



Ministerio de Relaciones Exteriores

República Dominicana



Primer Informe Semestral Implementación del Marco Común de Evaluación (Modelo CAF)

Enero-junio 2022

Presentado por:

Departamento de Calidad en la Gestión





ÍNDICE

	No. Pág.:
I. Introducción	2
II. Perfil institucional	2
a. Misión	3
b. Visión.....	3
c. Valores	3
III. Metodología de Autodiagnóstico CAF	4
IV. Cumplimiento del Plan de Mejora.....	4
a. Criterio I. Liderazgo.....	5
b. Criterio III. Personas	7
c. Criterio IV Alianzas y Recursos	7
d. Criterio VI Resultados orientados a los Ciudadanos Clientes	8
e. Criterio VII Resultados en las personas	9
f. Criterio VIII Resultados de Responsabilidad Social.....	10
g. Criterio IX Resultados claves del rendimiento	11
V. Conclusión.....	12
VI. Anexo: Evidencias de las acciones de mejoras implementadas	13
a. Criterio I. Liderazgo.....	13
b. Criterio III. Personas	15
c. Criterio IV Alianzas y Recursos	16
d. Criterio VI Resultados Orientados a los Ciudadanos Clientes.....	20
e. Criterio VII Resultados en las Personas	21
f. Criterio VIII. Resultados de Responsabilidad Social.	22
g. Criterio IX. Resultados claves de Rendimiento	23
g. Criterio IX. Resultados Claves de Rendimiento.	25





I. Introducción

El Marco Común de Evaluación (Modelo CAF) es una herramienta de diagnóstico organizacional, que introduce a las organizaciones en la gestión de la calidad con orientación hacia la mejora continua. El CAF se crea específicamente para instituciones públicas y promueve el enfoque hacia la satisfacción de los ciudadanos/usuarios de los bienes y servicios.

Como parte del proceso de implementación del modelo, se elabora Acuerdo de Desempeño Institucional (ADI) con el Ministerio de Administración Pública, en el cual se establecen los compromisos y responsabilidades para la implementación del Plan de Mejora y presentación de informes periódicos de seguimiento.

Este informe corresponde al primer semestre del año 2022 y presenta las diferentes acciones desarrolladas en la institución para cumplir con los compromisos establecidos en el Plan de Mejora 2022.

II. Perfil institucional

El Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX), es una de las primeras organizaciones creadas en la República Dominicana, arribando en el mes de abril a su 148 aniversario. El MIREX es el organismo encargado de la aplicación y coordinación de los lineamientos de la política exterior trazados por el Presidente de la República, conforme a la Constitución proclamada el 13 de junio del 2015, su Ley Orgánica número 630-I6, del 28 de julio de 2016, su Reglamento de Aplicación I42-17, del 21 de abril del 2017, y en cumplimiento con los principios democráticos universalmente aceptados y las normas del Derecho Internacional aplicables a los Estados.





El artículo 26 de la Constitución establece que la República Dominicana es un Estado miembro de la comunidad internacional, abierto a la cooperación y apegado a las normas del derecho internacional. Además, establece un marco normativo general para la política exterior, orientado a: 1) reconoce y aplica las normas del derecho internacional, general y americano, en la medida en que sus poderes públicos las hayan adoptado; 2) las relaciones internacionales de la República Dominicana se fundamentan y rigen por la afirmación y promoción de sus valores e intereses nacionales, el respeto a los derechos humanos y al derecho internacional; 3) en igualdad de condiciones con otros Estados, la República Dominicana acepta un ordenamiento jurídico internacional que garantice el respeto de los derechos fundamentales, la paz, la justicia, y el desarrollo político, social, económico y cultural de las naciones; y 4) Se compromete a actuar en el plano internacional, regional y nacional de modo compatible con los intereses nacionales, la convivencia pacífica entre los pueblos y los deberes de solidaridad con todas las naciones (...). Constitución Política, 2015.

a. Misión

Ejecutar la política exterior del Estado, vinculando la agenda y los planes de desarrollo del país en el plano internacional, de forma dinámica, sostenible y eficaz en beneficio de la República Dominicana y sus nacionales.

b. Visión

El MIREX es una institución abierta y profesionalizada, orientada a resultados, que impulsa el liderazgo internacional del país y potencia la integración regional en beneficio del desarrollo nacional.

c. Valores

- Transparencia
- Eficacia
- Equidad
- Sostenibilidad





III. Metodología de Autodiagnóstico CAF

Se dispone de un modelo de plantilla preparado por el Ministerio de Administración Pública (MAP), cuya última pestaña se destina a la medición de los niveles de avance de las acciones en una escala de 0%, 25%, 50%, 75% y 100%, de acuerdo con el grado de cumplimiento de las tareas pautadas para el logro de los objetivos.

El Departamento de Calidad en la Gestión y Procesos, tiene a su cargo la responsabilidad de analizar periódicamente las evidencias mostradas por los responsables de las ejecutorias, para semestralmente elaborar un informe con el grado del cumplimiento, a los fines de garantizar que se movilice la ejecución pertinente del plan. Los informes son presentados al Comité de Calidad, que a su vez participa en el seguimiento a las acciones de mejora, aunque de manera particular, el informe anual es remitido al Ministerio de Administración Pública.

IV. Cumplimiento del Plan de Mejora

A continuación, se muestran los resultados del primer semestre:

Tabla I. Cumplimiento Plan de Mejora Enero-junio 2022		
Estatus	Acción de Mejora	% Cumplimiento
Terminada	7	64%
En proceso	4	36%
Total	11	100%





Gráfico No. I Grado de Cumplimiento Plan de Mejora



Cabe destacar que este es el primer informe semestral de Plan de Mejora (CAF) en los cuales se tiene un porcentaje de 64% cumplido y el otro 36% está en proceso de ejecución de manera satisfactoria.

a. Criterio I. Liderazgo

No.	Criterios	Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Status
I	I	I.2.5	No se cuenta con un sistema de gestión de la calidad; a su vez, no se cuenta con certificación en norma ISO 9001-2015.	Gestionar Presupuesto para aplicar norma ISO 9001-2015	Aumento de la competitividad va de la mano con de la productividad. Este beneficio es alcanzado tras la evaluación inicial y la subsiguiente mejora de procesos durante la implementación de la norma.	Terminado





