% ▪ Políticas transversales: 74.28% ▪ Índice de cumplimiento: 71.81% ▪ Índice de progreso: 81.87% En el Fortalecimiento de la Seguridad Alimentaria: El resultado en el Ministerio de Agricultura ha contribuido con la siembra de 814,214 tareas, de	

	una programación física de 1,149,909 tarea, alcanzando un 70.81% de ejecución, favorecieron a 8,236 masculinos y 952 femeninas, para un total de beneficiario de 9,188 productores agrícolas. En la digitalización y mejora de la gestión institucional: Capacitación en tecnología y uso de formularios electrónicos a 1,500 técnicos agrónomos en ocho regiones. Evidencias: ▪ Memoria institucional 2024 ▪ Captura de pantalla de los indicadores.	
--	--	--

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 conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.	Ministerio de Agricultura el presupuesto en el 2024 fue de RD\$17,417,799,267.00, incrementándose en RD\$3,724,229,862.00, lo que resultó en un presupuesto total de RD\$21,142,029,129.00, distribuido en las siguientes categorías: Remuneraciones y Contribuciones: Ejecución: RD\$4,024,732,399.16 Porcentaje de Ejecución: 92.03% Contratación de Servicios:	No se cuenta con el resultado de la gestión de recursos humanos y de las instalaciones de forma óptima.

	Ejecución: RD\$896,759,750.56 44 Porcentaje de Ejecución: 24.33% Materiales y Suministros: Ejecución: RD\$497,442,495.83 Porcentaje de Ejecución: 89.93% Transferencias Corrientes: Ejecución: RD\$8,139,505,588.65 Porcentaje de Ejecución: 117.64% Transferencias de Capital: Ejecución: RD\$123,414,520.77 Porcentaje de Ejecución: 91.67% Aplicación Financiera: Porcentaje de Ejecución: 100.00% Evidencia: • Memoria institucional 224.	
2) Mejoras e innovaciones de procesos.	El ministerio de agricultura, se han intervenido 53 servicios mediante Burocracia Cero y quedando 17 trámites pendientes de intervención. Otras iniciativas y mejoras a procesos incluyen: El Sistema Único de Tickets (SUT), mediante el cual se han automatizado las solicitudes de servicios internos. Evidencias: • Captura de pantalla del sistema único de tickets.	

	• Captura de pantalla del portal único de servicios. • Plantilla de los servicios.	
3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).		No se cuenta con la medición del Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).
4) Eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas).	Los ministerios de agricultura pueden evidenciar que cumple con las alianzas con un grado de eficacia al 100% con los cumplimientos de acuerdos de colaboración y convenios. También, Mediante alianza estratégica, el Ministerio de Agricultura, agroindustriales y productores de tomates firmaron el acuerdo tripartito cuatrienal 2025-2029 el pacto persigue también, velar por el cumplimiento estricto de la tradicional Resolución Fitosanitaria vigente y las que se emitan. Evidencias: • Convenios firmados • Factura de pago	
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.).	El Ministerio de Agricultura puede evidenciar el impacto de la tecnología en la digitación a través del sistema SIDIAGRO, que ha mejorado significativamente la prestación de servicios. Se estima una reducción del uso de papel entre un 70% y un 85% gracias a la sustitución de formularios y archivos físicos por procesos digitales. Además, se ha logrado una reducción en los tiempos de respuesta de entre un 50% y un 70%, lo que permite	

	realizar trámites más rápidos mediante automatización y acceso remoto. La interoperabilidad con otras instituciones también ha mejorado, con una estimación del 60% al 75%, favoreciendo una mayor coordinación y flujo de información con entidades como LAVECEN y DIGERA. Asimismo, el acceso a datos en tiempo real para la toma de decisiones ha aumentado entre un 70% y un 90%, permitiendo decisiones más informadas basadas en datos actualizados y georreferenciados. Por último, se ha logrado un ahorro de tiempo para productores y técnicos de entre un 40% y un 65%, gracias a la reducción de desplazamientos y al mejor acceso a información y servicios. Evidencias: • Informe del sistema del SIDIAGRO • Captura de pantalla del sistema SIDIAGRO	
6) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.	Según el informe de Ética e Integridad Gubernamental, en una evaluación realizada el 8 de enero de 2025, el Ministerio de Agricultura obtuvo una calificación de 95.27 sobre 100 en transparencia institucional. Además, el Ministerio de Agricultura logró un puntaje de 89.43 %, posicionándose en el lugar 84 entre todas las instituciones evaluadas. • El puntaje de 95.27 refleja un alto nivel de transparencia, señalando que en casi todos los	No se cuenta con el resultado de auditorías de interna.

	criterios evaluados el ministerio cumple eficazmente. • Un 89 % en el ICI indica una gestión institucional sólida, con posibles áreas de mejora que podrían ser reforzadas en futuras auditorías. Evidencias: • https://agricultura.gob.do/transparencia/wp-content/uploads/2025/01/II-Resultados-de-la-evaluacion-Noviembre-I.pdf?utm_source=chatgpt.com • https://contraloria.gob.do/images/nobaci/evaluacionICI_presidencia2025.pdf?utm_source=chatgpt.com	
7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.		No hemos participado en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.
8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.	El ministerio de agricultura asegura el cumplimiento de las metas físicas -financieras establecidas en la estructura programática del Presupuesto. La DIGEPRES mide el nivel del logro del Índice de Gestión Presupuestaria (IGP), cuyo objetivo es asegurar la eficiencia del gasto público. Durante el 2024, para el presupuesto Institucional se tiene un 70% de ejecución presupuestaria. Evidencias:	

	- Informe de la ejecución presupuestaria - Memoria institucional 2024	
9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).	El ministerio de agricultura está bajo el cumplimiento de la Ley de Compras y Contrataciones No. 340-06. Evidencias: Informe estado financiero.	No se cuenta con el resultado relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).

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.