

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

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:

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

FECHA:

Mayo 2024

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.1. Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):		
I) Formulan y desarrollan un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes, asegurando que estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional. Ejemplos: Constitución, normativas vigentes, Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).	La formulación y el desarrollo de la misión y la visión contó con la participación de diversos grupos de interés, incluyendo instituciones relacionadas y a los colaboradores, lo cual se refleja en el documento “Plan Estratégico Institucional de Tecnificación Nacional de Riego (PEI TNR) 2022-2025”. Para la elaboración de este documento, Tecnificación Nacional de Riego (TNR) contó con la participación de los colaboradores de las diferentes unidades organizativas de la entidad, así como de las principales entidades relacionadas con la Comisión de Fomento a la Tecnificación del Sistema Nacional de Riego, dicho plan está alineado con el eje #3 de la END 2030 y el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2021-2024. Evidencias: <ul style="list-style-type: none">• Plan Estratégico Institucional 2022-2025.	

<p>2) Tienen establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la visión de la organización, respetando los principios constitucionales.</p>	<p>TNR ha establecido en su marco estratégico institucional los siguientes valores: ética, competitividad, eficacia, compromiso, liderazgo y disciplina los cuales están alineados a la misión y visión. A través de estos valores TNR fomenta la incorporación de innovación de riego y la eficientización del uso del agua, impulsando el bienestar de la sociedad dominicana.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2022-2025. 	<p>La Institución está en proceso de actualización del marco estratégico para la elaboración del PEI 2025-2028</p>
<p>3) Aseguran de que la misión, la visión y los valores estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional Ejemplo: Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p>	<p>TNR ha establecido un marco estratégico institucional alineado a las estrategias nacionales, desde el enunciado de la misión “Coordinar, elaborar y ejecutar una estrategia nacional de tecnificación de los sistemas de riego, que viabilice el uso racional del agua en las actividades agrícolas, así como incorporar tecnologías para incrementar la productividad, disminuir el costo ambiental y facilitar que nuevas extensiones de tierra puedan ser agregadas a la producción agrícola intensiva”, la cual está alineada con al Eje III de la END, de igual manera con la política No. 32 del PNPSP</p>	<p>La Institución está en proceso de actualización del marco estratégico para la elaboración del PEI 2025-2028</p>

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2022-2025. 	
<p>4) Garantizan una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.</p>	<p>TNR tiene evidencia de que la misión, visión y valores se comunican a todos los colaboradores de nuevo ingreso en el proceso de inducción a la organización.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Listado de asistencia de socialización del Plan Estratégico Institucional 2022-2025. • Listado de asistencia de socialización del POA 	<p>La Institución está en proceso de actualización del marco estratégico para la elaboración del PEI 2025-2028</p>
<p>5) Aseguran el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para nuevos desafíos revisando periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo (por ejemplo, digitalización, cambio climático, reformas del sector público, desarrollos demográficos, impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos, divisiones sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes) y cambios de la transformación digital (por ejemplo, estrategia de digitalización, capacitación, pautas para la protección de datos, otros).</p>	<p>La institución cumple con el proceso de revisión periódica de la planificación institucional, tomando en consideración todos los factores internos y externos. Además, asegura el efectivo funcionamiento de la organización a través de un análisis FODA donde se identificaron las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y las amenazas, con la finalidad incluir en este ejercicio, oportunidades de mejora que contribuyan al fortalecimiento institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Plan Estratégico Institucional 2022-2025.</p>	<p>La Institución está en proceso de actualización del marco estratégico para la elaboración del PEI 2025-2028.</p>
<p>6) Cuentan con un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, (conflictos de intereses, corrupción, etc.), apoyado en los reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que</p>	<p>La institución elaboro y socializo del Código de Ética Institucional.</p> <p>Evidencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código de ética elaborado y aprobado. 	<p>Implementar los buzones de denuncias.</p>

se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.		
7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización líderes/directivos/empleados).	<p>En la entidad se han llevado a cabo acciones puntuales para mejorar las competencias y habilidades de los líderes de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Plan de Capacitación dirigido al Director Ejecutivo y a los Encargados de áreas. ● Registro de asistencia de actividades de capacitación y fotos. ● Encuesta de Gerencia y Liderazgo, 2023. 	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>1) Definen e instruyen oportunamente las actualizaciones de las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.</p>	<p>TNR ha establecido la estructura organizativa que permite una adecuada gestión. Esto se evidencia en el Manual de Organización y Funciones aprobado. De igual manera, la institución cuenta con guías para la elaboración manuales, políticas y procedimientos alineadas a la estrategia institucional y a las necesidades de los grupos de interés.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Manual de Organización y Funciones de la de la entidad. ● Guía para la Elaboración de Manuales de Políticas y Procedimientos. ● Guías, Políticas y reglamentos institucionales 	<p>La Institución tiene en borrador:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Manual de Descripción de Cargos.

	<ul style="list-style-type: none"> • Resoluciones varias de aprobación del Manual de organización y funciones, reglamentos, etc. 	
2) Emplean objetivos y resultados cuantificables para todos los niveles y áreas, con indicadores para medir y evaluar el desempeño y el impacto de la organización.	<p>TNR tiene incluido objetivos y resultados cuantificables a través de indicadores los cuales se les da seguimiento y se evalúan a través de estos, el desempeño de las metas en las diferentes estrategias establecidas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2022-2025. 	La institución no ha identificado indicadores cuantificables para las áreas, con el objetivo de dar seguimiento y evaluar los procesos.
3) Introducen mejoras en el sistema de gestión y el rendimiento de la organización de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés y las necesidades diferenciadas de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, perspectiva de género, diversidad, promoviendo la participación social y de otros sectores, en los planes y las decisiones, etc.).	<p>La institución incluye mejoras dentro de su sistema de gestión tomando en consideración las necesidades expuestas por los diferentes grupos de interés, utilizando mecanismos que nos permiten obtener la retroalimentación de estos, como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Entrevistas, cuestionarios y encuestas a productores y suplidores. - Mesas de trabajo. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ver informe de levantamiento de las características socioculturales (Div. Extensión y Capacitación) 	La institución no ha realizado encuestas orientadas a estos tópicos para acoplarlos en el sistema de gestión
4) Gestionan un sistema de información, sistema de Gestión de control interno, y de gestión de riesgos, para el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.	La institución posee un sistema de gestión de riesgo para prevenir y mitigar los posibles riesgos de la institución.	La institución no tiene implementado sistema de Gestión de control interno.

	<p>La institución posee un sistema de información para automatizar algunos procesos de la entidad (viáticos, compras, etc.).</p> <p>Evidencia: -Procedimiento de Gestión de Riesgos -Matriz de Gestión de Riesgo Institucional Formato de informe de Monitoreo y Control de Riesgo. Sistema integral de automatización de la gestión institucional (SIAGI)</p>	
<p>5) Aplican los principios de gestión de la Calidad Total o se tienen instalados sistemas de gestión de calidad o de certificación como el CAF, el EFQM, la Norma ISO 9001, etc.</p>	<p>En este 2024 TNR continúa dándole seguimiento al proceso de autoevaluación a través del CAF como modelo de gestión de calidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Matriz de autoevaluación caf 2024 completada • Informe de autoevaluación caf 2024 elaborado • Puntuación en el sismap de indicador 01. Gestión de calidad y servicios. 	
<p>6) Aseguran una efectiva comunicación externa a todos los grupos de interés; e interna, en toda la organización, a través del uso de medios de gran/mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>Los cambios realizados en la organización tanto estructural como de procedimientos o de personal, son comunicados a lo interno de la institución, como a los grupos de interés, a través de las redes sociales.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal web institucional y Portal de Transparencia. • Correos (Outlook) • Grupo de Trabajo (WhatsApp) • Síntesis de noticias remitido a todos los empleados vía grupo de trabajo. 	

Documento Externo
SGC-MAP

	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia en las redes sociales, a través de cuentas oficiales, tales como: Instagram, Facebook, YouTube y Twitter. • Reuniones con empresas de tecnificación de riego de instituciones públicas. • Política de información y comunicación interna y externa aprobada 	
7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.	<p>La institución capacitó a su personal de las diferentes áreas en trabajo en equipo entre otras capacitaciones. Existe también un Departamento de Planificación y Desarrollo donde se diseñan los procesos, procedimientos, Políticas, Guías, formularios y proyectos de toda la institución, con una herramienta tecnológica para el buen desempeño como es Office 365.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de Participantes. • Correos de reuniones de levantamiento de procesos y diseño. • Política de Control Interno de Documentos • Guía para la Elaboración de Manuales Políticas y Procedimientos. 	La institución está desarrollando los procesos internos para crear las condiciones adecuadas para la implementación de estos.
8) Aseguran una buena comunicación interna y externa en toda la organización a través del uso de medios de gran /mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.	Ver punto 6.	
9) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.	La institución tiene compromiso con la calidad ya que desde mediado del año 2024 viene realizando la Autoevaluación CAF, así como procura la mejora de sus indicadores de Gestión del SISMAP y del Sistema de Transparencia Gubernamental.	

	<p>Además, la entidad en esta actualmente en el proceso de la elaboración de guías, Políticas y procedimientos e instructivos que direccionan nuestro accionar.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoevaluación CAF 2024 Completada • Puntuación de los indicadores de gestión pública 	
<p>10) Comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.</p>	<p>Los cambios realizados en la organización son comunicados a los grupos de interés y a los empleados a través de los diferentes medios, igualmente, se</p> <p>La institución recolecta ideas y mejoras que pudiesen sugerir productores y suplidores a través de cuestionarios, entrevistas, etc.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correos informativos a través de los diferentes medios de comunicación internas y externas utilizados. • Reuniones con los grupos de interés (suplidores, productores, Banco Agrícola • Grupos de WhatsApp Institucional • Informe de extensión y capacitación) 	

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):		

<p>1) Predican con el ejemplo, actuando personalmente en consonancia con los objetivos y valores establecidos. Estimulando la creación de equipos de mejoras y participando en actividades que realiza la organización que promuevan. (Por ejemplo, integridad, sentido, respeto, participación, innovación, empoderamiento, precisión, responsabilidad, agilidad).</p>	<p>Los líderes de la entidad fomentan los valores institucionales impulsando el trabajo en equipo por medio de diferentes comités y la comunicación horizontal de los colaboradores a los directivos. A través del Departamento de Recursos Humanos se implementan cursos y talleres para los colaboradores relacionados con estos aspectos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de los comités. • Comité Institucional de Calidad • Minutas de reuniones Comité de Ética. • Listado de participación de cursos y talleres • Encuesta de Clima y Cultura 2023 	<p>Actualmente la institución no mide el impacto de los cursos y talleres.</p>
<p>2) Inspiran a través de una cultura de respeto y liderazgo impulsada por la innovación y basada en la confianza mutua y la apertura para contrarrestar cualquier tipo de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades y abordando las necesidades individuales y las circunstancias personales de los empleados.</p>	<p>La institución por medio del liderazgo promueve la diversidad y erradica todo tipo de discriminación. También, fomenta las buenas prácticas laborales a través de diferentes talleres impartidos. En tal sentido, tenemos en la entidad colaboradores de países diferentes al nuestro, y colaboradores de edad avanzada.</p> <p>Se evidencia que la organización ofrece oportunidades de desarrollo profesional a empleados de los niveles inferiores.</p> <p>La institución ha ofrecido capacitaciones y entrenamientos a los niveles gerenciales y directivos, en tema de liderazgo y supervisión, y así fortalecer las relaciones entre líderes y empleados y evitar todo tipo de discriminación.</p> <p>En ese mismo orden, dentro de nuestro PEI se propicia como uno de los valores institucionales el “Liderazgo”, adoptado como una filosofía que fomenta el trabajo en equipo.</p>	<p>La institución no mide la precepción de los empleados en este punto.</p>

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

<p>4) Empoderan y apoyan al personal en el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos, proporcionándoles retroalimentación oportuna, para mejorar el desempeño, tanto grupal como individual.</p>	<p>La institución realiza la Evaluación de Desempeño del personal, con la finalidad de comparar su rendimiento, en relación con los estándares de desempeño establecidos.</p> <p>La institución utiliza los indicadores de gestión de SMMGP</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del Desempeño del personal. • Correos informativos. • Puntuación de sismap • Puntuación de siscompras • Puntuación de libre acceso a la información. • índice de gestión presupuestaria • etc. 	
<p>5) Motivan, fomentan y potencializan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.</p>	<p>En la entidad se asignan responsabilidades en los diferentes procesos de la institución rigiéndose por las competencias de cada perfil y se fomenta la delegación de autoridad entre los diferentes comités, reuniones importantes etc.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Circular de delegación de firma. 	
<p>6) Promueven una cultura de aprendizaje para estimular a que los empleados desarrollen sus competencias y se adapten y cumplan con nueva demandas y requisitos (anticipándose y adaptándose a los cambios).</p>	<p>La institución gestiona las necesidades de capacitación al personal a través de 2 maneras: a solicitud del colaborador y como resultado de la evaluación de desempeño (plan de desarrollo individual).</p> <p>Además, la entidad promueve y difunde las diferentes capacitaciones internas y externas al personal de las diferentes unidades organizativas, a través de correos y mensajes vía WhatsApp sobre ofertas de</p>	