2	I	1.3.7	No se evidencia que exista un programa de reconocimiento individual del personal a los equipos de trabajo.	Establecer políticas de compensación y beneficios que incluyan acciones de reconocimiento al personal y a los equipos de trabajo	Motivar o recordar al personal acerca de los valores de la institución, también para reforzarlos, cultivarlos e inspirar a los demás.	En proceso
---	---	-------	--	--	---	------------

A través de la Dirección de Planificación y Desarrollo (DPyD) de nuestro Ministerio, se inició el proceso de implementación de un Sistema Integrado de Gestión, basado en las Normas ISO 9001:2015 sobre Gestión de la Calidad, ISO 37001:2016 sobre Gestión Antisoborno e ISO 373701:2021 sobre Gestión de Cumplimiento Normativo, lineamiento emanado del Presidente de la República, Luis Abinader Corona, como parte de acciones de crear un gobierno transparente y ético, El ministro detalló en el lanzamiento, que este proyecto de certificación se enmarca en el compromiso de modernizar el MIREX y profesionalizar el servicio exterior, metas contenidas en el Plan de Política Exterior del Gobierno del Cambio. Igualmente, a los fines de lograr la operatividad la estrategia y de asegurar los recursos para su implementación, se planificó la elaboración y seguimiento del Plan Operativo Anual (POA), en el cual la DPyD colocó el producto “Propuesta de Mejora de procesos” con un presupuesto de RD\$6,625,003.00.

En cuanto a la acción de mejora 2 “**políticas de compensación y beneficios**”, la Dirección de Planificación y Desarrollo (DPyD) en coordinación con la Dirección de Gestión Humana documentaron e incluyeron en el Sistema Integrado de Gestión, la **Política de Compensación y Beneficios**, esta busca determinar las acciones de reconocimiento al personal y a los equipos de trabajo, esta muestra un grado de implementación de un 85%.






b. Criterio III. Personas

No.	Criterios	Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Status
3	3	3.2.9	No se evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a sus compañeros	Realizar Análisis costo beneficios de los programas de capacitación y aplicar acciones para evaluar su eficacia	Las evaluaciones de impacto de los programas de formación se asocian directamente a la toma de decisiones y a su potencial para mejorar y ajustar las acciones formativas. Asimismo, se convierte en una herramienta significativa para mejorar la gestión del programa y una apertura al aprendizaje organizacional.	Terminado

En cuanto a la acción de mejora 3 “políticas de compensación y beneficios”, la Dirección de Planificación y Desarrollo (DPyD) en coordinación con la Dirección de Gestión Humana documentaron e incluyeron en el Sistema Integrado de Gestión, el formulario GH-PE-04-03 “Efectividad de la Capacitación” con el objetivo de valorar la efectividad de las capacitaciones tomadas por los colaboradores del ministerio. El cual está implementado en su totalidad, así mismo la evaluación por partes del colaborador de las acciones de formación impartidas, teniendo como resultado un 90% de satisfacción.

c. Criterio IV Alianzas y Recursos

No.	Criterios	Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Status
4	4	4.3.5	No se ha incorporado en el presupuesto institucional las partidas para la transversalización de las políticas de género.	Incluir acción Presupuestaria para política de género en el presupuesto 2022.	Fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a través de sus decisiones en materia de oportunidades, capacidades, defender los derechos de la mujer en cualquier esfera de la sociedad donde esta se encuentre.	Terminado
5	4	4.6.2	No existe un plan institucional dirigido a proporcionar condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas.	Elaborar e implementar plan de readecuación de los espacios de trabajo 	Diseñar los espacios físicos para que se permita la concentración y se fomenten las conexiones, un entorno funcional y ergonómico puede estimular el potencial de los colaboradores a brindar un mejor rendimiento en sus funciones.	Terminado



A través de la Dirección de Planificación y Desarrollo (DPyD) de nuestro Ministerio, se adhiere a la resolución conjunta entre el Ministerio de la Mujer y el MAP, para la creación de las Unidades de Igualdad de Género en el sector público, con el compromiso de impulsar la participación equitativa de hombres y mujeres en el diseño de las políticas institucionales, en las tomas de decisiones y en el acceso a los servicios. En este sentido, el MAP emitió la resolución 05-20, que dispone la creación de la Unidad de Igualdad de Género, adscrita a la Dirección de Planificación y Desarrollo del MIREX. En este sentido, formó el Comité de Transversalización del Enfoque de Género. Con el propósito de lograr la operatividad la estrategia y de asegurar los recursos para su implementación, se planificó en el Plan Operativo Anual (POA), el producto “Transversalización de la Política de Género en el MIREX” con un presupuesto de RD\$12,500.00.

Igualmente, en cuanto a la acción de mejora 5, la Dirección Administrativa elaboró el presupuesto para el mantenimiento y se realizó la solicitud de inclusión en el Plan de mantenimiento y Readecuación del MIREX; al cual se le da seguimiento a través del procedimiento de formulación y seguimiento de planes operativos y el seguimiento a los indicadores de procesos.

d. Criterio VI Resultados orientados a los Ciudadanos Clientes

No.	Criterios	Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Status
6	6	6.3.4	No se realizan mediciones de manera sistemática sobre indicadores de género, diversidad cultural y social de los ciudadanos clientes	Realizar una matriz para el registro de los indicadores asociados a los productos y servicios institucionales que respondan a estos enfoques.	Identificación del problema y alternativas de solución, en la que se analiza la situación concerniente diversidad cultural existente para crear una visión de la situación deseada y seleccionar las estrategias que se aplicarán para conseguirla.	Terminado





A través de la Dirección de Planificación y Desarrollo (DPyD) de nuestro Ministerio, luego de la creación de la Unidad de Igualdad de Género, adscrita a la Dirección de Planificación y Desarrollo del MIREX y la inclusión del producto “Transversalización de la Política de Género en el MIREX”; a través del procedimiento de formulación y seguimiento de planes operativos y el seguimiento a los indicadores de procesos, se lleva el control de los indicadores asociados a los productos y servicios.

