



**Informe de Evaluación
Plan de Mejora Institucional 2019-2020**

Mayo-Diciembre, 2019

“Año de la Innovación y Competitividad”

**Informe de Evaluación
Plan de Mejora Institucional 2019-2020
Mayo-Diciembre*, 2019**

Enero 15, 2020

Informe de Evaluación Plan de Mejora Institucional 2019-2020

Marco de Identidad de la Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Edificaciones e Infraestructura (ONESVIE).

VISIÓN

Minimizar el riesgo sísmico de las Infraestructuras, Edificaciones y Líneas Vitales de todo el Territorio Nacional, protegiendo con ellos a los Ciudadanos y el Patrimonio Cultural.

MISIÓN

Evaluar la capacidad sísmica de las edificaciones e infraestructuras existentes, elaborar diagnósticos y propuestas de reforzamiento o de demolición y procurar que estas se ejecuten.

Asesorar a las diferentes instituciones públicas y privadas del país que están involucradas en el diseño y construcción de obras de ingeniería civil en los asuntos relativos a la evaluación y mitigación del riesgo sísmico.

Colaborar con la Comisión Nacional de Emergencias en la toma de decisiones respecto a la seguridad y el uso de las edificaciones afectadas después de un evento sísmico importante.

Colaborar con la actualización y difusión del reglamento sísmico de la Republica Dominicana.

VALORES INSTITUCIONALES

Responsabilidad
Excelencia Profesional
Eficiencia
Compromiso Institucional
Honestidad
Respeto
Innovación
Ética

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

La Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Edificaciones e Infraestructura (ONESVIE), estableció dentro de su propuesta de Plan Estratégico Institucional 2020-2024 siete áreas estratégicas, compuestas por cuatro ejes centrales y tres transversales, las cuales detallamos más abajo;

ÁREA ESTRATÉGICAS No. 1.

- Promoción y socialización sobre la importancia del conocimiento riesgo sísmico.

ÁREA ESTRATÉGICA NO. 2.

- Encaminar Acciones para la mitigación del riesgo sísmico de las Edificaciones e Infraestructuras del País.

ÁREA ESTRATÉGICA NO. 3.

- Implementar un Subsistema de Información Geográfica aplicada al riesgo sísmico articulado al Sistema Nacional de Gestión Integral de Riesgos a Desastres del País.

ÁREA ESTRATÉGICA NO. 4.

- Contribuir mediante las acciones de la ONESVIE a la ejecución de los recursos financieros destinados en el FN-PMR frente a desastres sísmicos, contribuyendo con esto al logro de una sociedad con cultura de producción y consumo sostenibles.

Como ejes transversales se definieron tres áreas:

ÁREA ESTRATÉGICA NO. 5.

- Fortalecimiento de La Estructura organizativa-funcional Institucionales de la ONESVIE.

ÁREA ESTRATÉGICA NO. 6

- Seguimiento, Monitoreo y Evaluación.

ÁREA ESTRATÉGICA NO.7

- Estrategia de Difusión y Promoción

Estas acciones fueron llevadas a cabo con la finalidad de apoyar al logro de los resultados que está llamada a cumplir la ONESVIE y dar cumplimiento con esto a lo establecido por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo a través de la Ley 496-06 y 498-06 que conforma dicho Ministerio y crea el Sistema de Planificación e Inversión Pública.

1. Objetivo del Informe de Evaluación:

Presentar los resultados de los avances en el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Mejora Institucional 2019-2020 entre agosto-octubre de 2019.

2. Antecedentes:

Durante el mes de mayo del año 2019, en cumplimiento a las disposiciones del Decreto Núm. 211-10, el Comité de Calidad implemento por primera vez el autodiagnóstico institucional bajo el Modelo Marco Común de Evaluación (Modelo CAF), que concluyó en el Plan de Mejora Institucional a ser ejecutado entre mayo de 2019 y diciembre de 2019, y que tomó en cuenta las lecciones aprendidas de la ejecución del Plan de Mejora 2018, para cumplir así el ciclo PDCA de mejora continua. Al analizar estas lecciones, nos enfocamos en un menor número de acciones y en tiempos de ejecución más amplios, dado el tamaño y naturaleza de nuestra institución, lo que contribuirá a mejorar nuestra capacidad práctica de coordinación y las estrategias de cumplimiento para los futuros planes de mejora.

3. Alcance:

La evaluación de los avances del Plan de Mejora abarca el análisis de las diez (10) acciones de mejora escogidas del autodiagnóstico efectuado, a ser ejecutadas por diferentes áreas de la ONESVIE.

4. Metodología

Se tomó como modelo la plantilla preparada por el Ministerio de Administración Pública (MAP) para evaluar los avances de las acciones de mejora utilizando una escala de 0%, 25%, 50%, 75% y 100%, de acuerdo al grado de cumplimiento de las tareas pautadas para el logro de los objetivos. El Comité de Calidad tiene a su cargo la responsabilidad de analizar periódicamente las evidencias mostradas por los responsables de las ejecutorias, y elaborar los correspondientes informes con el estado del cumplimiento. En las reuniones del Comité de Calidad se trabajan estos avances en las acciones de mejora con el propósito de ver los avances y a la vez dar cumplimiento al mandato de autodiagnósticos CAF y disponer de planes de mejora para el Sector Público dominicano, reflejada en los indicadores No. 1 y 2 del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), también se remiten los informes al Ministerio de Administración Pública (MAP).

5. Resultados:

ACCIÓN DE MEJORA NO. 1

ESTABLECER LA PREMIACIÓN Y RECONOCIMIENTO A LOS EQUIPOS DE TRABAJOS E INDIVIDUALMENTE.

Sub-criterio: 1.3

Objetivo:

Reconocer a los empleados hace que se sientan valorados, que vean que sus esfuerzos cuentan y esto contribuye a lograr una buena gestión.

Razones por la que es de vital importancia establecer esta premiación para la ONESVIE:

- 1.-Porque los empleados reconocidos son más felices.
- 2.-Porque los Empleados que están bien y se sienten bien ayudan a construir a una Institución Mejor.
- 3.-Porque los Empleados que se sienten valorados se quedan en la Institución.
- 4.-Porque los empleados reconocidos son los mejores promotores de su Institución.

Tiempo Inicio-Fin: Mayo 2019-Octubre 2019

Responsable: Recursos Humanos / Recursos Financieros

Indicador:

- a) Política de reconocimiento elaborada y aprobada por la Máxima Autoridad

Avances

- 1- Se realizaron varias reuniones con la finalidad de crear el Comité que trabajaría los lineamientos para el establecimiento de la Premiación y el Reconocimiento.
- 2- Se elaboró una propuesta para el establecimiento de las Políticas Generales de Compensación y Beneficios laborales (esta propuesta está siendo revisada por el Depto. Administrativo y Financiero, el Depto. Legal y el Depto. De Recursos Humanos para luego presentarla a la MAE)
- 3- Por Instrucciones de la MAE se crea el Comité de Políticas Generales de Compensación y Beneficios Laborales, con la finalidad de establecer e implementar dichas Políticas e insertar en la misma la Premiación y Reconocimiento a los empleados.
- 4- Inicio de febrero se ha programado elaborar el primer borrador de dicha política.

Resumen de evidencias

Anexo:

- Acta de reuniones
- Fotos
- Formulario de Participantes.
- Borrador Propuesta Políticas Generales de Compensación y Beneficios laborales.

Estado de cumplimiento: 50%

PASOS A SEGUIR:

Revisar y validar la propuesta Políticas Generales de Compensación y Beneficios Laborales, en donde se establezca la Premiación y el Reconocimiento a los empleados, aprobada por la MAE, su posterior socialización e implementación con los colaboradores para el segundo trimestre del 2020.

Evidencias:



ACTA DE REUNION SEGUIMIENTO INDICADOR SISMAP – Actualizada a la Cuarta Reunión.

Con la propósito de dar seguimiento al PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2019 ONESVIE y actualización de la GUIA CAF 2013 PARA LA REALIZACIÓN DEL AUTODIAGNOSTICO y así darle cumplimiento al Sistema de Monitoreo de la Administración Pública – SISMAP, se reúne El Director General de La Oficina Nacional de Evaluación Sísmica Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones (ONESVIE), Omar De Jesús Guevara y el siguiente equipo de trabajo (listado anexo).

Relación de Áreas de Mejora y Responsables

Áreas de Mejora	ACCIONES A TOMAR					Responsable
	PRIMERA REUNION	SEGUNDA REUNION	TERCERA REUNION	CUARTA REUNION	QUINTA REUNION	
I. No se evidencia que se hayan establecido mecanismos para el reconocimiento y premiación de los equipos de trabajos.	Elaborar políticas de reconocimiento (Incentivos) a empleado que no sean de Carrera Administrativas.	<p>Buscar: -- Reglamento Relaciones Laborales, aprobado mediante decreto núm. 523-09 del 21 de julio de 2009.</p> <p>--Resolución del Ministerio de Administración Pública (MAP) que establece los incentivos a ser otorgados a los servidores públicos de los distintos entes y órganos de la Administración Pública, núm.100-2018, del 29 de agosto de 2018.</p> <p><i>Este punto va enlazado con el punto 5.</i></p>	<p>Pendiente: Solicitar la conformación de comité a la MAE para crear políticas de reconocimiento.</p> <p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> Departamento de Recursos Humanos (Andrés Santana) <p>RRHH debe Elaborar Política de Premiación y revisarla con la parte Jurídica.</p> <p>Solicitud por parte de RRHH para crear comité para Elaborar Política de Premiación.</p>	<p>Continua Pendiente: Formal Comité. Dicho Comité estará a cargo de los reconocimientos.</p> <p>Comunicarse con el MAP para solicitar información soporte para Elaboración de Políticas.</p> <p>El Depto. De Planificación remitió al Depto. Jurídico Y al Depto. Adm. Financiero listado de Beneficios levantados por Depto. de RRHH y Planificación. La finalidad del mismo es que sean revisados y soportados legalmente.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Depto. Administrativo y Financiero (Mariel Ferreira). Departamento de Recursos Humanos (Andrés Santana) Departamento de Jurídico (Luis Miniño)





"Políticas Generales de Compensación y Beneficios"

Este documento contiene información confidencial y/o de propiedad de la **Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones**, y no podrá ser reproducido o transferido a otros documentos, compartido con otros, o utilizada para ningún fin distinto de aquel para el que fue diseñado, sin el previo consentimiento por escrito de la institución.

