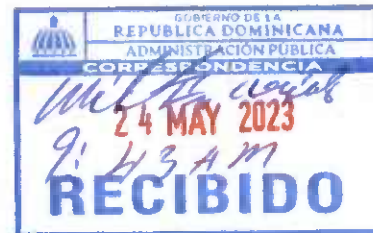


INM-2023-00442

Santo Domingo, D. N.
23 de mayo de 2023

Licenciado
Darío Castillo Lugo
Ministro
Ministerio de Administración Pública (MAP)
Su Despacho. -

Atención: Licda. Guadalupe Sosa Veras.
Directora de Gestión del Cambio.



Distinguido ministro:

Después de un cordial saludo, nos dirigimos a usted con la finalidad de remitir el informe sobre el cumplimiento de las acciones de mejoras que contempla el Plan de Acción de Clima Organizacional 2021-2022 de este Instituto Nacional de Migración, con miras de alimentar le indicador 09.5.4 "Informe Implementación Plan de Acción" en el SISMAP.

Agradeciendo de antemano su acostumbrada atención, se despide,

Atentamente,


Pedro Wilfredo Lozano
Director Ejecutivo



PWL/yg/ac

Anexo: Informe de ejecución del Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional 2021-2022.
Plantilla del Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional 2021-2022

Instituto Nacional de Migración



Código:

Versión: 01-2015

Fecha Elaboración:
09/05/2022

REGISTRO DE PLAN DE ACCIÓN

Actividad:

Área:

Líder:

Fecha de Revisión:

Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional

División de Recursos Humanos

Yennyfer Genao

9/5/2023

| OBJETIVO Plan de Acción-2022 | PRODUCTO | INDICADOR | ACTIVIDADES | ESTATUS | META | RESPONSABLE | |
|---|---|--|---|---|------|--------------------------------|--------------------------------|
| Fortalecer el ambiente laboral de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima realizada mediante sistema SECAP 2022 y acorde con las políticas de gestión humana de la organización. | Clima Organizacional del INM RD 2021-2022 | Beneficio | Realización de reajustes conforme lo permita el presupuesto institucional | 80% | 80% | RRHH//DAF//Dirección Ejecutiva | |
| | | | Agregar el beneficio de la odontología al plan de seguro médico. | 100% | 100% | RRHH//DAF//Dirección Ejecutiva | |
| | | | Revisión de la Escala Salarial Institucional | 0% | 100% | RRHH | |
| | | Relación con los Empleados/Colegas/Colaboradores | | Coaching grupal y ejecutivo focalizado en una de las áreas de la institución | 100% | 100% | RRHH |
| | | Cantidad de Trabajo | | Seguimiento trimestral a los cuerdos de desempeño, acompañando las áreas desde RRHH, para que se realicen los ajustes de manera oportuna. | 100% | 100% | RRHH//UPID |
| | | Reconocimiento Laboral | | Entrega de Reconocimiento por los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño. | 100% | 100% | RRHH//DAF//Dirección Ejecutiva |
| | | | | Entrega de Bono por rendimiento individual y Bono del Desempeño | 100% | 100% | RRHH//DAF//Dirección Ejecutiva |
| | | Colaboración y Trabajo en Equipo | | Realización de Team Building para el fortalecimiento de los equipos y la colaboración | 0% | 100% | RRHH//UPID |

W. J. J.
Pedro Wilfredo Dozono
Director Ejecutivo



Yennyfer Genao
Yennyfer Genao
Encargada de Recursos Humanos



Observación: Las metas no trabajadas "Revisión de la Escala Salarial Institucional", "Coaching de RRHH" y "Team Building para el fortalecimiento de los equipos y la colaboración", ha sido por falta de disponibilidad de presupuesto.