e. Criterio VII Resultados en las personas

No.	Criterios	Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Status
7	7	7.1.2	No hay un sistema de reconocimiento que premie el trabajo de manera individual y el trabajo en equipo.	Establecer una política de compensación y beneficios que incluyan acciones de reconocimiento individual y de trabajo en equipo.	Permitir conocer a fondo y de manera directa, cómo funcionan las dinámicas, la cultura, qué equipos y personas aportan más. Así como quiénes influyen positivamente a los demás cuando se trata de alcanzar objetivos en conjunto.	En proceso

Luego de que la Dirección de Planificación y Desarrollo (DPyD) en coordinación con la Dirección de Gestión Humana documentaran la **Política de Compensación y Beneficios**, que incluyan acciones de reconocimiento al personal y a los equipos de trabajo. Se están estructurando las acciones de reconocimiento a las personas y equipos, aunque cabe destacar que a la fecha ha sido reconocido a nivel de equipos el INDEX por la labor que realiza junto al Ministerio de la Mujer, para la asistencia a las mujeres dominicanas en el exterior; así como el propio ministerio recibió reconocimiento por lograr un Alto Ranking en el indicador de Capacitación del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) y por las buenas prácticas ejercidas por este Ministerio en el fomento de las competencias de nuestros colaboradores. Esta distinción la recibimos en el marco de la “Semana del Servidor Público”, otorgada por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). En sentido general dicha acción de mejora muestra un grado de implementación de un 85%.



f. Criterio VIII Resultados de Responsabilidad Social

No.	Criterios	Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Status
8	8	8.2.1	No se evidencia actividades realizadas en relación con proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de la norma ambientales, el uso de suministro como agua, electricidad y gas.	Establecer criterios para incorporar esta buenas prácticas en el proceso de selección de proveedores de bienes y servicios con perfil de responsabilidad social.	Contribuir al desarrollo sostenible, en efecto se define la Responsabilidad Social (RS) como el compromiso de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente.	En proceso
9	8	8.2.5	No se evidencia el apoyo a proyecto de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.	Gestionar plan de actividades anuales que motive la participación del personal en actividades filantrópicas.	Fomentar en los colaboradores del MIREX la colaboración en causas sociales, que lleven un aporte para que el mundo sea un lugar mejor.	Terminado
10	8	8.2.8	No se evidencia que haya definido una estrategia sobre seguimiento y sostenibilidad ambiental.	Definir y aplicar estrategias de responsabilidad social ambiental.	Satisfacer las necesidades de las presentes generaciones sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.	En proceso

La Dirección de Planificación y Desarrollo (DPyD) en coordinación con la Dirección Administrativa y el Departamento de Compras, programaron reuniones internas a los fines de establecer los criterios de selección de proveedores que cumplan con el perfil de responsabilidad social. Esta acción de mejora muestra un grado de implementación de un 40%.





En cuanto a la acción de mejora 9, fueron realizar reuniones con la Dirección de Recursos humanos y se definieron acciones del proyecto y actividades de labor social, por medio de una estrategia comunicacional en coordinación con la Dirección de Comunicaciones. Adicionalmente, se realizaron diversas actividades a través del Instituto de Dominicanos en el Exterior (INDEX): donación de dominicanos en Boston a compueblanos en Cabrea; unión de dominicanos en Washington con compueblanos de las Matas de Farfán a través de donaciones.

De igual manera, en la acción de mejora 10, se definió el proyecto sobre Prácticas de manejo de residuos sólidos y reciclaje el cual está en proceso. Esta acción de mejora muestra un grado de implementación de un 80%.

g. Criterio IX Resultados claves del rendimiento

No.	Criterios	Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Status
II	9	9.2.6	No se ha realizado ni aplicado un plan de auditoría interna a los procesos institucionales.	Elaborar y aplicar plan de auditoria a los procesos institucionales.	Objetivo: Analizar y optimizar los controles y el desempeño de la institución, la misión que persigue este proceso es mejorar y proteger el valor de la organización.	Terminado

La Dirección de Planificación y Desarrollo (DPyD), en coordinación con las unidades que están dentro del alcance del proceso de certificación bajo las Normas ISO 9001:2015 sobre Gestión de la Calidad, ISO 37001:2016 sobre Gestión Antisoborno e ISO 373701:2021 sobre Gestión de Cumplimiento Normativo; se documentó el procedimiento de auditoria interna al SIG, así mismo, elaboro y aplicó el plan de auditoria de los procesos institucionales (concluida la auditoria interna).





V. Conclusión

Es común que, durante el primer semestre de ejecución de los planes de mejora (multidisciplinarios) se presenten dificultades en motorizar algunas de las acciones, por lo que, se recomienda convocar una reunión extraordinaria del Comité de Calidad con los responsables de las acciones para informarles los resultados de este informe, de manera que se puedan examinar y subsanar las dificultades para los avances esperados.

En sentido general, de un total de once (11) acciones establecidas en el plan de mejora, (7) siete se completaron (04); cuatro se encuentran en proceso, cabe resaltar que se tiene un total de noventa y cuatro (94) propuestas de políticas y procedimientos, de los cuales ochenta y uno (81) están elaborados, otros están pendientes de aprobación. Alguna de las acciones citadas no ha podido terminarse debido a la cantidad de tiempo que se toma dicha labor, en definitivo debemos resaltar que se trabaja de manera continua a los fines de poder terminar la documentación completa de todo el Ministerio.

Entre las actividades más destacada realizadas, se encuentran:

- a. Asignación de recursos para implantación la Norma ISO 9001-2015.
- b. Implementación Norma ISO 9001 2015.
- c. Asignación presupuestaria para políticas de género en el presupuesto 2022.
- d. Diseño de un mecanismo para la identificación de los recursos requeridos por las distintas áreas, a fin de ejecutar las actividades programadas en el POA. El mismo, se está utilizando en el ejercicio de planificación para el año 2022.






Finalmente, es importante señalar que, entre las acciones completadas y las que se encuentran en proceso de implementación, hemos logrado avances significativos en la ejecución del plan de mejora. Adicionalmente, se han desarrollado un conjunto de actividades complementarias, que aportan en el fortalecimiento de los procesos asociados a las áreas de mejora identificadas durante la autoevaluación. Las evidencias se encuentran disponibles de manera física y digital en el Departamento de Calidad en la Gestión y Procesos.