Código del Documento:		
Fecha última versión:	Fecha de revisión:	Número de versión: 0
Emisión aprobada por:	ONESVIE	
Revisión aprobada por:	ONESVIE	
Elaborado por:	Mercedes Caba	

FORMULARIO DE ASISTENCIA INTERNA



1^a Reunión

ACTIVIDAD: Reunión de Seguimiento Plan de Mejora
 LUGAR: ONESVIE
 FECHA: 18 Sep. 2019
 HORA DE INICIO: 10:00 AM
 TERMINA: 12:00 PM

No	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1	Juan Inez Segura	Sub-Director Técnico	[Firma]
2	Juan Rodríguez	Exp. Tecnología	[Firma]
3	Fátima Alvarado	Analista	Fátima Alvarado
4	César Nuñez	Enc. Proc. U.P.U.	[Firma]
5	Raul Sosa	S.P.T	[Firma]
6	Yolanda Estela Aguado	RAI	Yolanda E. Aguado
7	Amil Velasco	Exp. Adm. y Financiera	[Firma]
8	Luis E. Pérez	Exp. Jurídico	[Firma]
9	Maribel Sandoval	ENC. RRHH	[Firma]
10	Hilda Paullay	Técnico Compromiso	[Firma]
11	Juan Florez	Presencia	[Firma]
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			



ACCIÓN DE MEJORA NO. 2

ESTABLECER UN SISTEMA DE MONITOREO DE LOGROS Y RESULTADOS EN LA INSTITUCIÓN.

Sub-criterio: 2.2

Objetivo: Implementar un sistema de monitoreo que muestre el resultado de la medición y/o evaluación periódica de los resultados de la institución.

Tiempo Inicio-Fin: Marzo 2019-Junio 2019

Responsables: Departamentos de; Informática, Planificación y Desarrollo y Recursos Humanos.

Indicador:

- a) Sistema de Monitoreo aprobado por la MAE e implementado

Avances

- 1- Implementación de la Matriz de responsabilidades diseñada por el departamento de Planificación y Desarrollo, cuyo objetivo consiste en dar seguimiento a todas las acciones realizadas.
- 2- Se estableció comunicación vía telefónica con representantes del PNUD, quien son los implementadores del sistema de seguimiento y monitoreo denominado SIGOB.
- 3- Se Realizaron reuniones con la finalidad de revisar el contenido de la plataforma SIGOB.
- 4- Revisión de los módulos (12 módulos) del SIGOB, para determinar cuál modulo es viable para implementarlo en nuestra institución.
- 5- Definición de los requerimientos de cada uno de los sistemas y de la metodología para su aplicación.

Resumen de evidencias

- Acta de reunión
- Registro de participantes
- Documentos de la Plataforma SIGOB
- Fotos

Estado de cumplimiento: 50%

PASOS A SEGUIR:

Queda pendiente de realizar la reunión con la señora Laura Ureña que es la consultora de proyectos del PNUD para dar curso al desarrollo de los módulos que decidimos utilizar.

Evidencias:



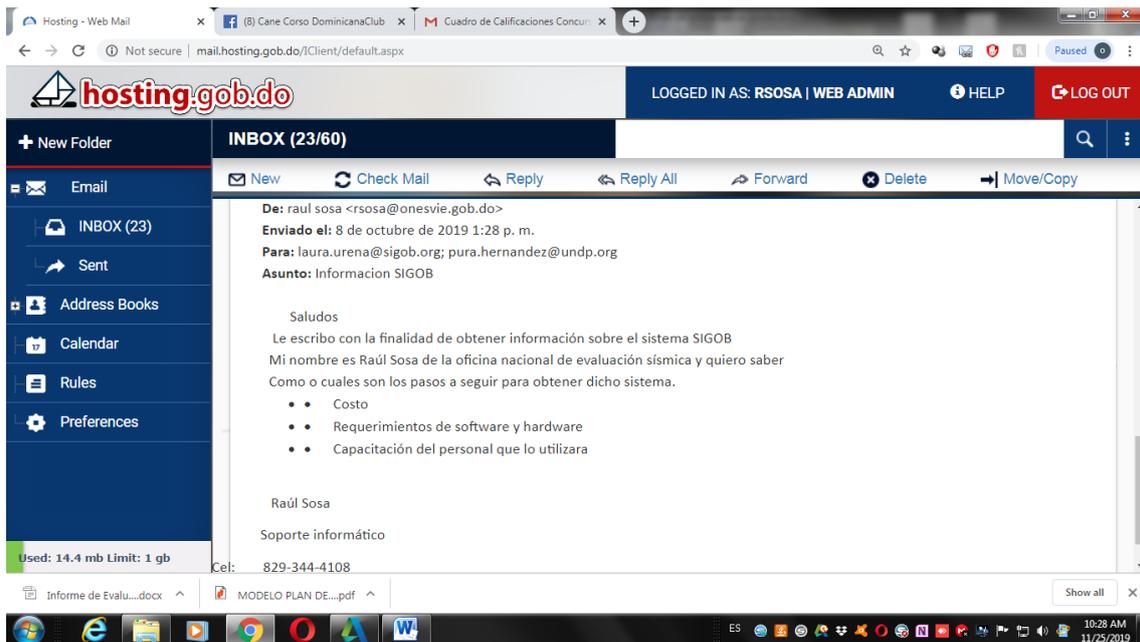
OFICINA NACIONAL DE EVALUACIÓN SÍSMICA Y VULNERABILIDAD DE INFRAESTRUCTURA Y EDIFICACIONES

ACTA DE REUNION SEGUIMIENTO INDICADOR SISMAP – Actualizada a la Cuarta Reunión.

Con la propósito de dar seguimiento al **PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2019 ONESVIE** y actualización de la **GUIA CAF 2013 PARA LA REALIZACIÓN DEL AUTODIAGNOSTICO** y así darle cumplimiento al Sistema de Monitoreo de la Administración Pública – SISMAP, se reúne El Director General de La Oficina Nacional de Evaluación Sísmica Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones (ONESVIE), **Omar De Jesús Guevara** y el siguiente equipo de trabajo (listado anexo).

Relación de Áreas de Mejora y Responsables						
Áreas de Mejora	ACCIONES A TOMAR					Responsable
	PRIMERA REUNION	SEGUNDA REUNION	TERCERA REUNION	CUARTA REUNION	QUINTA REUNION	
I. No se evidencia que se hayan establecido mecanismos para el reconocimiento y premiación de los equipos de trabajos.	Elaborar políticas de reconocimiento (Incentivos) a empleado que no sean de Carrera Administrativas.	<p>Buscar: – Reglamento Relaciones Laborales, aprobado mediante decreto núm. 523-09 del 21 de julio de 2009.</p> <p>–Resolución del Ministerio de Administración Pública (MAP) que establece los incentivos a ser otorgados a los servidores públicos de los distintos entes y órganos de la Administración Pública, núm.100-2018, del 29 de agosto de 2018.</p> <p><i>Este punto va enlazado con el punto 5.</i></p>	<p>Pendiente: Solicitar la conformación de comité a la MAE para crear políticas de reconocimiento.</p> <p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> Departamento de Recursos Humanos (Andrés Santana) <p>RRHH debe Elaborar Política de Premiación y revisarla con la parte Jurídica.</p> <p>Solicitud por parte de RRHH para crear comité para Elaborar Política de Premiación.</p>	<p>Continua Pendiente: Formal Comité.</p> <p>Dicho Comité estará a cargo de los reconocimientos.</p> <p>Comunicarse con el MAP para solicitar información soporte para Elaboración de Políticas.</p> <p>El Depto. De Planificación remitió al Depto. Jurídico Y al Depto. Adm. Financiero listado de Beneficios levantados por Depto. de RRHH y Planificación. La finalidad del mismo es que sean revisados y soportados legalmente.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Depto. Administrativo y Financiero (Mariel Ferreira). Departamento de Recursos Humanos (Andrés Santana) Departamento de Jurídico (Luis Miniño)

FORMULARIO DE ASISTENCIA INTERNA		ONESVIE		2 ^{da} Reunión	
ACTIVIDAD	Reunión de Seguimiento Plan de Mejora				
LUGAR	ONESVIE	FECHA		25 Sept. 2019	HORA DE INICIO
					10:00 Am
					12:00 Pm
No.	NOMBRE	CARGO	FIRMA		
1	Lizbeth Segura	Sub-Directora Técnica			
2	Mariflor Mota	Enc. Recursos Humanos			
3	Juan Rodríguez	Enc. Tecnología			
4	Fátima Blumenthal	Analista			
5	Cesar Nunez	Enc. Pres			
6	Yolanda Estela Ayuda	RAI			
7	Raúl Sosa	SEP			
8	Luis E. Páez	Enc. Jurídico			
9	Marcos Serrano	Enc. RRHH			
10	Hilda Paula	Técnica Comput			
11	Juan P. Páez	Pres			
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					



hosting.gob.do | LOGGED IN AS: RSOSA | WEB ADMIN | HELP | LOG OUT

INBOX (23/60)

RE: Informacion SIGOB

From: laura.urena@sigob.org
 To: 'raul sosa'
 Date: Tuesday, October 08, 2019 6:12:18 PM

CC: 'Pura Hernandez'

Buenas tardes Raul,

Mi nombre es Laura Urefia, consultora nacional del proyecto PNUD-SIGOB. Un placer saludarlo. Nuestro proyecto está orientado al fortalecimiento institucional, a través de la implementación de metodologías de trabajo y sistemas, información que puede ver en el siguiente link.
www.sigob.org

Used: 14.4 mb Limit: 1 gb

Informe de Evalu...docx | MODELO PLAN DE...pdf

10:28 AM 11/25/2019

hosting.gob.do | LOGGED IN AS: RSOSA | WEB ADMIN | HELP | LOG OUT

INBOX (23/60)

El jue., 24 de oct. de 2019 a la(s) 12:22, raul sosa (rsosa@onesvie.gob.do) escribió:

Saludos

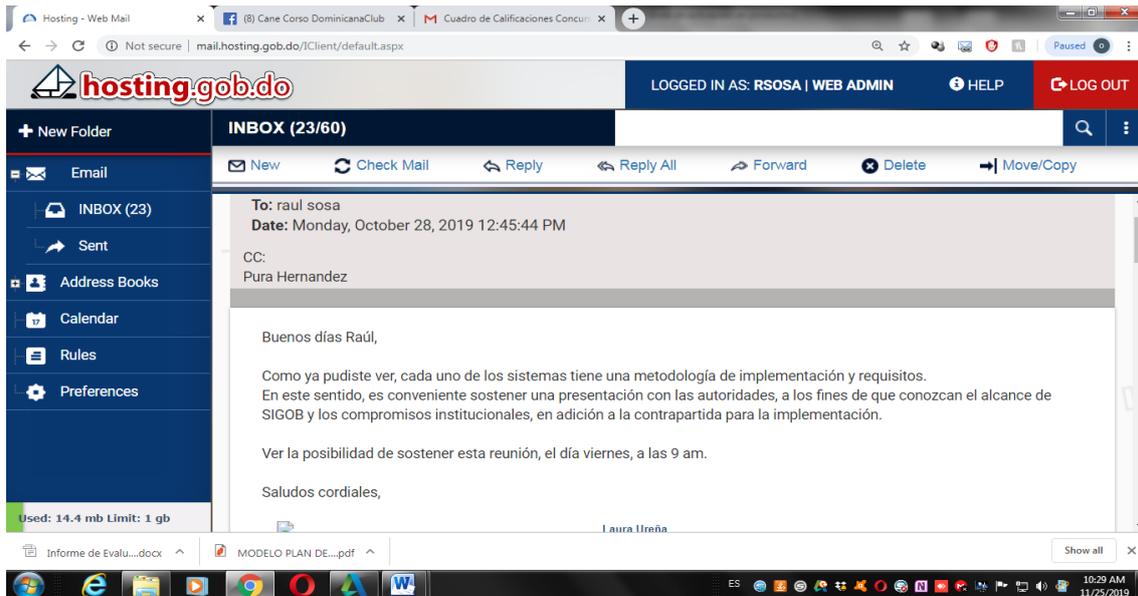
Esperando que este excelentemente bien, quiero informarle que luego de nuestra ultima conversacion con relacion a los modulos del SISGOB, hemos elegido los siguientes modulos.

