



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

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:

CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES AGROPECUARIAS Y FORESTALES (CONIAF)

FECHA:

_____30 DE JUNIO DEL 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).	<p>Nuestra institución ha desarrollado su misión y visión de acuerdo con los lineamientos de la Ley No.251-12 que crea la institución. Se conformo un equipo de trabajo donde participaron la dirección técnica, la división de Planificación y Desarrollo y la de Recursos Humanos a donde se estableció una política de revisión y actualización con una periodicidad de dos años.</p> <p>Dicha misión y visión institucional fue socializada con el departamento técnico. Asimismo, se diseñó un protector de pantalla con la información para las computadoras de escritorios de todos los servidores de este consejo.</p> <p>La institución elaboro el Plan Estratégico 2021-2024, el cual esta alineado a las medidas de políticas establecidas por el Gobierno Central, a través del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, el Plan Estratégico del Ministerio de Agricultura 2020-2030, Eje tres de la Estrategia Nacional de Desarrollo y los ODS.</p> <p>Para el proceso del PI, se realizaron las convocatorias vía correo a las áreas misionales, las asesoras y las áreas operativas. Se realizaron reuniones de trabajo para identificar los programas,</p>	

proyectos y actividades a desarrollar para la elaboración del PI institucional.

La propuesta de cada una de las áreas era socializada internamente con los encargados de esta. Concluido el proceso de revisión y estructuración del PI, finalmente, se envió al Ministerio de Agricultura para su revisión.

Luego, se realizó una presentación de socialización con la participación de todos los servidores de la institución donde se les presento el Plan Estratégico Institucional.

La institución elaboró los reglamentos de aplicación de la Ley 251-12. Se planifico dentro del PI la realización de los reglamentos subsidiarios de la Ley 251-12 y luego se realizaron los términos de referencia y perfil de empresas Consultoras para el llamado a convocatoria de presentación de ofertas en base a la ley 340-06 y sus modificaciones.

Luego se designó una comisión de perito para evaluar y seleccionar la mejor propuesta tomando como base los términos de referencias.

Lugo se completó el proceso con la adjudicación de la empresa ganadora (Multiperform). Consecuentemente la empresa ganadora somete el calendario de levantamiento de información, mediante talleres y mesas técnicas a realizarse en las agro cadenas seleccionadas.

Luego Multiperform somete los borradores de políticas públicas para ser revisados por los departamentos técnicos.

	<p>Consensuados los documentos antes mencionados, se procede a su revisión final por los miembros del comité consultivo de este consejo para su aprobación.</p> <p>El proceso será concluido mediante la socialización con los grupos de intereses de las agro cadenas de los documentos de políticas levantadas.</p> <p>EVIDENCIAS: Socialización del Plan estratégico 2021-2024, política de la misión, visión y valores, los mismos están publicados en el portal institucional y brochures.</p> <p>Documentos de reglamento de aplicación de la ley 251-12.</p> <p>Llamado de convocatoria de presentación de ofertas.</p> <p>Contrato de Multiperform.</p>	
<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>La institución ha establecido sus valores alineados con la misión y la visión respetando el marco general de los principios constitucionales. Respecto a la democracia y el bienestar social al igual que la justicia esta alineado a nuestro primer valor que es la transparencia, nuestro segundo valor que es la equidad, de igual manera esta alineado con el valor de democracia y bienestar social, nuestro tercer valor que es la honestidad esta alineado con el principio de convivencia fraternal, el cuarto valor que es la objetividad esta alineado con la justicia, la solidaridad e igualdad, y nuestro quinto valor que es el de participación se alinea con la carta magna con la igualdad, la justicia y la solidaridad.</p>	

	<p>EVIDENCIAS: Documento de misión, visión y valores institucional y página web institucional.</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>En el proceso de definición del PI, la institución tomo en cuenta las directrices del Ministerio Economía, Planificación y Desarrollo, donde se planifico la discusión del PI con las áreas misionales y de apoyo, tomando en cuenta las medidas de políticas trazadas por el gobierno central en su plan de gobierno 2020-2024.</p> <p>Además, de las medidas de políticas, el plan estratégico institucional esta alineado con el eje estratégico No. 3 de la Ley 1-12 (Estrategia Nacional de Desarrollo 2020-2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, los cuales son transversales a todas las áreas).</p> <p>Se ha venido desarrollando el plan estratégico de las áreas misionales y de apoyo, específicamente los planes operativos anuales 2020-2024.</p> <p>Con las áreas misionales se revisa y se actualizan los programas, proyectos y actividades trimestralmente donde se controlan la ejecución de las actividades, versus la programación y se hacen los ajustes del POA del año correspondiente de ejecución tanto de las metas físicas establecida como las financieras.</p> <p>EVIDENCIAS: Plan Estratégico 2021-2024, Capítulo VII. Vinculación del PEI del CONIAF 2021-2024 con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (ONU) Página 12 y capítulo VIII. Vinculación del</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	PEI del CONIAF 2021-2024 con el Plan de Gobierno 2021-2024, página 13, informes trimestrales de programación y ejecución de las áreas misionales, los informes de metas físicas y financieras	
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>La institución ha promovido el conocimiento y empoderamiento de la misión, visión y valores, para que los servidores de la institución se identifiquen con la esencia misional de nuestra institución, garantizando una comunicación y socialización de esta.</p> <p>La institución presenta en la socialización del plan estratégico, los POAS establecidos anualmente, haciendo hincapié en las metas misionales y áreas de apoyo para conocimiento de todos los servidores de este consejo.</p> <p>EVIDENCIAS: Socialización del Plan Estratégico 2021-2024, protectores de pantallas de las computadoras, con la misión, visión y valores, además se exhibe en las áreas de pasillos de la institución.</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	<p>La institución asegura el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para nuevos desafíos, donde cada departamento revisa y actualiza cada dos años los manuales de políticas y procedimientos que norman los procesos de la institución.</p> <p>EVIDENCIAS: Resl. 002-2022 política y procedimiento para la de revisión de la misión, visión y valores, Manual del TIC y de la Div. de RR.HH.</p>	

<p>la transformación digital (por ejemplo, estrategia de digitalización, capacitación, pautas para la protección de datos, otros).</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 se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.</p>	<p>La institución cuenta con un código de ética que gestiona la prevención de actos no éticos, el mismo fue desarrollado por la comisión de ética y con la asesoría de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).</p> <p>Asimismo, este código de ética está elaborado en concordancia con la ley 340-06 y sus modificaciones.</p> <p>EVIDENCIAS: Designación de un Oficial de integridad; Código de ética Institucional; charla de la Ley 41-08 de función pública; capacitaciones sobre prevención de la corrupción registro de participación de charlas y fotos, uso de los sistemas de gestión financiera (SIGEF); comité de licitaciones; comité de fortalecimiento institucional; comité de control interno.</p>	
<p>7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización líderes/directivos/empleados).</p>	<p>Los miembros del comité de calidad, en coordinación con el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) elaboraron la propuesta de capacitación para fortalecer la confianza mutua, la lealtad y el respeto entre los servidores del CONIAF. En ese sentido, se convocaron los miembros del comité para reuniones de lluvias de ideas para abordar el tema y la asignación de presupuestos y programación de actividades para desarrollar el programa propuesto y aprobado.</p> <p>Se elaboro el plan de capacitación 2024, para reforzar la confianza mutua , la lealtad y respeto entre los servidores del CONIAF.</p>	

	<p>EVIDENCIAS: Registro de participación de reuniones, correos de Gmail sobre solicitud de programa de reforzamiento y Plan de Capacitación 2024.</p>	
--	---	--

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>A partir del 2020 la nueva dirección ejecutivo planifico la restructuración organizacional, con el objetivo de adecuarla a una mejor funcionalidad operativa. Se realizaron reuniones con los equipos misionales y las áreas de apoyo para revisar y adecuar la nueva estructura organizacional.</p> <p>Asimismo, se crearon nuevos departamentos y secciones, cambios de nomenclaturas de áreas de apoyo y los mismos fueron sometidos al Ministerio de Administración Pública para su revisión y refrenda. Además, se actualizaron los manuales de políticas y procesos, el manual de funciones, el manual de cargo se revisó y se actualizo el mapa de y el organigrama de la estructura organizacional.</p> <p>EVIDENCIAS: Manual de funciones aprobado por el MAP; manual de cargos aprobado por el MAP; mapa de procesos institucional aprobado por el</p>	

	<p>MAP y Estructura organizacional aprobado por el MAP.</p>	
<p>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>	<p>La institución mide y evalúa trimestralmente la ejecución física financiera de los productos que servimos a los grupos de interés.</p> <p>La dirección técnica junto con la división de Planificación y Desarrollo planifica anualmente tomando en cuentas los POAS, las actividades a desarrollar en base a los objetivos estratégicos definidos en el PI, de igual manera se evalúa cada trimestre la ejecución para ajustar, reprogramando las actividades que por una causa u otra no se han podido ejecutar.</p> <p>Asimismo, se realiza el proceso de evaluación de desempeño de los servidores de este consejo, conforme a los procedimientos estipulados del MAP.</p> <p>.</p> <p>EVIDENCIAS: Plan estratégico 2021-2024 y POAs por áreas; implementación de la evaluación del desempeño por resultados; acuerdos de las metas establecidas, informes de evaluación trimestrales físicas y financieras, actividades de transferencias de tecnologías programadas y las actividades de transferencias por áreas misionales.</p>	

<p>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>	<p>La principal atribución que la ley 251-12 otorga al CONIAF, es la definición de políticas públicas agropecuarias y forestales de investigación, por lo que, en ese sentido para actualizar el último levantamiento de necesidades de investigación con los grupos de interés se realizó en el año 2013. Luego el año 2023 se programó la definición de políticas públicas de investigaciones agropecuarias y forestales para elaborar un documento de políticas enfocado en cinco subsectores con doce rubros agropecuario y forestal.</p> <p>Asimismo, se realizó la convocatoria de concurso para propuesta de acompañamiento y asesoría en el proceso de levantamiento de necesidades de investigación con los grupos de interés de las doce agro cadenas priorizadas.</p> <p>Para desarrollar el levantamiento se contrató la empresa Multiperform, realizándose en compañía de dicha empresa doce talleres de levantamiento de información y trece mesas técnicas de validación de información. Por lo que estamos en proceso de revisión y corrección del documento de políticas para su posterior socialización y aprobación de los grupos de intereses y la junta directiva del CONIAF.</p> <p>EVIDENCIAS: Documento de políticas públicas, contrato de Multiperform.</p>	
<p>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.</p>	<p>La institución cuenta con un plan de mitigación de riesgo, realizado en base al POA 2020-2024, se realizó con la participación de los departamentos técnicos, en base a la estructura programática con</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>los productos que sirve la institución a los grupos de interés.</p> <p>Asimismo, se programó y se inició la implementación de los procesos y procedimientos requeridos en la NOBACI.</p> <p>La institución, gestiona un sistema de información, gestión de control interno y de gestión de riesgos, para el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.</p> <p>EVIDENCIAS: Implementación de las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI); plan institucional de mitigación de riesgos; documento políticas para la valoración de riesgos; guía para el seguimiento y evaluación de control interno; sistema SIGEF; sistema TRE; sistema de compras y contrataciones; sistema de registro de asistencia del personal</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>La institución cuenta con un comité de calidad que trabaja en la aplicación del sistema de gestión del CAF, el cual se reúne periódicamente con el objetivo de monitorear y dar seguimiento a las actividades que se priorizan en los planes de trabajo y proporcionar respuestas a la implementación de las acciones de mejora.</p> <p>EVIDENCIAS: Autoevaluación 2020, 2021 y 2022 CAF; elaboración e implementación del plan de mejora, así como la remisión de informes de avance al MAP; registros participantes en las capacitaciones.</p>	
<p>6) Aseguran una efectiva comunicación externa a todos los grupos de interés; e interna, en toda la organización, a través del uso de medios de gran/mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>La institución ha definido un programa de comunicación externo aprovechando una de las principales atribuciones que la Ley otorga al CONIAF, por lo que se elaboró un documento de políticas públicas de investigaciones agropecuarias</p>	

y forestales, donde se priorizan trece rubros de la canasta básica alimentaria, productos tradicionales de vocación agroexportadoras y nuevos nichos de potenciales exportadores. En ese sentido, se han programado diez actividades de socialización a nivel nacional de dicho documento de políticas con tomadores de decisión de las instituciones del sector agropecuario y forestal, técnicos, productores y comercializadores de las agrocadenas priorizadas. Dichas actividades se publicitan por las redes sociales, página web de la institución y documentos de divulgación.