VI. Anexo: Evidencias de las acciones de mejoras implementadas
a. Criterio I. Liderazgo

Acción de Mejora No.1

 MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Plan Operativo Anual 2022 UNIDADES CONSULTIVAS Y ASESORAS DIRECCIÓN DE PLANIFICACION Y DESARROLLO								
Actividades	Entregables	Inicio Planificado	Duración planificada (días)	Fin planificado	Persona Responsable	Descripción de Recursos	Presupuesto	Área Involucrada
Elaborar e implementar un programa de auditoría interna.	Programa y Plan de Auditoría	1-ene.-2022	364.00	31-dic.-2022	Enc. Departamento de Calidad y Procesos	material gastable de oficina, salario de analista de calidad y procesos	\$1,125,000.00	Todas las áreas del MIREX
Aplicar las auditorías y presentar informes para la toma de decisiones.	Informe final	1-mayo.-2022	244.00	31-dic.-2022	Enc. Departamento de Calidad y Procesos	contratación de una firma auditora externa	RD\$600,000.00	Auditor externo de sistemas de gestión
Documentar los hallazgos resultantes de las auditorías.	Informe final con sus hallazgos	1-mayo.-2022	244.00	31-dic.-2022	Enc. Departamento de Calidad y Procesos	material gastable de oficina, salario de analista de calidad y procesos	\$1,125,000.00	Todas las áreas del MIREX
Coordinar capacitaciones en los procesos relacionados a la Norma ISO 9001:2015	Programa de capacitación aprobado	1-ene.-2022	364.00	31-dic.-2022	Enc. Departamento de Calidad y Procesos	Capacitaciones	\$1,125,001.00	Todas las áreas del MIREX
Coordinar auditoría de certificación de tercera en la Norma ISO 9001:2015 parte.	Borrador de proceso de compras para contratar un Organismo Certificador	1-jun.-2022	213.00	31-dic.-2022	Enc. Departamento de Calidad y Procesos	Contratación de un Organismo Certificador	\$1,500,000.00	Todas las áreas del MIREX
Producto Operativo 13: Propuestas de mejora de procesos (Mejora Continua)								



	Gestión Humana	Código: GH-PO-03
	Política de Compensación y Beneficios	Fecha de emisión: 30/05/2022 Versión: 2 Página 1 de 28

POLÍTICA DE COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

	Gestión Humana	Código: GH-PO-03
	Política de Compensación y Beneficios	Fecha de emisión: 30/05/2022 Versión: 2 Página 2 de 28

Tabla de contenido

1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	3
3.	RESPONSABILIDADES	4
4.1	Niveles de Autoridad	4
4.2	Niveles de Responsabilidad	4
4.	TERMINOS Y DEFINICIONES	5
5.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	5
6.	POLITICAS INTERNAS/INSTITUCIONALES	5
6.1	Principios normativos de la política	5
6.2	Políticas generales	6
6.3	POLÍTICAS PARA COMPENSACIÓN FIJA Y CARGAS SALARIALES INDIRECTAS	8
6.3.1	El salario mensual	9
6.3.2	Salario de navidad (sueldo 13)	10
6.3.3	Aporte de la institución al seguro familiar de salud	10
6.3.4	Aporte institucional al seguro de riesgo laboral	10
6.3.5	Contribución al fondo de pensiones	10
6.3.6	Asignación de combustibles	11
6.3.7	Servicios de comunicación móvil	12
6.3.8	Asignación de vehículo institucional	13
6.3.9	Asignación de chofer personal	14
6.3.10	Asignación de seguridad personal	14
6.3.11	El incentivo por desempeño individual del servidor público	14
6.3.12	El incentivo por Cumplimiento de Indicadores (SISMAP)	14
6.4	COMPENSACIONES VARIABLES (SUJETO A DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA)	14
6.4.1	Asignación de uniformes	15
6.4.2	Subsidio de almuerzo	15
6.4.3	Solidaridad por fallecimiento	16
6.4.4	Transporte colectivo de personal	18
6.4.5	Programa de cooperativa (COOPMIREX)	18
6.4.6	Bonos a las secretarías y a las madres	18
6.4.7	Bono escolar	18
6.4.8	Ayudas casos de extrema necesidad o por fallecimiento	19
6.5	INCENTIVOS PARA LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	20
6.5.1	Licencias para investigación doctoral	20
6.5.2	Programas de postgrado y maestrías	20
6.5.3	Cursos especializados	22
6.5.4	Incentivo para estudios de grado	22
6.5.5	Programa de capacitación técnica (para no profesionales)	24
6.5.6	Incentivo para educación básica y secundaria	24
6.5.7	Inducción a la administración pública	24
6.5.8	Presupuesto para actividades de capacitación	25
6.6	POLÍTICAS PARA RECONOCIMIENTO AL PERSONAL Y OTROS INCENTIVOS (NO MONETARIA)	25
6.6.1	Un día libre por cumpleaños	25
6.6.2	Un día libre por aniversario en la institución	25
6.6.3	Reconocimiento por antigüedad en el servicio	25
6.6.4	Reconocimiento al desempeño excepcional	26
6.6.5	Facilidades para asociación a clubes de salud (gimnasio)	26
6.6.6	Dispensario médico institucional	26
7.	DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO (CALIDAD)	26
8.	REGISTROS DE CALIDAD	27
9.	HISTORIAL DE CAMBIOS	27
10.	ANEXOS	27



b. Criterio III. Personas

Acción de Mejora No.3

	Gestión de Recursos Humanos	Código: GH-PE-04-03
	Efectividad de la Capacitación	Fecha de emisión: 22/02/2022 Versión: 1 Página 1 de 1

Capacitación: Curso Gestión de Riesgos ISO 31000		Fecha: 28/06/2022
Objetivo de la Capacitación: Fortalecer las capacidades técnicas de los colaboradores y la prevención para el cumplimiento de los objetivos y procesos institucionales, relacionados a la identificación, valoración, y mitigación de los riesgos.		
Nombre del colaborador: Alejandro Inoa Lora	Cargo: Director de Participación, Ética y Transparencia	Área: Dirección de Participación, Ética y Transparencia
Nombre del supervisor: Genesis Fulgencio	Cargo: Encargada Depto. de Calidad	Área: Dirección de Planificación

La siguiente evaluación tiene como objetivo valorar la efectividad de la capacitación tomada por el colaborador y la aplicación de los conocimientos adquiridos en el desempeño de su trabajo. Lea cada punto y responda con toda sinceridad ya que esto permite obtener la información adecuada para el desempeño del colaborador en los procesos.