- SIGOB- SISTEMA DE METAS
- SISTEMA DE GESTION DE TRAMITES REGULARES
- SISTEMA DE TRANSPARENCIA DOCUMENTAL- TRANSDOC
- SIGOB: SISTEMA DEL CENTRO DE GESTION-CG

Used: 14.4 mb Limit: 1 gb

Informe de Evalu...docx | MODELO PLAN DE...pdf

10:29 AM 11/25/2019



Empowered lives.
Resilient nations.

PNUD-SIGOB

SISTEMAS DE GESTION DE GOBIERNO

FORTALECIENDO LAS CAPACIDADES DE GESTION DE LA ALTA DIRECCION

Un Proyecto Regional del PNUD para America Latina y el Caribe.

CARACTERISTICAS DE LOS SISTEMAS SIGOB

JULIO 2015

ACCIÓN DE MEJORA NO. 3

FORMULAR EL PLAN OPERATIVO ANUAL DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

Sub-criterio: 3.1

Objetivo: Insertar el Plan Operativo Anual (POA) de la División de Recursos Humanos al POA general de la institución.

Tiempo Inicio-Fin: Junio 2019-Diciembre 2019

Responsable: Depto. de Recursos Humanos y Planificación y Desarrollo.

Indicador:

- a) Plan Operativo de Recursos Humanos (POA) elaborado.
- b) POA 2020 con las acciones del Recursos Humanos identificadas.

Avances

1. Se trabajó en la matriz del Plan Operativo Anual (POA) de Recursos Humanos para el año 2020.
2. Se insertaron los temas del Plan de Recursos Humanos en el POA 2020 consolidado.

Resumen de evidencias

- Actas de reuniones para la elaboración del POA
- POA de Recursos Humanos 2020.
- POA consolidado 2020.
- Registro de Participantes
- Fotos.

Estado de cumplimiento: 90%

PASOS A SEGUIR:

- Queda pendiente remitir el POA de Recursos Humanos al Depto. De Planificación y Desarrollo.
- Socialización del POA consolidado 2020.

Evidencias:

ACTA DE REUNIONES POA – OCTUBRE 2019			ACTA DE REUNIONES POA – OCTUBRE 2019										
FECHA DE REUNIÓN	HORA DE REUNIÓN	LUGAR DE REUNIÓN											
14 de Octubre del 2019	2:30 pm – 4:30 pm	Salón de Reuniones ONESVIE											
Tipo de reunión:	Revisión de la Plantilla del POA 2020												
Acta elaborada por:	Denny Cuello, Analista de Proyectos – ONESVIE Julianna Batista, Asistente Administrativa-DIRECCIÓN GENERAL												
Asistentes:	Anexo listado de Participantes												
AGENDA													
1. Revisión de la Plantilla del POA.													
<p>La encargada del Departamento de Planificación de la Oficina Nacional de Evaluación Sísmica Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones (ONESVIE), <i>Arg. Camilo Gutiérrez</i>, se reúne junto a la Máxima Autoridad, Sub directores (I), y los encargados Departamentales (Listado Anexo).</p> <p>La <i>Arg. Gutiérrez</i> inicia con la Matriz del POA la cual fue impresa y distribuida. La misma esta compuesta por varias columnas, las cuales inicia explicando las siguiente cuatro:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>PRODUCTO</th> <th>ACTIVIDAD</th> <th>OBJETIVO</th> <th>Sub-Actividades</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4"> <p>El Producto: Nuestra institución cuenta con un (1) único Producto validado por la analista de la Dirección de Presupuesto (DIGEPRES) (INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS RECIBEN INFORMES DE EVALUACION SISMICA). El cual fue aprobado por la MAE que se continúe con el mismo.</p> <p>Se continúa con la revisión de la matriz iniciando por la primera actividad: Mapas de riesgo (multi-amenazas y vulnerabilidad física estructural) en edificaciones esenciales, el cual tiene como objetivo contar con una herramienta donde se puedan visualizar, los diferentes niveles de riesgo de las edificaciones y así focalizar los recursos disponibles para la mitigación del mismo.</p> <p>Luego se enlistan las Sub-Actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-Diagnostico Territorial sobre Riesgos a Desastres 2.-Evaluación de la Amenaza 3.-Caracterización de la Exposición 4.-Clasificación general de activos y valoración 5.-Caracterización de la Vulnerabilidad 6.-Descripción de tipos constructivos 7.-Análisis del Riesgo 8.-Mapas de exposición multiamenazas (Campo cercano a fallas tectónicas, inundaciones, deslizamientos entre otras) <p>Esta herramienta esta dirigida a los tomadores de decisiones para priorizar las edificaciones con mayor grado de vulnerabilidad y su posible intervención</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>La Lic. <i>Anny Keralina Gómez</i>... pregunta si para ejecutarse esta acción se requiere algún insumo adicional, en respuesta el Enc. Del Dep. de Ingeniería contesta que No, ya que con un software gratuito podría realizarse.</p> </div> <p><i>Iven Segura</i>, Sub Director, comenta que la Cartografía de nuestro país no esta actualizada, por tal razón nuestra institución debería realizar levantamientos con la finalidad de que las informaciones sean las correctas.</p> </td> </tr> </tbody> </table>						PRODUCTO	ACTIVIDAD	OBJETIVO	Sub-Actividades	<p>El Producto: Nuestra institución cuenta con un (1) único Producto validado por la analista de la Dirección de Presupuesto (DIGEPRES) (INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS RECIBEN INFORMES DE EVALUACION SISMICA). El cual fue aprobado por la MAE que se continúe con el mismo.</p> <p>Se continúa con la revisión de la matriz iniciando por la primera actividad: Mapas de riesgo (multi-amenazas y vulnerabilidad física estructural) en edificaciones esenciales, el cual tiene como objetivo contar con una herramienta donde se puedan visualizar, los diferentes niveles de riesgo de las edificaciones y así focalizar los recursos disponibles para la mitigación del mismo.</p> <p>Luego se enlistan las Sub-Actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-Diagnostico Territorial sobre Riesgos a Desastres 2.-Evaluación de la Amenaza 3.-Caracterización de la Exposición 4.-Clasificación general de activos y valoración 5.-Caracterización de la Vulnerabilidad 6.-Descripción de tipos constructivos 7.-Análisis del Riesgo 8.-Mapas de exposición multiamenazas (Campo cercano a fallas tectónicas, inundaciones, deslizamientos entre otras) <p>Esta herramienta esta dirigida a los tomadores de decisiones para priorizar las edificaciones con mayor grado de vulnerabilidad y su posible intervención</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>La Lic. <i>Anny Keralina Gómez</i>... pregunta si para ejecutarse esta acción se requiere algún insumo adicional, en respuesta el Enc. Del Dep. de Ingeniería contesta que No, ya que con un software gratuito podría realizarse.</p> </div> <p><i>Iven Segura</i>, Sub Director, comenta que la Cartografía de nuestro país no esta actualizada, por tal razón nuestra institución debería realizar levantamientos con la finalidad de que las informaciones sean las correctas.</p>			
PRODUCTO	ACTIVIDAD	OBJETIVO	Sub-Actividades										
<p>El Producto: Nuestra institución cuenta con un (1) único Producto validado por la analista de la Dirección de Presupuesto (DIGEPRES) (INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS RECIBEN INFORMES DE EVALUACION SISMICA). El cual fue aprobado por la MAE que se continúe con el mismo.</p> <p>Se continúa con la revisión de la matriz iniciando por la primera actividad: Mapas de riesgo (multi-amenazas y vulnerabilidad física estructural) en edificaciones esenciales, el cual tiene como objetivo contar con una herramienta donde se puedan visualizar, los diferentes niveles de riesgo de las edificaciones y así focalizar los recursos disponibles para la mitigación del mismo.</p> <p>Luego se enlistan las Sub-Actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-Diagnostico Territorial sobre Riesgos a Desastres 2.-Evaluación de la Amenaza 3.-Caracterización de la Exposición 4.-Clasificación general de activos y valoración 5.-Caracterización de la Vulnerabilidad 6.-Descripción de tipos constructivos 7.-Análisis del Riesgo 8.-Mapas de exposición multiamenazas (Campo cercano a fallas tectónicas, inundaciones, deslizamientos entre otras) <p>Esta herramienta esta dirigida a los tomadores de decisiones para priorizar las edificaciones con mayor grado de vulnerabilidad y su posible intervención</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>La Lic. <i>Anny Keralina Gómez</i>... pregunta si para ejecutarse esta acción se requiere algún insumo adicional, en respuesta el Enc. Del Dep. de Ingeniería contesta que No, ya que con un software gratuito podría realizarse.</p> </div> <p><i>Iven Segura</i>, Sub Director, comenta que la Cartografía de nuestro país no esta actualizada, por tal razón nuestra institución debería realizar levantamientos con la finalidad de que las informaciones sean las correctas.</p>													
<p>Se concluye la primera actividad con el comentario de que las actividades sera segregadas, conjuntamente con montos, con la finalidad de poder elaborar el plan de acción que sirva para la elaboración del Plan de Adquisiciones del Depto. Administrativo y Financiero..</p> <p>En lo referente a la Segunda Actividad: Evaluaciones Visuales Rápidas (EVR) a las Infraestructuras, Edificaciones y Líneas Vitales, la cual tiene como objetivo <i>Realizar una inspección visual y recolección de informaciones de la edificación objeto de estudio utilizando como herramienta la planilla de inspección visual rápida FEMA 154-2015. Los resultados de la misma permiten indicar si la edificación requiere o no una evaluación detallada de la vulnerabilidad física de la estructura.</i></p> <p>Se contempla la realización de 160 EVR para el año 2020. Sin embargo el <i>Ing. Marquez</i> explica que actualmente el proceso de levantamiento representa un alto grado de dificultad, que debiera ser adecuado al realizar fichas técnicas mas generales con la finalidad de poder cumplir dicha meta.</p> <p>Actualmente las evaluaciones llegan a solicitud de la parte interesada, se plantea cambiar dicho proceso al acercarnos a las instituciones, hacerles las propuestas a las instituciones cuya edificaciones pudieran estar en riesgo, priorizando las edificaciones con mayor grado de vulnerabilidad. Como soporte a dicha acción se puede avalar con el Decreto de Creación de nuestra Institución.</p> <p>En el mismo orden los informes del resultado de dichas evaluaciones deben ser enviados a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poder Ejecutivo • Comisión Nacional de Emergencia • Máxima autoridad responsable de la edificación evaluada. <p>Continúa la <u>tercera Actividad</u> Evaluaciones Sísmicas Detalladas de las Estructuras Públicas y Privadas, la cual tiene como objetivo: <i>Realizar un estudio técnico ingenieril que involucre la actualización de la información estructural de la edificación, estudios de laboratorio, pruebas en campo y un modelo matemático para el análisis estructural. Con los resultados de esta evaluación se determina si la edificación requiere o no un reforzamiento estructural que mejore su respuesta ante un evento sísmico esperado.</i></p> <p>Con las siguientes sub-Actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de la propuesta a las entidades competentes 2. realización contrato. 3. levantamiento arquitectónico a la edificación 4. Realización de ensayos destructivos y no destructivos 5. ensayo de testigos en el laboratorio 6. levantamiento estructural 7. realización de planos e informe del levantamiento arquitectónico y estructural 8. informe de laboratorio 9. recepción del estudio geotécnico 10. modelación de la edificación objeto de estudio 11. análisis de los resultados <p>Finaliza con la <u>cuarta Actividad</u> Diseño de Retrofit para mitigar las vulnerabilidades identificadas, la cual tiene como objetivo <i>Implementar medidas estructurales que se deberán realizar en la misma, para eliminar su vulnerabilidad.</i></p> <p>Cuenta con las siguientes sub-Actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de reforzamiento estructural si lo amerita 2. Elaboración de planos de reforzamiento 3. Elaboración de informes 4. Presentación del informe a la dirección de la institución. <p>Finalizado ese punto continúa la Encargada del Dep. de Comunicación Lic. <i>María María Lopez</i>, con los dos Productos Intermedios:</p>													
<p>Av. Ordoñez y Gasset con Papillo Salcedo, Plaza de la Salud, SSIF, Comisión. Nac. 6to. piso, Santo Domingo, Rep. Dominicana +Tél.: 809-365-6113 +Fax: 809-365-3059 +E-mail: onesvie@onec.net.do</p>			<p>Av. Ordoñez y Gasset con Papillo Salcedo, Plaza de la Salud, SSIF, Comisión. Nac. 6to. piso, Santo Domingo, Rep. Dominicana +Tél.: 809-365-6113 +Fax: 809-365-3059 +E-mail: onesvie@onec.net.do</p>										