	<p>capacitaciones de instituciones como CAPGEFI, INAP, INFOTEP, entre otras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Boletines a Capacitaciones y correos. ▪ Reporte de Capacitaciones ▪ Evaluaciones de desempeño 	
<p>7) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.</p>	<p>La institución incluyó en el presupuesto institucional los fondos para el pago del bono por desempeño y del bono por cumplimiento de los indicadores del SISMAP.</p> <p>La institución realizó la evaluación por desempeño de los colaboradores al final del año 2023 para tomar en cuenta, reconocer y premiar el desempeño.</p> <p>Evidencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicaciones que se enviaron a MAP y DIGEPRES. • Puntuación del SISMAP. 	<p>La institución incluyó en su plan de acción de mejora del Clima y Cultura institucional 2024 la elaboración e implementación de una Política de Reconocimiento Institucional.</p>

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>1) Analizan y monitorean las necesidades y expectativas de los grupos de interés, incluidas las autoridades políticas relevantes, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y comparten estos datos con la organización.</p>	<p>La institución mantiene de manera permanente contacto con los grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, etc.) donde se intercambian conocimientos y se implementan algunos cambios.</p> <p>Se evidencia que la entidad involucra a los políticos y grupos de interés para conocer sus inquietudes, necesidades y expectativas.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional 2022-2025 • Informes de los levantamientos y listados de asistencia de reuniones con los grupos de interés. • Charlas, capacitaciones y asistencia técnica. 	<p>En la institución no se aplican encuestas para medir estos tópicos.</p>
<p>2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.</p>	<p>Se evidencia que la institución mantiene relaciones permanentes con la Comisión de Fomento a la Tecnificación del Sistema Nacional de Riego, que es un grupo de entidades gubernamentales que velan por el cumplimiento de los objetivos por lo que la entidad fue creada. Realizan acuerdo con diferentes entidades del sector agropecuario.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes, minutas y listados de asistencia vinculados con reuniones sostenidas con esta comisión. • Acuerdos. 	

<p>3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.</p>	<p>La institución tiene identificadas las políticas públicas relevantes y están incorporadas a su gestión.</p> <p><u>Evidencia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico 2022-2025. • Ley de Planificación e Inversión Pública 498-06. • Ley 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo • Ley núm. 64-00, que crea la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, del 18 de agosto de 2000 • Ley núm. 157-09, sobre el seguro agropecuario en la República Dominicana, del 3 de abril de 2009 • Ley núm. 157-09, sobre el seguro agropecuario en la República Dominicana, del 3 de abril de 2009 • Ley número 6, que crea el Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos (INDRHI), del 8 de septiembre de 1965 • Ley núm. 8, que determina las funciones de la Secretaría de Estado de Agricultura, del 8 de septiembre de 1965 • Ley No. 189-11 Mercado Hipotecario y el Fideicomiso 	
<p>4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.</p>	<p>La institución asegura que las metas estén alineadas con las políticas públicas, analizando la END, PNPSP, lineamientos transversales, agenda 2030.</p> <p>La institución implementa los indicadores del SMMGP.</p>	

	<p><u>Evidencia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico 2022-2025. • END • Plan Plurianual del Sector Público (PNPSP). • Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). • Plan operativo • Presupuesto Institucional. • Puntuación de SISMAP. • Puntuación de SISCOMPRAS. • Puntuación de libre acceso a la información. • índice de gestión presupuestaria. • etc. 	
5) Gestionan y desarrollan asociaciones con grupos de interés importantes (ciudadanos, organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y asociaciones profesionales, industria, otras autoridades públicas, etc.).	<p>La entidad involucra a los políticos y grupo de interés en los objetivos sobre sistema de gestión de la organización por medio de la participación en la definición de sus metas y planes a largo plazo.</p> <p><u>Evidencia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico 2022-2025. • Informes, minutas, cuestionarios y listado de asistencias de las reuniones sostenidas con los grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, etc.). 	La institución no mide el impacto de la gestión y desarrollo de asociaciones con los grupos de interés.
6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.	<p>La institución participa activamente en las actividades de asociaciones profesionales y organizaciones representativas.</p> <p><u>Evidencia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes, cuestionarios, minutas y listado de asistencias de las reuniones sostenidas con los grupos de interés (Asociaciones de 	

	Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, etc.)	
7) Promueven la conciencia pública, la reputación y el reconocimiento de la organización y desarrollan un concepto de marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés.	<p>Se evidencia que la institución promueve una conciencia pública, su reputación y reconocimiento a través de los distintos medios de comunicación, implementando una estrategia de comunicación centrada en concientizar la responsabilidad del uso eficiente del agua y los procesos institucionales.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuentas de redes sociales (Twitter, Facebook, Instagram). • Publicidad televisiva y radial. • Política de gestión y control de Información y comunicación • Manual de Identidad Visual • Videos educativos 	

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,	La institución ha realizado evaluaciones y levantamientos a fin de identificar las condiciones externas, y ponderar así, la viabilidad de los proyectos a ejecutar.	

<p>demográficas y la digitalización, factores globales como el cambio climático y otros, como insumos para estrategias y planes.</p>	<p>Además, la entidad analiza y toma en consideración los factores globales que pueden tener alguna incidencia en los planes establecidos en la organización.</p> <p>La institución realiza un análisis stakeholder, con la que identifica la relación con los grupos de interés.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes, minutas y listado de asistencias de las reuniones sostenidas con los grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, etc.) • Informe socioculturales y demográficos • Informes topográficos. • Informes de análisis técnicos y económicos. • Informes sobre viabilidad de cultivos. • Informes del impacto económico asociado a la producción de cultivos • Análisis de stakeholder 	
<p>2) Tiene identificados a todos los grupos de interés relevantes y se realizan levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.</p>	<p>Se evidencia que la institución tiene identificados los diferentes grupos de interés.</p> <p>La institución realiza un análisis stakeholder, con la que identifica la relación con los grupos de interés.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes, minutas y listado de asistencias de las reuniones sostenidas con los grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, suplidores, etc.) 	

	<p>Grupo de interés de la institución:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gobierno • Congreso • Ambientalistas • Cuerpo Diplomático • Organismos Multilaterales • Sector Académico • Productores • Suplidores • ONG • Medios de Comunicación • Análisis de stakeholder 	
<p>3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.</p>	<p>La institución analiza todas las reformas establecidas desde la Estrategia Nacional de Desarrollo (END), PNPSP, en coordinación con los demás órganos rectores del sector público, poniendo especial atención en aquellas que están relacionadas con la naturaleza de la organización. Esto con el objetivo de evaluar su pertinencia para ser incluidas en la planificación estratégica de la entidad.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025. • Reglamentos institucionales 	
<p>4) Analiza el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos). Por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos, etc.</p>	<p>La institución realizó análisis del desempeño interno y de las capacidades a fin de identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA) utilizado para la Planificación Estratégica (PEI 2022-2025).</p> <p>De igual manera, se elaboró Plan de Gestión de Riesgos Institucional donde se identificaron los posibles</p>	

	<p>riesgos de la organización y se estableció le plan de respuesta para estos.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025. • Plan de Gestión de Riesgo Institucional 	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
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.	<p>La institución en su Plan Estratégico (PEI 2022-2025) contiene los objetivos estratégicos (de largo y mediano plazo) y en los planes operativos (POA) de las diferentes unidades organizativas se tienen definidos los objetivos operativos (concretos y a corto plazo) con la finalidad de dar respuesta a las prioridades y a las estrategias nacionales definidas por la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025. • POA(s) de las diferentes unidades organizativas. 	
2) Involucra los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, dando prioridad a sus expectativas y necesidades.	<p>La Planificación Estratégica de la entidad fue concebida como un proceso participativo, inclusivo y proactivo, que inició con el levantamiento información y cuestionarios realizados a los diferentes grupos de interés, el cual nos permitió contar con un</p>	

	<p>diagnósticos e insumos fundamentales para el diseño de estrategias que contribuyan a dar respuesta a las expectativas y necesidades a dichos grupos.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025. • Informes, minutas y listado de asistencias de las reuniones sostenidas con los grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, suplidores, etc.) 	
<p>3) Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.</p>	<p>Se evidencia dentro del Plan Estratégico institucional que la entidad fomenta la inclusión en la organización de persona con cierta discapacidad.</p> <p>La institución participa en eventos donde se fomenta la responsabilidad social individual y colectiva.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025. • POA DRH 2022 - 2023 (Plan de inserción laboral). • Jordana de reforestación en villa Altagracia. • Fomento a los colaboradores para la inclusión de los voluntariados de la defensa civil. 	
<p>4) Asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan. Por ejemplo: presupuesto anual, plan anual de compras para las licitaciones correspondientes, previsión de fondos, gestión de donaciones, etc.</p>	<p>Anualmente la institución realiza un anteproyecto de presupuesto iniciando con la planificación operativa donde se identifican los insumos que serán incorporados al plan anual de compras y las necesidades de personal que serán establecidas en el plan de Recursos Humanos, asegurando la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva de la planificación.</p>	

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PACC TNR 2024 • Anteproyecto de presupuesto • POA 2024 • Plan anual de Recursos Humanos • Plan de Gestión de Riesgos 	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados.	<p>En el PEI se definen las prioridades de la entidad a través de las líneas estratégicas. Además, en el plan se establece el marco temporal correspondiente 2022-2025.</p> <p>Las diferentes Guías metodológicas, Reglamentos Políticas, Manuales, etc. referidas debajo, deben estar alineados a las estrategias de la entidad para el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guías metodológicas institucionales: • Guía para elaborar manuales, políticas y procedimientos • Política de Control de documentos Internos • Reglamento de Aplicación de la Política de Fomento a la Tecnificación del Sistema Nacional de Riego • Reglamento de Registro de Suplidores Autorizados 	La institución está actualmente en el levantamiento y documentación de los procesos y procedimientos estratégicos y de apoyo.
2) Elabora planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la	La institución formula anualmente los planes operativos (POA) de las diferentes unidades donde se definen los objetivos operativos, los cuales están	

<p>organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>orientados a dar respuesta a las prioridades y a su vez están alineados con los objetivos estratégicos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • POA(s) • PACC TNR 2024 • Anteproyecto de presupuesto • POA 2024 • Plan anual de Recursos Humanos • Plan de Gestión de Riesgos Institucional 	
<p>3) Comunica eficazmente los objetivos las estrategias, planes/ tareas y los resultados previstos/logrados a los grupos de interés y al personal en los diferentes niveles organizacionales para garantizar una implementación efectiva y uniforme.</p>	<p>Durante el proceso de planificación operativa anual se revisan la planificación, estrategia, productos y tareas incluidas en los planes operativos de las unidades organizativas de la entidad. Este ejercicio sirve de estrategia para asegurar una efectiva implementación de los planes, ya que participa todo el personal involucrado en la ejecución de las tareas, contribuyendo esto al alcance de los objetivos.</p> <p>La institución cumple con todo lo establecido en las leyes y reglamento que rigen la transparencia de estado, publicando todos los resultados de su desempeño</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • POA(s) • Informe de seguimiento de los POAs en la página de Transparencia • Puntuación del IGP • Siscompras 	
<p>4) Realiza un monitoreo, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles, con los responsables de los mismos (direcciones, departamentos, personal)</p>	<p>El proceso de monitoreo y seguimiento al avance alcanzado en líneas estratégicas del PEI se realiza reuniones semanales con la Dirección Ejecutiva con el</p>	<p>La institución no realiza medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles, con los responsables de estos.</p>

para conocer el nivel de avance alcanzado y realizar los ajustes o cambios necesarios.	<p>objetivo de dar seguimiento a los planes en conjunto con los colaboradores de cada unidad organizativa.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minutas de reuniones con la Dirección Ejecutiva 	
----------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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
<p>La Organización:</p> <p>1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.</p>	<p>Se evidencia que la institución está ejecutando proyectos con miras a la utilización de las herramientas electrónicas, en los diferentes servicios que se ofrecen a los ciudadanos, A modo de ejemplo: Colocación de Formularios de Solicitud de servicios diversos en las páginas web de la entidad.</p> <p>La institución en el 2024 automatizó el proceso de solicitud de viáticos y de compras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal de Transparencia • Portal FOTESIR de la página web institucional • Portal 311 habilitado. • Sistema SIAGI 	<p>En el 2024, la institución se encuentra realizando actividades vinculadas con la automatización del proceso de seguimiento de compras.</p>
<p>2) Construye una cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento, etc.</p>	<p>La institución desarrolla actividades de intercambios de experiencias y buenas prácticas con otras entidades nacionales e internacionales, con el propósito de incorporar mejoras tanto en los reglamentos, procedimientos y como en las normativas. Por ejemplo,</p>	