Respecto a otra de las principales atribuciones que la Ley 251-12 otorga al CONIAF, son las parcelas de validación para las transferencias tecnológicas que ejecutamos con recursos de inversión pública. Dichas actividades de validación donde participan técnicos extensionistas del ministerio de agricultura y otras instituciones como el IDIAF e INDOCAFE que realizan transferencias tecnológicas en el sector agropecuario.

EVIDENCIAS: Díptico promocional del documento de políticas (Política Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales de la Republica Dominicana 2024-2033).

El documento de políticas públicas, evidencia de parcela de validación, informe de ejecución, fotografía de los cultivos sobre visitas, giras y resultados de cosecha, registro de participantes de

	<p>beneficiarios de las transferencias, folletos de variedades de café introducidas y transferidas.</p> <p>En cuanto a la comunicación interna, la institución asegura una comunicación interna en toda la organización, a través de reuniones, chat, redes sociales y correos electrónicos.</p> <p>La institución está implementando comunicación hacia los grupos de intereses y fortaleciendo las redes sociales institucional. Asimismo, se hacen llamados a convocatorias para presentar propuestas de investigaciones para dar respuestas a las líneas de investigación levantadas en los talleres y mesas técnicas con los grupos de interés.</p> <p>EVIDENCIAS: Política de comunicación; convocatoria proyecto BID; convocatorias a actividades y reuniones por correo electrónico; información de la institución en la página web; buzón de sugerencias; reuniones semanales de equipo; central telefónica con extensiones en cada departamento y flotas.</p> <p>Listado de participantes con las instituciones con los grupos de interés y fotografías.</p>	
<p>7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.</p>	<p>La institución procura la conformación del comité, tomando como base las normas y procedimientos de gestión de las instituciones del Estado. Además, la MAE, selecciona los servidores idóneos para el desempeño de dichas funciones.</p> <p>Los diferentes comités programan reuniones de trabajo de manera periódica, dando prioridad a los aspectos de mayor importancia a la eficiente gestión de cada uno de estos.</p>	

	<p>EVIDENCIAS: Actas de conformación de los comités; minutas de las reuniones y listas de participantes; comités interdisciplinarios y departamentales de políticas de investigación, calidad, control interno, compras y contrataciones, ética, seguridad y salud; reuniones quincenales de equipo</p>	
<p>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.</p>	<p>La institución cuenta con medios de comunicación masiva como I.G. Facebook y Twitter. Además, asegura una buena comunicación interna y externa a través de correos electrónicos, comunicaciones, reuniones, WhatsApp y uso de la página web institucional y se están implementando mejoras en las redes sociales.</p> <p>EVIDENCIAS: Política de comunicación; convocatorias a actividades y reuniones por correo electrónico; información de la institución en la página web; buzón de sugerencias; reuniones semanales de equipo; central telefónica con extensiones en cada departamento; fax; flotas.</p> <p>Publicaciones en la pág. web institucional y redes sociales, registros de reuniones, comunicaciones y correos electrónicos.</p>	
<p>9) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.</p>	<p>La institución toma en cuenta la innovación mediante los procesos de transferencias tecnológicas que se realizan al agro cadenas alimentarias y forestal. Asimismo, se promueve de manera interna en la institución, las capacitaciones de actualización de las herramientas tecnológicas de Office 365, y otras herramientas tecnológicas para su uso eficiente.</p>	

	<p>En nuestro POA se planifica las capacitaciones en base las detecciones de necesidades de capacitación en las áreas misionales y operativa. De igual manera, se realizan evaluaciones para identificar deficiencias y necesidades en el uso de las herramientas tecnológica.</p> <p>Igualmente, implementamos la herramienta CAF para la mejora continua de la calidad en los procesos institucionales.</p> <p>EVIDENCIAS: Autoevaluación institucional con la guía de evaluación CAF; reuniones de equipo para implementar las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI), creación del comité de ética pública; POA institucional; plan de capacitación</p>	
<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>La dirección ejecutiva convocó las áreas misionales y operativas para elaboración de los planes operativos anuales 2021-2024 y la definición del plan estratégico correspondiente al mismo período. Asimismo, en consonancia con el calendario definido por la dirección general de presupuesto, se revisan y actualizan los planes operativos anuales de acuerdo con el calendario establecido, donde se establecen los topes presupuestarios tanto para gastos operativos como de capital.</p> <p>De acuerdo con el plan se realizar reuniones mensuales con las áreas administrativas y financieras y planificación y desarrollo, con el objetivo de revisar las ejecuciones e identificar los imprevistos de gastos y hacer los ajustes pertinentes.</p>	

	<p>Luego de concluido el documento se socializa con todo el personal de la institución los planes operativos anuales y el plan estratégico institucional.</p> <p>EVIDENCIAS: Socialización del plan estratégico institucional 2021-2024; agendas de las reuniones de equipo; socialización de la nueva estructura organizacional con todo su personal; publicación de la nueva estructura en el portal institucional.</p> <p>EVIDENCIAS: Documento de políticas públicas</p>	
--	--	--

Subcriterio I.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p>		
<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>El CONIAF en su plan estratégico planifico las capacitaciones para motivar y desarrollar al personal, tanto en las capacidades inherentes a sus funciones como en los aspectos del trabajo en equipo y en manejo ético y transparente de sus responsabilidades. Asimismo, la institución realiza talleres para fortalecer el liderazgo y en trabajo en equipo, con el objetivo de promover y motivar la colaboración y la integración como parte del fortalecimiento institucional.</p> <p>Además, se impartieron charlas de prevención y gestión de riesgo de corrupción, y se envía mensualmente un video con un tema del valor del mes para fomentar la ética y la empatía de los colaboradores.</p> <p>Una forma de que el personal pueda expresar su sentir tanto en el aspecto ético o de sinergias de</p>	

	<p>trabajo equipo, se instalados en puntos estratégicos los buzones de sugerencias.</p> <p>La institución ha ido adecuando los procesos en base a los sistemas y normas de las diferentes instituciones de soporte, con el objetivo de eficientizar y transparentar los procedimientos contables, compras y contrataciones, contraloría, presupuesto y SASP, sistema SIGEF, el sistema TRE e inversión pública, el sistema de registro de asistencia del personal, entre otros.</p> <p>Cabe destacar, que la institución monitorea los avances normativos a través de los diferentes portales, con el objetivo de realizar los ajustes pertinentes y realizar los correctivos correspondientes.</p> <p>EVIDENCIAS: Plan de capacitación, Reg. de asistencia de charlas, fotos, correos de valor de mes, fotos del taller de trabajo en equipo, SIGEF, el sistema TRE, el sistema de compras y contrataciones y el sistema de registro de asistencia del personal, correos, convocatoria y fotos del taller.</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 ha promovido una cultura de confianza mutua y de respeto entre líderes y empleados, con medidas proactivas de lucha contra todo tipo de discriminación.</p> <p>EVIDENCIAS: Definición de valores institucionales; políticas establecidas en el manual de inducción; Código de Ética.</p>	<p>No se ha realizado</p>

<p>3) Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.</p>	<p>La institución planifico su plan estratégico y los planes operativos anuales de las áreas misionales, donde se plasmaron las metas y responsabilidades de gestión y seguimiento a las investigaciones agropecuarias y forestales y a la definición de políticas públicas, lo que constituye la base programática de las dos principales actividades misionales que la Ley 251-12 otorga a la institución.</p> <p>En base a esta planeación cada área planifica el desarrollo trimestral de sus metas físicas y financieras para lograr los objetivos e indicadores de gestión.</p> <p>Asimismo, mensualmente los encargados técnicos realizan reuniones de control y ajustes de los objetivos misionales trimestrales programados. Manteniendo comunicación permanente con la dirección ejecutiva y la dirección técnica.</p> <p>EVIDENCIAS: Programaciones de ejecución, minutas y registros de asistencia, informes mensuales consolidados y trimestrales de la ejecución, informes trimestrales de ejecución de metas físicas y financieras.</p>	
<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 definió los acuerdos de desempeño del personal en base al plan estratégico y los planes operativos anuales, con las metas específicas, tiempo de entrega y plan de capacitación en aras de fortalecer las deficiencias identificadas y mejorar el desempeño.</p>	

	EVIDENCIAS: Acuerdo de desempeño, minuta de acuerdo de desempeño, y programa de capacitación	
5) Motivan, fomentan y potencializan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.	<p>La institución identifico la necesidad de desarrollar una política para el fortalecimiento con el fin de fomentar y potencializar la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias incluso en la rendición de cuentas, tomando en cuenta la definición de funciones y el organigrama institucional.</p> <p>Asimismo, la institución ha definido el manual de funciones, donde se delegan las responsabilidades y competencia, así como los informes de la gestión de todas las áreas.</p> <p>EVIDENCIA: Política de delegación de autoridad y responsabilidades, comunicaciones de delegación de funciones, Manual de funciones refrendado por el MAP 2021, memorias semestrales, y anual de la institución.</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>La institución a través de los levantamientos de detección de necesidades que se realizan anualmente y las evaluaciones de desempeño realizadas, se determinan los eventos formativos que necesita el personal para fortalecer las competencias necesarias para desarrollar sus actividades de manera eficiente. promoviendo una cultura de aprendizaje y de desarrollo de competencias a través de programas de formación y mejoramiento continuo.</p> <p>EVIDENCIAS: Diplomas, actividades de capacitación recibidas por el personal, monitoreo de evaluación de desempeño y plan de capacitación</p>	

<p>7) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.</p>	<p>La institución cuenta con un plan de beneficios y compensaciones con lo que reconoce e incentiva a los servidores mediante beneficios espontáneos como el plan privado de salud, capacitación y desarrollo, seguro de vida, asignación de combustible, asignación de laptops, vehículos y subsidio escolar, horario flexible y día libre por cumpleaños.</p> <p>EVIDENCIA: Plan de beneficios y compensaciones.</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 tomando en cuenta las atribuciones que otorga la ley que la crea, definió en su plan estratégico la elaboración de políticas públicas de investigaciones agropecuarias y forestales y el financiamiento de las investigaciones para dar respuestas a los hallazgos de necesidades expuestos por los grupos de intereses en los talleres y seminarios desarrollados para los documentos de políticas públicas.</p>	

	<p>Una vez identificados y otorgados los recursos para la implementación de las políticas públicas, el Coniaf dará seguimiento a la implementación de dichas políticas.</p> <p>Implementadas dichas políticas, la institución realizara evaluaciones de la adopción de los productos relevantes transferidos a los grupos de intereses.</p> <p>EVIDENCIA: Documentos de políticas públicas, ver lista asistencia a los talleres de consultas y mesas técnicas. Fotos y registros de asistencias.</p>	
<p>2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.</p>	<p>La institución mantiene relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas, que forman parte del consejo directivo de la institución, para la definición de los planes estratégicos y de políticas públicas de investigaciones agropecuarias y forestales.</p> <p>EVIDENCIAS: Agenda de reuniones de temas tratados, minutas, fotos y publicación en redes sociales</p>	
<p>3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.</p>	<p>En base al plan estratégico, la institución realizo el levantamiento para la definición e implementación de las políticas públicas de investigación agropecuarias y forestales. Una vez identificados y otorgados los recursos para la implementación de las políticas públicas, el Coniaf dará seguimiento a la implementación de dichas políticas.</p>	

	<p>El Coniaf realizara las evaluaciones de la adopción de los productos relevantes transferidos a los grupos de intereses, para incorporarla a la gestión.</p> <p>EVIDENCIAS: Plan estratégico 2021-2024, POA y documentos de proyectos de Políticas Públicas de Investigaciones Agropecuarias y Forestales</p>	
4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.	<p>La institución planifica su plan estratégico tomando como base las políticas y el plan estratégico del ministerio de agricultura alineado a la estrategia nacional de desarrollo, Ley 1-12 y la misión institucional.</p> <p>EVIDENCIAS: Plan estratégico 2021-2024. ver pág. No. 8 a la 14.</p>	
5) Gestionan y desarrollan asociaciones con grupos de interés importantes (ciudadanos, organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y asociaciones profesionales, industria, otras autoridades públicas, etc.).	<p>Por la naturaleza de la institución y sus atribuciones del CONIAF, se realizan socializaciones con el IDIAF y las academias que realizan investigaciones del sector agropecuario y forestales.</p> <p>En ese sentido, en los documentos de políticas públicas que la institución elabora, participan las instituciones antes mencionadas conformando el Sistema Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (SINIAF) manteniendo una estrecha vinculación con los grupos de interés.</p> <p>EVIDENCIAS: Documentos de Políticas Públicas Agropecuarias y Forestal 2223-2032</p>	
6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.	<p>La institución planifica y participa en las actividades organizadas con la JAD, IDIAF, SODIAF, academias,</p> <p>EVIDENCIAS: Invitaciones, convocatorias y registros de participantes.</p>	
7) Promueven la conciencia pública, la reputación y el reconocimiento de la organización y desarrollan un concepto de	<p>La institución desarrolla en la actualidad un plan socialización del documento de políticas públicas elaboradas para crear conciencia de la importancia</p>	

marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés.	de la investigación para la innovación y seguridad alimentaria en los tomadores de decisión y los grupos de interés EVIDENCIA: Política Nacional de Investigación Agropecuaria y Forestal de la República Dominicana 2023-2032, Cronograma de socialización a nivel nacional de políticas públicas, fotografías y listados de participantes	
--	--	--

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.