1. FORTALECIDAS LAS CAPACIDADES DEL CONOCIMIENTO Y LA EVALUACION DEL RIESGO SISMICO Y LA SOCIALIZACION DE LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS DEL TERRITORIO NACIONAL.
2. ESTRATEGIA DE DIFUSION Y PROMOCION.

Queda pendiente desagregar las actividades de estos sub productos.

PRODUCTO	ACTIVIDAD	OBJETIVO	SUB-ACTIVIDAD
FORTALECIDAS LAS CAPACIDADES DEL CONOCIMIENTO, LA EVALUACION DEL RIESGO SISMICO Y La SOCIALIZACION Y SENSIBILIZACION DE LAS INSTITUCIONES PUBLICAS	Fortalecimiento de las capacidades a todo el personal de la ONESVIE	Fortalecer el conocimiento sobre la peligrosidad sísmica de la isla en todo el territorio Dominicano, a través del intercambio de experiencias, enseñanzas y buenas practicas a todos los niveles.	1.-Plan de capacitación Institucional a lo interno de la ONESVIE
	Fortalecimiento de las capacidades a Maestros Constructores sobre la importancia de la Ingeniería Sismo resistente		2.-Plan de capacitación a Maestros Constructores
	Fortalecimiento de las capacidades a Profesionales de Ingeniería de las Instituciones Públicas.		3.-Plan de Capacitación a profesionales de la Ingeniería en materia de ingeniería sismo resistente
	Diseño del Sistema para la Red de Evaluadores Estructurales Pre y Post evento.		4.-Diseño del sistema para la conformación de la Red Nacional de Evaluadores Estructurales Pre y Post evento.
			5.-Plan de Capacitación continua al banco de evaluadores Regionales diseñado y programado
ESTRATEGIA DE DIFUSION Y PROMOCION	Estrategias de Fortalecimiento de la Imagen Institucional Implementadas	Trabajar en el desarrollo e implementación de estrategias de comunicación que respalden el logro de los objetivos institucional que esta llamada alcanzar la ONESVIE	Rediseño e Implementación de Estrategia de Comunicación Interna
			Diagramación y estandarización de Publicaciones
	Estrategias y Mecanismos de Comunicación Implementados		Diseño y Administración del Portal Web
			Expansión de las Redes Sociales

Se concluye con una breve por la explicación por la Encargada del Dep. de Comunicación Lic. **Maria Maria Lopez** sobre las acciones planificadas para el 2020 en todo lo referente al área de Comunicación.

Compromisos:	Responsables:	Observaciones:
El Sub Director Pedro Rene Almonte, comunicarse con un representante del Servicio Geológico y el Instituto Geográfico con la Finalidad de establecer acuerdo con nuestra institución.	Pedro Rene Almonte, Sub Director	En coordinación con Luis Miniño, representante legal de esta Institución.
El Sub Director Sobiesquí Zebala, comunicarse con un representante de ONAMET (Meteorología), con la Finalidad de establecer acuerdo con nuestra institución.	Sobiesquí Zebala, Sub Director	En coordinación con Luis Miniño, representante legal de esta Institución
Recopilar las propuestas de Reforzamiento trabajadas en la institución y enviar a los responsables de las edificaciones evaluadas, Comisión Nacional de Emergencia (CNE), y el Poder Ejecutivo.	Iven Segura, Sub Director Técnico.	Gestionar remisión de Propuesta.

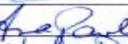
DOCUMENTO ANEXO:

- Foto documentación
- Listado de Participantes



FORMULARIO DE ASISTENCIA INTERNA		 <small>ORGANISMO NACIONAL DE EVALUACIÓN, MONITOREO Y VULNERABILIDAD DE RIESGO</small>		
ACTIVIDAD	POA, Reunión de Seguimiento con Encargados.		HORA DE INICIO	10:00 am
LUGAR	ONESVIE		TERMINA	2:00 pm
FECHA	15 OCT 2019			
No	NOMBRE	CARGO	FIRMA	
1	Derry Cuello	Analista de Proyectos	Derry Cuello	
2	Ing. Iven Segura	Sub-Director Técnico	[Signature]	
3	[Signature]	Enc. Adm. y Financiero	[Signature]	
4	Pedro T. Marquez	Enc. de Ingeniería	[Signature]	
5	César David Méndez	Enc. Laboratorio	[Signature]	
6	Raul Sosa	SPT	[Signature]	
7	[Signature]	Enc. Tecnología	[Signature]	
8	Yolanda E. Aguado	RAT	[Signature]	
9	Luis E. Pérez R.	Enc. Jurídico	[Signature]	
10				



FORMULARIO DE ASISTENCIA INTERNA		 ONESVIE <small>ORGANISMO NACIONAL DE SERVICIOS VIE</small>	
ACTIVIDAD	Reunión para elaborar POA, Recursos Humanos		
LUGAR	ONESVIE	HORA DE INICIO	10:00 A.M
FECHA		TERMINA	12:00 P.M
No	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1	José Iván Segura	Sub-Director Técnico	
2	Rodrigo Sosa	S.O.T	
3	Vivian Rodríguez	Ext. Tecnología	
4	Yolanda Estela Buzich	BAI	
5	José Pérez Al	Ext. Jurídico	
6	Fátima Alvarado	Analista	
7	Roberto Soto	ENC. RRHH	
8	Helda Paula	Técnico compras	
9	Ramón M. Quij	Aux. Contabilidad	
10	Wendy Estrella	Asistente informático	
11	José FCO. Paz	Planta	
12	Pamela Sosa	Mensajero	
13	Emersyn Calderón G.	Secretaria	
14	Delia Brantón	Secretaria	
15	Alex O. Náj S.	Asesor de Asesor I.P.	
16	Stepany Meran	Recepcion	
17	Ana María Peris	Enlace	
18	Ana Zaldívar	Secretaria Jc. RRHH	
19	Eladio Rodríguez	RRHH	
20	April Vanessa Blate	As. Adm. y Financiero	



ACCIÓN DE MEJORA NO. 4

ESTABLECER LA ESCALA SALARIAL EN LA INSTITUCIÓN.

Sub-criterio: 3.1

Objetivo: Establecer la escala salarial acorde a los niveles salariales existente en el sector público.

Tiempo Inicio-Fin: Julio 2019-Diciembre 2019

Responsable: MAE/ Departamento Administrativo y Financiero / Recursos Humanos

Indicador:

- a) Escala Salarial Establecida

Avances

1. Elaboración de la Propuesta de Escala Salarial
2. Reunión para la revisión de la propuesta y aprobación MAE
3. Remisión de la propuesta de la Escala Salarial por la MAE a la entidad competente (Ministerio de Administración Pública (MAP)).
4. Recepción de la propuesta de Escala Salarial por el organismo competente (MAP).
5. Remisión de validación de la propuesta remitida por el MAP.

Resumen de evidencias

- Comunicación de remisión de Propuesta de Escala Salarial
- Recepción de la comunicación de Propuesta de Escala Salarial con la valoración del MAP.
- Remisión de Comunicación con la validación de la propuesta remitida por el MAP de la Escala Salarial.