Marque con una X la opción que crea conveniente

1. Antes de esta capacitación, el nivel de conocimientos o competencias del colaborador para el objetivo de este curso era.			
(1) Deficiente	(2) Regular	(3) Bueno	(4) Excelente
	x		
2. Después de esta capacitación el nivel de conocimientos o competencias del colaborador para el objetivo de este curso es.			
(1) Malo	(2) Regular	(3) Bueno	(4) Excelente
		x	
3. Estime que porcentaje de lo aprendido en la capacitación el colaborador mejoró en su trabajo.			
25%	50%	75%	100%
		x	
Si su respuesta es menor del 50% explique si las razones para ello están relacionadas con factores de la capacitación o con el ambiente de trabajo.			
4. Describa cuales competencias fortalece el colaborador con la capacitación impartida.			
1. Identificación de Controles 2. Identificación de los riesgos de sus procesos 3. Cumplimiento Normativo 4. Asignación eficiente de recursos para la gestión de riesgos. 5. Previsión de posibles Impactos.			
Comentarios o Sugerencias:			



c. Criterio IV Alianzas y Recursos

Acción de Mejora No.4

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Plan Operativo Anual 2022 UNIDADES CONSULTIVAS Y ASESORAS DIRECCIÓN DE PLANIFICACION Y DESARROLLO									
Actividades	Entregables	Inicio Planificado	Duración planificada (días)	Fin planificado	Persona Responsable	Descripción de Recursos	Presupuesto	Área Involucrada	
Producto Operativo 14: Organización de la Estructura de la Igualdad de Género									
Indicador: Resolución que aprueba estructura del MIREX		Meta: 1 Resolución referendada por el MAP aprobando la nueva estructura del MIREX						\$2,500.00	
Actividad 1: Gestión de Aprobación del Departamento y contratación del personal de la UIG	Seguimiento a la conformación del Área, Solicitudes de contratación del Personal	3-ene.-2022	46.00	18-feb.-2022	Representante UIG	Material Gastable	\$1,500.00	Dirección de Planificación y Desarrollo / Dirección de Recursos Humanos	
Actividad 2: Creación Comité de Trabajo para la Transversalización con Perspectiva de Género en el MIREX	Motivación de la conformación del Comité y/o Minutas de reuniones de trabajo realizadas	3-ene.-2022	361.00	30-dic.-2022	Representante UIG	Material Gastable	\$1,000.00	Dirección de Planificación y Desarrollo	
Producto Operativo 15: Transversalización de la Política de Género en el MIREX									
Indicador: Resolución que aprueba estructura del MIREX		Meta: 1 Resolución referendada por el MAP aprobando la nueva estructura del MIREX						\$12,500.00	
Actividad 1: Realización del Diagnóstico de la Institución en la perspectiva de Género.	Informe Diagnostico Institucional de Género	3-ene.-2022	116.00	29-abr.-2022	Representante UIG	Material Gastables	\$2,500.00	Dirección de Planificación y Desarrollo	
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Plan Operativo Anual 2022 UNIDADES CONSULTIVAS Y ASESORAS DIRECCIÓN DE PLANIFICACION Y DESARROLLO									
Actividades	Entregables	Inicio Planificado	Duración planificada (días)	Fin planificado	Persona Responsable	Descripción de Recursos	Presupuesto	Área Involucrada	
Actividad 2: Elaboración e Implementación del Plan de Trabajo de la UIG	1. Plan de trabajo, 2. Cronograma de actividades, 3. Informe de avances con evidencias de minutas de reunión, correos electrónicos, fotos y publicaciones institucionales y de notas de prensa.	3-ene.-2022	361.00	30-dic.-2022	Representante UIG	Material Gastables	\$5,000.00	Dirección de Planificación y Desarrollo	
Actividad 3: Generación de Reportes requeridos por el Ministerio de la Mujer	Informes Trimestrales, Informe Anual	3-ene.-2022	361.00	30-dic.-2022	Representante UIG	Material Gastables	\$2,500.00	Dirección de Planificación y Desarrollo	
Actividad 4: Propuesta de la Política de Género del MIREX	Borrador de Política	2-may.-2022	242.00	30-dic.-2022	Representante UIG	Material Gastables	\$2,500.00	Dirección de Planificación y Desarrollo	
Producto Operativo 16: Identificación de oportunidades de cooperación internacional y formulación de perfiles de proyectos para el fortalecimiento institucional									
Indicador: Número de perfiles proyectos formulados		Meta: 5 perfiles proyectos para el año 2022						\$15,000.00	