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

Subcriterio 2.1. Identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés, el entorno, así como la Información relevante para la gestión.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Identifica las condiciones que deben cumplirse para alcanzar los objetivos estratégicos, mediante el análisis regular del entorno externo, incluido el cambio legal, político, variables socioculturales, económicas, demográficas y la digitalización, factores globales como el cambio climático y otros, como insumos para estrategias y planes.	La institución en su plan estratégico analiza y valora las condiciones que deben cumplirse para alcanzar los objetivos estratégicos. EVIDENCIAS: Plan estratégico 2021-2024, Documento de Políticas Públicas de Investigaciones Agropecuarias y Forestales	
2) Tiene identificados a todos los grupos de interés relevantes y se realizan levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.	La institución planifica la definición de políticas públicas de investigaciones agropecuarias y forestal con una periodicidad de 10 años, donde se levantan las necesidades y expectativas con los grupos de interés en talleres y mesas de trabajos.	

	EVIDENCIAS: Documento de políticas públicas, ver Levantamiento de necesidades de políticas públicas	
3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.	<p>La institución revisa y actualiza sus planes operativos tomando en consideración las prioridades de los planes estratégicos del ministerio de agricultura alineados a las medidas de políticas del gobierno central, la estrategia nacional de desarrollo y lo objetivos de desarrollo sostenibles.</p> <p>EVIDENCIAS: Plan estratégico y los planes plurianuales</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>La institución planifica su plan estratégico tomando en cuenta su manual de riesgo, el autodiagnóstico de las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI) y su plan de acción.</p> <p>Asimismo, en el marco común de evaluación CAF, se evidencias las fortalezas y oportunidades de mejora de la institución.</p> <p>EVIDENCIAS: Autodiagnóstico de las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI), plan estratégico 2021-2024 y CAF 202102022.</p>	

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:		

<p>1) Traduce la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) en base a prioridades y a las estrategias nacionales.</p>	<p>La institución planifica desarrolla, monitorea y ajusta su misión y visión establecidas en el plan estratégico, tomando en cuenta el plan estratégico del ministerio de agricultura y el plan estratégico institucional. Asimismo, revisamos los planes operativos, actualizándolo y ajustándolos a las prioridades establecidas en base plan plurianual del ministerio de agricultura. EVIDENCIAS: Plan estratégico 2021-2024; plan plurianual del sector público.</p>	
<p>2) Involucra los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, dando prioridad a sus expectativas y necesidades.</p>	<p>La institución planifica y desarrolla las necesidades de los grupos de intereses, mediante el levantamiento, el análisis y las estrategias para la definición de políticas públicas de investigación agropecuarias y forestales.</p> <p>En ese sentido, dichos documentos se controlan y se ajustan mediante reuniones con los departamentos misionales, los asesores, el comité consultivo y la junta directiva.</p> <p>EVIDENCIA: Documentos de políticas públicas, Reg. asistencia de reuniones.</p>	
<p>3) Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.</p>	<p>La institución integra en su plan estratégico las medidas de políticas establecidas en los planes de gobierno. Se planifica, se desarrolla y se gestiona los manuales de procedimientos de responsabilidad social.</p> <p>EVIDENCIAS: Plan estratégico 2021-2024; plan plurianual del sector público y NOBACI</p>	
<p>4) Asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan. Por ejemplo: presupuesto anual, plan anual de compras para</p>	<p>La institución define y planifica sus gastos operativos y de capital tomando en cuenta los topes presupuestarios establecidos por la Dirección</p>	

<p>las licitaciones correspondientes, previsión de fondos, gestión de donaciones, etc.</p>	<p>General de Presupuesto. Por lo que, trimestralmente se revisa y se actualiza la ejecución presupuestaria y se ajustan las partidas en base a las prioridades identificadas para el logro de los objetivos estratégicos.</p> <p>EVIDENCIAS: Presupuesto anual, certificación de disponibilidad de fondos y PAC.</p>	
--	---	--

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p>		
<p>1) Implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados.</p>	<p>La institución planifica y desarrolla su plan estratégico partiendo de las prioridades identificadas mediante los talleres y seminarios para la definición de políticas públicas, dando respuestas a las necesidades identificadas con los grupos de intereses y alineados con el plan estratégico del Ministerio de Agricultura.</p> <p>Dicho plan, se evalúa y se ajusta todos los años plasmando cualquier cambio en las necesidades en los planes operativos anuales, de acuerdo con los topes presupuestarios operacionales y de gastos de capital definidos por la dirección general de presupuesto del país</p> <p>ha implantado su estrategia y planificación mediante la definición de prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados, ha definido su plan estratégico 2021-2024, plan operativo anual 2022 (POA) y plan plurianual 2021-2024.</p> <p>EVIDENCIAS: Plan estratégico 2021-2024; Plan operativo anual 2023 (POA); Levantamiento de</p>	

	necesidades de investigaciones agropecuarias y forestal.	
2) Elabora planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos.	<p>La institución planifica, desarrolla, monitorea y ajusta las metas de los departamentos misionales y las áreas sustantivas con sus respectivos indicadores tomando en base las prioridades planificadas en el plan estratégico institucional.</p> <p>EVIDENCIAS: Planes operativos anuales; programación trimestral de las áreas operativas; programación trimestral presupuestaria; evaluación del desempeño por resultados.</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>La institución planifica y desarrolla la socialización de su plan estratégico institucional, con las áreas misionales y las áreas de apoyo.</p> <p>EVIDENCIAS: Minutas, listados de participantes, fotos, correos e informes de los departamentos de las reuniones de trabajo con el personal técnico - administrativo y planificación, socialización del plan estratégico institucional 2021-2024, y POA 2023; implementación del sistema de evaluación del desempeño por resultados.</p>	
4) Realiza un monitoreo, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles, con los responsables de los mismos (direcciones, departamentos, personal) para conocer el nivel de avance alcanzado y realizar los ajustes o cambios necesarios.	<p>La institución realiza un monitoreo trimestralmente de la planificación desarrollada, tanto en las áreas misionales y en las de apoyo. Asimismo, se realizan monitoreos de los acuerdos de desempeño de todas las áreas con el objetivo de verificar o ajustar las ejecuciones de las metas programadas orientada a resultados y alineadas a nuestro plan operativo anual.</p> <p>EVIDENCIAS: Revisión de evaluación de desempeño resultados trimestral y anual del</p>	

	personal; informes trimestrales de ejecución metas físicas y financieras de la institución, índice anual de la gestión presupuestaria, etc.	
--	---	--

Subcriterio 2.4. Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.	<p>La institución planifico las necesidades de inversión y adquirió equipos tecnológicos para eficientizar los procesos e iniciar capacitaciones en uso de tecnología que nos permitan implementar proceso de eficiencia y eficacia en el manejo de las herramientas tecnológicas.</p> <p>Se planifico trabajar, en ideas de cambios en varios procesos que se puedan mejorar y eficientizar.</p> <p>EVIDENCIAS: Licitación para la mejora del uso de la tecnología con la adquisición de un nuevo servidor. Reg. de capacitación de uso de herramienta tecnología</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.		No se ha realizado
3) Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.	<p>La institución socializa los resultados de las investigaciones con productos promisorios a ser transferidos a los grupos de interés.</p> <p>La institución planifica y desarrolla la transferencia de tecnologías para la innovación de los productos tecnológicos generados y/o validados mediante las investigaciones financiadas a los grupos de interés por la institución.</p>	

	EVIDENCIAS: Documentos de socialización de resultados de investigaciones, informes de transferencias de tecnologías para la innovación de rubros de la canasta básica alimentaria y de vocación exportadora.	
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.	El equipo misional y las áreas de apoyo del CONIAF, fueron convocados a través de varias reuniones para estructurar ideas y establecer un plan para promover la creatividad del personal de cara a las expectativas del CONIAF en el ámbito de la misión institucional y la mejora de la gestión. Periódicamente dicha propuesta será revisada y actualizada, mediante el establecimiento de un cronograma de trabajo para ser ajustado cada dos años.	
5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.	La institución planifica y somete anualmente la planificación de los Recursos Humanos, así como su plan de capacitación, acorde con las prioridades establecidas en los planes operativos anuales. EVIDENCIAS: Planificación de RR. HH. 2024	

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.	La institución planifica y analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos y prioriza con la Dirección Ejecutiva dichas necesidades. Asimismo, se realiza una planificación de RR.HH. con las necesidades de personal y la detección de	

	<p>necesidades de capacitación, con el objetivo de dar respuesta con la elaboración de los planes de capacitación. Además, se monitorea la ejecución de dicho plan para eficientizar el desempeño de los servidores de este consejo.</p> <p>EVIDENCIAS: Estructura de cargos actualizada y aprobada por el MAP; formación y capacitación del personal; planificación de los recursos humanos elaborada y remitida al MAP</p>	
<p>2) Desarrolla e implementa una política transparente de recursos humanos basada en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.</p>	<p>La institución planifica, desarrolla e implementa una política transparente de recursos humanos, realizando los procesos y procedimientos de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Administración y alineados a la ley de función pública 41-08 y su reglamento de aplicación.</p> <p>EVIDENCIAS: Estructura de cargos aprobada por el MAP; manual de funciones; plan de compensación y beneficios; escala salarial,</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>La institución planifica y aplica las políticas en base a los lineamientos del Ministerio de Administración Pública definido en la ley 41-08 de función pública y su reglamento de aplicación.</p> <p>EVIDENCIAS: Actualización de la estructura organizacional, manual de funciones y manual de cargos alineados con el plan estratégico 2021-2024, manual de políticas y procedimientos de recursos humanos</p>	
<p>4) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad</p>	<p>La institución desarrolla y promueve la carrera profesional de los servidores en base a criterios de mérito e igualdad de oportunidades sin exclusiones.</p>	

<p>de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.</p>	<p>Tomando en cuenta la ley de función pública y su reglamento de aplicación para la incorporación a la carrera administrativa de acuerdo a sus parámetros.</p> <p>EVIDENCIAS: Incorporación de los funcionarios del CONIAF al sistema de carrera administrativa de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Ley 41-08 de función pública y su reglamento de reclutamiento y selección.</p>	
<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 planifica, desarrolla, evalúa y gestiona los acuerdos de desempeños de todo el personal, los cuales están alineados a los planes operativo- anuales y a la estrategia nacional de desarrollo y el plan plurianual del ministerio de agricultura.</p> <p>Asimismo, se realizan los monitoreos trimestrales para ajustar los acuerdos de desempeño, tomando como base el POA institucional.</p> <p>EVIDENCIAS: Evaluaciones de desempeño laboral, informe de evaluaciones</p>	
<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, participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.</p>	<p>La institución planifico y desarrollo una política de género para ser socializada y someter su aprobación a la MAE, para luego ser revisada y actualizada cada dos años.</p> <p>EVIDENCIA: Documento de política de genero y registro de participantes en las discusiones</p>	