Estado de cumplimiento: 100%

PASOS A SEGUIR:

A Diciembre 2019 la Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones, (ONESVIE), dispone de una Escala Salarial debidamente aprobada por el MAP, por lo que esta acción de mejora ha sido completada.

Evidencias:



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
Consejo Nacional de Prevención, Mitigación y Respuesta ante Desastres
Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones
(ONESVIE)

"AÑO DE LA INNOVACIÓN Y LA COMPETITIVIDAD"

Desp.0749/19

10 de septiembre de 2019

Señor
Lic. Manuel Ramon Ventura Camejo
Ministro
Ministerio de Administración Pública (MAP)
Ciudad.-

Distinguido Lic. Ventura Camejo:

Luego de un cordial saludo, por medio de la presente tenemos a bien remitirle nuestra propuesta de Escala Salarial para su revisión, validación y aprobación, según lo establecido en la Ley 41-08 de Función Pública Núm. 527-09 sobre Reglamento de Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial y como parte del cumplimiento de los indicadores del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), esta escala fue realizada por grupo ocupacional con sus respectivos rangos mínimos y máximos.

Agradeciendo de antemano la atención prestada y su colaboración, aprovechando la oportunidad para reiterarle mi más alta y distinguida consideración y estima,

Muy atentamente,


Omar de Jesús Guevara
Director General





PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
 Consejo Nacional de Prevención, Mitigación y Respuesta ante Desastres
 Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones
(ONESVIE)

OFICINA NACIONAL DE EVALUACION SISMICA Y VULNERABILIDAD DE EDIFICACION E INFRAESTRUCTURA (ONESVIE)		
PROPUESTA ESCALA SALARIAL POR GRUPO OCUPACIONAL		
GRUPO OCUPACIONAL/CARGOS	RANGO	
	MINIMO	MAXIMO
GRUPO OCUPACIONAL V – DIRECCION Y SUPERVISION	MAXIMAS AUTORIDADES	
DIRECTOR GENERAL	RDS215,000.00	RDS240,000.00
SUB-DIRECTORES	RDS180,000.00	RDS214,999.00
DIRECTORES DEPARTAMENTALES	RDS145,000.00	RDS179,999.00
ENCARGADOS DE DEPARTAMENTOS	RDS105,000.00	RDS144,999.00
ENCARGADOS DE DIVISIONES	RD\$85,000.00	RDS104,999.00
ENCARGADOS DE SECCIONES	RD\$65,000.00	RDS84,999.00
GRUPO OCUPACIONAL IV – PROFESIONALES	RD\$25,000.00	RDS84,999.00
GRUPO OCUPACIONAL III – TECNICOS	RD\$20,000.00	RD\$40,000.00
GRUPO OCUPACIONAL II – APOYO ADMINISTRATIVO	RD\$20,000.00	RD\$40,000.00
GRUPO OCUPACIONAL I – SERVICIOS GENERALES	RDS11,000.00	RDS30,000.00

Aprobada:
Lic. Omar de Jesús Guevara
 Director General





PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA



RNC:401036746

Ave. 27 de Febrero No. 419,
El Milón, E. Santo Domingo, D.N.
República Dominicana
T: 809-460-3298 • F: 809-687-8043
I: 809-200-3297 (en cargos)
www.map.gob.do

"AÑO DE LA INNOVACIÓN Y LA COMPETITIVIDAD"
"Avanzamos para ti"

010476

Santo Domingo, D.N.
07 de noviembre del 2019

Señor:
Omar de Jesús Guevara
Director General
Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad
de Infraestructura y Edificaciones (ONESVIE).
Su despacho.-

Distinguido señor Director:

Después de saludarle, muy cortésmente damos respuesta a la comunicación No. Desp. 0749/19 recibida en fecha 11/9/2019, en la que nos someten una propuesta de escala salarial para ser validada y aprobada por este Ministerio de Administración Pública.

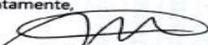
En tal sentido, le informamos que hemos procedido a analizar la propuesta remitida a la luz del análisis de los cargos de ese organismo y de la ley 105-13 de regulación salarial para el sector público dominicano y procedimos a realizar algunos reajustes en los montos salariales propuestos.

Anexamos a esta comunicación una propuesta de escala salarial que permite remunerar debidamente los cargos establecidos en los diferentes grupos ocupacionales, conforme a su complejidad.

Es importante señalar que la escala es un instrumento de planificación y que puede ser implementada por fases, en la medida en que la institución cuente con la disponibilidad de recursos. Agradeceremos una vez analizada la propuesta, nos informen su aceptación a la misma en un plazo no mayor a un mes, en caso contrario nos remiten sus observaciones. Nos reiteramos a su orden para el consenso de las informaciones.

Sin otro particular, y reiterando nuestra colaboración para todo lo que tenga que ver con el fortalecimiento y desarrollo institucional, le saluda con sentimientos de alta consideración y estima,

Atentamente,


Lic. Ramón Ventura Camejo
Ministro de Administración Pública
RVC/DATR /FB/gv



Avanzamos para ti

MINISTERIO DE ADMINISTRACION PÚBLICA

ESCALA SALARIAL

OFICINA NACIONAL DE EVALUACION ASISMICA Y VULNERABILIDAD DE INFRESTRUCTURA Y EDIFICACIONES

GRUPO OCUPACIONAL	MINIMO	MEDIO	MAXIMO
GRUPO OCUPACIONAL I. SERVICIOS GENERALES	RD\$10,000.00	RD\$15,000.00	RD\$25,000.00
GRUPO OCUPACIONAL II. SUPERVISION Y APOYO	RD\$26,500.00	RD\$32,500.00	RD\$39,500.00
GRUPO OCUPACIONAL III. TECNICOS	RD\$40,000.00	RD\$46,000.00	RD\$50,000.00
GRUPO OCUPACIONAL IV. PROFESIONALES	RD\$55,000.00	RD\$60,000.00	RD\$65,000.00
GRUPO OCUPACIONAL V	MINIMO	MEDIO	MAXIMO
ENCARGADO SECCION	RD\$70,000.00	RD\$75,000.00	RD\$80,000.00
ENCARGADO DIVISION	RD\$85,000.00	RD\$90,000.00	RD\$95,000.00
ENCARGADO DEPARTAMENTO	RD\$100,000.00	RD\$110,000.00	RD\$120,000.00
DIRECTORES	RD\$130,000.00	RD\$140,000.00	RD\$150,000.00
SUBDIRECTORES GENERALES	RD\$160,000.00	RD\$175,000.00	RD\$190,000.00
DIRECTOR GENERAL	RD\$200,000.00	RD\$220,000.00	RD\$240,000.00





PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DOMINICANA
Consejo Nacional de Prevención, Mitigación y Respuesta ante Desastres
Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones
ONESVIE

" AÑO DE LA INNOVACION Y LA COMPETITIVIDAD "

Desp. 1051/19

06 de Diciembre de 2019

Señor

Lt.c. Ramón Ventura Camejo
Ministro de Administración Pública (MAP)
Su Despacho.

Distinguido ministro:

A través de la presente, nos complace extenderle un afectuoso saludo, en ocasión de dar respuesta a la comunicación No. 010476, de fecha 07 de Noviembre de 2019, en la que nos remiten su propuesta de Escala Salarial por Grupo Ocupacional, la cual incluye algunos reajuste en los montos salariales que propusimos, tenemos a bien informarle la aceptación de dicha Escala Salarial propuesta por ese Ministerio que usted dignamente dirige.

Sin otro particular por el momento, agradeciendo de antemano la atención que nos pueda brindar, aprovechando la oportunidad para reiterarle mi más alta y distinguida consideración y estima.

Muy atentamente,


Omar de Jesús Guevara
Director General



Av. Ortega y Gasset con Pepillo Salcedo, Plaza de la Salud, Edif. Comisión Nacional de Emergencias, 1er.Piso.
Santo Domingo, República Dominicana • Tel.: 809-567-6183 • E-mail: onesvie@claro.net.do

ACCIÓN DE MEJORA NO. 5

ELABORAR LAS POLÍTICAS GENERALES Y BENEFICIOS LABORALES.

Sub-criterio: 3.1

Objetivo: Definir las Políticas y Beneficios Laborales de la institución, con la finalidad de establecerlas e implementarlas.

Tiempo Inicio-Fin: Julio 2019-Diciembre 2019

Responsable: MAE/ Departamento Administrativo y Financiero / Recursos Humanos

Indicador:

- a) Políticas y procedimientos de beneficios laborales establecidos

Avances

1. Revisión de la propuesta de las Políticas Generales de Compensación y Beneficios Laborales remitidas por el departamento de Planificación y Desarrollo.
2. Conformación del comité para la revisión de las Políticas Generales de Compensación y Beneficios Laborales, compuesto por la División de Recursos Humanos, el Departamento Administrativo y Financiero y la División Jurídica. Este comité estará elaborando dicho manual para someterlo a la revisión y aprobación de la Máxima Autoridad.
3. Reunión para la revisión de la Propuesta.

Resumen de evidencias

- Documento de propuesta de la Políticas Generales de Compensación y Beneficios Laborales.
- Acta de reunión en donde se conformó el Comité para la revisión y valoración de la propuesta de Políticas Generales de Compensación y Beneficios Laborales.
- Registro de participantes.

Estado de cumplimiento: 75%

PASOS A SEGUIR:

Aprobación por parte de la MAE y socialización de las políticas definidas.



"Políticas Generales de Compensación y Beneficios"

Este documento contiene información confidencial y/o de propiedad de la **Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones**, y no podrá ser reproducido o transferido a otros documentos, compartido con otros, o utilizada para ningún fin distinto de aquel para el que fue diseñado, sin el previo consentimiento por escrito de la institución.