	<p>benchlearnings/benchmarking con Chile y México, con el propósito de intercambiar experiencias y establecer lineamientos que nos ayuden a mejorar nuestros procesos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Registro de participación y convocatorias De esos benchmarking/Benchlearning con entidades del extranjero. ● Informe de resultado de esos eventos ● Sistema SIAGI 	
<p>3) Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.</p>	<p>La institución cuenta con un portal de transparencia en su página web donde se refleja el compromiso con los grupos de interés relevantes.</p> <p>Se agregó la sección de FOTESIR al portal web institucional para que los suplidores puedan identificar los documentos requeridos para formar parte del registro de suplidores autorizados de la entidad, así como el resultado de las convocatorias efectuadas y en el reglón en el que quedaron (especialidad).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Portal de transparencia de la entidad. ● Portal FOTESIR de la página web institucional. 	<p>Aun no se creado un sistema para mejorar, agilizar y/o automatizar los servicios que se ofrece.</p> <p>La institución no tiene implementada una política de innovación.</p>
<p>4) Promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión y para hacer frente a las nuevas expectativas de los ciudadanos/ clientes, reducir costos y proporcionarles bienes y/o servicios con un mayor valor agregado.</p>		

	La institución aun no promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión y para hacer frente a las nuevas expectativas de los ciudadanos/ clientes, reducir costos y proporcionarles bienes y/o servicios con un mayor valor agregado	
5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.	La entidad realiza esfuerzos para la gestión de los recursos necesarios que permitan ejecutar los cambios planificados. Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de Recursos Humanos. • Planes Operativos y Presupuesto institucional. 	

CRITERIO 3: PERSONAS

Considerar qué está haciendo la organización para lograr lo siguiente.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.	Se evidencia que la institución realiza la Planeación de RRHH, Plan de capacitación basado en las necesidades detectadas en el desempeño. Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de RRHH. • Plan de capacitación. 	
2) Desarrolla e implementa una política transparente de recursos humanos basada en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en	En este 2024, la institución ha realizado las siguientes actividades: - Se programaron diplomados, cursos, talleres, seminarios y otros; -Además, se gestionaron becas internacionales para contribuir a la profesionalización y desarrollo de funcionarios y empleados.	-El área de Recursos Humanos no tiene establecido procedimientos y políticas para la selección, promoción y remuneración del personal de TNR. -No posee dentro de su estructura una Sala de Lactancia. -No tiene Políticas y Procedimientos inherentes a la gestión de RRHH.

<p>cuenta las competencias necesarias para el futuro.</p>	<p>Se evidencia la flexibilidad de horario y cambios de horarios, y otorgamiento de permisos para apoyar la profesionalización de los empleados.</p> <p>La entidad da fiel cumplimiento a la Ley 41-08, en lo relacionado a licencias de maternidad y paternidad.</p> <p>Para los colaboradores de la institución se implementó el nuevo beneficio “Empleado Feliz”.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Operativo RRHH 2024. • Realización de diplomados, cursos, talleres, seminarios sobre temas diversos. • Evaluación del Desempeño basado en Competencias. • Beca en Maestría en gestión eficiente del agua 	<p>El departamento de Planificación y Desarrollo inicio este año 2024 con el levantamiento de los procesos, procedimientos y políticas del área estratégica y de apoyo.</p>
<p>3) Implementa en la política de recursos humanos considerando los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.</p>	<p>Se evidencia que TNR considera los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral en la gestión de recursos humanos.</p> <p>En los procesos de Reclutamiento y selección no son considerados factores como edad, sexo ni orientación política.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de beneficio de horario flexible y de día libre por cumpleaños. • Encuesta de clima y cultura institucional 2023. 	<p>El departamento de Planificación y Desarrollo inicio este año 2024 con el levantamiento de los procesos, procedimientos y políticas del área estratégica y de apoyo</p>

<p>4) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.</p>	<p>Se evidencia que TNR gestiona el desarrollo de la carrera profesional de sus colaboradores con criterio de igualdad de oportunidades y equidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización de diplomados, cursos, • talleres, seminarios sobre temas diversos. • Becas internacionales. • Plan de capacitación. • Beca en Maestría en gestión eficiente del agua 	
<p>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.</p>	<p>La institución implementó el Sistema de Evaluación I acuerdo de desempeño del colaborador en 2024, para ser evaluado de manera anual, con revisión de los acuerdos de desempeño de manera trimestral.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formato de evaluación por desempeño laboral. • Acuerdo de desempeño de los colaboradores. • Minuta de reunión trimestral de revisión de los acuerdos de desempeños 	
<p>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,</p>	<p>La institución posee datos desagregados por sexo sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Composición de los empleados, -Niveles educativos, -Participación en programas de formación -Grupo ocupacional. <p>Evidencias:</p>	<p>La institución no tiene datos desagregados por sexo, en cuanto a identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.</p>

participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de datos de RRHH • Informes trimestrales de capacitación • Encuesta de clima y cultura institucional 2023. 	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Implementa una estrategia o plan de desarrollo de recursos humanos basado en las competencias actuales y futuras identificadas, las habilidades y los requisitos de desempeño de las personas.</p>	<p>La institución elabora el Plan de Capacitación Anual, basado en la detección de necesidades de capacitación.</p> <p>Este plan depende de las informaciones enviadas por cada área en el momento de la Evaluación del Desempeño de los colaboradores y necesidades de capacitación.</p> <p>Estas informaciones sobre capacitaciones disponible se comunican a los colaboradores a través del correo institucional, grupo de WhatsApp, murales, etc.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de capacitación, en base al estudio de detección de necesidades de capacitación. • Resultados de las evaluaciones del Desempeño 2023. • Fotografía y correos electrónicos de Promoción mensual de Capacitaciones 	<p>El departamento de Planificación y Desarrollo inicio este año 2024 con el levantamiento de los procesos, procedimientos y políticas del área estratégica y de apoyo.</p>
<p>2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos.</p>	<p>La institución cuenta con aplicación de pruebas técnicas y psicométricas en los procesos de reclutamiento y selección.</p> <p>Luego de establecido el Sistema de evaluación por desempeño laboral en marzo 2023, se realizará</p>	<p>Manual de Cargo está en formato borrador.</p> <p>El departamento de Planificación y Desarrollo inicio este año 2024 con el levantamiento de los procesos, procedimientos y políticas del área estratégica y de apoyo</p>

	<p>anualmente el proceso de Evaluación del Desempeño y competencias.</p> <p>En el 2023 se recopilaron los insumos para la actualización de los Descriptivos de Cargos alineándolos a lo establecido por el MAP.</p> <p>Adicionalmente, se realizó un análisis a la descripción de los cargos de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del Desempeño basado en competencias. • Contratación del personal • Marco Estratégico Institucional 	
<p>3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo, laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).</p>	<p>La institución ha facilitado a los colaboradores la oportunidad de participar en proceso de capacitación innovadores.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres, cursos y conferencias internacionales (China, México, Chile, etc.) 	
<p>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.</p>	<p>La institución ha gestionado capacitaciones al personal dirigidas al desarrollo de competencias individuales.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de cursos y talleres para el desarrollo de capacidades de liderazgo, inteligencia emocional, supervisión efectiva, etc. • Plan de Capacitación • Cursos de Manejo y usos de extintores 	<p>El departamento de Planificación y Desarrollo inicio este año 2024 con el levantamiento de los procesos, procedimientos y políticas del área estratégica y de apoyo</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos de evacuación en situaciones de emergencias 	
5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.	<p>La institución practica el entrenamiento de los nuevos colaboradores en el puesto de trabajo.</p> <p>Evidencias: Guía de inducción.</p>	El departamento de Planificación y Desarrollo inicio este año 2024 con el levantamiento de los procesos, procedimientos y políticas del área estratégica y de apoyo
6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.	<p>En la entidad existe una cultura de promoción interna de los colaboradores.</p> <p>Existe evidencia de colaboradores que han recibido promoción en la institución para servir en un mayor puesto.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de promociones de colaboradores. • Solicitud de Requisición de Personal • Reportes de acción de personal 	El departamento de Planificación y Desarrollo inicio este año 2024 con el levantamiento de los procesos, procedimientos y políticas del área estratégica y de apoyo
7) Desarrolla y promueve métodos modernos de formación (por ejemplo, enfoques multimedia, formación en el puesto de trabajo, formación por medios electrónicos [e-learning], uso de las redes sociales).	<p>La institución promueve que el personal se capacite, a través de cursos on-line de Instituciones Gubernamentales.</p> <p>Además, se han realizado charlas a través de Microsoft Teams, Zoom y GoogleMeet para el personal con acceso a Computadoras, y en la formación en el puesto de trabajo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Listado de participantes. • Certificados de participación. • Convocatoria a cursos virtuales. • Plan de capacitación 	El departamento de Planificación y Desarrollo inicio este año 2024 con el levantamiento de los procesos, procedimientos y políticas del área estratégica y de apoyo.
8) Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de	La Gestión de Riegos y de diversidad están contemplados dentro de las actividades del POA.	

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

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo.	<p>La entidad comunica las informaciones de manera abierta a través de los correos institucionales, Web institucional, grupo de WhatsApp institucional, mural digital en el Área de Recepción y mural informativo.</p> <p>También se comparte a través del grupo de WhatsApp, una "Síntesis de Noticias del Día" por donde se informan sobre las principales actividades relacionadas con la institución.</p> <p>Con respecto a la relación supervisor-supervisado se</p>	

	<p>promueve la comunicación y retroalimentación del trabajo mediante la socialización de las Evaluaciones de Desempeño.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correos informativos • Síntesis de Noticias del Día • Murales • Ejemplo de Evaluación del Desempeño • Talleres de supervisión efectiva • Grupo de WhatsApp 	
<p>2) Crea de forma proactiva, un entorno que propicie el aporte de ideas y sugerencias de los empleados y desarrolla mecanismos diálogo adecuados (por ejemplo, hojas de sugerencias, grupos de trabajo, lluvia de ideas (brainstorming)).</p>	<p>En las reuniones del comité de calidad, ética, asociación de Servidores Públicos, la de preparación de los del PEI y los POA's se fomenta el uso de algunas de estos mecanismos, (grupos focales, mesas de control, brainstorming y FODA)</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro y Socialización del CAF al CIC. • Revisión guía Autoevaluación CAF. • Reuniones para elaboración PEI, POA's, etc. • Comité Gestor ASP 	
<p>3) Involucra a los empleados y sus representantes (por ejemplo, asociaciones de servidores públicos) en el desarrollo de planes, estrategias, objetivos, el diseño de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación.</p>	<p>La institución anualmente elabora los Planes Operativos Anuales involucrando a cada área a definir sus actividades. Estos planes actualmente son monitoreados mensualmente.</p> <p>Se evidencia la conformación de un Comité Institucional de Calidad que dentro de sus funciones esta la realización del Autodiagnóstico Institucional, crear el plan de mejora derivado del Autodiagnóstico y completar las informaciones de la Evaluación de Desempeño Institucional.</p> <p>Adicionalmente se involucra a los colaboradores en la definición de Metas a través de la elaboración de los Acuerdos de Desempeño.</p>	

	<p>La institución realizó el proceso de establecimiento de la Asociación de Servidores Públicos, en conjunto con el Ministerio de Administración Pública, en conjunto con la DIGEIG, la conformación del comité de ética institucional</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta que insta a los representantes del Comité de Calidad • Planes Operativos. • PEI. • Comité gestor de la asociación de servidores públicos de TNR • Comité de ética institucional 	
4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.	<p>Las Unidades Organizativas de la institución elaboran sus planes operativos anuales en un proceso participativo entre empleados y directivos. Anualmente se elaboran acuerdos de desempeño para todo el personal de la institución.</p> <p>Se evidencia la inclusión de los directivos y colaboradores en la elaboración de PEI.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los planes operativos anuales. • Acuerdos de desempeño institucional • Elaboración PEI 	
5) Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el guía laboral y publica sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.		En el 2024 se realizará una Encuesta de clima y cultura institucional.
6) Asegura buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.	Se evidencia que la institución fomenta el buen cuidado de la salud.	La institución no tiene constituido un Comité de Emergencia.

