



Ministerio de Relaciones Exteriores

República Dominicana



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

Julio - Diciembre 2022

Presentado por:

Departamento de Calidad en la Gestión y Procesos

Dirección de Planificación y Desarrollo





ÍNDICE

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.....	8
d. Criterio VI. Resultados Orientados a los Ciudadanos/Clientes	9
e. Criterio VII. Resultados en las Personas	11
f. Criterio VIII. Resultados de Responsabilidad Social.....	12
g. Criterio IX. Resultados Claves del Rendimiento.....	13
V. Conclusión	14
VI. Anexo: Evidencias de las Acciones de Mejoras Implementadas.....	16
a. Criterio I. Liderazgo	16
b. Criterio III. Personas.....	20
c. Criterio IV. Alianzas y Recursos.....	21
d. Criterio VI. Resultados Orientados a los Ciudadanos/Clientes.....	25
e. Criterio VII. Resultados en las Personas.....	26
f. Criterio VIII. Resultados de Responsabilidad Social.....	29
g. Criterio IX. Resultados Claves del Rendimiento.....	30





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/clientes de los bienes y servicios.

Como parte del proceso de implementación del modelo, se elabora el Acuerdo de Desempeño Institucional con el Ministerio de Administración Pública (MAP), 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 segundo 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 630-16 del 28 de julio de 2016, su Reglamento de Aplicación 142-17 del 21 de abril de 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 (...)

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, 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 MAP.

IV. Cumplimiento del Plan de Mejora

A continuación, se muestran los resultados del segundo semestre:

Tabla 1. Cumplimiento Plan de Mejora Julio - Diciembre 2022		
Estatus	Acción de Mejora	% Cumplimiento
Terminado	10	91%
En proceso	1	9%
Total	11	100%





Gráfico No. 1 Grado de Cumplimiento Plan de Mejora



Cabe destacar que este es el segundo informe semestral de Plan de Mejora CAF en los cuales se tiene un porcentaje de 91% de cumplimiento, y el otro 9% está en proceso de ejecución de manera satisfactoria.

a. Criterio I. Liderazgo

A continuación, los resultados por criterios:





No.	Criterios	Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Estatus
1	1	1.2.5	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	1	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.	Terminado

A través de la Dirección de Planificación y Desarrollo de nuestro Ministerio, se inició el proceso de implementación de un Sistema Integrado de Gestión (SIG), 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, lineamientos emanados del Presidente de la República, Luis Abinader, 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 Dirección de Planificación y Desarrollo colocó el producto “Propuesta de Mejora de Procesos” con un presupuesto de RD\$6,625,003.00.

En cuanto a la acción de mejora no. 2, la Dirección de Planificación y Desarrollo en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos documentaron e incluyeron en el Sistema Integrado de Gestión, la “GH-PO-02 Política de Compensación y Beneficios”, en la cual se establecen los lineamientos para el reconocimiento al mérito de los servidores del MIREX; es decir, los colaboradores que han realizado un trabajo de forma excepcional durante un periodo consecutivo o han desarrollado un proyecto de gran impacto positivo al MIREX de una manera extraordinaria. Además, se incluyó dentro de los beneficios, la asignación del 10% por compensación por desplazamiento a todos los colaboradores del MIREX, y la cobertura de planes de salud complementarios.

b. Criterio III. Personas

No.	Criterios	Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Estatus
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 no. 3 de la Política de Compensación y Beneficios, la Dirección de Planificación y Desarrollo en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos 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.

c. Criterio IV. Alianzas y Recursos

No.	Criterios	Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Estatus
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





Con relación a la acción de mejora no. 4, 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. En este sentido, se formó el Comité de Transversalización del Enfoque de Género con el propósito de lograr la operatividad de la estrategia y de asegurar los recursos para su implementación.

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	Estatus
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 de nuestro Ministerio, se adhiere a la resolución 05-20 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; 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.





Con los datos relativos a la cantidad de colaboradores del Ministerio segregados por sexo, cargo y grupo ocupacional. A continuación, un breve análisis comparativo con el levantamiento anterior correspondiente al mes de junio.