Código del Documento:		
Fecha última versión:	Fecha de revisión:	Número de versión: 0
Emisión aprobada por:	ONESVIE	
Revisión aprobada por:	ONESVIE	
Elaborado por:	Mercedes Caba	

	Políticas Generales de Compensación y Beneficios		
Fecha de Emisión: Enero 2019	Código del Documento: PO-DRH-002		
	Fecha última revisión:	Número de versión: 0	

Tabla de Contenidos

I. Información General	3
Nombre de la política:	3
Propósito:	3
Alcance:	3
Área Responsable:	3
Base Legal:	3
II. Descripción de las Políticas:	4
III. Definiciones y Abreviaturas:	7
APROBACIÓN	9
CONTROL DE MODIFICACIONES	10

	Políticas Generales de Compensación y Beneficios	
Fecha de Emisión: Enero 2019	Código del Documento: PO-DRH-002	
	Fecha última revisión:	Número de versión: 0

I. Información General	
Nombre de la política:	Compensación y Beneficios.
Propósito:	Definir los criterios generales que regulan la asignación, aplicación y pago de las compensaciones y beneficios al personal de la Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones, buscando la equidad interna de todos los colaboradores, el adecuado uso de los beneficios existentes y mantener un buen clima laboral.
Alcance:	La presente Política General de Compensación y Beneficios es aplicable a todos los colaboradores de ONESVIE.
Área Responsable:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ División de Recursos Humanos. ▪ Dirección General.
Base Legal:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decreto No. 715-01, Que crea la Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones, (ONESVIE). ▪ Ley 147-02 sobre Gestión de Riesgos. ▪ Decreto No.932-03, Que aprueba el Reglamento de Aplicación de la Ley No. 147-02 sobre Gestión de Riesgos. ▪ Decreto No. 874-09 que aprueba el Reglamento de Aplicación de la Ley No.147- 02, sobre Gestión de Riesgos. ▪ Ley No. 41-08, de Función Pública. ▪ Ley No. 247-12, Ley Orgánica de Administración Pública. ▪ Reglamento de Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial No. 527-09. ▪ Ley No. 105-13 sobre Regulación Salarial del Estado Dominicano.

V. No existe un manual de políticas y beneficios laborales	Buscar propuesta existente en la institución, readecuarla y remitirla a la MAE.	Pendiente que El Depto. Administrativo y financiero (Mariel Ferreira) se reúna con la MAE para la aprobación de las propuestas de Beneficios laborales propuestos por los Dep. De Planificación y RRHH. Para luego ser remitidas al Dep. Jurídico con la finalidad de realizarle una resolución para su aprobación.	Se contesta con el punto no.1 Elaborar Solicitud sobre Programa de Incentivos para elaborar una Resolución para que los Empleados tanto de Carrera Administrativa como los que No son de Carrera Administrativa puedan obtener Incentivos. El Señor Director designó a Miniño para hacer Resolución.	Se conformó el Comité para la revisión de Políticas generales de compensación de políticas Generales. Conformado por: <ul style="list-style-type: none"> • Depto. Administrativo y Financiero (Mariel Ferreira). • Departamento de Recursos Humanos (Andrés Santana) Departamento Jurídico (Luis Miniño) 		<ul style="list-style-type: none"> • Depto. Administrativo y Financiero (Mariel Ferreira). • Departamento de Recursos Humanos (Andrés Santana) • Departamento Jurídico (Luis Miniño)
VI. No tenemos evidencias de Evaluación por Resultados.	Debido al cambio de evaluación (antes por factores) y el corte es a 12 meses, este indicador deberá ser en dic del año en curso. Nota: Investigar en el MAP si existen acciones a tomar: ejemplo charlas con el analista asignado para instruir a las nuevas autoridades sobre el proceso de dicha evaluación.	Continúa Pendiente.	Hacer comunicación dirigida al MAP Solicitando Charla Informativa sobre la Evaluación por Resultados. Las Evaluaciones por Resultados se deben iniciar a partir del 01 de Diciembre.	El Depto. de RRHH envió comunicación al MAP y se está a espera de respuesta.		<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Recursos Humanos (Andrés Santana)
VII. No tenemos formulario de detención de necesidades ni plan de capacitación.	Buscar evidencia del cumplimiento del plan de capacitación enviadas al INAP y enviar como evidencia de este ítem al MAP. Elaborar Propuesta de formulario de Detención de capacidades.	Se está en proceso de revisión de propuesta de formulario de detención de necesidades. Nota: Cursos que se necesitan Nombre Departamento Profesión Capacitación requerida	Continúa Pendiente.	El Depto. de Recursos Humanos distribuirá formularios de detención de capacitación a los Enc. Para identificar capacidades. <ul style="list-style-type: none"> • El Depto. de Planificación remitido vía CD y de manera física el Manual de Políticas y Procedimientos del 	SE FINALIZO ESTE PUNTO.	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Recursos Humanos (Andrés Santana)

FORMULARIO DE ASISTENCIA INTERNA		ONESVIE		2da Reunión	
ACTIVIDAD	Reunión de Seguimiento Plan de Mayoría				
LUGAR	ONESVIE	FECHA	9-10-2019	HORA DE INICIO	10:00 AM
				TERMINA	12:00 PM
No	NOMBRE	CARGO	FIRMA		
1	Ing. Iren Segura	Sub-Director Técnico	[Firma]		
2	Yolanda Estela Quezada	RAI	[Firma]		
3	Fátima Ilumarte	Analista	[Firma]		
4	César Nunez	Enc. Presupuestos	[Firma]		
5	Vivian Lara-Rodríguez	Enc. Tecnologías	[Firma]		
6	Raul Sosa	S.P.T	[Firma]		
7	Mariel Ferreira	Enc. Adm. y Financiero	[Firma]		
8	José E. Pérez	Enc. Jurídico	[Firma]		
9	Andrés Santana	Enc. RRHH	[Firma]		
10	Hilda Pantoja	Técnico Compras	[Firma]		
11	Juan Carlos Paz	Presupuesto	[Firma]		
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

ACCIÓN DE MEJORA NO. 6

DAR SEGUIMIENTO A LOS ACUERDOS DE DESEMPEÑO FIRMADOS A INICIO DEL AÑO.

Sub-criterio: 3.1

Objetivo: Dar seguimiento a los Acuerdos de Desempeño firmados a inicio de año.

Tiempo Inicio-Fin: Octubre 2019-Diciembre 2019

Responsable: Recursos Humanos

Indicador:

- a) Sistema de seguimientos a los resultados de las evaluaciones de desempeño establecido

Avances

- 1- En Febrero 2019 fueron firmados los Acuerdos de Desempeño para las Evaluaciones por Resultados.

Resumen de evidencias

- Relación de empleados con Acuerdos de Desempeño elaborados.

Estado de cumplimiento: 100%

PASOS A SEGUIR:

Socialización de las acciones realizadas para el establecimiento de los acuerdos de desempeño.

Evidencias:

Nombre de la Institución

Relación de Empleados con Acuerdos de Desempeño elaborados.

Periodo de Evaluación: ENERO/ DICIEMBRE 2019

Cantidad de empleados de la entidad: 74 EMPLEADOS.

Cédula	Nombre	Cargo	G.O.
001-0499245-8	ANDRES SANTANA GIL	ENC.DIV.RECURSOS HUMANOS	V
001-0233796-1	ADELA DE LOS SANTOS PEREZ	ENC.DEPTO.ADMTVO.FINANCIERO	V
001-0024922-6	CARMEN ANT.GUTIERREZ UREÑA	ENC.DEPTO.PLANIFICACION Y DES.	V
022-0002391-5	CESAR DAVID MENDEZ DUVAL	ENC.LABORATORIO SISMO RESIT.	V
402-2050579-2	PEDRO IVAN MARQUEZ MERCERON	ENC.DEPTO.ING.SISMO RESISTENTE	V
047-0172312-6	GALVY RAMON NUÑEZ CASTRO	ENC.DEPTO.REGIONAL NORTE	V
023-0064998-1	FLAVIO ENRIQUE GARCIA PEREZ	ENC.DEPTO.REGIONAL ESTE	V
001-1574726-3	JUDITH VALERA BELTRAN	ENC.DIVISION DE CONTABILIDAD	V
001-0253061-5	CEXNIA MARIA BUENO ORTEGA	ARQUITECTA AYUDANTE	IV
223-0007841-1	ISMENIA M.VARGAS PEÑA	ARQUITECTA	IV
223-0103882-8	ZORAIDA DISLA MORALES	ARQUITECTA	IV
402-2171432-8	LILIBETH LIBERATO BAUTISTA	ARQUITECTA	IV
001-1835019-8	FLOR MARIA LIMA RODRIGUEZ	INGENIERA ESTRUCTURALISTA	IV
223-0130660-5	JOSE FRANCISCO CORDERO ARIAS	INGENIERO ESTRUCTURALISTA	IV
001-1690035-8	LEONARDO ALB. POKELS DIAZ	INGENIERO ESTRUCTURALISTA	IV
001-1828422-3	ASHLY MORALES CARTAGENA	INGENIERO ESTRUCTURALISTA	IV
031-0192906-9	FRANKLIN RAFAEL PEÑA POLANCO	ARQUITECTO AYUDANTE	IV
047-0178281-9	ENMANUEL ANT. ISAAC DE LA ROSA	INGENIERO AYUDANTE	IV
031-0398489-8	MARIANELA M.RICOURT UREÑA	INGENIERO ESTRUCTURALISTA	IV
001-1032553-7	EUFRACIO FERRERAS MEDINA	INGENIERO ESTRUCTURALISTA	IV
001-1700036-4	FANNY MARIEL RAMOS GOMEZ	INGENIERO ESTRUCTURALISTA	IV
001-1224302-7	ANGELA MARIA BELTRE GENAO	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	IV
001-0782404-1	JAYSER A. BAUTISTA CASTRO	CONTADOR	IV
025-0001610-8	CRISTIAN JOSE PEREZ HERNANDEZ	CONTADOR	IV
001-1653282-1	CANDY ROCIO MORFA PAULINO	TECNICO DE COMPRAS	III
001-1152893-1	ROSA M. GONZALEZ ENCARNACION	AUXILIAR DE CONTABILIDAD	III
001-1656715-7	RAUL SOSA CRUZ	SOPORTE INFORMATICO	III
001-0044571-7	GILBERTO SANTIAGO ACOSTA ALIS	SOPORTE INFORMATICO	III

DSS

ACCIÓN DE MEJORA NO. 7

DISEÑAR EL FORMULARIO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL Y EL PLAN DE CAPACITACIÓN.

Sub-criterio: 3.2

Objetivo: Diseñar el Formulario de detección de necesidades de personal y el plan de capacitación.

Tiempo Inicio-Fin: Julio 2019-Diciembre 2019

Responsable: Recursos Humanos

Indicador:

- a) Formularios para la solicitud de capacitación elaborados
- b) Formulario para la detección de Necesidades de Capacitación elaborados.
- c) Formulario para la Evaluación de la Capacitación elaborados.

Avances

1. Se diseñaron los Formularios de; Solicitud de Capacitación, Detección de Necesidades de Capacitación y el de Evaluación de la Capacitación.
2. Remisión de dichos formularios a los encargados departamentales.
3. Elaboración del Plan de Capacitación de Personal 2019 y se está trabajando en la actualización y adecuación del Plan de Capacitación del 2020

Resumen de evidencias:

- Formulario de solicitud de Capacitación
- Formulario Detección Necesidad de capacitación
- Formulario Evaluación de la Capacitación
- Plan de capacitación 2019

Estado de cumplimiento: 100%

PASOS A SEGUIR:

Socialización de los formularios a todos los niveles.