	<p>Dentro de las acciones implementadas por el Departamento de Recursos Humanos, se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de la Institución en el programa “Organizaciones amigas del Homocentro Nacional”. • Jornadas de sonografía de mamas, para la prevención del cáncer de mamas. • Charlas de prevención del cáncer de mamas y sobre Salud Mental en el Trabajo • Implementación del beneficio de consultas psicológicas y psiquiátricas sin costo para los colaboradores y sus parientes directos. <p>Además, se está implementando el plan de mejora de la evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en la Administración Pública (SISTAP).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller/charla sobre prevención del cáncer de mama. Registro de participantes. • Jornada de sonografía de mama. • Día mundial del donante, donde los colaboradores voluntarios donaron sangre. • Registro de participantes sobre charla de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Acta del comité de seguridad y salud en el trabajo. 	
<p>7) Asegura que las condiciones sean propicias para lograr un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados (por ejemplo, la</p>	<p>La institución ha implementado los beneficios de horario flexible y de día libre por cumpleaños.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>posibilidad de adaptar las horas de trabajo, el teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, las personas en licencia por maternidad o paternidad).</p>	<p>La institución cumple, además, con lo establecido en la Ley 41-08, sobre los permisos y licencias a los cuales tienen derecho los colaboradores. De igual forma, la organización ofrece -otorgamiento de permisos para apoyar la profesionalización de los empleados, como también otorgamiento de licencias con disfrute de sueldos para estudios fuera del país.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de licencias con disfrute de sueldos para estudios fuera del país. • Registro de permisos • Licencias de maternidad/paternidad. • Matriz trabajo remoto 2021 • Registro de entrada y salida 	
<p>8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>		<p>La institución no cuenta con políticas para beneficiar de manera especial a los colaboradores más desfavorecidos.</p> <p>Nota: El departamento de Planificación y Desarrollo iniciara este año 2024 con el levantamiento de los procedimientos y políticas de esta área.</p>
<p>9) Proporciona planes y métodos adaptados para recompensar a las personas de una forma monetaria o no (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).</p>	<p>La institución para el 2024 realizó las previsiones presupuestarias necesarias para el otorgamiento de bonos e incentivos por rendimiento individual y colectivo.</p> <p>Igualmente, la institución cuenta con el beneficio de seguros médicos complementarios a los colaboradores y sus familiares directos (cónyuge e hijos) sin ningún costo, y el beneficio de consultas psicológicas y psiquiátricas sin costo para los colaboradores y sus parientes directos</p>	

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

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.

Considerar lo que está haciendo la organización para lograr lo siguiente:

Subcriterio 4.I. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica a socios clave del sector privado, de la sociedad civil y del sector público para construir relaciones sostenibles basadas en la confianza, el diálogo, la apertura y establecer el tipo de relaciones, (por ejemplo: compradores, proveedores, suministradores, co-productores, fundadores, universidades, organizaciones 	<p>La institución en el 2024 realizó el análisis stakeholder para identificar los socios claves de los sectores públicos y privado, al igual que de la sociedad civil, con los cuales ha establecido relaciones de acuerdo con el tipo de rol que desempeñará cada uno.</p> <p>Evidencias:</p>	

<p>comunitarias, sociedad civil y organismos internacionales, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto que establece la Comisión de Fomento de Tecnificación de Riego. • Acuerdo y convenios con entidades públicas, privadas y sociedad civil. • Catálogo de Suplidores de sistema de riego. • Convenio de cooperación internacional. • Análisis stakeholder 	
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla y gestionan acuerdos de colaboración, teniendo en cuenta el potencial de diferentes socios para lograr un beneficio y apoyo mutuo, con experiencia, recursos y conocimiento, incluyendo intercambiar buenas prácticas y los diferentes aspectos de la responsabilidad social, tales como el impacto socio-económico y medioambiental de los productos y servicios contratados. 	<p>La institución para el año 2024 ha gestionado y mantenido acuerdos de colaboración con beneficio y apoyo mutuo, experiencia, recursos y conocimiento, con diferentes instituciones del sector público, privado y la academia.</p> <p>Además, desarrolló y gestiono acuerdos que incluyen intercambiar buenas prácticas con entidades internacionales, y aspectos de responsabilidad social, tales como el impacto socioeconómico y Medioambiental, con entidades de la sociedad civil.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo y convenios con entidades públicas, privadas y sociedad civil. • Convenio de cooperación internacional. • Alianza estratégica con el Banco Agrícola para brindar acompañamiento técnico a productores. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los 	<p>La institución tiene delimitado las responsabilidades y roles de los socios, y ha estructurado procesos en los</p>	

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

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Garantiza la transparencia mediante una política de información proactiva, que también proporcione datos abiertos de la organización.</p>	<p>La institución promueve una política proactiva de la información a través del portal institucional y del sub-portal de transparencia, así como Informes en la prensa.</p> <p>La institución tiene presencia en las redes sociales (Instagram, Twitter, Facebook y YouTube) con una efectiva gestión de comunicación de los acuerdos y logros arribados por el Ministerio, los cuales se dan a conocer inmediatamente a través de la prensa.</p> <p>Entrevistas a nuestro director ejecutivo en programas radiales y televisivos.</p> <p>Además, una eficiente gestión del portal transparencia de la institución que permite la publicación de informaciones relevantes.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal institucional. • Sub-Portal de Transparencia Institucional. • Comunicados de prensa. • Oficina de Acceso a la Información • Política de Información y Comunicación • Entrevistas a las autoridades del MH en programas radiales y televisivos. • Panel sobre el “Impacto de la Tecnificación de Riego en la Seguridad Alimentaria • Conferencias de prensa. • Cuenta en las redes sociales. 	

<p>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.</p>		<p>No se evidencia que la entidad involucra a los ciudadanos/clientes, para contar con su participación en el proceso de tomas de decisiones de la organización.</p>
<p>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.</p>		<p>La institución no cuenta con un mecanismo para la recolección de información, ni con una política que establezca el uso de un buzón de quejas y sugerencias del ciudadano.</p> <p>Nota: El departamento de Planificación y Desarrollo iniciara este año 2024 con el levantamiento de los procedimientos y políticas de esta área.</p>
<p>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.</p>	<p>La institución tiene estructurado los servicios a ser ofrecidos a la ciudadanía, identificando los requisitos para acceder a esto.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Página web de la institución en la sección de los servicios que ofrecemos 	

Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.

Documento Externo
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Alinea la gestión financiera con los objetivos estratégicos de una forma eficaz y eficiente por medio de un presupuesto general y en cumplimiento de la legislación vigente.	<p>La institución reconoce que los objetivos estratégicos deben contar con los recursos financieros que apoyarán su consecución, por el cual tiene articulado los procesos de elaboración de los Planes Operativos, Planes de Compra y el Presupuesto y su vinculación con el PEI.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía para la elaboración de los Planes Operativos • Planes de Compra y el Presupuesto y su vinculación con el PEI. 	
2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.		No se evalúan los riesgos de las decisiones financieras de la institución.
3) Asegura la transparencia financiera y presupuestaria, por medio de la publicación del presupuesto, la ejecución presupuestaria, calidad del gasto, publicidad de los actos, costos, etc., y se brinda acceso garantizado para la población y partes interesadas.	<p>La entidad vela por la transparencia de sus procesos financieros, realizando anualmente el anteproyecto de presupuesto apegado a las leyes. Además, todos los procesos financieros se ejecutan a través de la plataforma informática SIGEF/SIAF.</p> <p>La institución realiza las publicaciones de las informaciones presupuestarias y las ejecuciones de acuerdo a lo establecido por la DIGEIG.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de elaboración anteproyecto de presupuesto. • Publicaciones de las informaciones presupuestarias y las ejecuciones de este, de acuerdo con los requerimientos de la DIGEIG • Sección de transparencia en el portal WEB. 	

<p>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).</p>	<p>La institución garantiza la gestión eficiente de los recursos financieros a través de la programación de los recursos internos y externos. La contabilidad es gubernamental no se tiene contabilidad de costo.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documentos de la programación de ejecución presupuestaria. 	
<p>5) Introduce sistemas de planificación, de control presupuestario y de costos (por ejemplo, presupuestos plurianuales, programas de presupuesto por proyectos, presupuestos de género/diversidad, presupuestos energéticos.).</p>	<p>La institución hace uso del Sistema Integrado de Gestión Financiera (SIGEF) para la gestión presupuestaria en cumplimiento con los lineamientos establecidos por DIGEPRES. En coordinación con esta institución se trabaja el presupuesto institucional físico/financiero por resultados. Además, los planes institucionales tanto operativos como de los proyectos en ejecución incluyen partidas presupuestarias para el logro de los resultados.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • POA 2024 • Ejecución Presupuestaria 	
<p>6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.</p>	<p>La institución centraliza la gestión financiera en su División Financiera, la cual realiza de manera coordinada con las demás Unidades Organizativas la formulación, ejecución y modificación del presupuesto, donde cada unidad ejecuta y desde la División Financiera se verifica y se firman.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auditoria de cada documento en el SIGEF. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadro con cantidad de libramiento revisados y aprobados por Institución. 	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>I) Crea una organización centrada en el aprendizaje, que proporcione sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.</p>	<p>La institución mantiene el Sistema de Archivo y correspondencia alineado a lo establecido en la Ley General de Archivo 481-08 y su reglamento de aplicación.</p> <p>La institución tiene establecida una política “Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación” a través de la cual se direcciona al personal sobre el uso de los equipos tecnológicos, y el almacenamiento de las informaciones relevantes de la institución.</p> <p>La organización posee sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política “Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación” • Sistema de resguardo y almacenamiento en las nubes. 	

<p>2) Garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.</p>	<p>La institución a través de su Portal Web Institucional, y Portal de Transparencia, durante el 2024 continuó publicando información relativa con la naturaleza de la entidad. Dicha información es recogida por las unidades correspondientes, procesada en nuestros servidores, usada eficazmente y almacenada en medios de respaldos (cintas, discos), para lo cual se realizan copias de respaldo (backup) periódicamente a los fines de garantizar su almacenamiento seguro, recuperación, disponibilidad e integridad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal Web Institucional https://tecnificacionderiego.gob.do/ • Sección de Transparencia https://tecnificacionderiego.gob.do/transparencia/ • Política “Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación” 	
<p>3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.</p>	<p>La institución utiliza las herramientas Microsoft Teams, Zoom, Google Meet las cuales nos permiten crear un ambiente de trabajo colaborativo, permitiendo compartir archivos, así como formar al personal a través de videoconferencias, cursos y charlas, para de esta manera aumentar el conocimiento de la institución y potenciar las habilidades digitales.</p> <p>En este 2023 se inició el uso una plataforma para automatizar los procesos internos de la entidad.</p> <p>Además, algunas áreas de la entidad utilizan la plataforma ClickUp para la gestión y seguimiento de sus actividades y tareas.</p>	

	<p><u>Evidencias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Teams • Zoom • Google Meet • plataforma ClickUp • Inteligencia artificial • Sistema SIAGI 	
<p>4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.</p>	<p>La institución para establecer redes de aprendizaje y colaboración, sobre todo mantener el personal capacitado y fomentar el aprendizaje continuo, posee acuerdos con el Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal (CAPGEFI), el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP).</p> <p>Acercamiento para establecer acuerdo con PUCMM, para elaborar un plan de capacitación para los colaboradores de la institución.</p> <p>Las iniciativas de cooperación internacional con los países tales como México, Chile, España, China, etc., contemplan componentes de fortalecimiento institucional por medio de programas de capacitación técnica para los colaboradores de la institución, en respuesta a nuestra misión.</p> <p><u>Evidencia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de capacitación 2024 • Iniciativas de cooperación internacional • Acuerdo con PUCMM 	