Sede del Ministerio de Relaciones Exteriores

Datos junio 2022:

Hombres 451 y Mujeres 540

Datos septiembre 2022:

Hombres 489 y Mujeres 581

De acuerdo con los datos obtenidos de la nómina del mes de septiembre del presente año 2022 hubo un pequeño crecimiento en el número de empleados activos en la sede del Ministerio; se observa que el género masculino creció un 8.43% mientras que el femenino un 7.59%. En términos generales, existen 79 personas más con relación a meses anteriores (junio-septiembre) de las cuales 38 corresponden al sexo masculino y 41 al sexo femenino.

Servicio Exterior

Datos junio 2022:

Hombres 414 y Mujeres 348

Datos septiembre 2022:

Hombres 428 y Mujeres 355

En tanto que, en el Servicio Exterior la variación fue de 3.38% más alta con relación al número de colaboradores del trimestre anterior, pasando la nómina de 769 a 783 para un aumento de 14 personas, de las cuales todas corresponden al género masculino.





e. Criterio VII. Resultados en las Personas

No.	Criterios	Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Estatus
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.	Terminado

Luego de que la Dirección de Planificación y Desarrollo en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos documentaran la “GH-PO-02 Política de Compensación y Beneficios”, que incluye acciones de reconocimiento al personal y a los equipos de trabajo, se materializó el reconocimiento a las personas, y a los equipos de trabajo que dieron su aporte al proceso de Implementación de las Normas ISO del SIG. Por consiguiente, la Dirección de Planificación y Desarrollo realizó un reconocimiento a las áreas seleccionadas que tiene como objetivo apoyar verificar la conformidad de nuestro Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Antisoborno y Cumplimiento Regulatorio apoyando la realización del programa de auditorías.

De igual modo, el Ministerio recibió en la “Semana de la Calidad”, un reconocimiento por lograr un Alto Ranking con relación al Desarrollo de Sistema CAF+300, y la Medalla Bronce en el Premio Nacional de la Calidad otorgado por el Ministerio de Administración Pública (MAP).





f. Criterio VIII. Resultados de Responsabilidad Social

No.	Criterios	Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Estatus
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 estas 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.	Terminado





La Dirección de Planificación y Desarrollo 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 no. 9, se realizaron 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 no. 10, se realizó una capacitación impartida por la empresa 7am Recycling al personal de la División de Mayordomía en los temas de recolección, manejo de desperdicio, clasificación, protocolo de higiene, seguridad e identificación de productos reciclables. Por igual, se efectuó la entrega de los contenedores a ser utilizados en el programa de “Manejo de Residuos Sólidos y Reciclaje” de la institución.

g. Criterio IX. Resultados Claves del Rendimiento

No.	Criterios	Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Estatus
11	9	9.2.6	No se ha realizado ni aplicado un plan de auditoría interna a los procesos institucionales.	Elaborar y aplicar plan de auditoría 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, 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 auditoría interna al SIG, así mismo, elaboró y aplicó el plan de auditoría de los procesos institucionales (concluida la auditoría interna).

V. Conclusión

En sentido general, de un total de once (11) acciones establecidas en el plan de mejora, (10) diez se completaron satisfactoriamente y (1) uno se encuentra en proceso de ejecución. 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.