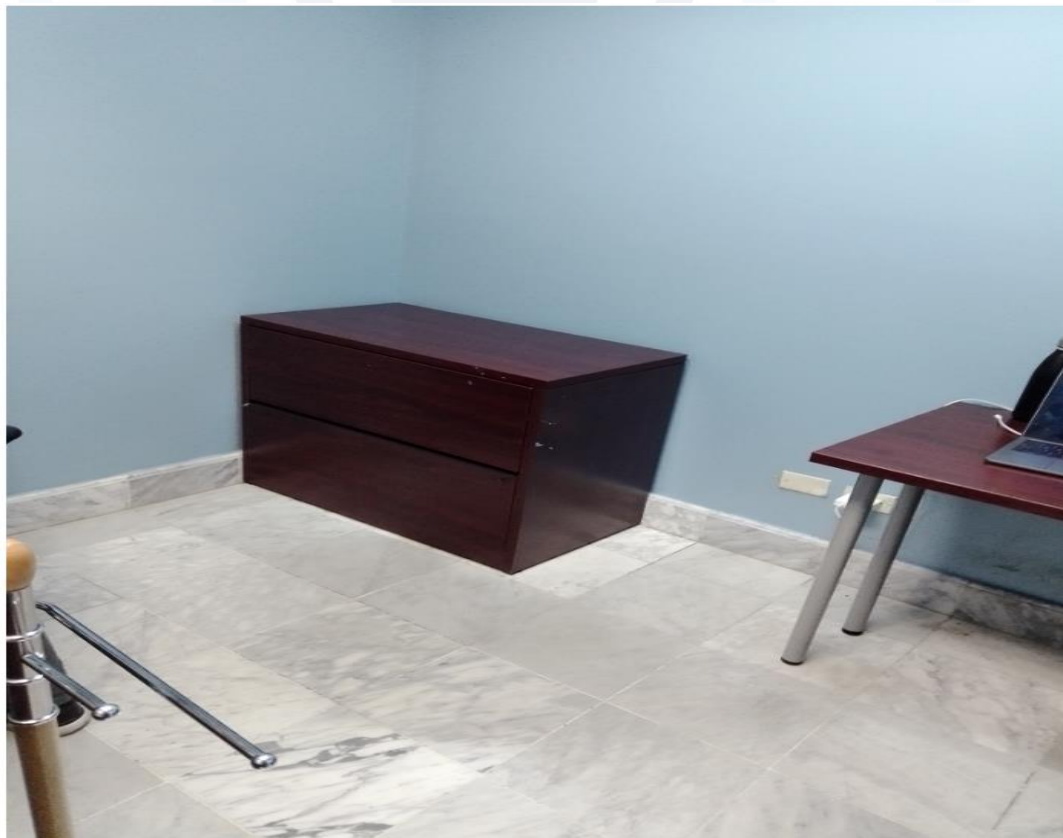
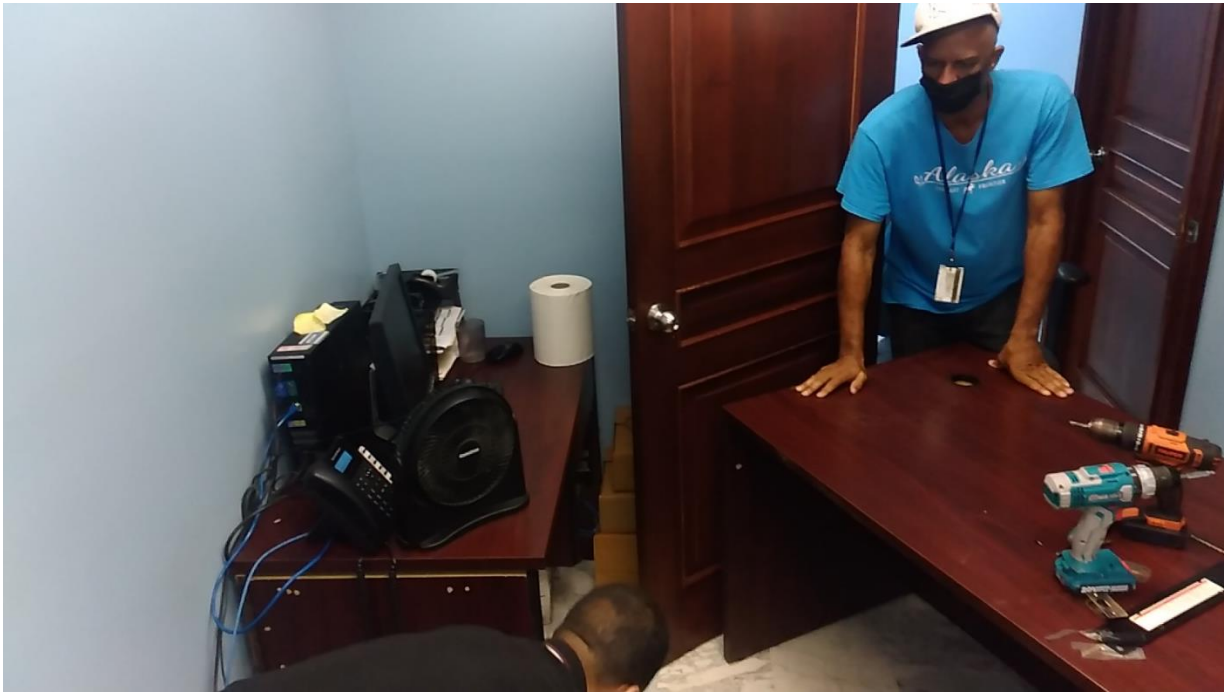
Acción de Mejora No.5