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

Documento Externo
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Implementa una estrategia o plan de desarrollo de recursos humanos basado en las competencias actuales y futuras identificadas, las habilidades y los requisitos de desempeño de las personas.	<p>La institución planifica y desarrolla el plan de capacitación, con el objetivo de que los servidores de este consejo desarrollen habilidades y competencias para la realización de sus funciones y futuras promociones.</p> <p>EVIDENCIAS: Plan estratégico institucional 2021-2024, el plan de capacitaciones de Recursos Humanos.</p>	
2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos.	<p>La institución planifica y gestiona la captación de nuevos ingresos en las creaciones y posiciones vacantes, con los perfiles apropiados, enfocados a la misión, visión y valores institucionales.</p> <p>Asimismo, a través de la división de RR.HH. se desarrolla un plan de capacitación y se refuerza al personal de acuerdo con las necesidades de capacitación.</p> <p>EVIDENCIAS: Manual de funciones y manual de cargos; plan de capacitación, designación del personal a través de concursos; sistema de evaluación del desempeño por resultados.</p>	
3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo, laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).	<p>La institución planifica, desarrolla y gestiona programas de capacitación para los servidores de este consejo, con el objetivo de desarrollar competencias mediante la ejecución del plan de capacitación, el cual se elabora mediante un levantamiento de detección de necesidades de capacitación en coordinación con el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).</p>	

	<p>EVIDENCIAS: Certificados de capacitación, plan de capacitación anual.</p>	
<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 planifica, desarrolla y gestiona el desarrollo de competencias individuales del personal con los programas de capacitación que se implementan anualmente en coordinación con el Instituto Nacional de Administración.</p> <p>EVIDENCIAS: Plan de capacitación, permisos al personal para actividades de capacitación y desarrollo</p>	
<p>5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.</p>	<p>La institución planifica mediante la elaboración de una guía de inducción para que los nuevos servidores puedan tener la asesoría y los conocimientos necesarios sobre la institución, su visión, misión y valores que la sustentan y las responsabilidades inherentes de su posición y la planificación estratégica.</p> <p>EVIDENCIAS: Programa de inducción que incluye, además de las herramientas establecidas por el MAP, un manual de inducción y un formulario de inducción.</p>	
<p>6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.</p>	<p>La institución en base a la ley de función pública promueve y ejecuta tanto la movilidad interna como la externa de los servidores de este consejo.</p> <p>EVIDENCIAS: Concursos internos realizados donde personal de otras instituciones del Estado han pasado a formar parte del CONIAF; traslados de servidores de carrera administrativa desde y hacia la institución de organismo.</p>	

<p>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>	<p>La institución a través de la división de RR.HH. Planifica, desarrolla y promueve métodos modernos de formación, de cursos, diplomados y capacitaciones que se les otorga al personal por medio asincrónico y sincrónico, los cuales son coordinados mediante el plan de capacitación institucional anual con el INAP, ITLA y otras instituciones gubernamentales.</p> <p>EVIDENCIAS: Certificados de formación por medios electrónicos, participación de capacitaciones virtuales.</p>	
<p>8) Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.</p>	<p>El comité de calidad ha elaborado con las áreas misionales y de apoyo un documento que aborda el tema de la diversidad y enfoque de política de género, con un plan de concientización para el personal de este consejo. Dicho plan será socializado para su posterior implementación, revisión y actualización cada dos años.</p> <p>Asimismo, la institución planifica y desarrolla programas de capacitación y ha desarrollado técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés y ética, se han realizado capacitaciones coordinadas con la DIGEIG para actualizar al personal sobre los temas en cuestión.</p> <p>Asimismo, la institución planifico y desarrollo un plan de emergencia, revisado y actualizado por el comité mixto de seguridad y salud en el trabajo, el cual se socializa con el personal para su conocimiento y aplicación.</p>	

	<p>EVIDENCIAS: Política y plan de acción sobre Diversidad y enfoque de Género. Registro de participantes de actividades formativas, participación en capacitaciones virtuales, plan de seguridad y salud en el trabajo.</p>	
<p>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.</p>	<p>La institución planificó y desarrollo encuesta para evaluar el costo beneficio en el uso de la tecnología.</p> <p>Se aplicó encuesta al personal para realizar los controles y ajustes de lugar, en cuanto al uso eficiente de los recursos tecnológicos.</p> <p>EVIDENCIAS: Encuesta aplicada al personal.</p>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>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>	<p>La institución fomenta una apertura de dialogo y participación en la estructuración de las prioridades y planificación para desarrollar el fortalecimiento del trabajo en equipo y la comunicación con los servidores de este consejo.</p> <p>EVIDENCIAS: Reuniones semanales entre la Dirección Ejecutiva y el personal; presentación de informes de seguimiento de los proyectos.</p>	
<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>La institución prioriza y planifica las necesidades de fortalecer y crear un ambiente propicio para desarrollar aportes de ideas y sugerencias en los grupos de trabajo de la institución.</p>	

	<p>EVIDENCIAS: Buzón de sugerencias; reuniones semanales con el personal; grupos de trabajo (comité de calidad, comité de control interno, comité de compras y contrataciones); registro de asistencia a las reuniones de trabajo.</p>	
<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 planifica y desarrolla el involucramiento del personal, realizando un llamado a convocatoria para que se postulen los candidatos a presidir la asociación de servidores públicos, bajo los lineamientos del Ministerio de Administración pública y la ley 41-08.</p> <p>Asimismo, para los programas y proyectos la institución involucra las áreas misionales y las áreas de apoyo. Además, se realizan las reuniones periódicas para dar seguimiento del desarrollo de los planes y proyectos, así como cualquier ajuste, de ser necesario.</p> <p>Cabe destacar, que contamos con un Oficial de Integridad, demostrando la integración del personal.</p> <p>EVIDENCIAS: Asociación de Servidores Públicos CONIAF, Oficial de integridad, reuniones semanales con el personal; reuniones de los equipos de trabajo para los diferentes proyectos y planes institucionales.</p>	
<p>4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.</p>	<p>La institución planifica y define su plan plurianual procurando el consenso de los objetivos estratégicos plasmados.</p> <p>Asimismo, el CONIAF mediante los acuerdos de desempeño monitoria y ajusta de ser necesario la ejecución de los objetivos.</p>	

	<p>EVIDENCIAS: Registro de participación en reuniones de trabajo para la elaboración del plan estratégico y los POAs; evaluación del desempeño por resultados; acuerdos de desempeño formulados en consenso entre los supervisores y el personal.</p>	
<p>5) Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el guía laboral y publica sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.</p>	<p>La institución planifica y desarrolla anualmente encuesta de clima laboral bajo los lineamientos de Ministerio de Administración pública, cuyos resultados se analizan y se socializan con el personal y luego se toman acciones de control pertinente para ejecutar las acciones de mejoras.</p> <p>EVIDENCIAS: Desde 2017, en colaboración con el Ministerio de Administración Pública (MAP), aplicamos anualmente la encuesta de clima laboral. Para ello se realiza una jornada de capacitación y sensibilización para el personal previamente a la aplicación de la encuesta. Luego de recibido el informe con los resultados, éstos se socializan con el personal y se elabora e implementa el plan de mejora.</p>	
<p>6) Asegura buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.</p>	<p>La institución planifica y desarrolla su plan de seguridad y salud en el trabajo, cuenta con un comité mixto de seguridad y salud el cual tiene como objetivo establecer políticas, planes y acciones tomando en cuenta los aspectos de cuidado de la salud y requisitos de seguridad laboral, mediante charlas, socializaciones, jornadas médicas y correos de prevención.</p> <p>Asimismo, se revisa y se actualiza anualmente el plan de emergencia con el objetivo de prevenir e identificar situaciones de riesgos que puedan causar lesiones o poner en riesgo la salud de los servidores de la institución.</p>	

	<p>EVIDENCIAS: Acta constitutiva del comité de seguridad y salud en el trabajo; identificación de riesgos realizada por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL); políticas internas en materia de seguridad y salud; plan anual de trabajo; elaboración de políticas de seguridad y salud; charla orden y limpieza de la ARL; charla de salud y seguridad ocupacional; oficinas climatizadas; adecuación de las áreas físicas; materiales y equipos adecuados.</p>	
<p>7) Asegura que las condiciones sean propicias para lograr un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados (por ejemplo, la posibilidad de adaptar las horas de trabajo, el teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, las personas en licencia por maternidad o paternidad).</p>	<p>La institución es flexible con situaciones de imprevistos, por lo que asegura que las condiciones sean propicias para lograr un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados, con los cuales se les otorga permisos para formación y asuntos personales y licencias médicas.</p> <p>EVIDENCIAS: Permisos y licencias otorgadas al personal para capacitación y formación; permisos médicos; permisos para atender asuntos familiares.</p>	
<p>8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>La institución valora y otorga facilidades a aquellos servidores de menores ingresos, que demuestren deseos de continuar capacitándose para desarrollar sus capacidades y poder optar por otras posiciones de mayor relevancia dentro de la institución.</p> <p>EVIDENCIAS: Solicitudes de colaboración y/o ayuda económica de los servidores para programas de formación y carreras universitarias; becas otorgadas; contratos firmados.</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</p>	<p>La institución planifica y desarrolla el plan de compensaciones y beneficio institucional, donde se les beneficia con un libre por cumpleaños; seguro complementario de salud para todo el personal y sus dependientes directos; seguro de vida;</p>	

deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).	integración del personal y el subsidio escolar. EVIDENCIAS: Formularios de día libre por cumpleaños; Factura de pago de seguro de salud y vida.	
---	--	--

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.

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

Subcriterio 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) 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 comunitarias, sociedad civil y organismos internacionales, etc.).	La institución acorde a su misión como ente de mayor jerarquía del Sistema Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales, fomenta la vinculación con universidades y específicamente aquellas universidades con facultades de agronomía y veterinaria que realizan investigaciones. Además, fomenta acuerdos de cooperación con otras instancias públicas y privadas en aras de contribuir a la definición de políticas públicas que contribuyan a la competitividad y seguridad alimentaria. EVIDENCIAS: Talleres de levantamiento de políticas públicas; Acuerdos suscritos con el CEDAF; acuerdo con el ITLA, con CATIE, acuerdo con ISA, contratos con suplidores de servicios de red, teléfono, combustible, flotas, etc.; listado de compras con proveedores.	
2) Desarrolla y gestionan acuerdos de colaboración, teniendo en cuenta el potencial de diferentes socios para lograr un beneficio y	La institución por mandato de la Ley 251-12 enuncia como una de sus principales atribuciones la vinculación de instituciones públicas y privadas en	

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.	acuerdo de cooperación para fortalecer el Sistema Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales. Por lo cual planifica, desarrolla y gestiona acuerdos de cooperación con instituciones públicas y privadas y de ámbito internacional, como lo es el caso de CATIE de Costa Rica. EVIDENCIAS: Acuerdos suscritos con CATIE, acuerdo con ISA, acuerdos suscritos con el CEDAF.	
3) Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.		No se ha realizado
4) Identifica las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.		No se ha realizado

5) 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.	La institución cumple con la ley 340-06 de compra y contrataciones y su reglamento de aplicación. Además, asegura la socialización y entendimiento de dicho marco legal por parte de los clientes suplidores. EVIDENCIAS: Procesos de compras (Ley 340-06) y contrataciones realizadas cumpliendo con las normas vigentes.	
---	---	--

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

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

Documento Externo
SGC-MAP

<p>1) Garantiza la transparencia mediante una política de información proactiva, que también proporcione datos abiertos de la organización.</p>	<p>La institución garantiza que los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil tengan acceso a todas las informaciones de nóminas, proyectos y programas que ejecuta la institución, con fondos públicos, fondos de cooperación internacional y/o préstamos internacionales de acuerdo con la ley 200-04 de libre acceso a la información. Además, la institución cumple con las normativas de la ley de transparencia y normas presidenciales de tecnología de la información.</p> <p>Asimismo, la institución responde de manera oportuna y transparente a cualquier información solicitada por ciudadanos y organización de la sociedad civil a través de Oficina de Libre Acceso a la Información.</p> <p>EVIDENCIAS: Portal de transparencia institucional, portal de datos abiertos, certificación NORTICA2 y NORTIC A3</p>	
<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>La institución Incentiva la participación y colaboración activa de los grupos de interés en los talleres y seminarios del levantamiento de necesidades de investigación para la definición de políticas públicas. Además, planifica y actualiza cada diez años las necesidades de investigación del agro cadenas agropecuarias y forestales.</p> <p>EVIDENCIAS: Comunicación de invitación a grupos de interés de las cadenas agropecuarias y forestales; Hallazgos del documento de políticas públicas y el Buzón de sugerencias</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.	La institución planifica y define los instrumentos para el levantamiento de necesidades y/o encuestas con los grupos de interés. EVIDENCIAS: Formulario de levantamiento y programa de metodología para los talleres y mesas técnicas.	
4) Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad. Por ejemplo: el catálogo de servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano.	La institución de acuerdo con las funciones y los servicios que ofrece, según la metodología existente en el programa carta compromiso, no aplica para esta herramienta. EVIDENCIAS: Comunicación No. 009281 d/f Dic.2018	

Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Alinea la gestión financiera con los objetivos estratégicos de una forma eficaz y eficiente por medio de un presupuesto general y en cumplimiento de la legislación vigente.	La institución para lograr la implementación del plan estratégico realizó reuniones con el equipo misional y administrativo para elaborar el anteproyecto de presupuesto y definir el presupuesto por productos. EVIDENCIAS: Plan estratégico institucional 2021-2024; planes operativos anuales; presupuesto anual; programación presupuestaria trimestral; correos de convocatoria reuniones.	
2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.	La institución evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando las metas físicas y financieras de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio	

	<p>de Hacienda, el Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo, la Contraloría General de República y demás lineamientos que para los fines determine el Estado.</p> <p>EVIDENCIAS: Presupuesto anual y matriz de metas físicas y financieras aprobadas por DIGEPRES y plan estratégico</p>	
<p>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>	<p>La institución asegura la transparencia financiera y presupuestaria, por medio de la publicación del presupuesto, la ejecución presupuestaria, publicidad de los actos, etc. Los cuales se publican a través del portal de transparencia institucional.</p> <p>EVIDENCIAS: Informes de ejecución presupuestaria; utilización del SIGEF; procesos de compras y contrataciones realizados en el portal transaccional; procesos auditados por la Unidad de la Contraloría General de la República y procesos publicados en el portal de transparencia.</p>	
<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 asegura una gestión eficaz y eficiente de los recursos financieros utilizando los sistemas SIGEF, TRE, el sistema de compras y contrataciones públicas.</p> <p>EVIDENCIAS: Utilización de los sistemas SIGEF, SUGEP, TRE, SASP, comité de compras y contrataciones públicas y un comité de las NOBACI.</p>	
<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 utiliza el sistema SIGEF, SASP y el Sistema de Compras y Contrataciones y este año introduce el sistema SUGEP para fines de gestión y control de pago.</p>	

	EVIDENCIAS: Presupuesto anual; presupuesto trimestral; ejecución presupuestaria, SASP.	
6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.	<p>El manual de funciones define claramente las responsabilidades financieras de los encargados departamentales, aunque las decisiones de control recaen en la máxima autoridad ejecutiva y el encargado del Dpto. administrativo y financiero.</p> <p>EVIDENCIAS: Manual de funciones; manual de cargos; manual de políticas y procedimientos, Presupuestos e informe de ejecución presupuestaria.</p>	

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Crea una organización centrada en el aprendizaje, que proporcione sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.	<p>La institución planifica y calendariza las capacitaciones formativas (con la detección de necesidades) en coordinación con el INAP, así como otras entidades del sector agropecuario, como el SODIAF, JAD, etc.</p> <p>EVIDENCIAS: Planificación de RR.HH.; plan de capacitación de RR.HH. 2017, 2018, 2019 y 2020;2021; 2022; 2023, informes sobre las actividades desarrolladas en los proyectos parcelas de validación para transferencia de tecnologías.</p>	

<p>2) Garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.</p>	<p>La institución garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente en libros de Excel y la información generada se publica mensualmente en el portal de transparencia. EVIDENCIAS: Informes y estadísticas de investigaciones y de transferencias de tecnologías</p>	
<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 aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales a través de formaciones por medios electrónicos y las actualizaciones de sistemas de los órganos rectores como Contraloría y Hacienda. EVIDENCIAS: Correos de invitación, capacitación de herramienta tecnológica, Certificaciones de cursos de Office 365.</p>	
<p>4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.</p>	<p>La institución establece redes de aprendizaje y colaboración con el IDIAF y participación en foros. EVIDENCIAS: Registro de asistencia e invitación de foros,</p>	
<p>5) Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.</p>	<p>La institución cuenta con sistemas de información, los cuales tienen control de acceso y proveen seguridad para los usuarios. Asimismo, contamos con la carpeta compartida institucional y el software de seguridad y Backup. EVIDENCIAS: Capturar de las carpetas compartidas, captura de pantalla del software, Backus, Manuales de políticas y procedimientos, Manual de funciones, Manual de cargos, Estructura Organizacional, PEI, base programática, resoluciones de revisión y actualización.</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 institución cuenta con el correo institucional como canal interno para garantizar que todos los servidores tengan acceso a la información actualizada. Evidencias: Correos institucionales (procedimiento interno, videos de DIGEIG, plan estratégico), circulares, convocatorias, grupos de wasap.</p>	
<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 garantiza el intercambio de información con los grupos de interés y se presenta de forma sistemática y accesible, en el portal institucional. EVIDENCIAS: Información de datos abiertos en el portal institucional.</p>	
<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>Se realizan entrenamientos cruzados para garantizar la permanencia del conocimiento. Asimismo, cada servidor en la institución debe de firmar un acuerdo de confidencialidad con el cual se garantiza la no divulgación de la información. EVIDENCIAS: Acuerdo de confidencialidad</p>	

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>La sección de TIC gestiona los sistemas y herramientas garantizando la disponibilidad de estos en coordinación con los órganos rectores. EVIDENCIAS: Certificados digitales, nortic A2 y nortic A3</p>	

<p>2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.</p>	<p>La institución planifica y desarrolla la evaluación sistemáticamente de la rentabilidad costo-beneficio de la efectividad de las tecnologías utilizadas realizando los ajustes según las necesidades. EVIDENCIAS: Informe evaluación y compra de equipos,</p> <p>La sección de Tecnología de la Información y Comunicación realizó un informe sobre la rentabilidad de las tecnologías usadas y su impacto en la institución</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 identifica y usa nuevas tecnologías relevantes de código abierto según las necesidades. EVIDENCIAS: Sistema de backup</p>	
<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 herramientas de uso colaborativo fomentando la participación, la creatividad y el uso compartido de recursos. Dentro del paquete de aplicaciones que se adquirieron mediante licencias, las aplicaciones Word, Excel, Outlook, OneDrive entre otras, esta última se utiliza para el uso y almacenamiento de respaldo de la información en la nube. EVIDENCIAS: Licencias de Office 365</p>	
<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 aplica las TIC para mejorar los servicios internos mediante aplicaciones de asistencia remoto, correo electrónico y líneas telefónicas. EVIDENCIAS: Anydesk, TeamViewer, en cuando a los servicios fuera de la institución, ver carta compromiso.</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 ha definido y desarrollado políticas y procedimientos que gestiona la manera de protección de los datos. Asimismo, la protección con antivirus y antimalware para mantener la integridad de la información de la institución y sus colaboradores.</p> <p>EVIDENCIAS: BITLOCKER para encriptación de los discos, antivirus para cada equipo, antimalware</p>	
<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 planifica, desarrolla y actualiza con periodicidad de dos años el documento de políticas de buenas prácticas ambientales para gestionar la sostenibilidad del medio ambiente y los recursos naturales.</p> <p>EVIDENCIAS: Documento de políticas de buenas prácticas ambientales del CONIAF.</p>	

Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p>		
<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 institución planifica la contratación de empresas calificadas mediante contratos de mantenimientos, tanto de la planta física como de iluminación. Asimismo, garantiza los mobiliarios y equipos adecuados para el personal de la institución.</p> <p>EVIDENCIAS: Contrato de adecuación de instalaciones; Compra de mobiliarios de oficinas,</p>	

	listados de activos fijos, contrato de adecuación de infraestructura y fotos de mobiliarios de oficina.	
2) Proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas, incluido el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los ciudadanos/clientes.	<p>La institución proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas y cuenta con un plan de seguridad y emergencia, que define los roles del CMSST y la brigada de emergencia. El cual es socializado con todos los servidores para que conozcan en protocolo correspondiente.</p> <p>EVIDENCIAS: Plan de seguridad y salud; Plan de ruta de escape; Certificado de simulacro</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>El CONIAF aplica la política definida por DIGECOG para el registro depreciación y descargo en el sistema SIAB.</p> <p>El mantenimiento de vehículos se gestiona mediante contrato.</p> <p>EVIDENCIAS: Reporte de sistema SIAB y contrato de reparación y mantenimiento</p>	
4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.	<p>La institución facilita el uso de las instalaciones, en específico el Salón de Conferencia a otras instituciones del sector, como valor público agregado a la comunidad.</p> <p>EVIDENCIAS: Reuniones de talleres de levantamientos de necesidades de investigación con grupos de interés en el CONIAF</p>	
5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.	<p>La institución planifica y gestiona la contratación de empresas independientes suplidores del Estado, para el mantenimiento y reparación de los equipos de transportes, de igual manera, planifica y contrata empresas para el mantenimiento e instalaciones físicas y redes eléctricas y climatización.</p>	

	EVIDENCIAS: Contrato de servicio de mantenimiento de servicios e instalaciones físicas y de climatización Documentos de políticas de buenas prácticas ambientales.	
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 planifica y gestiona el acceso a parqueos mediante contrato, ya que las instalaciones no disponen de parqueos suficientes para los empleados y relacionados que con frecuencia nos visitan. Asimismo, nuestras instalaciones son accesibles mediante transporte público, bus o metro por estar ubicada en el centro de la ciudad.</p> <p>EVIDENCIAS: El CONIAF está ubicado en el centro de la ciudad con rutas cómodas y medios de transporte público (metro, bus y carros) , Contrato de alquiler de estacionamiento.</p>	

CRITERIO 5: PROCESOS.

Considerar lo que la organización hace para lograr lo siguiente:

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Identifica, mapea, describe y documenta los procesos clave en torno a las necesidades y opiniones de los grupos de interés y del personal, de forma continua, para garantizar una estructura organizativa ágil.	<p>La institución planifica, desarrolla y evalúa de manera periódica el manual de funciones, los manuales de políticas y procedimientos y el manuales de cargos para realizar las actualizaciones pertinentes.</p> <p>Asimismo, revisa y actualiza sus procesos misionales con periodicidad de dos años y su mapa de proceso.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	EVIDENCIAS: Mapa de proceso; manuales de procedimientos; manuales de funciones; descripciones de cargos.	
2) Diseña e implementa un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos.	La institución gestiona la digitalización de todos sus procesos y manejo de datos, manuales de políticas y procedimientos y los diferentes trabajos que se realizan en las demás áreas en coordinación con la sección de la tecnología de la información y comunicación. EVIDENCIAS: Carpeta compartida y captura de pantalla	
3) Analiza y evalúa los procesos, los riesgos y factores críticos de éxito, regularmente, para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y las expectativas de los ciudadanos/clientes y su adaptación a los cambios del entorno, al tiempo que asigna los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.	La institución cuenta con una matriz de valoración de riesgos (VAR) y con la metodología VAR, lo cual analiza y evalúa los riesgos relevantes para el logro de los objetivos establecidos. EVIDENCIAS: Matriz de Valoración de Riesgo	
4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.	La institución desarrolla y actualiza su manual de descripción de puesto con sus responsabilidades detallada, donde se identifica a los responsables de cada una de las actividades dentro de los procedimientos validado por el MAP. EVIDENCIAS: Descripciones de manual de cargos, mapas de procesos, asignaciones particulares por parte de la Dirección Ejecutiva.	
5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario.	La institución planifica y desarrolla de manera regular con periodicidad de dos años las políticas y procedimientos.	

	EVIDENCIA: Actualización del mapa de procesos y del manual de funciones, manual de cargos	
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>La institución planifica y desarrolla documentos de políticas públicas de investigación mediante la realización de talleres con los grupos de interés donde se levanta información de las necesidades de innovaciones tecnológicas en el ámbito de la agropecuaria.</p> <p>Asimismo, se identificaron dos líneas básicas de necesidades de innovación en aspectos fitosanitarios y de inocuidad de alimentos.</p> <p>EVIDENCIAS: Documentos de políticas públicas.</p>	
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.).	<p>La institución planifica, desarrolla y monitorea los compromisos establecidos con su respectivo indicador de los productos que la institución provee a la sociedad en su conjunto.</p> <p>De igual manera, dicho productos están alineados con las compromisos e indicadores de cada servidor responsable de las áreas misionales y de apoyo mediante su acuerdo de desempeño.</p> <p>EVIDENCIAS: POAs firmados por los responsables de las áreas; acuerdos de desempeño para todo el personal, informes mensuales y trimestrales de ejecución</p>	
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).	La institución revisa y garantiza la protección de datos mediante la actualización de políticas y procedimientos de TIC.	