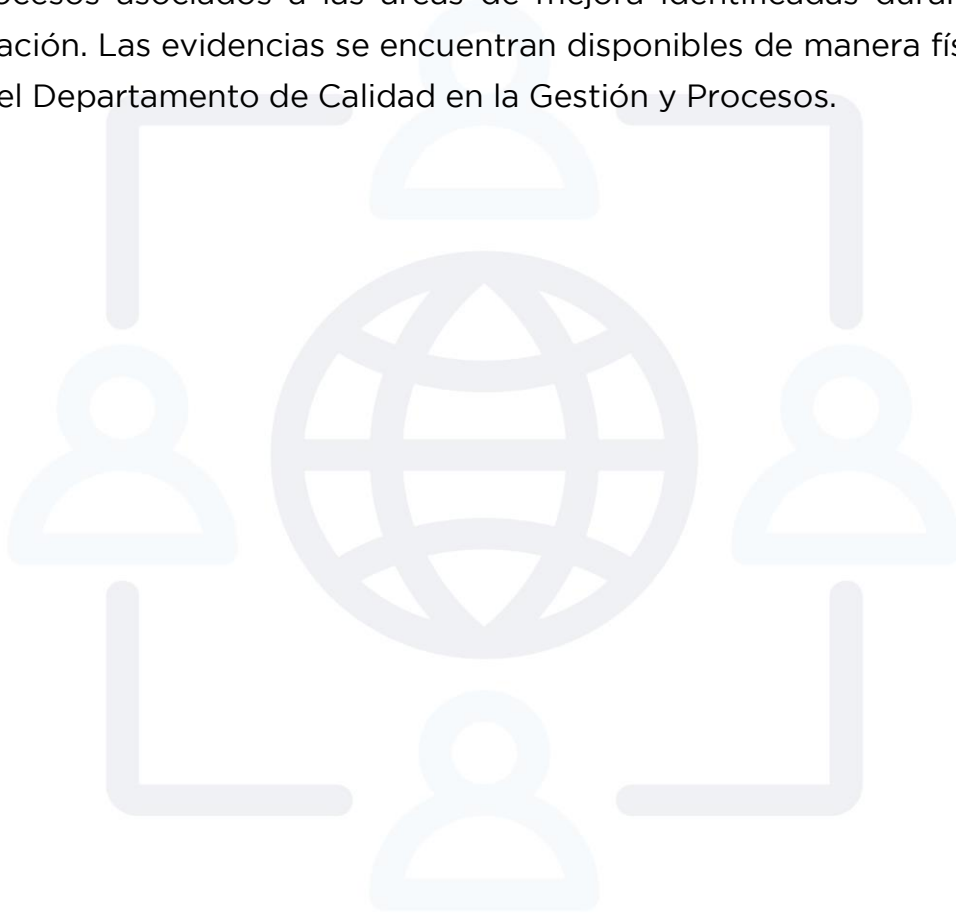
Entre las actividades más destacada realizadas, se encuentran:

- a. Implementación y certificación de 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
- b. Asignación presupuestaria para políticas de género en el presupuesto 2022.
- c. Reconocimiento a las áreas que tienen como objetivo verificar la conformidad del Sistema Integrado de Gestión apoyando la realización del programa de auditorías.
- d. Compensación por desplazamiento a partir del mes de Noviembre y subsidio de seguro de salud complementario, para todos los colaboradores del MIREX.





Finalmente, es importante señalar que, entre las acciones completadas y la que se encuentra en proceso de implementación, hemos logrado avances significativos en la ejecución del plan de mejora. Adicionalmente, se han desarrollado un conjunto de actividades, 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

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	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)								





Acción de Mejora No. 2


GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA
RELACIONES EXTERIORES

CIRCULAR INTERNA 

Con nuestro más cordial saludo, nos dirigimos a ustedes con la finalidad de informarles que, a partir de enero del 2023 tendremos el nuevo beneficio de cobertura de costo de los planes de seguro de salud con ARS SENASA para nuestros colaboradores.

A continuación, le presentamos la distribución de dicha cobertura:

Planes	Grupo ocupacional incluido
Avanzado	Grupos I y II
Máximo	Grupos III, IV, V (Encargados) y cargos de confianza
Premium	Grupo V (Ministro, Viceministros, Directores) y Asesores

Para conocer más detalles acerca de este beneficio les invitamos a asistir los días 7 y 8 de diciembre, a las charlas explicativas en horario de 9am a 1pm (una charla cada hora), en las cuales también pueden tramitar su afiliación.

Atentamente,

Dirección de Recursos Humanos

	Gestión Humana	Código: GH-PO-02
	Política de Compensación y Beneficios	Fecha de emisión: 30/05/2021
		Versión: 2
		Página 1 de 26

POLÍTICA DE COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS





	Gestión Humana	Código: GH-PO-02
	Política de Compensación y Beneficios	Fecha de emisión: 30/05/2021
		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	8
6.3	POLITICAS 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	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	POLITICAS 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





CIRCULAR INTERNA



Cortésmente, mediante la presente tenemos a bien informar a todo el personal del MIREX, que los tickets de combustible y tarjetas SDGo correspondientes a la compensación por desplazamiento del mes de **Noviembre 2022**, serán entregados en el siguiente horario:

Grupos Ocupacionales	Compensación	Cargos:	Día	Lugar	Hora
Grupos Ocupacionales V, IV y III	Tickets de Combustible	Directores, Asesores, Encargados, Oficiales, Coordinadores, Analistas, Contadores, Periodistas, Arquitectos, Ingenieros, Técnicos, Paralegales, Soportes de Informática, Camarógrafos, Diseñadores Gráficos y Gestores de Eventos.	Miércoles 30 de Noviembre	Salón C del Centro de Convenciones MIREX	9:30 a.m. - 11:30 a.m.
Militares y Grupos Ocupacionales II y I		Militares, Auxiliares, Recepcionistas, Secretarios/as, Supervisores, Digitadores, Choferes, Mecánicos, Ayudantes, Albañiles, Ebanistas, Electricistas, Plomeros, Conserjes, Mensajeros Internos, Mensajeros Externos, Jardineros, Obreros, Camareros, Pintores, Lavadores de Vehículos y Jornaleros			2:00 p.m. - 4:00 p.m.
Militares, Grupos Ocupacionales I-V y Jornaleros	Tarjetas SDGo	Todo el personal que aplique a este beneficio	Jueves, 01 de Diciembre	Salón A del Centro de Convenciones MIREX	9:00 a.m. - 12:00 p.m.

Se les ruega mantener el orden necesario para que la entrega pueda efectuarse de la manera más eficiente posible.

Atentamente,

Dirección Administrativa





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. Prevención de posibles impactos.			
Comentarios o Sugerencias:			





c. Criterio IV. Alianzas y Recursos

Acción de Mejora No. 4

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	Presupuesto	Área Involucrada	
						calidad y procesos			
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	

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	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