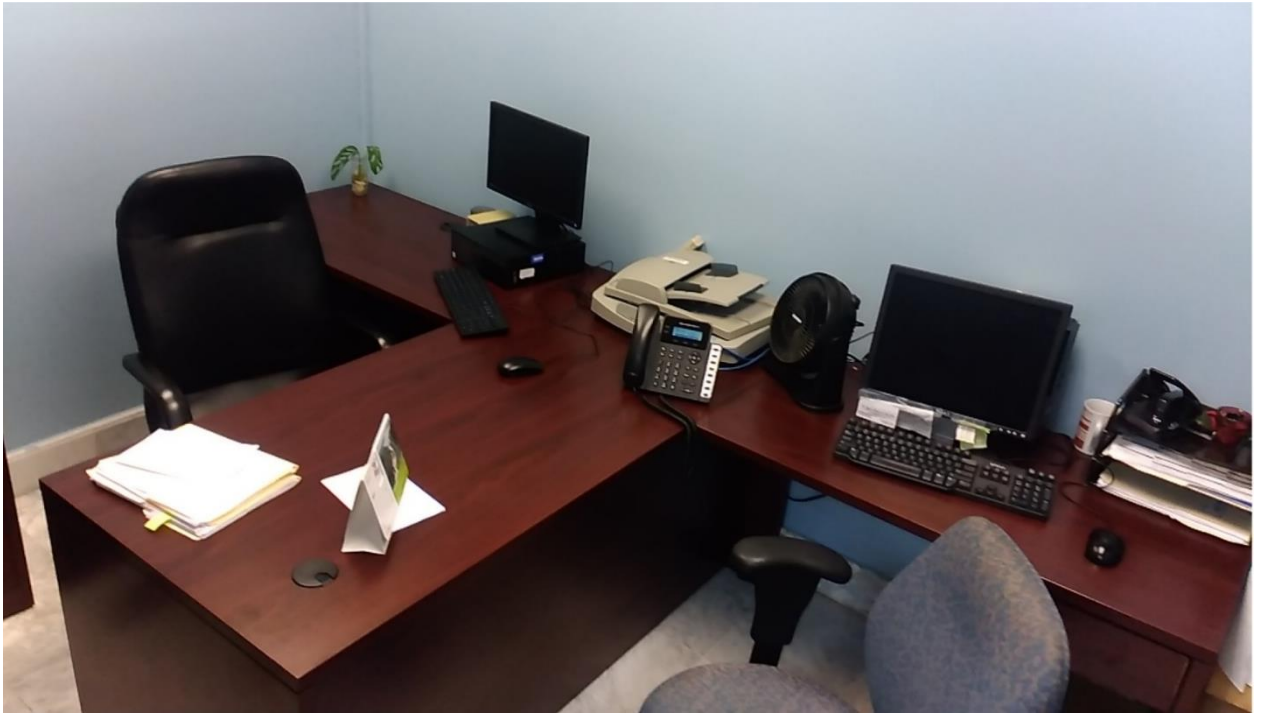


ANTES



DESPUÉS







d. Criterio VI Resultados Orientados a los Ciudadanos Clientes

Acción de Mejora No.6

POA 2022

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Plan Operativo Anual 2022 UNIDADES CONSULTIVAS Y ASESORAS DIRECCIÓN DE PLANIFICACION Y DESARROLLO									
Actividades	Entregables	Inicio Planificado	Duración planificada (días)	Fin planificado	Persona Responsable	Descripción de Recursos calidad y procesos	Presupuesto	Área Involucrada	
Producto Operativo 14: Organización de la Estructura de la Igualdad de Género									
Indicador: Resolución que aprueba estructura del MIREX		Meta: 1 Resolución referendada por el MAP aprobando la nueva estructura del MIREX						\$2,500.00	
Actividad 1: Gestión de Aprobación del Departamento y contratación del personal de la UIG	Seguimiento a la conformación del Área, Solicitudes de contratación del Personal	3-ene.-2022	46.00	18-feb.-2022	Representante UIG	Material Gastable	\$1,500.00	Dirección de Planificación y Desarrollo / Dirección de Recursos Humanos	
Actividad 2: Creación Comité de Trabajo para la Transversalización con Perspectiva de Género en el MIREX	Motivación de la conformación del Comité y/o Minutas de reuniones de trabajo realizadas	3-ene.-2022	361.00	30-dic.-2022	Representante UIG	Material Gastable	\$1,000.00	Dirección de Planificación y Desarrollo	
Producto Operativo 15: Transversalización de la Política de Género en el MIREX									
Indicador: Resolución que aprueba estructura del MIREX		Meta: 1 Resolución referendada por el MAP aprobando la nueva estructura del MIREX						\$12,500.00	
Actividad 1: Realización del Diagnóstico de la Institución en la perspectiva de Género.	Informe Diagnóstico Institucional de Género	3-ene.-2022	116.00	29-abr.-2022	Representante UIG	Material Gastables	\$2,500.00	Dirección de Planificación y Desarrollo	

352

Autoguardado GM-PG-07-F01 Seguimiento de Indicadores Procesos Actualizado

Buscar (Alt+Q) Raul Veloz

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Diseño de tabla

Comentarios Compartir

Verdana 10 A⁺ A⁻ Ajustar texto Porcentaje Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Análisis

L17

D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
SUBPROCESO	INDICADOR	CALCULO	META	FRECUENCIA DE MEDICION	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	TOTAL
EVALUACIÓN Y MEJORA																	Código: EM-PG-07-F01
Seguimiento a Indicadores de Procesos																	F. Emisión: 10/06/2021
																	Versión: 1
																	Página: 1 de 1
SUBPROCESO	INDICADOR	CALCULO	META	FRECUENCIA DE MEDICION	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	TOTAL
PLANIFICACION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	Porcentaje de logro de los objetivos y metas estrategicas	Metas logradas / Total de metas establecidas * 100	85%	Anual													85%
PLANIFICACION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	Porcentaje de cumplimiento de los planes operativos	Productos en cumplimiento esperado / Numero total de productos * 100	95%	Trimestral			100%			100%							100%
DESARROLLO INSTITUCIONAL	Nivel de implementación de la estructura organizacional	Estructura Actual / Estructura Aprobada * 100	95%	Anual													95%
DESARROLLO INSTITUCIONAL	Índice de desempeño institucional.	Resultados SISMAP y EDI	85%	Anual													85%
GESTIÓN DE LA INFORMACION DOCUMENTADA	% procesos documentados	Cantidad de procesos aprobados / cantidad de procesos identificados * 100	80%	Trimestral			48.85%			65.90%							57%
GESTIÓN DE MEJORAS	Eficacia del SIG	Nivel de cumplimiento de los Planes Eficacia del SIG	85%	Anual													85%
GESTIÓN DE MEJORAS	% cumplimiento de los planes de mejora	Cantidad de planes de mejora aplicados / cantidad de planes de mejoras identificados * 100	85%	Semestral						N/A							85%
GESTIÓN DE PROCESOS	% Procesos que cumplen objetivos / metas establecidas	Procesos que cumplen con los objetivos / cantidad de procesos * 100	85%	Semestral						N/A							85%
AUDITORIA INTERNA	Cumplimiento del programa de auditoria interna	Auditoria realizada / Auditorias programadas * 100	100%	Anual													100%
AUDITORIA INTERNA	Índice de conformidad en cumplimiento de los procesos	Procesos conforme / procesos auditados * 100	90%	Semestral						N/A							90%
ACCIONES CORRECTIVAS	Acciones correctivas y mejoras cerradas en tiempo	Acciones Correctivas cerradas en el tiempo establecido / (Total de Acciones correctivas * 100)	100%	Semestral						N/A							100%
ACCIONES CORRECTIVAS	Porcentaje de acciones eficaces implementadas	Acciones eficaces implementadas / Total de Acciones implementadas * 100	100%	Semestral						N/A							100%

Seguimiento Indicadores Carta de Ruta (pasaporte) Notificaciones 2022

Accesibilidad: es necesario investigar 78%



e. Criterio VII Resultados en las Personas

Acción de Mejora No.7

	Gestión Humana	Código: GH-PO-03
		Fecha de emisión: 30/05/2022
		Versión: 2
	Política de Compensación y Beneficios	Página 1 de 28

	Gestión Humana	Código: GH-PO-03
		Fecha de emisión: 30/05/2022
		Versión: 2
	Política de Compensación y Beneficios	Página 2 de 28