<p>5) Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.</p>	<p>La institución está en proceso de documentación de sus manuales, políticas y procedimientos.</p> <p>Fue elaborado el borrador del Manual de Políticas y Procedimientos misionales. Este documento fue revisado por el MAP.</p> <p>La documentación e información institucional son almacenados en medios de respaldos (cintas, discos) conforme a la política, garantizando así su confiabilidad y seguridad.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política “Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación”. • Política Gestión y Control de Documentos Internos. • Guía Documentación y elaboración de Manuales, Políticas y Procedimientos. 	<p>El departamento de Planificación y Desarrollo iniciara este año 2024 con el levantamiento de los procedimientos y políticas de esta área</p>
<p>6) Desarrolla canales internos para garantizar que todos los empleados tengan acceso a la información y el conocimiento relevantes a la vez que promueve la transferencia de conocimiento.</p>	<p>La entidad utiliza herramientas como el correo electrónico institucional (Outlook), sitio web institucional, Carpetas de compartidas por unidades organizativas alojadas en OneDrive, Síntesis de Noticias remitido al grupo de WhatsApp institucional, Avisos y Campañas de interés compartidos por el correo electrónico, mural informativo, pantallas con información relevante, los cuales son usadas internamente para difundir informaciones de interés para los colaboradores.</p> <p>Además, algunas áreas de la entidad utilizan la plataforma ClickUp para la gestión e intercambio de información relacionadas con sus tareas.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal Web Institucional • https://riego.gob.do/ • ClickUp • OneDrive • Síntesis de Noticias • Mural informativo • Monitores informativos • Correo Electrónico Microsoft Outlook. • Avisos y Campañas • Grupo de WhatsApp Institucional 	
<p>7) Asegura el acceso y el intercambio de información y datos abiertos relevantes con todas las partes interesadas externas de manera fácil de usar, teniendo en cuenta las necesidades específicas.</p>	<p>La institución pública a través del Portal institucional, la sección de Transparencia Institucional las informaciones relevantes para los grupos de interés externos cumpliendo con las directrices y recomendaciones establecidas por la DIGEIG y por la OGTIC, las cuales toman en cuenta la accesibilidad web para discapacitados, contenido y presentación visual de la información, así como el intercambio de datos abiertos de interés para la ciudadanía.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal Web Institucional https://riego.gob.do/ • Sección de Transparencia https://tecnificacionderiego.gob.do/transparencia/ 	
<p>8) Asegura que el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan de laborar en la organización se retiene dentro de la misma.</p>	<p>La entidad garantiza que se retiene el conocimiento clave de los empleados que dejan de laborar en la institución, a través de copias de respaldo en: OneDrive de Microsoft 365.</p>	

	<p><u>Evidencia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • OneDrive de Microsoft 365 • Acuerdo de confidencialidad <p>La institución solicita al colaborador de nuevo ingreso, firmar un acuerdo de confidencialidad donde este último se compromete a no divulgar ningún tipo de información interna sin el permiso de las autoridades.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

--	--

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>I) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>La institución gestiona la tecnología en conformidad con los objetivos estratégicos y operativos del Plan Estratégico Institucional (PEI) y la Línea Estratégica No. 7: Implementar las tecnologías TIC como herramienta para el desarrollo y la transparencia de los procesos internos. Así mismo se realizaron las actividades del Plan Operativo Anual (POA) de Tecnología, el cual a su vez está alineado con el PEI, la planificación de compras (PACC) y la formulación del presupuesto.</p> <p><u>Evidencias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional, 2021-2024 • Plan Operativo Anual DTIC, 2024 • Plan Operativo Anual DIGES, 2021 • Plan Anual de Compras DIGES y DTIC, 2021 	

<p>2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.</p>		<p>La institución no monitorea ni evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto</p>
<p>3) Identifica y usa nuevas tecnologías, relevantes para la organización, implementando datos abiertos y aplicaciones de código abierto cuando sea apropiado (big data, automatización, robótica, análisis de datos, etc.).</p>	<p>La institución actualmente cumple con el requerimiento de datos abiertos emitidos por DIGEIG, incorporándolos en la sección de transparencia. El área de Tecnología en coordinación con el departamento de Planificación y Desarrollo están en proceso de desarrollo de apps para la automatización de diferentes actividades.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal Web institucional • Sección de Transparencia. • Automatización de procesos • Sistema SIAGI 	
<p>4) Utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la participación (utilizando servicios o herramientas en la nube) y la participación, digitalización de la información relevante para la organización.</p>	<p>La institución utiliza la nube como sitio de procesamiento alterno y almacenamiento. También utiliza herramientas en la nube de Microsoft Office 365 (Teams, Outlook, Planner, OneDrive, Project, entre otras) para facilitar la colaboración, participación y el trabajo remoto. También se utiliza la herramienta de Power BI para visualizar en interactivamente los datos generados por la institución.</p> <p>La entidad está en proceso de implementar una herramienta digital “Mesa de Ayuda”, en donde los colaboradores podrán solicitar soporte técnico a través de esta plataforma.</p> <p>La institución está en la etapa de desarrollar la automatización de algunos procesos de la institución</p>	

	<p>Algunas áreas de la entidad utilizan la plataforma ClickUp para la gestión e intercambio de información relacionadas con sus tareas.</p> <p><u>Evidencias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Office 365 (Teams, Outlook, Planner, OneDrive, Project, entre otras) • Clickup. • Power BI • Mesa de Ayuda 	
<p>5) Aplica las TIC para mejorar los servicios internos y externos y proporcionar servicios en línea de una manera inteligente; mejora de los servicios, digitalización de formularios, documentos, solicitudes; aplicaciones en líneas, Apps para el acceso a los servicios, informaciones, espacio para quejas, en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p>	<p>La institución tiene procesos automatizado de los servicios internos y externo:</p> <p>-a lo interno la entidad implementa una herramienta digital “Mesa de Ayuda”, el sistema SIAGI.</p> <p>-Automatización del servicio de solicitud de tecnificación de riego. En esta parte el ciudadano podrá acceder al enlace colocado en el portal web institucional para ser dirigido al sistema de automatización, completa un formulario en línea, adjuntar expediente y de manera automática dicha información será cargada, la que luego estará a disposición de las autoridades para ser evaluada. El en ciudadano puede revisar en línea el estatus de su solicitud.</p> <p>La institución tiene establecido un mecanismo para quejas, en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p> <p><u>Evidencias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación “Mesa de Ayuda”. • Sistema de automatización del servicio de viático, compras y pago a proveedores. • Buzones de sugerencias. <p>Sistema SIAGI.</p>	

<p>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.</p>	<p>La institución tiene implementado normas o protocolos y otras medidas para la protección efectiva de la data y la seguridad cibernética.</p> <p>Evidencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas y normativas pertenecientes a la División de Tecnología y Comunicaciones 	
<p>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.</p>	<p>La institución toma en consideración el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC, en la práctica se utilizan cartuchos rellenables de tintas y tóner para las impresoras, además, se gestionan a través de recursos humanos capacitaciones al personal alineadas con las necesidades TIC y en la gestión de las energías se utilizan paneles solares en la institución.</p> <p>Evidencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paneles solares • Cursos en tecnología TIC • Compras de cartuchos rellenables 	

Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.

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

Documento Externo
SGC-MAP

<p>1) Garantiza la provisión y el mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de todas las instalaciones (edificios, oficinas, suministro de energía, equipos, medios de transporte, mobiliario, equipos electrónicos y materiales).</p>	<p>La División Administrativa trabaja bajo un esquema de programación de mantenimiento preventivo de todas las unidades de climatización, equipos de generación alterna y distribución eléctrica, sistemas de bombeo de agua, infraestructura física y mobiliarios, reduciendo la incidencia de averías, deterioros y menos actividades de mantenimiento correctivo no previstos.</p> <p>Además, el área de transportación realiza sin fallas el mantenimiento periódico y preventivo de la flotilla vehicular de la institución.</p> <p>En ese sentido, y como parte de la práctica de sostenibilidad medio ambiental, la institución realizó la instalación de los paneles solares para la generación de energía limpia, la instalación de zafacones de reciclajes y la instalación de lámparas led para el uso eficiente de energías.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expediente de mantenimiento de vehículos • Fotografías de trabajos de mantenimiento planta física • Paneles solares • Zafacones de reciclajes • Lámparas led 	<p>En la institución no se tienen instalaciones sostenibles.</p>
<p>2) Proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas, incluido el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los ciudadanos/clientes.</p>	<p>En la institución existe un Comité de Salud y Seguridad laboral institucional que implemente medidas orientadas a preservar la integridad física de sus colaboradores.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plano de la institución • Unidades organizativas identificadas y señalizadas. 	<p>- La institución no tiene instalaciones accesibles para personas con discapacidad.</p> <p>En la institución no ahí equipos de protección personal idóneos para las tareas requeridas, entrenamiento y formación continua de brigadas de emergencias, rutas de evacuación, etc.)</p> <p>-No cuenta con rampas de acceso.</p> <p>-Deficiencia en cuanto a las señalizaciones de emergencia, ruta de evacuación, etc.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de seguridad y salud en el trabajo 	
<p>3) Aplica la política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificio sede y dependencias, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.</p>	<p>La institución comprometida con el uso eficiente de la energía ha llevado a cabo las siguientes tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instalación de bombillas led eficientes y de muy bajo consumo energético. • Distribución de las lámparas para evitar sobre iluminación, optimizando el uso de la energía respetando los parámetros de iluminación por tipo de área. • Charlas para ahorro de energía. • Actualmente la institución está en el proceso de instalación de paneles solares. • zafacones de reciclaje. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planos de la instalación. • Listado de asistencia, publicación de Charla sobre ahorro de energía. 	
<p>4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.</p>		<p>La institución no tiene contemplado el ofrecimiento de las instalaciones para la comunidad.</p>
<p>5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.</p>	<p>Este criterio se utiliza en los vehículos de la institución para garantizar su rendimiento en el uso de combustible y gastos de mantenimiento periódico en repuestos. Además, se tiene establecido el tipo de combustible que se debe suministrar a la flotilla vehicular, (ver política “Gestión de Transporte, Uso y Custodia de los Vehículos).</p> <p>En cuanto a los recursos energéticos, la institución utiliza en toda su estructura física:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instalación de bombillas led eficientes y de muy bajo consumo energético. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución de las lámparas para evitar sobre iluminación, optimizando el uso de la energía respetando los parámetros de iluminación por tipo de área. • Fue designado un Gestor Energético, el cual trabaja de la mano con el Viceministerio de Ahorro y Eficiencia Energética del Ministerio de Energía y Minas, para establecer procesos sistemáticos, para la mejora continua del desempeño energético de la institución. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de mantenimiento de vehículos. • Expediente de mantenimiento de vehículo. • Política "Gestión de Transporte, Uso y Custodia de los Vehículos • Designación de Gestor Energético. 	
6) Garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, acceso a estacionamiento o transporte público).	<p>La institución cuenta con acceso a estacionamiento para los empleados y visitas, así como también de transporte público cerca de nuestras instalaciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotografías de los parqueos y zona aledañas con acceso a transporte público. 	No se evidencian que las instalaciones garantizan al 100% las necesidades de las personas con capacidades diferenciadas (mobiliario, espacios físicos etc.).

CRITERIO 5: PROCESOS.