	EVIDENCIAS: Back up de datos y respaldo de información en servidores y manual de políticas y procedimientos de TIC.	
--	---	--

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.	La institución planifica y desarrolla encuestas de imagen donde se involucra a los investigadores del SINIAF. En cuanto a los ciudadanos/ clientes la institución tiene a la disposición del ciudadano la línea 311 para captar sugerencias y/o reclamos y poder realizar las acciones de mejora. EVIDENCIAS: informe de imagen 2020 con los técnicos del IDIAF y otros técnicos del sistema, captura sistema 311	
2) Utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.	La comunicación No.009281 de fecha 18/12/2018 certifica que, por las funciones y servicios del CONIAF, esta institución no aplica para la implementación de la Carta Compromiso al Ciudadano.	
3) Aplica la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.	La institución planifica y desarrolla con periodicidad de cada diez años levantamientos de necesidades de investigaciones agropecuarias y forestales tomando en cuenta la participación de hombre y de mujeres. Asimismo, la institución dentro de sus atribuciones tiene las definiciones de políticas públicas agropecuarias y forestales, donde participan la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.	

	EVIDENCIAS: Proyectos de políticas públicas agropecuarias y forestales, listados de participantes	
4) Promueve la accesibilidad a los productos y servicios de la organización (por ejemplo: accesibilidad en línea de los servicios, horarios de apertura flexibles, documentos en una variedad de formatos, como, en papel y en versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tabloneros de anuncios en Braille y audio).	<p>La institución cuando dispone de fondos de investigación promueve la participación de los grupos de interés en los llamados de convocatorias a presentación de propuesta de investigación en base a los términos de referencia definidos. Asimismo, la institución promueve la accesibilidad del horario para todo público de los horarios de 8:00am a 4:00Pm que se puede visualizar en el portal web y en las redes sociales del CONIAF.</p> <p>EVIDENCIAS: Portal de transparencia institucional y redes sociales</p>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Coordina los procesos dentro de la organización y con los procesos de otras organizaciones que funcionan en la misma cadena de servicio.	<p>El CONIAF como institución de mayor jerarquía del SINIAF coordina procesos específicos, como las convocatorias a presentación de propuestas de investigaciones agropecuarias y forestales con el IDIAF, las universidades y otras instituciones privadas que realizan investigaciones en el sector agropecuario y forestal y consultoría para la definición de políticas públicas.</p> <p>EVIDENCIAS: Convocatoria 2023 y términos de referencia de esta, llamado a consultoría para la definición de políticas públicas</p>	
2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.	La institución gestiona y comparte información con los órganos rectores tales como el MAP (SASP), Presupuesto y DIGECOG (SIGEF) Contraloría	

	(SUGEP, TRE, SDN), MEPYD (SNIP), Sistema de Metas Presidenciales. EVIDENCIAS: Captura de pantallas de los sistemas SASP, SIGEF, SUGEP, TRE, SDN, SNIP	
3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.	La institución planifica y gestiona cada diez años el levantamiento de informaciones relevantes de investigación agropecuaria y forestal con grupos de interés de las cadenas agro-productivas y técnicos del sector agropecuario y forestal. EVIDENCIAS: Invitaciones de participación de agro cadenas, listado de participantes y fotos.	
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.		No se ha realizado
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.		No se ha realizado
6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.		No se ha realizado

CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

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

Subcriterio 6.1. Mediciones de la percepción.

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La opinión de los ciudadanos/clientes sobre:		
1) Imagen global de la organización y su reputación pública (por ejemplo: percepción o retroalimentación de información sobre diferentes aspectos del desempeño de la organización: seguimiento de los protocolos y manejo de desechos contaminantes, otros).	La institución planifica y evalúa en un período de 3 a 5 años la percepción de la comunidad de investigadores del SINIAF, del desempeño y gestión de los procesos de convocatorias y seguimiento a la gestión de la investigación, donde obtuvimos un 78% como excelente y un 22% como bueno. EVIDENCIAS: Informe de imagen 2020	
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 comunicación No.009281 de fecha 18/12/2018 certifica que, por las funciones y servicios del CONIAF, esta institución no aplica para la implementación de la Carta Compromiso al ciudadano. EVIDENCIAS: Ver No.009281 de fecha 18/12/2018	
3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.	La comunicación No.009281 de fecha 18/12/2018 certifica que, por las funciones y servicios del CONIAF, esta institución no aplica para la implementación de la Carta Compromiso al ciudadano. EVIDENCIAS: Ver No.009281 de fecha 18/12/2018	
4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización (información disponible: cantidad, calidad, transparencia,	La institución da seguimiento a la actualización de las informaciones del portal de transparencia, asegurando que se cumplan con los protocolos	

<p>facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.).</p>	<p>establecidos y las fechas estipuladas por la Ley 200-04, donde mantenemos una puntuación del 95%.</p> <p>EVIDENCIAS: Evaluaciones de Portal de transparencia institucional por encima de un 95%.</p>	
<p>5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.</p>	<p>La institución fomenta la integridad de la organización y la confianza generada a través de las informaciones publicadas en el portal de transparencia y redes sociales.</p> <p>Asimismo, se puede evidenciar en la encuesta de imagen de la institución una puntuación del 85%.</p> <p>En el portal de transparencia contamos con una puntuación de 95% validado por la DIGEIG.</p> <p>EVIDENCIAS: Portal institucional, redes sociales, Datos abiertos e informe de imagen institucional.</p>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La opinión de los usuarios sobre:</p>		
<p>1) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.</p>	<p>Comunicación No.009281 de fecha 18/12/2018 certifica que, por las funciones y servicios del CONIAF, esta institución no aplica para la implementación de la Carta Compromiso al ciudadano</p>	
<p>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.).</p>	<p>La institución tiene una sola sede, la cual es de fácil acceso a todo público. Además, cuenta con acceso para personas discapacitadas y facilita acceso digital a través de su página web y redes sociales. Cabe destacar que al menos el 85% de los servidores de la institución cuentan con transporte</p>	

	<p>privado y el 100% con una contribución de combustibles.</p> <p>EVIDENCIAS: (ubicados en el centro de la ciudad, Calle Félix María Del Monte Núm. 8, Gazcue, D.N.); horario de trabajo de 08:00 am a 4:00 pm publicado en el portal institucional y en la comunicación interna sobre el horario laboral; también cuenta con acceso para personas con discapacidad; en cuanto a servicios no aplica para esta herramienta. Comunicación No. 009281 d/f Dic.2018</p>	
3) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).		No se ha medido
4) Diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente (edad, género, discapacidad, etc.).	Comunicación No.009281 de fecha 18/12/2018 certifica que, por las funciones y servicios del CONIAF, esta institución no aplica para la implementación de la Carta Compromiso al Ciudadano	
5) Capacidad de la organización para la innovación.	<p>La institución auspicia el financiamiento de la investigación para la innovación mediante convocatorias a propuestas de investigación para dar respuesta a las necesidades de investigación identificados en los talleres y mesas técnicas de problemas y desafíos para la seguridad alimentaria y la competitividad de las agroexportaciones.</p> <p>Esto representa como línea base de 0% en el 2022 aun 100% en el 2023 con el sometimiento de 41 propuesta de investigación sometida por 10 instituciones del sector agropecuario y forestal</p> <p>EVIDENCIAS: Convocatorias 2023, levantamiento de necesidades de investigación para líneas de investigación de inocuidad y Fito sanidad.</p>	

6) Agilidad de la organización.		No se ha medido
7) Digitalización en la organización.	<p>La institución desarrolla proceso y políticas para la digitalización de documentos en la organización. También la institución está en el proceso de implementación de firma digital.</p> <p>EVIDENCIAS: Manuales de políticas y procesos de la institución., carta de solicitud del servicio de firma digital, correo de socialización del servicio de firma digital con los involucrados en la implementación del proyecto.</p>	

6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio).		No se ha medido
2) Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.	<p>La institución esta enlazada al Sistema de Administración de quejas y denuncias 311 OGTIP y a la fecha no se ha tenido ningún tipo de actividad. Por lo que se puede evidenciar que a la fecha se ha reportado (0) quejas, (0) reclamaciones y 0 denuncias.</p> <p>EVIDENCIAS: Portal 311.</p>	
3) Resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.		No se ha medido
4) Cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).	Comunicación No. 009281 d/f Dic.2018	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.	<p>La institución cuenta con cuatro (4) canales de información y comunicación.</p> <p>Evidencias: Pagina Web, Portal Institucional y las redes sociales (Facebook con un alcance 2,792, Instagram con un total de 1,212 seguidores, wasap, y buzón de sugerencias.</p>	
2) Disponibilidad y exactitud de la información.	<p>La institución tiene disponible y actualizada las informaciones relevantes con periodicidad mensual.</p> <p>EVIDENCIAS: Portal SAIP, página web y portal institucional, redes sociales.</p>	
3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.	<p>La institución planifica y desarrolla en su plan operativo anual los objetivos institucionales. Asimismo, se realizan los seguimientos de rendimiento de las metas establecidas y coloca los resultados en los acuerdos de desempeño correspondientes.</p> <p>EVIDENCIAS: POA, plan estratégico y plan indicativo anual y Evaluación de desempeño</p>	
4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo: disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.	<p>La Oficina de Acceso a la Información (OAI) recibió en 2023 un total de 6 solicitudes las cuales fueron recibidas mediante el Portal Único de Solicitud de Acceso a la Información Pública (SAIP):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 solicitudes resueltas. <p>Los datos abiertos, en sus tres formatos disponibles, tienen un alcance a todos públicos de interés, con la disponibilidad y facilidad de obtener datos de transparencia.</p>	

	EVIDENCIAS: Portal de Datos Abiertos, estadísticas SAIP y Portal Institucional.	
5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).	La institución tiene un horario establecido de 8:00 am a 4:00 pm, de lunes a viernes	
6) Tiempo de espera.	Comunicación No.009281 de fecha 18/12/2018	
7) Tiempo para prestar el servicio.	Comunicación No.009281 de fecha 18/12/2018	
8) Costo de los servicios.	Comunicación No.009281 de fecha 18/12/2018	
9) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios on line, otros).	Comunicación No.009281 de fecha 18/12/2018	

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.	La institución involucra a los grupos de interés en el levantamiento de líneas y prioridades de investigación y en el diseño de proceso de toma de decisiones. EVIDENCIAS: Registro de talleres de levantamiento de necesidades de investigaciones	
2) Sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).	La institución toma en cuenta las sugerencias de los grupos de intereses (Agricultores, técnicos del sector agropecuario y forestal, comercializadores de insumos, maquinarias y fitosanitario, exportadores y transformadores para valor agregado, y además esta enlazada al Sistema de quejas y denuncias 311 OGTIP, a la fecha no tenemos reportes de quejas. Por lo que se evidencia cero (0) reporte de reclamación y cero (0) quejas.	