Tabla de contenido

1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	3
3.	RESPONSABILIDADES	4
4.1	Niveles de Autoridad	4
4.2	Niveles de Responsabilidad	4
4.	TERMINOS Y DEFINICIONES	5
5.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	5
6.	POLÍTICAS INTERNAS/INSTITUCIONALES	5
6.1	Principios normativos de la política	5
6.2	Políticas generales	6
6.3	POLÍTICAS PARA COMPENSACIÓN FIJA Y CARGAS SALARIALES INDIRECTAS	8
6.3.1	El salario mensual	9
6.3.2	Salario de vejez (sueldo 13)	10
6.3.3	Aporte de la institución al seguro familiar de salud	10
6.3.4	Aporte institucional al seguro de riesgo laboral	10
6.3.5	Contribución al fondo de pensiones	10
6.3.6	Asignación de combustibles	11
6.3.7	Servicios de comunicación móvil	12
6.3.8	Asignación de vehículo institucional	13
6.3.9	Asignación de chofer personal	14
6.3.10	Asignación de seguridad personal	14
6.3.11	El incentivo por desempeño individual del servidor público	14
6.3.12	El incentivo por Cumplimiento de indicadores (SISMAP)	14
6.4	COMPENSACIONES VARIABLES (SUJETO A DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA)	14
6.4.1	Asignación de uniformes	15
6.4.2	Subsidio de almuerzo	15
6.4.3	Solidaridad por fallecimiento	16
6.4.4	Transporte colectivo de personal	18
6.4.5	Programa de cooperativa (COOPMIREX)	18
6.4.6	Bonos a las secretarías y a las madres	18
6.4.7	Bono escolar	18
6.4.8	Ayudas casos de extrema necesidad o por fallecimiento	19
6.5	INCENTIVOS PARA LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	19
6.5.1	Licencias para investigación doctoral	20
6.5.2	Programas de postgrado y maestrías	20
6.5.3	Cursos especializados	22
6.5.4	Incentivo para estudios de grado	22
6.5.5	Programa de capacitación técnica (para no profesionales)	24
6.5.6	Incentivo para educación básica y secundaria	24
6.5.7	Inducción a la administración pública	24
6.5.8	Presupuesto para actividades de capacitación	25
6.6	POLÍTICAS PARA RECONOCIMIENTO AL PERSONAL Y OTROS INCENTIVOS (NO MONETARIA)	25
6.6.1	Un día libre por cumpleaños	25
6.6.2	Un día libre por aniversario en la institución	25
6.6.3	Reconocimiento por antigüedad en el servicio	25
6.6.4	Reconocimiento al desempeño excepcional	26
6.6.5	Facilidades para asociación a clubes de salud (gimnasio)	26
6.6.6	Dispensario médico institucional	26
7.	DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO (CALIDAD)	26
8.	REGISTROS DE CALIDAD	27
9.	HISTORIAL DE CAMBIOS	27
10.	ANEXOS	27





f. Criterio VIII. Resultados de Responsabilidad Social.

Acción de Mejora No.8
En Proceso



A través del INDEX dominicanos en Boston llevan donativos a sus compueblanos en Cabrera

July 24, 2022





g. Criterio IX. Resultados claves de Rendimiento

Fuente: <https://index.gob.do/>



MIREX fomenta las donaciones filantrópicas a través del INDEX

June 15, 2022

Fuente: <https://index.gob.do/>



INDEX une a dominicanos en Washington con compueblanos de Las Matas de Farfán a través de donación

May 19, 2022

Fuente: <https://index.gob.do/>





Ministerio de
Relaciones Exteriores
República Dominicana



Acción de Mejora No.10



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
REPÚBLICA DOMINICANA

Perfil Proyecto sobre Prácticas de manejo de residuos sólidos y reciclaje

Dirección de Planificación y Desarrollo
Departamento de Cooperación Institucional
(Análisis, Formulación y Seguimiento de Acuerdos)

Santo Domingo, D.N.
Enero, 2022





g. Criterio IX. Resultados Claves de Rendimiento.

Acción de Mejora No.11

PROGRAMA DE AUDITORÍA No.		AI-22-01	AÑO:	2022	FECHA DE ELABORACIÓN:	21/2/2022												
OBJETIVO:		Verificar el nivel de cumplimiento de los requisitos de la Norma ISO 9001:2015, ISO 37001:2016 e ISO 37301:2021 en los procesos estratégicos, claves y de apoyo, para identificar oportunidades de mejora que contribuyan a la mejora continua del MIREX, el cumplimiento de los requisitos normativos y la gestión antisoborno.																
ALCANCE:		Abarca los procesos estratégicos, claves y de apoyo, definidos en el alcance del Sistema Integrado de Gestión.																
SEGUN FORMA		SEGUN ALCANCE	MÉTODO		RECURSOS													
Única	Interna	×	Revisión documental, entrevistas y muestreo		Equipo de Auditores certificados, Lista de Verificación, criterios internos de auditoría, ambiente de operación de los procesos, salón de reuniones, entre otro.													
Combinada	Externa 2da parte	×	N/A															
Conjunta	Externa 3ra parte	×	N/A															
CRONOGRAMA DE AUDITORIAS																		
Área / Proceso/Actividad	Equipo Auditor	Criterios	MES															
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic				
Gestión Consular y Migratoria	A ser descrito en el Plan de Auditorías	Norma ISO 9001:2015 Norma ISO 37001:2016 Norma ISO 37301:2021																
Gestión de la Planificación																		
Dirección y Control																		
Evaluación y Mejora																		
Gestión de Recursos Humanos																		
Gestión Financiera																		
Gestión Administrativa																		
Gestión de las Comunicaciones																		
Gestión de las TICs																		
Legenda			<ul style="list-style-type: none"> ■ Auditorías Programadas ■ Auditorías Ejecutadas ■ Auditorías Externas ■ Auditorías Reprogramadas 															
OBSERVACIONES																		
 Elaborado por: Génesis Fulgencio Encargado/a DPCyP		 Revisado por: Marleni Ferreras Director/a DPyD Coordinadora del SIG		 Aprobado por: Roberto Álvarez Gil Ministro de Relaciones Exteriores & Miguel Núñez Herrera Embajador, Director de Gabinete Representante para el SIG														