Evidencias:

	Título del Documento	Fecha de Creación: Dic. 2018
	Formulario	Fecha Actualización: N/A
	SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN ACTIVIDADES FORMATIVAS Y CAPACITACIÓN	Código: FO-DRH-001
		Versión: 00

DATOS DEL PARTICIPANTE

Nombre:	Fecha: / /
Cargo:	Área:
El colaborador toma conocimiento y autoriza que en caso de no asistir a la actividad formativa solicitada por razones no justificadas oportunamente, deberá asumir los costos que se generen.	
<hr/> FIRMA	

DATOS DE LA ACTIVIDAD

Nombre del curso:	
Duración: _____ Horas	Desde: ____/____/____ Hasta: ____/____/____
Área temática:	
Institución que lo imparte:	Valor total del programa: RDS
Lugar de realización:	Forma de pago: Efectivo _____ Cheque _____
Teléfono de la institución:	Tarjeta de crédito _____

AUTORIZACIÓN DEL SUPERVISOR

Justificación de la solicitud:

El supervisor que firma autoriza al trabajador y se compromete a dar las facilidades de asistencia a esta capacitación.
Nombre del supervisor: _____ Firma: _____

AUTORIZACIÓN GESTIÓN TALENTO HUMANO

(Uso exclusivo DRH)
AUTORIZADO SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Observaciones: (correspondencia temática, institución docente, acción no prevista, disponibilidad presupuestaria, plazo de recepción de la solicitud, otras observaciones)
<hr/> FIRMA División Recursos Humanos
Fecha: ____/____/____

	FORMULARIO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	Fecha de Creación: Dic. 2018
		Fecha Actualización: N/A
		Código: FO-DPD-002
		Versión: 00
Depto. _____		FECHA: _____

PARA LLENAR EL PRESENTE FORMULARIO REALICE LA SIGUIENTE PREGUNTA:
SEGÚN LAS FUNCIONES QUE EJECUTEN EN FORMA INDIVIDUAL SUS SUBALTERNOS.
¿EN QUÉ TEMAS DE CAPACITACIÓN CREE USTED DEBE DARSE OPORTUNIDAD O ÉNFASIS?

NOMBRE DEL COLABORADOR	NOMBRE DEL ÁREA	PUESTO	CAPACITACIÓN REQUERIDA POR EL JEFE INMEDIATO	CAPACITACIÓN REQUERIDA POR COLABORADOR

APROBADO POR:
Encargado del Área

AUTORIZADO POR
Encargado Recursos Humanos

Nombre Empleado: _____	Área: _____
Nombre de la actividad: _____	Fecha: _____
Facilitador / Institución: _____	Horario: _____

El objetivo de este evaluación es conocer sus impresiones y sugerencias sobre esta actividad para mejorar nuestra labor. Gracias por su colaboración (puede ser llenado de forma anónima).

Puntúe con la siguiente nomenclature del 1 al 5

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	MALO
5	4	3	2	1

Evaluación contenido de la capacitación

1	Utilidad de los contenidos abordados en el curso	
2	Actualidad y diversidad de las informaciones suministradas	
3	Nivel de asimilación de los contenidos	
4	Calidad y claridad de los ejemplos entregados	

+ Evaluación facilitador

5	Grado de motivación del facilitador	
6	Claridad de la exposición, respecto al lenguaje del facilitador	
7	Metodología de enseñanza	
8	Nivel de cumplimiento de los objetivos fijados por el facilitador	

Evaluación de la logística

9	Funcionamiento de los equipos utilizados para desarrollo de la actividad	
10	Calidad de los refrigerios	

¿Qué aspectos a mejorar encontró en esta actividad?

¿Qué aspectos positivos puede resaltar de esta actividad?

Señale dos temas relacionados con su cargo que le agradecería se aborden en próximas capacitaciones:

1) _____

2) _____

PLANIFICACION DE RECURSOS HUMANOS PLAN ANUAL DE CAPACITACION					Fecha: 2019					
OFICINA NACIONAL DE EVALUACION SISMICA Y VULNERABILIDAD SISMICA (ONESVIE)					Código:					
Trimestre correspondiente: Enero – Febrero –Marzo, 2019										
Programa de Capacitación.	Área requirente.	Cantidad de participantes.	Costo unitario.	Costo total estimado.	Conocimiento o competencia a desarrollar o fortalecer.	Servidores a los que está dirigido por grupo ocupacional o nombre si el programa es individual.	Proveedor del programa.	Periodo previsto de ejecución o trimestre.	Fecha de ejecución.	
Inducción a la Administración Pública.	Diferentes departamentos	40			Conocimiento	Nuevo ingreso y personal perteneciente a todos los grupos ocupacionales	Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)	Trimestre Enero – Marzo 2019		
Comportamiento y Diseño Plástico de Estructuras de Acero	Departamento de Ingeniería Sismoresistente	10 a 12 participantes			Competencia a fortalecer	Grupo Ocupacional IV		Trimestre Enero – Marzo 2019		
Diseño Sismico de Estructuras de Mampostería y Concreto	Departamento de Ingeniería Sismoresistente	10 a 12 participantes			Competencia a fortalecer	Grupo Ocupacional IV		Trimestre Enero – Marzo 2019		
Aislamiento Sismico y Disipación de energía	Departamento de Ingeniería Sismoresistente	10 a 12 participantes			Competencia a fortalecer	Grupo Ocupacional IV		Trimestre Enero – Marzo 2019		
Rehabilitación Sismica	Departamento de Ingeniería Sismoresistente	10 a 12 participantes			Competencia a fortalecer	Grupo Ocupacional IV		Trimestre Enero – Marzo 2019		
Sistemas de Manejo de Información Geográfica	Departamento de Ingeniería Sismoresistente	10 a 12 participantes			Competencia a fortalecer	Grupo Ocupacional IV		Trimestre Enero – Marzo 2019		
Evaluación de Riesgo Sísmico Territorial	Departamento de Ingeniería Sismoresistente	10 a 12 participantes			Competencia a fortalecer	Grupo Ocupacional IV		Trimestre Enero – Marzo 2019		

ACCIÓN DE MEJORA NO. 8

CUMPLIR CON LOS 8 ELEMENTOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SISTAP.

Sub-criterio: 3.3

Objetivo: Con la asistencia del MAP implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISTAP).

Tiempo Inicio-Fin: Marzo 2019-Junio 2019

Responsable: Recursos Humanos

Indicador:

- a) Comité de SyST conformado y envío de Acta Constitutiva al MAP.

Avances:

1. Conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Elaboración del Acta Constitutiva
3. Remisión del Acta Constitutiva al MAP

Resumen de evidencias

- Comunicación conformación Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Acta Constitutiva
- Comunicación de remisión del acta constitutiva al MAP.
- Fotos del Taller impartido sobre Salud

Estado de cumplimiento: 80%

PASOS A SEGUIR:

Queda pendiente la reunión del Comité para la Elaboración del Plan de Trabajo para cumplir con los 8 elementos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISTAP).

Evidencias:



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DOMINICANA
Consejo Nacional de Prevención, Mitigación y Respuesta ante Desastros
Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones
ONESVIE

AÑO DE LA INNOVACION Y LA COMPETITIVIDAD

Santo Domingo, Distrito Nacional
01 de Agosto del 2019.-

No.DG//585/2019

Señor
Lic. Ramón Ventura Carnejo,
Ministro de Administración Pública,
Su Despacho.-

Distinguido señor:

A través de la presente nos permitimos informarle que esta Oficina Nacional de Evaluación Sísmica (ONESVIE), en cumplimiento a la Resolución No. 113/2011, ha formado el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual estará conformado tal como aparece en el documento anexo.

Esta conformación se enmarca dentro del Indicador 09.4, relativo a la Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del marco del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP).

Gracias de antemano, por sus acostumbradas atenciones.

Muy atentamente,

Omar de Jesús Guevara
Director General



Av. Ortega y Gasset con Pepillo Saucedo, Plaza de la Salud, Edif. Comisión Nac. de Emergencias, 1er Piso
Santo Domingo, Rep. Dominicana - Tel.: 809-567-6183 - Fax: 809-565-3059 - E-mail: onesvie@claro.net.do

OFICINA NACIONAL DE EVALUACIÓN SÍSMICA Y VULNERABILIDAD DE INFRAESTRUCTURA Y EDIFICACIONES (ONESVIE)

INTEGRANTES COMITÉ MIXTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Iven Esteban Segura Feliz	Representante de la MAE	Presidente
Andrés Santana Gil	Enc. División de Recursos Humanos	Secretario
Bienvenido Méndez Romero	Ingeniero	Miembro
María Nataneelly María López	Periodista	Miembro
Cristian José Pérez Hernández	Contador	Miembro
Miguel Manuel Collado Taveras	Chofer	Miembro
Dr. Carlos Augusto Feliz Terrero	Asesor Técnico	Miembro





PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
Consejo Nacional de Prevención, Mitigación y Respuesta ante Desastres
Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones
(ONESVIE)

“AÑO DE LA INNOVACION Y LA COMPETITIVIDAD”

Desp.0751/19

11 de Septiembre de 2019

Señor
Lic. Manuel Ramón Ventura Camejo
Ministro Administración Pública, (MAP)
Su Despacho.

Asunto: Remisión de Acta Constitutiva del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública.

Distinguido ministro:

A través de la presente, luego de extenderle un afectuoso saludo, me dirijo a usted con la finalidad de remitirle el **Acta Constitutiva del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública**, debidamente firmado para los fines correspondientes.

Sin otro particular por el momento, agradeciendo de antemano la atención que nos pueda brindar,

Muy atentamente,


Omar de Jesús Guevara
Director General





Los suscritos, todos mayores de edad, representantes de la Institución y de los Funcionarios o Servidores Públicos de OFICINA NACIONAL DE EVALUACIÓN SÍSMICA Y VULNERABILIDAD DE LA INFRAESTRUCTURA Y EDIFICACIONES (ONESVIE), hemos constituido el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con el artículo 5 y 6 de la Resolución 09-2015 del Ministerio de Administración Pública y los Artículos 6 hasta 6.5.11 de la Resolución 04-2007 contenida en el Reglamento 522-06 Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de la República Dominicana.

MMC
I.M.H.F.
I.S.F.
P.I.M.M.
E.S.P.H.
CAFT
D.S.G.

a) Designación de los Representantes de la Institución.