Considerar lo que la organización hace para lograr lo siguiente:

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

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

<p>1) Identifica, mapea, describe y documenta los procesos clave en torno a las necesidades y opiniones de los grupos de interés y del personal, de forma continua, para garantizar una estructura organizativa ágil.</p>	<p>La institución tiene identificado, descrito y documentado los procesos claves (misionales) a través de los procedimientos aprobados. Esto se verifica mediante el Mapa de Procesos. Además, se cuenta con la Guía para la elaboración de Manuales, Políticas y Procedimientos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mapa de Procesos. • Borrador del Manual de políticas y procedimientos misionales. • Procedimientos misionales aprobados. • Guía para la elaboración de Manuales, Políticas y Procedimientos. • Política de Gestión y Control de Documentos Internos 	
<p>2) Diseña e implementa un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos.</p>	<p>La institución está en proceso de automatización del servicio de solicitud de tecnificación de riego. En esta parte el ciudadano podrá acceder al enlace colocado en el portal web institucional para ser dirigido al sistema de automatización, completa un formulario en línea, adjunta expediente y de manera automática dicha información será cargada, la que luego estará a disposición de las autoridades para ser evaluada. El ciudadano puede revisar en línea el estatus de su solicitud.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema SIAGI. 	
<p>3) Analiza y evalúa los procesos, los riesgos y factores críticos de éxito, regularmente, para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y las expectativas de los</p>	<p>Los procedimientos aprobados tienen identificados dentro de su estructura los puntos de control de las actividades críticas, según lo establece la Guía para la Elaboración de Manuales, Política y Procedimientos. Los procesos se evalúan de la manera siguiente:</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>ciudadanos/clientes y su adaptación a los cambios del entorno, al tiempo que asigna los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.</p>	<p>La institución tiene definido en su PEI la planificación estratégica y operativa y su respectivo seguimiento de los objetivos a través de los indicadores y administración de los riesgos identificados desde la planificación estratégica y operativa.</p> <p>De manera anual, se elabora un Plan de Gestión de Riesgos Institucional, asociado a los objetivos operacionales del periodo. Se implementa un seguimiento de plan de manera trimestral.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía para la Elaboración de Manuales de Políticas y Procedimientos. • Controles de Cambio de los procedimientos. • PEI 2024-2026. • Actualización de Plan de Gestión de Riesgo 2024. 	
<p>4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.</p>	<p>La entidad posee herramientas para la documentación de políticas y procedimientos, dentro de los cuales se establecen los roles de los responsables e involucrados que participan en los procesos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía para la Elaboración de Manuales, Políticas y Procedimientos. • Formatos establecidos de: Manuales, Procedimientos, Políticas, Instructivos, etc. 	
<p>5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario.</p>	<p>A través de la Guía para la elaboración de procedimientos, se tienen establecidos lineamientos para que todo proceso sea elaborado en base a la normativa legal que lo sustenta, teniendo que registrarse la misma y analizar su alcance y aplicación.</p>	

	<p>En cuanto a la simplificación de trámites, mejora y automatización de los procesos y servicios, la institución está implementando un sistema de automatización del servicio de viático, compras y pago a proveedores.</p> <p>La entidad cuenta con una matriz de base legal, que liste las normativas aplicables a los procedimientos documentados. Cuando haya un cambio o se emita una normativa que impacte en la ejecución de los procedimientos, se realiza la actualización de estos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía para la Elaboración de Manuales de Políticas y Procedimientos. • Formato de Descripción de Procedimientos. • Procedimientos documentados. • Sistema SIAGI • Matriz de base legal de TNR 	
<p>6) Impulsa la innovación y la optimización de procesos al prestar atención a las buenas prácticas nacionales e internacionales, involucrando a grupos de interés relevantes.</p>	<p>La institución desarrolla actividades de intercambios de experiencias y buenas prácticas con otras entidades nacionales e internacionales, con el propósito de incorporar mejoras tanto en los reglamentos, procedimientos y como en las normativas. Por ejemplo, benchlearnings con Chile y México con el propósito de intercambiar experiencias y establecer lineamientos que nos ayuden a mejorar nuestros procesos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de participación y convocatorias De esos benchmarking/Benchlearning con entidades del extranjero. • Informe de resultado de esos en ventos 	

7) Establece indicadores de resultados para monitorear la eficacia de los procesos (por ejemplo, carta de servicios, compromisos de desempeño, acuerdos sobre el nivel de los servicios, etc.).		La institución aún no tiene establecido indicadores de resultados para monitorear la eficacia de los procesos
8) Revisa y mejora los procesos para garantizar la protección de datos. (<i>Back up</i> de datos, cumplimiento de normas de protección de datos personales y de información del Estado).	<p>La institución asegura que las informaciones de las diferentes unidades organizativas son procesadas en nuestros servidores, usada eficazmente y almacenada en medios de respaldos (cintas, discos), para lo cual se realizan copias de respaldo (backup) periódicamente a los fines de garantizar su almacenamiento seguro, recuperación, disponibilidad e integridad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política “Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación” • Servidor institucional 	

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:		
1) Involucra a los ciudadanos/clientes y grupos de interés en el diseño, entrega y mejora de los servicios y productos y en el desarrollo de estándares de calidad. Por ejemplo: por medio de encuestas, retroalimentación, grupos focales, procedimientos de gestión de reclamos, otros.	<p>La institución mantiene de manera permanente contacto con los ciudadanos/clientes y grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, etc.) donde se establecen y se definen las principales necesidades actuales como futuras.</p> <p>Se evidencia que la entidad involucra a los políticos y grupos de interés para conocer sus inquietudes, necesidades y expectativas.</p> <p>Además, se involucran a los clientes internos para que colaboren con la mejora de los procesos y esquemas</p>	

	<p>de servicios, así como también en la elaboración de los procedimientos.</p> <p>La institución posee el catálogo de suplidores autorizado para la entrega del servicio de tecnificación del riego.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de los levantamientos y listados de asistencia de reuniones con los grupos de interés. • Charlas, capacitaciones y asistencia técnica • Guía para la Elaboración de Manuales, Políticas y Procedimientos. • Catálogo de suplidores autorizado 	
2) Utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.	<p>Los ciudadanos clientes pueden solicitar los servicios de la institución a través de un formulario disponible en la página web institucional, además, puede acceder al registro del suplidores autorizado para seleccionar el proveedor de su interés.</p> <p>Evidencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Página web institucional • Registro del suplidores autorizado 	
3) Aplica la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.	<p>La institución promueve la diversidad y erradica todo tipo de discriminación.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redes sociales. 	La entidad no tiene establecido medidas que promuevan la diversidad y la gestión de género que erradiquen todo tipo de discriminación.
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	<p>La accesibilidad a la organización se realiza a través del portal WEB, correos electrónicos, noticias, redes sociales, avisos y actividades de importancia para el ciudadano/cliente. De igual manera, el Portal de</p>	

<p>variedad de formatos, como, en papel y en versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tabloneros de anuncios en Braille y audio).</p>	<p>Transparencia se encuentra disponible para los ciudadanos una sección de consultas de datos en línea.</p> <p>Todas las informaciones relacionadas con la institución que son requeridas por los ciudadanos son cargadas en el portal Web institucional y en el Portal de Transparencia.</p> <p>Además, el portal web garantiza las necesidades de las personas con capacidades diferenciadas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redes sociales. • Portal de Transparencia • Noticias sobre temas de interés de la ciudadanía, publicadas. • Avisos sobre y actividades de importancia para el ciudadano/cliente. • Correos electrónicos en respuesta al ciudadano. 	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>I) Coordina los procesos dentro de la organización y con los procesos de otras organizaciones que funcionan en la misma cadena de servicio.</p>	<p>Procesos con Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), referentes a la parte presupuestaria de los proyectos.</p> <p>Se utiliza el Sistema del SIAFE, el cual coordina procesos e interacciones con la DGCP-CGR-TN-MEPyD- DIGEPRES-MH, para la ejecución presupuestaria.</p>	

Además, la institución forma parte de la comisión de fomento a la tecnificación del sistema nacional de riego.

Se mantienen los siguientes acuerdos:

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

Evidencias:

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

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

4) Incorpora incentivos y condiciones para que la dirección y los empleados creen procesos inter-organizacionales. Por ejemplo: servicios compartidos y desarrollo de procesos comunes entre diferentes unidades.		La institución no tiene aún establecido servicios compartidos y desarrollo de procesos comunes entre diferentes unidades.
5) Acuerda estándares comunes, facilita el intercambio de datos y servicios compartidos, para coordinar procesos de la misma cadena de entrega en toda la organización y con socios clave en los sectores público, privado y de ONG.	Ver ejemplo 3 anterior.	
6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.	<p>La institución mantiene de manera permanente contacto con los grupos de interés (Asociaciones de Productores, Cooperativas, Junta de Regantes, etc.).</p> <p>La entidad ha realizados este tipo de servicios coordinados:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Construcción de la presa de Monte Grande, brindando asistencia técnica (Plan San Juan). -Asistencia técnica al INDRHI -Plan de desarrollo económico de la provincia independencia. <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan San Juan • Asistencia técnica al INDRHI • Plan de desarrollo económico de la provincia independencia • Proyecto presa monte grande 	

CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

Documento Externo
SGC-MAP

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.

• **Resultados de la percepción general de la organización, respecto a:**

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

--	--	--

- **Resultados de la percepción de los servicios y productos.**

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

6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

Documento Externo
SGC-MAP

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

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

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.	La institución cuenta con los siguientes canales de comunicación: - Teléfono - Portal Web - Línea 311 - Correos electrónicos - Redes Sociales <ul style="list-style-type: none"> ○ Instagram ○ Facebook ○ YouTube ○ Twitter 	

	<p>La División de Comunicaciones utiliza la aplicación Google Analytic para medir el comportamiento de las redes sociales.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de resultados DIGEIG. • Google Analytic 	
<p>2) Disponibilidad y exactitud de la información.</p>	<p>El portal web institucional, la sección de transparencia, la sección de FOTESIR y de la OAI, se dispone de información precisa; de igual forma se comparten informaciones sobre el objetivo y naturaleza de la entidad en las redes sociales de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Captura Portal Web https://tecnificacionderiego.gob.do/ • Captura Portal de Transparencia TNR https://tecnificacionderiego.gob.do/transparencia/ • Captura sección del FOTESIR https://tecnificacionderiego.gob.do/quienes-somos-fotesir/# • Captura sección OAI https://tecnificacionderiego.gob.do/transparencia/OAI 	<p>La institución no mide la disponibilidad y exactitud de la información.</p>
<p>3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.</p>	<p>La institución pone a disposición de los ciudadanos, en la sección de transparencia, los Informes de monitoreo y evaluación de los planes estratégicos y operativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compras y contrataciones (SISCOMPRAS). -SISMAP - SAIP <p>Evidencias:</p>	<p>La institución no mide la disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Informes de Avance Consolidado de Planeación Estratégica y Operativa, publicados en la sección de transparencia del portal. • Portal de la OGTIC • Portal de DGCP • Portal Transparencia TNR 	
4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo: disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.	<p>La DIGEIG otorgó en el mes de abril del 2024, una puntuación de 97.58% en su evaluación a nuestro portal de transparencia institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados Evaluación a los portales de transparencia institucional de la DIGEI. 	La organización no mide el alcance de la entrega de datos abiertos.
5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).	<p>La institución tiene establecidos los servicios a ser ofrecido a la ciudadanía de lunes a viernes, en los horarios de 8:00AM a 4:00PM.</p> <p>Evidencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Página web institucional en área de los servicios. 	La entidad no mide la percepción que tienen los ciudadanos/clientes en función al Horario de atención de los diferentes servicios
6) Tiempo de espera.		No se evidencia medición de tiempos de espera.
7) Tiempo para prestar el servicio.		No evidencia medición de tiempo de prestar el servicio.
8) Costo de los servicios.		La institución no tiene establecido costo de los servicios.
9) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios on line, otros).	<p>La institución cuenta en su página web con un catálogo de servicios, en el cual se desglosan: descripción, área responsable, datos de contacto, requisitos, pasos para obtener y costos de los servicios.</p> <p>Evidencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Página web institucional en el área de servicios. 	No se evidencia medición de los resultados en relación con la disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios.

--	--	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Grado de implicación de los grupos de interés en el diseño y la prestación de los servicios y productos o en el diseño de los procesos de toma de decisiones.		No se evidencia que se mida el grado de implicación de los grupos de interés en el diseño y la prestación de los servicios y productos o en el diseño de los procesos de toma de decisiones.
2) Sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).		No se evidencia que se midan y se canalicen las sugerencias recibidas y se implementen las mejoras.
3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.		No se evidencia la medición de la utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.
4) Indicadores de cumplimiento en relación al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes, (resultados de indicadores previamente establecidos o acciones enfocadas a género y diversidad).		No se tienen establecidos indicadores de cumplimiento en relación con el género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes.
5) Alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen. Por ejemplo, cuántos de los grupos de interés identificados participaron en la convocatoria para actualizar la información sobre sus necesidades y expectativas.	<p>La institución lleva a cabo el levantamiento y actualización de las necesidades de los grupos de interés (productores) a través del Registro Único de Demandas Ciudadanas Territoriales (RUDCT) del MEPYD.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Base de datos del RUDCT 	No se evidencia que la institución mida el alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Participación ciudadana en los productos y servicios. (Acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.</p>	<p>Se evidencia que la institución pone a disposición de los ciudadanos, en la sección de transparencia del portal, los Informes de monitoreo y evaluación de los planes estratégicos y operativos. Algunas informaciones publicadas al mes Abril del 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compras y contrataciones (SISCOMPRAS). -SISMAP - SAIP <p>Los interesados a través del portal web y redes sociales de la institución pueden visualizar informaciones relacionadas con la naturaleza de la entidad. Además, ciudadanos/clientes pueden externar cualquier queja/sugerencia a través del Portal 311, y del portal transparencia vía el correo electrónico de la OAI.</p> <p>La institución tiene establecido en su portal web los servicios que ofrecerá a la ciudadanía</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compras y contrataciones (SISCOMPRAS). • SISMAP • SAIP • Portal 311 • Portal Transparencia: <p>https://tecnificacionderiego.gob.do/transparencia/</p>	<p>La institución no mide la participación ciudadana en los productos y servicios.</p>
<p>2) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para</p>	<p>La DIGEIG otorgó en el mes de abril del 2024, una puntuación de 97.58% en su evaluación a nuestro portal de transparencia institucional.</p>	