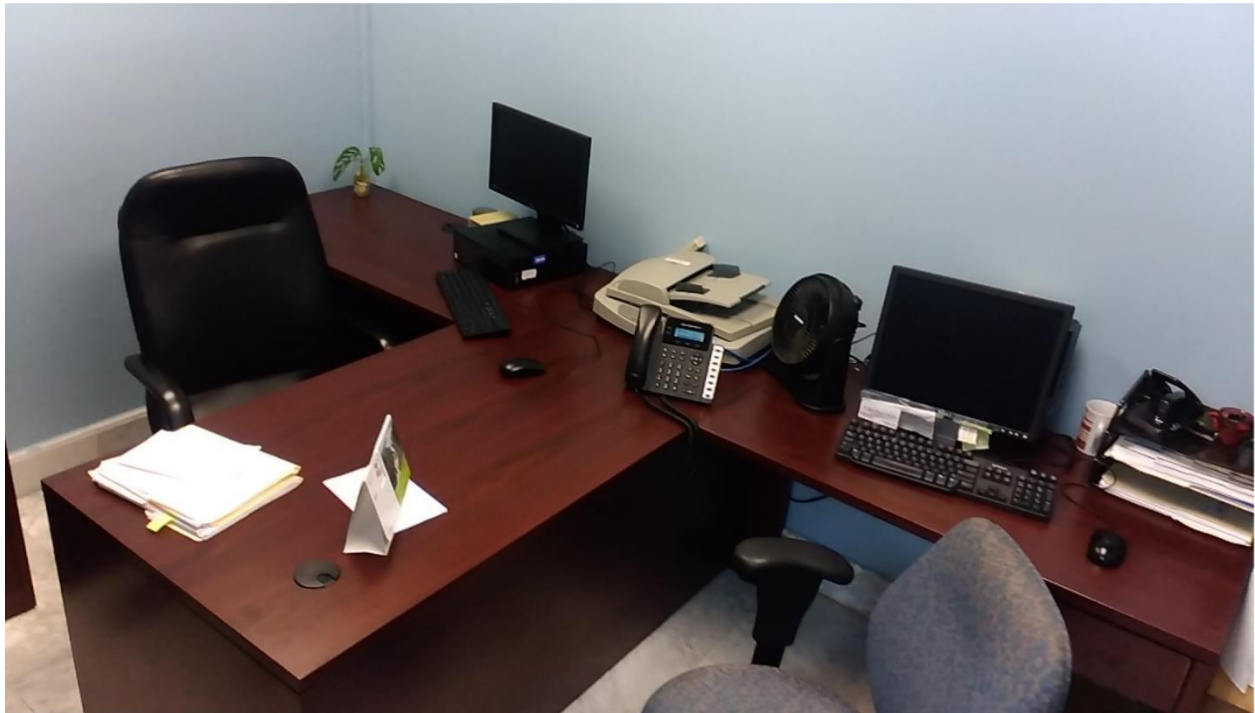
DESPUÉS







Ministerio de
Relaciones Exteriores
República Dominicana





d. Criterio VI. Resultados Orientados a los Ciudadanos/Clientes

Acción de Mejora No. 6

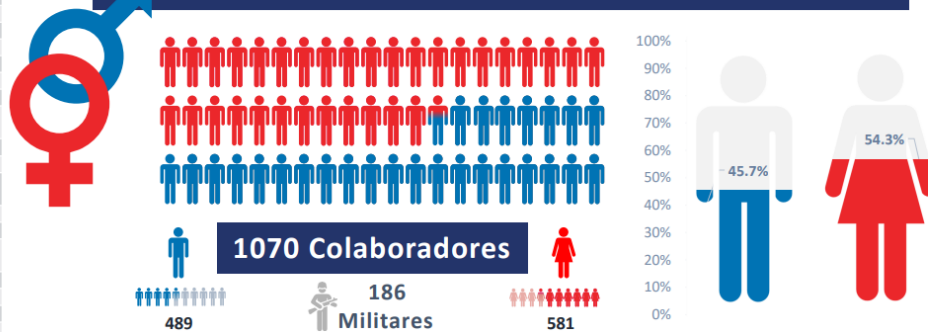
POA 2022

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Plan Operativo Anual 2022 UNIDADES CONSULTIVAS Y ASESORAS DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN 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 refrendada 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 refrendada 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	

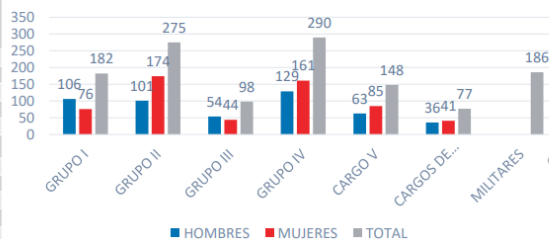
Porcentaje del total de colaboradores

Ministro	0.09%
Viceministros	0.56%
Directores	2.90%
Encargados	10.28%
Coordinadores	4.11%
Analistas	15.61%
Embajadores	2.80%
Consejeros y Ministros	1.31%
Consejeros	
Abogado	0.37%
Ingeniero y Arquitecto	0.47%
Administrador redes, Datos, Proyectos	0.65%
Primer Secretario	0.19%
Sec. Tercera Clase	0.09%
Periodistas y Relacionadores Públicos	0.37%
Médicos	0.09%
Especialista	1.03%
Técnicos	3.46%
Soprote Técnico y Administrativo	2.62%
Gestor de Eventos	0.28%
Supervisor	1.03%
Grupo III Sin Vocación de Carrera (Fotógrafo, Camarógrafo y DiseñadorGráfico)	0.47%
Oficial, Protocolo-Visa	1.31%
Auxiliar	14.86%
Pendolista y Digitador	0.28%
Recepcionista	0.84%
Secretario (a)	9.72%
Servicios Generales	13.74%
Jornaleros	3.27%
Asistentes	3.18%
Agregado	0.09%
Enlace RD-Haiti	0.47%
Asesores	3.46%