	EVIDENCIAS: Levantamiento de necesidades de investigación del sector agropecuario y forestal, Portal 311.	
3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.	Comunicación No.009281 de fecha 18/12/2018 (Carta Compromiso al Ciudadano	
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 ha medido
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 ha definido dentro de su plan estratégico 2021-2024 un documento de políticas públicas con cinco (5) componentes de políticas inherentes al sector agropecuario, forestal, acuícola y desarrollo de capacidades a técnicos del sector agropecuario y forestales.</p> <p>La institución realizó y actualizó el levantamiento de necesidades de investigación en los sectores agropecuario y forestal, con una participación del más del 80% de los grupos de interés convocados para el levantamiento</p> <p>EVIDENCIAS: Documento de políticas públicas</p>	

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

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Participación ciudadana en los productos y servicios. (Acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.	Comunicación No.009281 de fecha 18/12/2018	

<p>2) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.</p>	<p>La institución fomenta y aplica la transparencia de las informaciones evidenciada en nuestro portal institucional, obteniendo como resultados valores por encima de un 95%.</p> <p>EVIDENCIAS: SAIP, portal institucional.</p>	
--	---	--

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>La naturaleza de la institución se define en la ley 251-12 de manera específica como el ente cohesionador y articulador del SINIAF, por lo tanto, nuestra evaluación de imagen solo se orienta a las instituciones de investigaciones oficiales y privadas y las academias con facultades de ciencias en agronomía y veterinaria. En ese sentido en el año 2020 se realizó una encuesta de imagen para medir la percepción de los vinculados en cuanto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Calidad de las actividades con un 80% de excelencia. 2- Profesionalidad de los servidores de la institución con una puntuación de un 81% de excelencia. 3- Servicio a nivel general con una puntuación de 78% de excelencia y 22% de bueno. <p>EVIDENCIAS: Encuesta de imagen institucional 2020.</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>La institución planifica y mide anualmente para su gestión y control, el involucramiento de los servidores de la organización en la toma de decisiones. De igual modo, por los resultados obtenidos en la encuesta de clima en cuanto a la identidad con la institución y valores obtuvimos un 83.2%.</p> <p>EVIDENCIAS: Encuesta de clima laboral 2023</p>	
<p>3) Participación de las personas en las actividades de mejora.</p>	<p>El CONIAF programa, desarrolla y gestiona para su posterior ajuste, la participación de las personas en las actividades de mejora.</p> <p>A través de la encuesta de clima organizacional 2023, se logró en mejoras y cambio un 78%, a nivel de satisfacción general 75 %, en liderazgo y participación un 65% y finalmente en colaboración y trabajo en equipo obtuvimos un 81%.</p> <p>EVIDENCIAS: Encuesta de Clima 2023.</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 planifica, desarrolla y gestiona para fines de ajustes, la encuesta laboral anual donde obtuvimos una puntuación de 76% con relación a la Austeridad y Combate a la Corrupción. Asimismo, con la finalidad de incrementar el comportamiento ético, la institución planifica y desarrolla capacitaciones en coordinación con DIGEIG.</p> <p>EVIDENCIAS: Informe de encuesta 2023, charlas de conflictos de intereses, Matriz de Riesgos de Corrupción.</p>	
<p>5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.</p>	<p>La institución planifica y desarrolla anualmente la encuesta de clima laboral donde se toman en cuenta los mecanismos de retroalimentación para fines de control y ajustes, a través de los resultados obtenidos con un porcentaje de 100%.</p>	

	EVIDENCIAS: Informe de encuesta 2023, socialización de encuesta de clima, plan de acción.	
6) La responsabilidad social de la organización.	La institución planificación y desarrolla con fines de control y ajuste, los niveles de responsabilidad social de la institución reflejados en el plan de acción de buenas practicas ambientales y el Manual de políticas y procedimiento de buenas practicas ambientales. EVIDENCIAS: Manual de políticas y procedimientos de buenas practicas ambientales, y plan de acción de buenas practicas ambientales.	
7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación.	La institución planificación, desarrolla y gestiona la apertura de la organización para el cambio y la innovación, el cual queda evidenciado en el plan de creatividad e innovación. EVIDENCIAS: El Plan de creatividad e Innovación 2024	
8) El impacto de la digitalización en la organización.	La institución planifica y desarrolla para fines de corrección y ajustes, midiendo el impacto de la digitalización en los servidores, en relación con el uso de la tecnología a través de los resultados obtenidos por la encuesta de clima laboral, en la cual obtuvimos una puntuación de 76%. EVIDENCIAS: Informe de encuesta de clima laboral 2023.	
9) La agilidad de la organización.	La institución planifica, gestiona y desarrolla la medición de la percepción del personal con relación a la agilidad de la organización en la encuesta de clima laboral, donde obtuvimos un porcentaje de 84% en la dimensión de normatividad y proceso, para realizar los ajustes pertinentes. EVIDENCIAS: Informe de encuesta de clima laboral 2023.	

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>La institución planifica, gestiona y desarrolla la encuesta anual de clima organizacional, en la que se toma en cuenta la percepción del personal con relación al liderazgo y participación con un resultado obtenido de 65%.</p> <p>Asimismo, con respecto a la comunicación obtuvimos una percepción del personal de un 80.25%. y con relación al enfoque de resultados y productividad se obtuvo una percepción de un 65.33%.</p> <p>EVIDENCIAS: Encuesta de clima laboral aplicada al personal 2023, informe de diagnóstico.</p>	
2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.	<p>La institución planifica, gestiona y desarrolla en la encuesta anual de clima organizacional, la percepción del personal con relación al diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización, mediante la medición y resultados obtenidos con una puntuación de 84%, por lo tanto, haremos ajuste para mejorar dicha puntuación.</p> <p>EVIDENCIAS: Encuesta de clima laboral aplicada al personal 2023, informe de diagnóstico.</p>	
3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.	<p>La institución planifica y desarrolla la encuesta de clima organizacional, donde se puede observar la percepción del personal con relación al reparto de las tareas, donde obtuvimos un porcentaje de 66%, lo que nos indica fuertes ajustes en la carga laboral de los servidores.</p>	

	<p>En cuanto al reconocimiento laboral obtuvimos un porcentaje de 65.6%, lo que indica que tenemos que tomar acciones de mejora.</p> <p>EVIDENCIAS: Encuesta de clima laboral aplicada al personal 2023, informe de diagnóstico</p>	
4) La gestión del conocimiento.	<p>La institución tomando como base la encuesta laboral del 2022 planifica y desarrolla los puntos débiles y necesidades de capacitación y gestión del conocimiento. Asimismo, se mide la percepción de la gestión del conocimiento a través de los resultados evidenciados en la dimensión de capacitación y desarrollo especializado con un resultado 77.6%</p> <p>EVIENCIAS: Encuesta de clima organizacional Plan de Capacitación anual.</p>	
5) La comunicación interna y los métodos de información.	<p>La institución planifica y desarrolla la encuesta de clima organizacional, donde se puede observar la percepción del personal con relación a la comunicación interna y los métodos de información a través de los resultados obtenidos de un 65.33%</p> <p>EVIDENCIAS: Encuesta de clima laboral aplicada al personal 2023, informe de diagnóstico</p>	
6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.	<p>La institución planifica y desarrolla la encuesta de clima organizacional, donde se puede medir la percepción del personal con relación al alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo en las dimensiones siguientes:</p> <p>Reconocimiento laboral, con un resultado de 65.6%, los beneficios con un 71.2% y la colaboración del trabajo en equipo con un resultado de 81%.</p>	

	EVIDENCIAS Encuesta de clima laboral aplicada al personal 2023, informe de diagnóstico	
7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.	<p>La institución planifica y desarrolla la encuesta de clima organizacional, donde se puede medir la percepción del personal con relación al enfoque de la organización para mejoras y cambios, obteniendo un resultado de 77.6%.</p> <p>Este indicador, nos permite fortalecer el programa de capacitación en aspectos de innovación para alcanzar mejores en los resultados institucionales.</p> <p>EVIDENCIAS: Encuesta de clima laboral aplicada al personal 2023, informe de diagnóstico Plan de creatividad e Innovación</p>	

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>La institución planifica y desarrolla la encuesta de clima organizacional, donde se puede medir la percepción del personal con relación al enfoque del ambiente de trabajo y la cultura de la organización con un resultado en lo referente a calidad de vida laboral de un 78%.</p> <p>EVIDENCIAS: Encuesta de clima laboral aplicada al personal 2023, informe de diagnóstico</p>	
2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).	<p>La institución planifica y desarrolla la encuesta de clima organizacional, donde se puede medir la percepción del personal con relación a la flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral. El Balance Trabajo y Familia fue de un 78.4%</p>	

	EVIDENCIAS: Encuesta de clima laboral aplicada al personal 2023, informe de diagnóstico	
3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.	<p>La institución planifica y desarrolla capacitaciones para crear conciencia en la importancia de la equidad de género. En ese sentido, los resultados de la evaluación de la encuesta de clima arrojó un 58% lo cual nos indica que debemos seguir fortaleciendo la concientización respecto a la igualdad de oportunidades y equidad de género. En ese se desarrollo un plan de acción y una política de equidad de género.</p> <p>EVIDENCIAS: Encuesta de clima laboral aplicada al personal 2023, informe de diagnóstico. Plan de acción y política de equidad de genero</p>	
4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.	<p>La institución planifica, desarrolla y gestiona condiciones de trabajo ambientales propicias para que los colaboradores puedan realizar su trabajo de manera eficiente, por lo que a través de las recomendación del CMSST/ ARL, la institución realizo el levantamiento de las condiciones de nuestras instalaciones y se identificaron las necesidades de la readecuación y cambios de mobiliario adecuado para los servidores.</p> <p>EVIDENCIAS, Facturas de compras y realización de obras, instalaciones cómodas (cuentan con aire acondicionado, luz suficiente, mobiliario moderno y ergonómico); asignación de vehículos (para los casos que aplican); asignación de combustible; asignación de equipos de trabajo modernos.</p>	

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:		

<p>1) Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.</p>	<p>La institución planifica, desarrolla y gestiona la encuesta de clima, donde mide la percepción de los colaboradores con relación al desarrollo sistemático de la carrera y la competencia, donde obtuvimos un resultado de 48%.</p> <p>EVIDENCIAS: Encuesta de clima laboral e informe de diagnóstico de encuesta de clima 2023</p>	
<p>2) Motivación y empoderamiento.</p>	<p>La institución programa, desarrolla y gestiona la encuesta de clima laboral, donde se mide la motivación y el empoderamiento de los servidores obteniendo un porcentaje de 87.96%. Mediante dicha encuesta se determinan los puntos fuertes y débiles a partir de los cuales se toman las acciones de mejora.</p> <p>EVIDENCIAS: Encuesta de clima laboral e informe de diagnóstico de encuesta de clima.</p>	
<p>3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.</p>	<p>La institución favorece el acceso y la calidad de la formación con oportunidades de becas para el desarrollo profesional de los servidores y realiza un plan anual de capacitación de acuerdo a las necesidades y detecciones de capacitación, lo cual se evidencia en los resultados arrojados en la encuesta de clima laboral en el ítem de capacitación especializada y desarrollo con un porcentaje de 87.41</p> <p>EVIDENCIAS: informe de diagnóstico de encuesta de clima. Planes de capacitación, contrato de becas.</p>	

Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).

I. Resultados generales en las personas.

Documento Externo
SGC-MAP

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>La institución a través de la división de Recursos Humanos cuenta con sistemas de monitoreo y de registro y control para medir el nivel de absentismo laboral por medio de un reloj biométrico, cantidad de licencias por enfermedad común e índices de rotación de los empleados. Los mismo se pueden evidenciar que en el primer semestre del año 2023 con una rotación de personal de un 0%</p> <p>En el primer semestre del año 2023 hubo un total de absentismo de 2.02 % y 4 licencias médicas.</p> <p>EVIDENCIAS: Sistema de registro de asistencia; “planilla vacaciones, permisos y licencias”; relación de acciones de personal clasificadas por tipo de novedad.</p>	
<p>2) Nivel de participación en actividades de mejora.</p>	<p>La institución planifica y desarrolla su Plan Estratégico Institucional 2021-2024 y su Plan Operativo Anual 2021-2024, donde participaron la áreas misionales y operativas.</p> <p>Asimismo, la institución procura que sus colaboradores participen en actividades de mejora, para lo cual se crean equipos de trabajo según el tema o aspecto a tratar. Cabe destacar, que, en los resultados obtenidos en la encuesta de clima organizacional, donde obtuvimos un porcentaje de 84.45 % en liderazgo y participación, así mismo, en el ámbito de colaboración y trabajo en equipo un 87.96%.</p> <p>EVIDENCIAS: Plan Estratégico Institucional, POA, aplicación de la encuesta de clima laboral al</p>	

	personal; creación de comités; reuniones de grupos de trabajo; agendas reuniones de personal donde se tratan todos los temas relativos a la institución.	
3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.	La institución ha ido trabajando arduamente con la DIGEIG en aspectos relevantes desde el punto de vista ético y de transparencia, por lo que tenemos cero (0) conflictos de intereses a la fecha.	
4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.		No se ha medido
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).		

Comunicación No.009281 de fecha 18/12/2018

--	--

2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones.	La institución evalúa y registra el desempeño tanto de manera individual como a nivel organizacional. La institución realizó la evaluación del rendimiento individual a 26 servidores, lo que hace referencia al 100% del personal.	