<p>medir las acciones implementadas por la transparencia.</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados Evaluación a los portales de transparencia institucional de la DIGEIG 	
---------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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
<p>Opinión del personal respecto a:</p>		
<p>1) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).</p>		<p>No se evidencia que se mida la percepción de la imagen y el rendimiento general de la organización.</p>
<p>2) Involucramiento de las personas de la organización en la de toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.</p>		<p>No se evidencia que se mida el involucramiento de las personas de la organización en la toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.</p>
<p>3) Participación de las personas en las actividades de mejora.</p>		<p>La institución aun no mide la participación de las personas en las actividades de mejora.</p> <p>La institución para el 2024, no ha realizado encuesta interna sobre el clima y cultura institucional, con el objetivo de recibir retroalimentación de parte de los colaboradores e identificar oportunidades de mejora en cuanto al ambiente laboral de la institución.</p>
<p>4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.</p>	<p>La institución ya tiene establecido un código de ética institucional</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código de ética institucional (Cargada a la página de la entidad) 	<p>Le entidad no mide la percepción relacionada con la Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.</p>

<p>5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.</p>	<p>Trimestralmente se realizan monitoreos de los acuerdos de desempeño de los colaboradores, con la finalidad de dar y recibir retroalimentación sobre la gestión y el desempeño de las funciones.</p> <p>En el 2023, la entidad realizó una encuesta al personal para medir la “Calidad de los Servicios internos”.</p> <p>Esta encuesta sistemática será realizada en octubre 2024.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos de desempeño de los colaboradores • Encuesta para medir la Satisfacción de la Calidad de los Servicios internos, realizada en el 2023. 	
<p>6) La responsabilidad social de la organización.</p>	<p>La institución está involucrada en las actividades de responsabilidad social.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividad de forestación. • Voluntariado TNR relacionado con la Defensa Civil. 	<p>La entidad no mide la percepción sobre responsabilidad social de la organización.</p>
<p>7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación.</p>		<p>La institución no mide la percepción de la apertura de la organización para el cambio y la innovación.</p> <p>La institución este 2024, no realizado encuesta de clima y cultura institucional</p>
<p>8) El impacto de la digitalización en la organización.</p>		<p>No se evidencia ningún mecanismo de medición de la digitalización.</p>

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

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) La capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización (por ejemplo, estableciendo objetivos, asignando recursos, evaluando el rendimiento global de la organización, la estrategia de gestión de RRHH, etc.) y de comunicar sobre ello.	<p>Los altos y medios directivos cumplen con los objetivos institucionales mediante el monitoreo del Plan Operativo Anual.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de trimestral del cumplimiento del POA 	La institución en este 2024, no ha realizado encuesta de clima y cultura institucional
2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.	<p>Tecnificación Nacional de Riego cuenta con el Departamento de Planificación y Desarrollo, área responsable de diseñar los manuales, políticas y procedimientos que definen los distintos procesos de la institución. Estos documentos son elaborados en un consenso con cada uno de los involucrados en el proceso, apoyados en las buenas prácticas de documentación.</p> <p>La institución actualmente está en proceso de elaboración de Manual de Políticas y Procedimientos, Descripción de Cargo, Manuales de Cargo</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manuales, Políticas y Procedimientos elaborados de los procesos misionales de la entidad. 	La institución actualmente está en proceso de elaboración del Manual de Políticas y Procedimientos de las áreas de apoyo, Descripción de Cargo, Manuales de Cargo.

<p>3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.</p>	<p>En el 2024 se implementó el Sistema de Evaluación del Desempeño a todos los colaboradores. Esta evaluación se compone de un Acuerdo de Desempeño, en el cual se establecen las metas y tareas de los colaboradores de manera consensuada entre las partes. El mismo es revisado de manera trimestral, y se evalúa al cierre del año.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos de desempeño con el personal. • Evaluaciones de desempeño • Reporte Evaluaciones 	<p>No hay evidencia de medición de la percepción del reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.</p>
<p>4) La gestión del conocimiento.</p>	<p>La institución, durante los años 2021-2024 se han realizado actividades de capacitación (cursos, talleres, diplomados, etc.).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe sobre las Capacitaciones impartidas. 	<p>No se mide la gestión del conocimiento</p>
<p>5) La comunicación interna y los métodos de información.</p>	<p>La institución mide el impacto de la comunicación interna y los métodos de información.</p> <p>Evidencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de comunicación interna realizada por la División de Comunicaciones. 	
<p>6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.</p>		<p>La institución este año 2024 no ha medido la percepción del reconocimiento a lo colaboradores.</p>

7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.	<p>En la Encuesta de clima y cultura institucional del 2023, obtuvimos un promedio de 85 % en la dimensión de mejora y cambio.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de Encuesta Clima y cultura institucional, 2023. 	La institución para este 2024 aun no llevado a cabo la encuesta del clima y cultura institucional.
--------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.	<p>En TNR se evidencia un ambiente de trabajo armonioso, el cual fortalece la interacción entre los colaboradores, en tal sentido, la Encuesta de clima y cultura institucional, efectuada en el 2023 tiene como índice un 86%, la Felicidad en el trabajo 92% y la dimensión de relaciones interpersonales un 88%.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de clima y cultura institucional, 2023. 	La institución para este 2024 aun no llevado a cabo la encuesta del clima y cultura institucional
2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).	<p>En la Encuesta de clima y cultura institucional del 2023 obtuvimos un índice de un 91% en la dimensión de calidad de vida laboral y 73% en balance trabajo - familia.</p> <p>Según la Encuesta de clima y cultura institucional 2023, el 90% de los colaboradores considera que se sienten apoyados cuando tienen urgencias familiares, y el 84% considera que su trabajo les permite dedicar el tiempo necesario a su familia.</p> <p>Evidencias:</p>	La institución para este 2024 aun no llevado a cabo la encuesta del clima y cultura institucional.

	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de clima y cultura institucional, 2023. 	
3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.	<p>La institución aplica la igualdad de oportunidades y el comportamiento justo con los colaboradores.</p> <p>Según la encuesta de Clima y Cultura 2023, el 87% de los colaboradores considera que las oportunidades de ascenso y promoción se dan sin distinción entre mujeres y hombres.</p> <p>La institución cuenta con su código de ética institucional</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inserción laboral de colaboradores con discapacidad y extranjeros. • Encuesta de clima y cultura institucional, 2023. • Código de ética institucional 	La institución para este 2024 aun no llevado a cabo la encuesta del clima y cultura institucional.
4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.	<p>Le entidad se enfoca en mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores. En tal sentido, se remodeló el salón de reuniones, para tener una mejor acústica y detalles audiovisual durante las presentaciones, talleres o algún tipo de charla. Además, fueron compradas sillas y escritorios de oficinas con la finalidad de que tengan mejores condiciones para desarrollar su trabajo. También se mejoró la iluminación y distribución de las de las oficinas.</p> <p>En la Encuesta de clima y cultura institucional del 2023 obtuvimos un índice de un 87% en lo concerniente a las condiciones de seguridad e higiene de la institución, así como un 87% en la respuesta</p>	La institución para este 2024 aun no llevado a cabo la encuesta del clima y cultura institucional

	<p>institucional ante las observaciones y requerimientos sobre limpieza y seguridad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de clima y cultura institucional, 2023. 	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.	<p>En la Encuesta de clima y cultura institucional del 2023, la percepción con relación a la “Capacitación Especializada y Desarrollo” se obtuvo un 90% de favorabilidad.</p> <p>La institución tiene establecido la evaluación del desempeño diseñado por el Ministerio de Administración Pública</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de clima y cultura institucional, 2023. • Formulario de evaluación del desempeño laboral. 	<p>En la institución aún no ha sido implementada la carrera administrativa.</p> <p>La institución para este 2024 aun no llevado a cabo la encuesta del clima y cultura institucional.</p>
2) Motivación y empoderamiento.		No se evidencia la medición de motivación y Empoderamiento en la institución.
3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.	La entidad promueve el acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional de sus colaboradores en relación con los objetivos estratégicos de la institución, lo cual se refleja en la participación del personal de las diferentes actividades formativas, a través del CAPGEFI, el INAP,	La institución para este 2024 aun no llevado a cabo la encuesta del clima y cultura institucional.

	<p>INFOTEP, YNESDIC, Capacitaciones vía Cooperación Internacional y otras instituciones.</p> <p>En la Encuesta de clima y cultura institucional del 2023, la percepción con relación a la “Capacitación Especializada y Desarrollo” se obtuvo un 90% de favorabilidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de Encuesta Clima y cultura institucional 2023. • Capacitaciones (cursos, talleres, charlas, etc.) 	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).

I. Resultados generales en las personas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas (por ejemplo, nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.).</p>	<p>En la institución se evidencia rotación de personal en el periodo del 2021 – 2024.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reporte de Rotación 	<p>La institución no posee indicadores para medir la retención, el absentismo, ni la lealtad y motivación de las personas.</p>
<p>2) Nivel de participación en actividades de mejora.</p>	<p>Los resultados de la Encuesta de clima y cultura institucional son socializados con los colaboradores con el objetivo de que expresen sus sugerencias y propuestas de mejora.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Listado de participación de socializaciones, 2023. 	<p>La institución para este 2024 aun no llevado a cabo la encuesta del clima y cultura institucional</p>
<p>3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.</p>		<p>No se han reportado ningún dilema ético hasta la fecha.</p>

<p>4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.</p>	<p>La institución en este 2024 inicio el proceso de participación voluntaria en actividades relacionadas con la responsabilidad social.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornada de reforestación • Participación de voluntariado TNR en la defensa Civil 	<p>No se evidencia medición de la participación voluntaria en actividades relacionadas con la responsabilidad social.</p>
<p>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).</p>		<p>No se evidencia medición a través de indicadores de las capacidades de los colaboradores para tratar con los ciudadanos/clientes y para responder a sus necesidades.</p>

2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones.</p>	<p>El acuerdo por desempeño laboral se estableció en el primer trimestre del 2024, por lo que la medición y/o resultados de la evaluación por desempeño de los colaboradores serán presentados al final del 2024.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos de Evaluación por Desempeño laboral de los colaboradores, 2024. 	<p>No se ha iniciado la medición del rendimiento individual de los colaboradores a través de indicadores.</p>
<p>2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.</p>	<p>En la Encuesta de clima y cultura institucional del 2023, la percepción con relación a la dimensión “Uso de la Tecnología” se obtuvo un 87% de favorabilidad.</p>	<p>No se tiene medición a través de indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.</p>

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de Encuesta Clima y cultura institucional 2023. 	La institución para este 2024 aun no llevado a cabo la encuesta del clima y cultura institucional
3) Indicadores relacionados con el desarrollo de las capacidades y/o habilidades. Por ejemplo, tasas de participación y de éxito de las actividades formativas, eficacia de la utilización del presupuesto para actividades formativas.	<p>En el 2023 y 2024 gran parte del plan de capacitación a los colaboradores se está realizando con el apoyo del INAP, INFOTEP, DEFENSA CIVIL, instituciones que ofrecen capacitaciones sin costo para la institución. Además, se llevaron a cabo capacitaciones vía Cooperación Internacional y otras instituciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones (cursos, talleres, charlas, etc.) 	La institución no mide a través de Indicadores lo relacionados con el desarrollo de las capacidades y/o habilidades.
4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.		No se evidencia aplicación de mecanismo de reconocimiento individual y de equipos.

CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Considerar lo que la organización está logrando con respecto a su responsabilidad social, a través de los resultados siguientes:

Subcriterio 8.1. Mediciones de percepción, respecto a:

Documento Externo
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión de la sociedad respecto a:		
1) Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional. Por ejemplo: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud) apoyo financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias.	<p>La institución ha realizado esfuerzos por crear una conciencia pública sobre el impacto del uso eficiente del agua en las actividades agrícolas a través del riego tecnificado, con el objetivo de adaptarnos a los efectos del cambio climático y enfrentar las amenazas a la seguridad alimentaria nutricional del país.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Panel “Impacto de la Tecnificación de Riego en la Seguridad Alimentaria”. • Charlas a productores sobre el uso eficiente del sistema de riego tecnificado. 	No se evidencia la medición del Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional.
2) La reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad; por ejemplo, con la compra de productos de comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.).		No se evidencia la medición de la reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad.
3) Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.		<p>La institución no ha realizado actividades relacionadas con Programa Social de Apoyo a Organizaciones sin Fines de Lucro, o en su defecto, algún tipo de programa de donación a personas con situación de desventaja o con necesidades especiales.</p> <p>Además, la entidad no mide este tipo de acciones.</p>
4) El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo, la toma de decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros.	<p>La institución ha impartido charlas y talleres a estudiantes universitarios de las carreras del área agrícola, sobre la importancia del uso racional del agua en la actividad agrícola y del riego tecnificado.</p> <p>Evidencia:</p>	No se evidencia la medición del impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país.