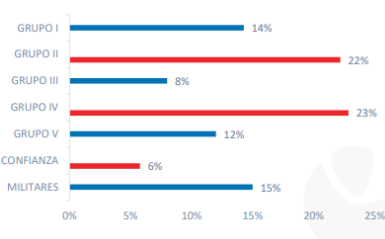
Estadísticas de Género SEDE-MIREX



Datos Colaboradores del Mirex



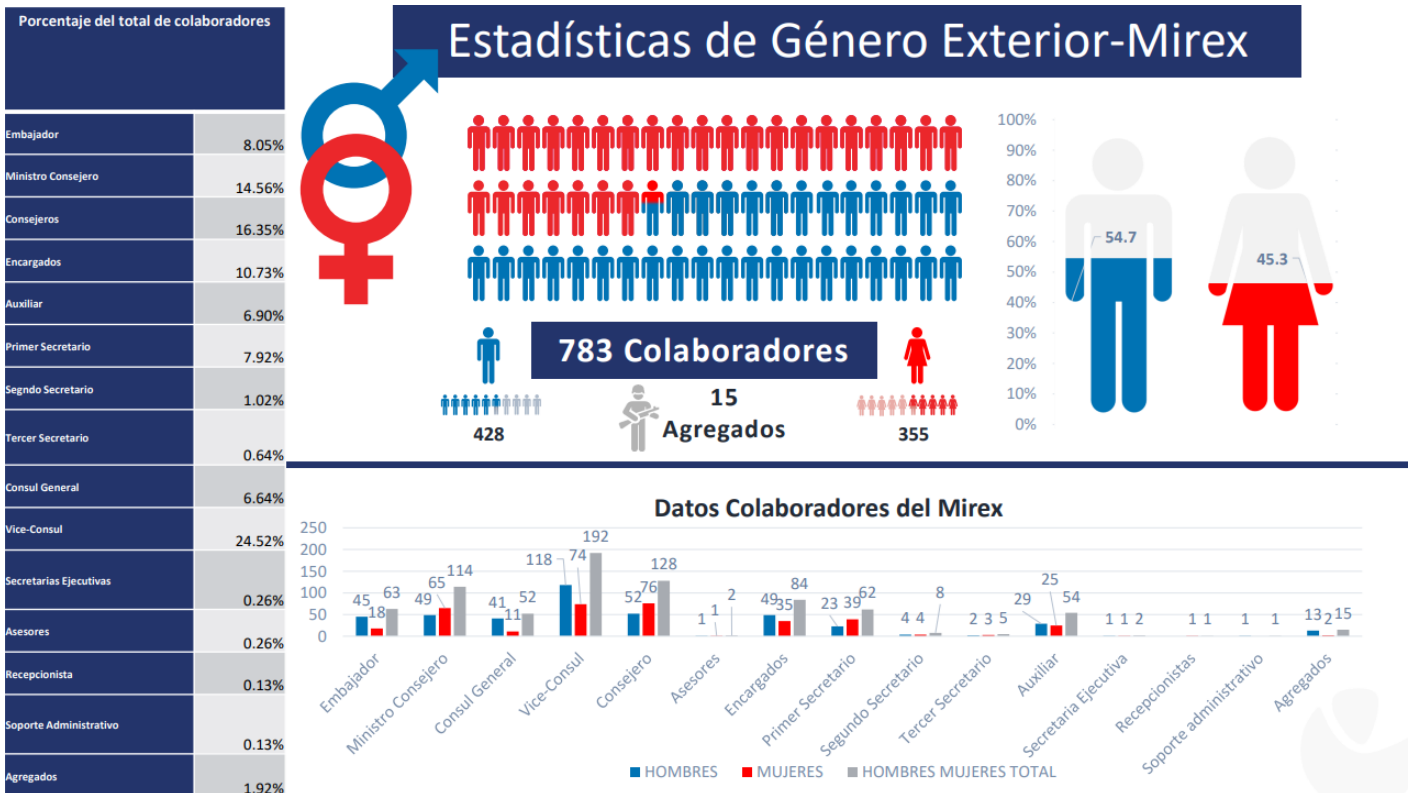
Porcentaje Grupo Ocupacional





e. Criterio VII. Resultados en las Personas

Acción de Mejora No. 7



	Gestión Humana	Código: GH-PO-02 Fecha de emisión: 30/05/2021
	Política de Compensación y Beneficios	Versión: 2 Página 1 de 28

POLÍTICA DE COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS





Premio Nacional a la Calidad- Medalla de Bronce, 2022



Reconocimiento al Nivel de excelencia en la implementación del Modelo CAF, 2022





Ministerio de
Relaciones Exteriores
República Dominicana





Reconocimientos a los Logros del proceso de certificación ISO.

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





MIREX fomenta las donaciones filantrópicas a través del INDEX

June 15, 2022

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

Acción de Mejora No. 9



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/>





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 900:2015, 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.				Código: EM-PG-03-FO1 F. Emisión: 26/04/2021 Versión: 1 Página: 1 de 1												
ALCANCE:		Abarca los procesos estratégicos, claves y de apoyo, definidos en el alcance del Sistema Integrado de Gestión.				EVALUACION Y MEJORA Procedimiento de auditoría interna al SIG PROGRAMA DE AUDITORÍAS AL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN												
TIPOS DE AUDITORÍA			RECURSOS															
SEGUN FORMA	SEGUN ALCANCE	MÉTODO																
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																		
	Auditorías Programadas																	
	Auditorías Ejecutadas																	
	Auditorías Externas																	
	Auditorías Reprogramadas																	
OBSERVACIONES																		
Elaborado por: Génesis Fulgencio Encargado/a DPCyP		Revisado por: Marieli Ferreras Directora/a DPyD Coordinadora del SIG		Aprobado por: Roberto Alvarez Gil Ministro de Relaciones Exteriores o Miguel Núñez Herrera Embajador, Director de Gabinete Representante para el SIG														