	<p>EVIDENCIAS: Evaluaciones del desempeño del personal; Plantilla de reporte de evaluación de desempeño.</p>	
<p>2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.</p>	<p>La institución utiliza el uso de herramientas de tecnología en las nubes que permiten salvaguardar la información y compartirla entre las áreas que ameriten su gestión.</p> <p>Asimismo, en la encuesta de clima organizacional arrojó un porcentaje de 75% en el ámbito de capacidades del uso de la tecnología.</p> <p>EVIDENCIAS: Informe de encuesta de clima y licenciamiento de Office 365.</p>	
<p>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>	<p>La institución tiene registros de asistencia del personal a las actividades institucionales, así como la programación presupuestaria y ejecución del presupuesto para actividades de formación.</p> <p>A la fecha contamos con 13 de capacitaciones al semestre enero-junio 2023</p> <p>EVIDENCIAS: Registros de participación en actividades de formación; programación presupuestaria destinada para capacitación del personal.</p>	,
<p>4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.</p>	<p>La institución reconoce anualmente el desempeño del personal y el tiempo de servicio al Estado Dominicano. Asimismo, se reconoce el Bono por cumplimiento de indicadores del SISMAP.</p> <p>EVIDENCIAS: Bono por desempeño (al 100% de los servidores de carrera administrativa del CONIAF recibieron el bono por desempeño); Bono por cumplimiento de indicadores del SISMAP 2022 del 100% del personal y medalla al mérito (a la fecha 6</p>	

	servidores públicos del CONIAF han sido reconocidos con la medalla al mérito).	
--	--	--

CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

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

Subcriterio 8.1. Mediciones de percepción, respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión de la sociedad respecto a:		
1) Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional. Por ejemplo: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud) apoyo financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias.	La institución planifica y participa de las ferias agropecuarias coordinadas por el Ministerio de Agricultura, contribuyendo con materiales de divulgación de las tecnologías generadas y/o validadas por el Sistema Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestal (SINIAP), lo que contribuye a incrementar la productividad en agricultores de las áreas agropecuarias, e impactar a más 3,000 productores del sector agropecuario y forestal. EVIDENCIAS: Fotos en pág. web institucional e IG.	

<p>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.).</p>		No se ha medido
<p>3) Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.</p>	<p>La institución ha realiza acciones específicas, como la participación en la feria agropecuaria coordinada por el Ministerio de Agricultura, contribuyendo con materiales de divulgación de las tecnologías generadas y/o validadas por el Sistema Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestal (SINIAF),</p> <p>EVIDENCIAS; Página web e Instagram. feria del mago 2023</p>	
<p>4) El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo, la toma de decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros.</p>	<p>La institución contribuye al mejoramiento económico de los territorios rurales cuando las investigaciones con resultados promisorios se transfieren a la cadena productiva convirtiéndose en innovación para la competitividad y la seguridad alimentaria. Actualmente, la institución desarrolla dos proyectos de transferencia tecnológicas a nivel nacional impactando quince (15) rubros de la cadena alimentaria, que componen la canasta básica alimentaria de origen nacional y otros rubros de vocación primordialmente para la exportación.</p> <p>EVIDENCIAS: Informe de ejecución por trimestre y segundo trimestre 2023, Proyectos para la competitividad y seguridad alimentaria;</p>	

	Competitividad para rubros de potencial exportador (Proyectos MEPYD).	
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.	La institución cumple con el código de ética y las directrices de la DIGEIG en relación con el cumplimiento de transparencia con un porcentaje sobre el 95% en nuestro portal de transparencia. EVIDENCIAS: Portal de Transparencia, código de ética institucional, Portal SAIP.	
6) El impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.		No se ha medido
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.).	En materia de accesibilidad, transparencia, comportamiento ético, respeto a los principios y valores éticos, la institución se rige por las normas y leyes dictadas en la materia. En ese sentido, nuestro portal de transparencia institucional está en un porcentaje de 95%. EVIDENCIAS: Portal de transparencia institucional; y SAIP	

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	Con miras a preservar y mantener los recursos y cuidar el medio ambiente, la institución ha implementado el cambio de más 15 lámparas de alto consumo por lámparas led de bajo consumo. Asimismo, se ha implementado la sustitución de 7 aires acondicionados con la tecnología inverte.	

<p>de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas).</p>	<p>En ese sentido, se ha elaborado un documento de políticas y procedimiento sobre buenas prácticas para el cuidado del medio ambiente. Asimismo, la institución procura en todo su accionar la preservación del medio ambiente y la sostenibilidad de los recursos naturales.</p> <p>EVIDENCIAS: Fotos de lámparas y aires acondicionados Políticas de buenas prácticas ambientales del CONIAF</p>	
<p>2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.</p>	<p>La institución planifico y desarrollo veinticinco (25) talleres de levantamiento de información con técnicos y productores de las cadenas agro-productivas y 25 seminarios de validación de necesidades de investigación con técnicos especialistas de 24 agro cadenas agropecuarias y forestal.</p> <p>Estas informaciones relevantes, han servido como fuentes primarias para la elaboración de un documento de políticas públicas del sector agropecuario, acuícola y forestal para horizonte de diez (10) años de vigencia.</p> <p>EVIDENCIAS: Registro de participantes de talleres y seminarios y documento de políticas públicas</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>La institución planifica y desarrolla convocatorias para la presentación de propuestas de investigaciones.</p> <p>En el mes de agosto se publicó un (1) llamado de convocatorias a presentación de propuesta en la página web y redes sociales, donde se recibieron 41 propuesta de investigación por parte del sector de investigación agropecuario y forestal.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>Se alcanzaron 295 cuentas, de las cuales interactuaron 27 cuentas, resultando un 9.15 %.</p> <p>EVIDENCIAS: Propuestas de investigación publicaciones en redes sociales</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>Por su naturaleza, la institución incide con sus programas de transferencias de tecnologías hacia grupos vulnerables en los territorios rurales, se les brinda participación tanto a los agricultores como agricultoras, igualmente a los técnicos de ambos sexos sin discriminación.</p> <p>Asimismo, podemos decir que en Dajabón hemos instalado dos (2) parcelas, en Barahona (2) parcelas, en Bahoruco, Neiba y Tamayo tres (3), en Mao dos (2), en Elías piña dos (2) y Pedernales una(1), con lo que ha beneficiado a 122 técnicos extensionistas hombres y 15 mujeres del Ministerio de Agricultura.</p> <p>VIDENCIAS: Estadísticas instalación parcela de validación en los territorios rurales de mayor pobreza, Registro de participantes en las transferencias de tecnologías para la innovación.</p>	
<p>5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.</p>		No se ha realizado
<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 por su naturaleza realiza Intercambio productivo de conocimientos e información con otros, mediante las capacitaciones de transferencias de tecnologías para la innovación con grupos de interés.</p> <p>Al 30 junio 2023, se han beneficiado 137 extensionistas del M.A. de las localidades de Bahoruco, Barahona, independencia, Mao, Dajabón Elías piña y pedernales.</p>	

	<p>EVIDENCIAS: Datos abiertos con la cantidad de transferencia, localidades y beneficiarios, informe trimestral de transferencia, registro de participantes, informe de actividades de los departamentos misionales.</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 ha ejecutado una serie de programas de prevención de riesgos para la salud y prevención de accidentes, dirigidos a los empleados. Se realizó un operativo médico con ARS Humano donde participaron 20 servidores, charla de enfermedades transmitidas por mosquitos donde participaron 15 colaboradores, charla sobre herramientas de gestión de estrés donde participaron 20 servidores, charla sobre prevención de hipertensión y diabetes donde participaron 21 servidores.</p> <p>Asimismo, contamos con un plan de emergencia, el cual se socializó vía correo con todos los servidores.</p> <p>EVIDENCIAS: plan de trabajo del sistema de seguridad y salud; charla sobre salud y seguridad ocupacional; charla sobre prevención de hipertensión y diabetes; charla sobre herramientas y gestión de estrés</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 coordinó con el Ministerio de Energía y Minas, una charla sobre el uso racional de la energía, donde los servidores adquirieron conocimientos del consumo energético y como pueden contribuir considerablemente al uso responsable.</p> <p>En ese sentido, acogiéndonos al decreto presidencial No. 158-23 se sometido al MAP la reestructuración del organigrama institucional la</p>	

	<p>integración del cargo de gestor energético para fines de aprobación.</p> <p>EVIDENCIAS: Registro de asistencia de charla y solicitud de reestructuración de organigrama al MAP.</p>	
--	--	--

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.	.	No ha medido
2) Resultados en términos de “Outcomes” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).		No se ha medido
3) Resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.		No se ha medido
4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.	<p>La institución ha firmado un convenio con el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) a lo que se les da seguimiento y monitoreo a las acciones comprometidas en el tiempo estipulado.</p> <p>EVIDENCIAS: Convenio INAP/CONIAF</p>	
5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.	<p>La institución es monitoreada y evalúa en los resultados a través de inspecciones realizadas por el MAP con la herramientas de auto evaluación bajo el modelo CAF. Asimismo, En el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) donde se puede evidenciar al mes mayo con porcentaje de 90.94%.</p>	

	EVIDENCIAS: autoevaluación CAF del año 2022 y SISMAP.	
6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.	Una de las atribuciones del CONIAF, de acuerdo con la Ley 251-12 es financiar proyectos de generación, validación, transferencia y evaluación de la adopción de tecnologías agropecuarias y forestales. En ese sentido, los resultados de los proyectos financiados por el CONIAF impactaron a 137 extensionistas del ministerios de agricultura en 10 rubros, con un porcentaje de ejecución financiera de un 76%. EVIDENCIAS: Memoria institucional 2022 e informe trimestral 2023	
7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.	La institución implementa en todas las áreas las políticas y procedimientos para dar cumplimiento a las normas básicas de control interno. Al segundo trimestre del 2023, contamos con un porcentaje de 41.42% de implementación. EVIDENCIAS: Reporte semestral NOBACI	

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.	La institución es evaluada trimestralmente por la Dirección General de Presupuesto para control de la eficacia en el uso de los recursos programados y ejecutados. En el primer trimestre alcanzamos un IGP de 90% y en el segundo 76%. En cuanto a la gestión de RR.HH. hemos realizado 9 capacitaciones.	

	EVIDENCIAS: Informe de ejecución presupuestaria; evaluaciones del desempeño del personal.	
2) Mejoras e innovaciones de procesos.	La institución identifico a través de su autoevaluación CAF 10 áreas de mejoras, alcanzando la implementación de 8 acciones de mejora lo que equivale a un 80%. EVIDENCIAS: Informe plan de mejora institucional	
3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).		No se ha realizado
4) Eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas).	La institución planifica, programa y gestiona la contratación de compañías externas para la gestión de los recursos utilizados en las parcelas de validación de canasta básica y rubros de vocación exportadora de los proyectos que se ejecutan con fondos de gestión pública. En ese sentido, la institución actualmente gestiona un contrato de rubros de canasta básica y agroexportaciones con Atrhivel con un nivel de cumplimiento de ejecución de un 80%. Asimismo, la institución mantiene un convenio de colaboración con el INAP para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, el cual está en un 40%. EVIDENCIAS: Contratos de gestión de recursos para las parcelas de validación de transferencia de la innovación y convenio INAP	
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	La institución utiliza la información y las tecnologías de comunicación para aumentar la eficiencia, disminuir la burocracia administrativa y mejorar la calidad del servicio, lo cual se puede evidenciar que en el 2022 la sección de Tecnología de la	

en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo, etc.).	Información (TIC) obtuvo una puntuación de 73.95. % y actualmente tenemos una puntuación de 68.37% EVIDENCIAS: Portal SISTICGE	
6) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.		No se ha realizado
7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.	La institución es evaluada con los principales indicadores de cumplimiento de estándares de calidad y cumplimientos normativos. Con los resultados siguientes: SISMAP 74.85% SISCOMPRA TI 89.41 y T2 86.43 NOBACI 41.42% SAIP 97.00% EVIDENCIAS: Capturas de pantallas y comunicación de DIGEIG a CONIAF con las evaluaciones del semestre.	
8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.	La institución gestiona el cumplimiento de gestión presupuestaria posible de acuerdo con el POA y en su desempeño trimestral con 90 % en el segundo trimestre con un 76%. EVIDENCIA: Informe de índice de gestión presupuestaria segundo trimestre 2023	
9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).		No se ha medido

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.