	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas y talleres impartidos. • Artículos periodísticos. 	
5) El impacto de la organización en la calidad de la democracia, la transparencia, el comportamiento ético, el estado de derecho, la apertura, la integridad y la igualdad.		No se evidencia medición de percepción impacto en la sociedad teniendo en cuenta la calidad de la democracia, transparencia, el comportamiento ético, el estado de derecho, la apertura, la integridad y la igualdad.
6) El impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.	<p>La institución ha participado en actividades que promueven la protección del medioambiente.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reforestación de árboles en villa Altagracia el viernes 05 de abril de año 2024. 	No se evidencia medición de percepción hacia las cuestiones medioambientales.
7) Opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético (respeto de los principios y valores de los servicios públicos, como la igualdad, permanencia en el servicio, etc.).	<p>La DIGEIG otorgó en el mes de marzo del 2024, una puntuación de 97.58 % en su evaluación a nuestro portal de transparencia institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados Evaluación de la DIGEIG a los portales de transparencia institucional. 	No se evidencia medición de percepción 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	<p>Se evidencia el apoyo de la institución para promover y fomentar el uso racional del agua en las actividades agrícolas a través del riego tecnificado.</p> <p>Además, la entidad ha impartido charlas y talleres a productores de distintas regiones del país, sobre el uso del riego tecnificado en las actividades agrícola.</p>	No mide el rendimiento de las actividades de la organización para preservar y mantener los recursos.

<p>de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas).</p>	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Charlas a productores sobre el uso eficiente del sistema de riego tecnificado. 	
<p>2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.</p>	<p>Se evidencia el interés por parte de la institución en elevar la calidad de sus relaciones con autoridades y representantes de la comunidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria Asociación de productores • Cooperativas • Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) • Encuentros con suplidores de tecnología de riego • Alianza estratégica con Banco Agrícola • Programa de capacitación a través de la Comisión Nacional de Riego de Chile (CNR) • Reuniones sostenidas con representantes de la Cámara del Senado para viabilizar aprobación de Ley de Aguas • Reunión con los representantes de las juntas de regantes • Reunión con Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo en República Dominicana. • Acuerdo con Ganadería, Desarrollo Fronterizo y Conaleche para promover uso racional del agua en la producción pecuaria. 	<p>La entidad no mide el rendimiento organizacional en cuanto a la frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.</p>
<p>3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).</p>		<p>No se evidencia que la entidad mida el Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación.</p>

<p>4) Apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo: tipos de programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc.).</p>	<p>La institución ofrece a todos las mismas oportunidades sin importar la diversidad étnica y la situación de desventaja que tenga la persona, otorgándole empleos en la entidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de Empleados contratados con discapacidad y de otras nacionalidades 	<p>La institución no mide el apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas.</p>
<p>5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.</p>		<p>La institución no ha brindado apoyo a proyectos de desarrollo, ni lo empleados han participado en actividades filantrópicas.</p>
<p>6) Intercambio productivo de conocimientos e información con otros (número de conferencias organizadas por la organización, número de intervenciones en coloquios nacionales e internacionales, benchmarking, otros).</p>	<p>La institución en este 2024 por medio a distintos acercamientos vía la unidad de cooperación internacional en las cuales incluyen la participación de nuestro personal en distintas jornadas de capacitación en la que podemos mencionar el IV Curso Internacional en Diseño, Gestión e innovación de Regadíos impartido por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación del Gobierno de España.</p> <p>Intercambio de conocimiento con el Gobierno de China en temas de gestión Pública, Capacidades de Gobernanza y Desarrollo de los medios de Vida.</p> <p>Organización del Panel Campo Joven: Estrategias de Éxito para el Emprendedor Agrícola Joven, organizado junto al ministerio de la Juventud.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IV Curso Internacional en Diseño, Gestión e innovación de Regadíos. • Panel Campo Joven: Estrategias de Éxito para el Emprendedor Agrícola Joven. • Seminarios con la cooperación China 	<p>No se evidencia que la entidad mida el Intercambio productivo de conocimientos.</p>

<p>7) Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas).</p>	<p>La institución ejecuta actividades de Prevención y salud para los empleados</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller de ergonomía. • Charla sobre prevención del cáncer de mama. • Taller de trastornos musculoesqueléticos • Taller de evacuación en situaciones de emergencia. • Cursos de manejo y uso de extintores. 	<p>No se evidencia medición de costo/calidad de los programas.</p> <p>La institución no cuenta con un plan de emergencias. Por las condiciones de nuestras instalaciones, No ha sido creada rampa para los empleados y ciudadano con condiciones especiales, y en el piso no tiene papel de seguridad en las escaleras.</p>
<p>8) Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).</p>	<p>La institución está comprometida con el medio ambiente a través del uso eficiente de la energía y residuos sólidos, ha llevado a cabo las siguientes tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instalación de bombillas led eficientes y de muy bajo consumo energético. • Distribución de las lámparas para evitar sobre iluminación, optimizando el uso de la energía respetando los parámetros de iluminación por tipo de área. • Charlas para ahorro de energía. • Actualmente la institución está en el proceso de instalación de paneles solares. • Contenedores para colocar la basura identificados con colores: <ul style="list-style-type: none"> - Azul (papel y cartón) - Marrón (desechos orgánicos) - Amarillo (plásticos) <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planos de la instalación. 	<p>La institución no mide el rendimiento organizacional relacionado con la responsabilidad social.</p> <p>No existe una política de residuos y de reciclaje. No se elabora una memoria de gestión energética.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de asistencia, publicación de Charla sobre ahorro de energía. • Contenedores de basura identificados con colores. 	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

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

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.		La institución no mide los resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.
2) Resultados en términos de “Outcomes” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).		No se evidencia la medición del resultado del impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos.
3) Resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.	<p>Se evidencia que una delegación de la entidad realizó un benchmarking/benchlearning, participando en una capacitación virtual que inició en el 2022, y culminó en el 2023 con unos entrenamientos de manera presencial, en la Comisión Nacional de Riego de Chile (CNR) para optimizar la eficiencia del uso del agua de riego.</p> <p><u>Evidencias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Benchmarking/benchlearning con la Comisión Nacional de Riego de Chile (CNR) 	La institución no mide los resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.

4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.		La institución no mide el grado de cumplimiento de los contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización. Desde el área jurídica, actualmente no se elaboran informes de Cumplimiento de Acuerdos y Convenios.
5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.		No se evidencia que se mida los resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.
6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.		La institución no mide los resultados de innovaciones en servicios/productos.
7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.		No se evidencia la medición de resultados de la implementación de reformas del sector público.

Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Eficiencia de la organización en términos de:		
1) Gestión de los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.	Se evidencia que en la ejecución presupuestaria de la institución cumple con los objetivos económicos y presupuestarios trazados por el Órgano Rector en materia presupuestaria: <ul style="list-style-type: none"> - Instalación de bombillas led eficientes y de muy bajo consumo energético. - Distribución de las lámparas para evitar sobre iluminación, optimizando el uso de la energía respetando los parámetros de iluminación por tipo de área. - Actualmente la institución está en el proceso de instalación de paneles solares. - Colocación de contenedores para colocar la basura identificados con colores: Azul (papel y 	No se evidencia la medición de la eficiencia de la organización en la gestión de los recursos disponibles.

	<p>cartón), Marrón (desechos orgánicos) y Amarillo (plásticos).</p> <p>En el 2024 gran parte del plan de capacitación a los colaboradores se ha realizado con el apoyo del INAP, INFOTEP y la DEFENSA CIVIL.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planos de la instalación. • Contenedores de basura identificados con colores. • Capacitaciones. 	
2) Mejoras e innovaciones de procesos.	<p>La institución utiliza herramientas en la nube de Microsoft Office 365 (Teams, Outlook, OneDrive, Power BI entre otras) y planner para facilitar la colaboración, participación y el trabajo de los empleados.</p> <p>Además, se automatizaron algunos de los procesos internos de la entidad.</p> <p>También, se están compilando datos para presentar las estadísticas externas (insumos) e internas de la institución de manera interactiva.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Office 365 y Planner • Procesos automatizados (Sistema SIAGI) • Dashboard estadístico. 	La institución no mide la Eficiencia de la organización en términos de mejoras e innovaciones de procesos.
3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).	Se evidencia que la institución intercambia experiencias y buenas prácticas con otras instituciones, organismos de cooperación, de diferentes ámbitos nacionales e internacionales con el propósito de incorporar mejoras en los procesos.	La institución no mide los resultados de los Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria Asociación de productores • Cooperativas • Encuentros con suplidores de tecnología de riego • Reunión con los representantes de las juntas de regantes • Reunión de coordinación de proyectos con Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo en República Dominicana. • Encuentro con entidades bancarias • Intercambio de experiencias y conocimiento con el Instituto Mexicano de Tecnología del Agua. • Acercamiento con la Dirección General de Desarrollo Fronterizo. • Encuentros con el Ministerio de Relaciones Exteriores sobre cooperación Internacional. • Intercambio de experiencias con el Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo. 	
<p>4) Eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas).</p>	<p>Se evidencia que la institución ha realizado múltiples alianzas, convenios con diferentes entidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alianza estratégica con Banco Agrícola • Programa de capacitación a través de la Comisión Nacional de Riego de Chile (CNR) • Acuerdo con Ganadería, Desarrollo Fronterizo y Conaleche para promover uso racional del agua en la producción pecuaria. • Lotería Nacional • Instituto de innovación en biotecnología e industria (IIBI) 	<p>La institución no mide grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades.</p>

- Oficina Nacional de Meteorología (onamet)
- Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD)
- Instituto de Estabilización de Precios (INESPRE)
- Comedores Económicos del Estado Dominicano (CEED)
- Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM)
- Oficina Gubernamental de Tecnología de la Información y Comunicación (Ogtic)
- Instituto para el Desarrollo del Suroeste (INDESUR)
- Sur Futuro.
- Instituto Agrario Dominicano
- Instituto Mexicano de Tecnología del Agua (IMTA)

Evidencia:

- **Alianza y acuerdos de la institución.**
- **Capacitaciones a Técnicos del Ministerio de Agricultura.**
- **Desarrollo y graduación de programa de capacitación en gestión sostenible del agua y uso de energía renovable en la agricultura con el IMTA.**
- **Capacitaciones a los estudiantes de las carreras del sector agrícola.**
- **Cumplimiento de acuerdo con OGTIC para la obtención de la firma digital institucional**

<p>5) Impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc. (por ejemplo: reduciendo costos, el uso del papel, trabajando en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo, etc.).</p>	<p>La institución utiliza herramientas en la nube de Microsoft Office 365 y Planner para facilitar la colaboración, participación y el trabajo de los empleados.</p> <p>Se automatizaron algunos de los procesos internos de la entidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Office 365 y ClickUp. • Circular 001-2023, sobre los Lineamientos generales sobre solicitudes y requerimientos a lo interno de la institución. • Implementación del Sistema integrado de la Automatización Institucional (SIAGI). • Desarrollo e implantación del sistema de solicitud de viáticos y gestión de compras. 	<p>No se evidencia la medición del impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc.</p>
<p>6) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.</p>		<p>La institución no mide los resultados de las evaluaciones o auditorías internas. Estas actividades aun no son realizadas a lo interno de la entidad.</p>
<p>7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.</p>	<p>La Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) otorgó a Tecnificación Nacional de Riego (TNR) el premio al “Mejor mensaje gráfico de la Máxima Autoridad 2023”, en el marco del cierre de la tercera campaña #DominicanaSinCorrupción, una iniciativa gubernamental que fomenta la cultura de integridad en el ámbito estatal.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estatuilla de reconocimiento 	

<p>8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.</p>	<p>Se puede evidenciar el cumplimiento de la ejecución presupuestaria de acuerdo con lo programado.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ver ejecución presupuestaria 2023 y parte del 2024. • Cumplimiento de la Ley de Compras. • Portal de Transparencia institucional sección compras y contrataciones. 	<p>No se mide la eficiencia de la organización en cuanto al cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.</p>
<p>9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).</p>		<p>No se evidencia la medición de los resultados relacionados al costo-efectividad.</p>

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.