Con fecha 14 de agosto de 2019, el Director General Lic. Omar de Jesús Guevara ha nombrado a los siguientes trabajadores como representantes de la Institución:

Titulares

Ing. Iven Esteban Segura Feliz, Representante de la Máxima Autoridad

Lic. Andrés Santana Gil, Encargado División Recursos Humanos

Ing. Pedro Ivan Marquez Merceron, Área Técnica

DOCUMENTO CONTROLADO
SGC - MAP



ACCIÓN DE MEJORA NO. 9

LA INSTITUCIÓN NO CUENTA CON UN SISTEMA DE CONTROL, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DE LOS ACUERDOS DE DESEMPEÑO LABORAL.

Sub-criterio: 4.1

Objetivo: Elaborar sistema de control, evaluación y revisión de los acuerdos de desempeño laboral.

Tiempo Inicio-Fin: Octubre 2019-Febrero 2020

Responsable: Departamento Administrativo y Financieros / Recursos Humanos

Indicador:

- a) Sistema de control, Evaluación y Revisión de los acuerdos de desempeño laboral establecidos.

Avances:

- Esperamos para el primer trimestre del año 2020 elaborar el Sistema de Control, Evaluación y Revisión de los Acuerdos de Desempeño Laboral.

Estado de cumplimiento: 0%

PASOS A SEGUIR:

Queda pendiente la elaboración del sistema de control, evaluación y revisión de los acuerdos de desempeño laboral.

ACCIÓN DE MEJORA NO. 10

LA INSTITUCIÓN NO CUENTA CON UNA POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Sub-criterio: 7.2

Objetivo: Elaborar una Política Institucional de Responsabilidad Social.

Tiempo Inicio-Fin: Marzo 2019-Julio 2019

Responsable: MAE / Departamento Administrativo y Financieros / Recursos Humanos

Indicador:

- a) Programa de Responsabilidad Social Elaborado y Socializado

Avances

- 1- Se elaboró la Política de Responsabilidad Social
- 2- Se impartió la Charla sobre la importancia de preservar el medio ambiente y los recursos naturales.

Resumen de evidencias

- Documento de Política de Responsabilidad Social
- Fotos de actividad sobre la importancia de preservar el medio ambiente
- Listado de Participantes en la Charla importancia de preservar el medio ambiente.

Estado de cumplimiento: 75%

PASOS A SEGUIR:

Queda pendiente la revisión y aprobación de la Política de Responsabilidad Social por parte de la MAE, para luego socializarlo con todos los colaboradores de la Institución.

Evidencias:

OFICINA NACIONAL DE EVALUACION SISMICA Y VULNERABILIDAD DE
INFRAESTRUCTURA Y EDIFICACIONES (ONESVIE)

BORRADOR

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

ÍNDICE

	Pág.
• Introducción	3
• Política de Responsabilidad Social	4
• Principios generales de actuación.....	6
• Principios específicos de actuación.....	8
• Mecanismos de desarrollo, seguimiento y control	9



FORMULARIO
DE
ASISTENCIA



ACTIVIDAD	Charla sobre la importancia de preservar el medio Ambiente y los recursos naturales				
LUGAR	SEDE CENTRAL ONESVIE				
Fecha	13/11/2019	Hora Inicio:	9:30 am.	Hora Término:	11:00 pm.
No	PARTICIPANTE	INSTITUCION	CELULAR	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
1	Pedro Luis Garcia	ONESVIE			
2	Rafael Zamula		9297649934		
3	Pedro Garcia		829 875-7106		
4	Imania Vargas	ONESVIE	829-707-6329	imaniavargas@gmail.com	
5	Estefany Meran	ONESVIE	809-843-9234	estefany.meran@oncv.com	Estefany Meran
6	Andres Santoro	'	829-984-4301	Andres.santoro.gil@gmail.com	
7	Ramón Jacinto	—	809-610-9342	ramonjacinto100@gmail.com	
8	Adon Faj	ONESVIE	829-299-522	honyfaj@1970.com	

**FORMULARIO
DE
ASISTENCIA**



ACTIVIDAD Charla sobre la importancia de preservar el medio Ambiente y los recursos naturales					
LUGAR SEDE CENTRAL ONESVIE					
Fecha 13/11/2019		Hora Inicio: 9:30 am.		Hora Término: 11:00 pm.	
No	PARTICIPANTE	INSTITUCION	CELULAR	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
1	Maria L. Maria Lopez	ONESVIE	839-772-4898	Maria.L.Maria.Lopez@onesvie.gob.ec	<i>Maria Lopez</i>
2	Angelica M. Pineda	ONESVIE	829-374-6832	pasavite	<i>angelica</i>
3	NORMA DIAZ	ONESVIE	824 559-9640		<i>NORMA</i>
4	Yaret Font	Onesvie	809-866-1286	—	<i>Yaret Font</i>
5	Dino Rodriguez	"	849-2489-0918	dino_rodriguez@onesvie.gob.ec	<i>Dino Rodriguez</i>
6	Yolanda E. Aguada	ONESVIE	809-906-9888	Yolanda-quezada@onesvie.gob.ec	<i>Yolanda E. Aguada</i>
7	Jose CORDERO	ONESVIE	824-618-8964	ing.fran.cordero@gmail.com	<i>Jose Cordero</i>
8	Alexi Naut	ONESVIE	(824) 260-0754	alex.naut@onesvie.gob.ec	<i>Alexi Naut</i>

**FORMULARIO
DE
ASISTENCIA**



ACTIVIDAD Charla sobre la importancia de preservar el medio Ambiente y los recursos naturales					
LUGAR SEDE CENTRAL ONESVIE					
Fecha 13/11/2019		Hora Inicio: 9:30 am.		Hora Término: 11:00 pm.	
No	PARTICIPANTE	INSTITUCION	CELULAR	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
1	Juliana Bautista	ONESVIE	809-975-1107	Julianne - Bautista @jbaute.603.de	JB-
2	Digna Moulis	ONESVIE	829-375-1142	-	Digna moulis
3	Elizabeth Vargas	ONESVIE	849-269-5942	elizabethvargas@onesvie.gouv.ht	Elizabeth
4	JAYSER BOUTISTA	ONESVIE	829-244-7942	Jaysch1979@hotmail.com	JDS
5	CESAR ORTIZ	ONESVIE	809-769-3872	caocw@fhand.com	Ces
6	Leon A Jimenez	Onesvie	809-924-1804	_____	Leon
7	Raul Sosa	ONESVIE	829-344-4108	rsosa@onesvie.gouv.ht	Raul
8	Felipe Diaz	ONESVIE	829-279-9380	_____	Felipe

FORMULARIO
DE
ASISTENCIA



ACTIVIDAD Charla sobre la importancia de preservar el medio Ambiente y los recursos naturales					
LUGAR SEDE CENTRAL ONESVIE					
Fecha		13/11/2019		Hora Inicio: 9:30 am. Hora Término: 11:00 pm.	
No	PARTICIPANTE	INSTITUCION	CELULAR	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
1	Esther Caceres	ONESVIE	829-381-7682	esther-caceres@onesvie.gob.do	Esther Caceres
2	Yennifer Caceres	ONESVIE	829-848-8938	Yennifer619@hotmail.com	Yennifer
3	Cecilia Buena O.	ONESVIE	809-8366143	ceciliabuena@hotmail.com	Buena O.
4	Rosario Mino Esteb	ONESVIE	809-215 5146	rosariomino@hotmail.com	Rosariomino Esteb
5	Martiza Ravelo	ONESVIE	829-718-2192	martizoravelo@hotmail.com	MRavelo
6	Fátima Ghivetti	ONESVIE	809 816 0875	fatimaghivetti@hotmail.com	Fátima Ghivetti
7	César David Méndez	ONESVIE	(829) 344-9557	cesardavidmendez@gmail.com	César David Méndez
8	Emmanuel Cabrerón	ONESVIE	809-401-7230	EmmanuelCabreron@gmail.com	Emmanuel Cabrerón

Charla 13-11-2011
100

GUÍA PARA REFORESTAR

¿QUÉ ES REFORESTAR?

Reforestar es plantar árboles en terrenos donde antes existía bosque.

¿CUÁLES BENEFICIOS OBTENEMOS POR REFORESTAR?

- Proteger el suelo de la erosión
- Mantener las diversas formas de vida animal y vegetal
- Producir y conservar el agua.
- Purificar el aire
- Un ambiente más sano
- Más alimentos
- Más agua
- Más salud
- Más riqueza forestal

¿DÓNDE REFORESTAMOS?

- En montañas deforestadas afectadas por la erosión, donde nacen arroyos y ríos.
- En lugares donde queremos restaurar, mejorar y conservar el paisaje.



¿CÓMO PLANTAR?

Las plántulas se suministrarán en fundas o con la raíz dirigida.

SI LE TOCAN PLÁNTULAS DEL SISTEMA DE RAÍZ DIRIGIDA:

- Simplemente introduzca la plántula, lo más recto que pueda, en el hoyo que encontrará ya hecho. Este será un hoyo muy pequeño, para que solamente quepa el sistema radicular de la plántula; evite que las hojas queden enterradas.
- Apriete la tierra con una espátula o trozo de madera para que la plántula quede firmemente plantada.



SI LE TOCAN PLÁNTULAS EN FUNDAS:

- Comprímela plántula con ambas manos, para evitar que la tierra se desmorone, al quitar la funda.
- Apóyela en el suelo y con cuidado, quite la funda completamente; para hacer esto, simplemente rómpala desfilando hacia abajo, evitando estropear la plántula.
- Coloque la plántula sin la funda en el hoyo que encontrará ya hecho; evite romper las raíces.
- Cubra la parte radicular de la plántula con la tierra que hay alrededor del hoyo. Evite que las hojas de la plántula queden enterradas.
- Apriete la tierra con los pies, para que la plántula quede firmemente plantada. No deje tirada en el suelo la funda que contenía la plántula; una persona



¿CÓMO PREPARARSE PARA REFORESTAR?

Si va a reforestar, asegúrese de traer:

- Merienda
- Agua potable
- Zapatos de trabajo (botas, tenis)
- Ropa de trabajo (jeans, káki)
- Gorra
- Repelente contra insectos
- Filtro solar
- Capa impermeable
- Y por supuesto, las plántulas!



TOME EN CUENTA DURANTE LA REFORESTACIÓN:

- Permanecer junto al grupo al que está asignado.
- Prestar atención a los instructores.
- Mantener en todo momento la disciplina.
- Dejar las armas de fuego o de otro tipo en la casa.
- No consumir bebidas alcohólicas.
- Mantener limpia la plantación, evitando tirar cualquier clase de basura.
- Tener cuidado caminando en la plantación, para no pisar los árboles plantados.

