

**073-2023**

Santo Domingo, D. N.  
10 de julio de 2023

Licenciado

**Darío Castillo Lugo**

Ministro de Administración Pública

Despacho. -

Atención: **Dirección de Gestión del Cambio**

Distinguido Ministro:

Cortésmente, le remitimos el Informe final correspondiente al Plan de Acción 2022-2023 de este Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (CONIAF), que resultado de las oportunidades de mejora identificadas a través del proceso de la evaluación de clima laboral.

Al mismo tiempo, le solicitamos actualizar los indicadores correspondientes en el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP).

Con sentimiento de consideración y alta estima, se despide.

Atentamente,



**Dra. Ana María Barceló,**

Directora Ejecutiva

AMB/jr



Anexo: Informe de Ejecución Plan de Acción y CD con evidencias.

ESTD JUL 51  
ORIGINAL



# INFORME DE EJECUCIÓN - PLAN DE MEJORA 2022-2023

06/07/2023

Clima Laboral

Tras la aplicación de la Encuesta de Clima Laboral y socialización de sus resultados, el Comité de Calidad del CONIAF junto a un equipo interdepartamental de servidores, diseñaron y sometieron a la aprobación de la Máxima Autoridad un plan de acción para convertir en fortalezas las oportunidades de mejora identificadas.

En ese sentido, presentamos a continuación el informe de ejecución del Plan de Mejora 2022 – 2023.



| NO. | OBJETIVO  | PRODUCTO  | INDICADOR  | META   | COMENTARIO   |
|-----|---|---|--|--|--|
| 01  | Implementar herramientas de reconocimiento por logro de los resultados para las áreas de trabajo    | Herramienta de reconocimiento por logro de resultados para las áreas de trabajo       | Número de herramientas de reconocimiento por logro de resultados aprobado y socializado                          | Al menos una (1) herramienta de reconocimiento por logro de resultados aprobado y socializado                        | Se ha elaborado un borrador para un programa de reconocimiento a la excelencia para presentarlo a la MAE para su aprobación.<br><b>ANEXO 1</b>   |
| 02  | Fortalecer las capacidades del personal misional y de las áreas operativas.                         | Capacitaciones de actualización y temas de interés.                                   | Cantidad de personal capacitado.   | Al menos un 80% del personal misional capacitados sobre capacidades de actualización y temas de interés.             | Se han realizado diferentes talleres de consultas y mesas técnicas en diferentes rubros donde el personal misional ha participado en los levantamientos de información y ejecución de estos para la formulación de la política nacional de investigación agropecuaria y forestal de la R.D. Asimismo, las áreas operativas están participando en curso de especialización Técnica en Tesorería, Taller de Actualización del Plan Nacional Plurianual de Inversión Pública; Taller Planeación, Identificación y Evaluación de Riego de Corrupción; programa de capacitación de normas contables<br><b>ANEXO 02,03,04,05,09,07,08 y 09</b> |
| 03  | Motivar el uso de los buzones de sugerencias mediante correos informativos y promoción al personal. | Buzón de sugerencias instalados en las áreas de la institución.                       | Cantidad de personas que realizan sugerencias de mejoras.  | Al menos un 90% de personal sensibilizado.   | Los buzones de sugerencias y denuncias están instalados en puntos estratégicos de la institución y se motiva el uso de estos con envíos de correos al personal de este consejo. <b>ANEXO 10</b>  |
| 04  | Promover y captar las sugerencias y expectativas de nuestros usuarios.                              | Documento de políticas públicas que identifican las necesidades de nuestros usuarios. | Cinco documentos de políticas públicas que dan respuestas a las sugerencias y expectativas de nuestros usuarios. | Al menos un 80% de sugerencias captadas para dar respuestas a la identificación de necesidades de nuestros usuarios. | Se realizó el documento de políticas pública para dar respuestas a la identificación de necesidades de nuestros usuarios.<br><b>ANEXO 11</b>   |
| 05  | Capacitar el personal en materia de equidad, género.  | Capacitación sobre principios básicos de equidad, género.                             | Cantidad de personal capacitado en materia de equidad, género.   | Al menos el 80% de los servidores se han capacitado en materia de equidad, género, intimidación y maltrato laboral.  | Se realizó una charla en materia de principios básicos de equidad de género, a cargo de la Licda. Mariel Olivo, del Ministerio de la Mujer para los servidores de este consejo.<br><b>ANEXO 12,13,14,15 y 16</b>   |



|    |   |  |   |   |  |
|----|---|--|---|---|--|
| 06 | Diseñar actividad para fomentar la integración del personal.  | Programa de actividad para fomentar la integración del personal.                                   | Número de actividades para fomentar la integración del personal                                     | Al menos un 80% del personal socializado en la actividad de integración.  | Se realizó una actividad de integración con los servidores de este consejo, sonde se trabajó en base a un coaching de trabajo en equipo a cargo de la empresa SHIFT. <b>ANEXO 17,18 y 19</b>   |
| 07 | Identificar y cuantificar las necesidades de material de trabajo y recursos necesarios para el desarrollo eficiente de las áreas misionales y de apoyo. | Recursos económicos y materiales.  | Cantidad de equipos de cómputos adquiridos y materiales de trabajo disponibles.                     | Al menos un 80% de equipos de cómputos adquirido y materiales de trabajo. | Se realizaron las compras necesarias de los equipos, materiales de trabajo y recursos necesarios para el desarrollo eficiente de las áreas misionales y de apoyo. <b>ANEXO 20 y 21</b>   |
| 08 | informar las disponibilidad de guarderías o cuidado de niños.   | Correos informativos para el personal sobre las guarderías o cuidado de niños.                     | Información ofrecida sobre guarderías o cuidado de niños.   | Al menos tres informes al año remitido a los servidores del CONIAF.       | Se le remite a todo el personal de la institución el correo con la información actualizada sobre los centros de atención integral de la primera infancia ICAIPI. <b>ANEXO 22</b>   |
| 09 | Capacitación sobre el tema relacionado a la prevención y sanción de los actos de corrupción.  | Personal sensibilizado en clasificación de actos de corrupción y canales de denuncias.             | Número de actividades de sensibilización en materia de actos de corrupción y sanciones aplicables . | Al menos el 80% de los servidores que participen en la capacitación.      | En coordinación con la DIGEIG y el INAP, se realizó un taller sobre Planeación, identificación y evaluación de riesgos de corrupción, donde se trato el tema sobre la prevención y sanción de los actos de corrupción en la administración pública. <b>ANEXO 23,24,25 y 26</b>                               |
| 10 | Capacitación sobre el tema del sistema de carrera en la administración pública, Ley 41-08 de función pública y su reglamento de aplicación.             | Capacitación de concientización sobre el tema del sistema de carrera en la administración pública. | Cantidad de personal capacitado.  | Al menos el 80% de los servidores que participen en la capacitación.      | Se envió a todos los servidores del CONIAF un video sobre la capacitación sobre el proceso del Sistema de Carrera en la Adm. Pública a cargo del Licdo. Luis A. Guerrero, además se realizó una charla de la Ley 41-08 de función pública donde se trato el tema en cuestión. <b>ANEXO 27, 28,29,30 y 31</b> |
| 11 | Capacitación de herramientas tecnológicas al personal.  | Personal capacitado sobre herramientas tecnológicas.   | Cantidad de personal capacitado.  | Al menos el 80% de los servidores que participen en la capacitación.      | Se capacito al personal sobre el uso y aprovechamiento de los recursos tecnológicos de digitalización. <b>ANEXO 32, 33,34,35 y 36</b>  |
| 12 | Charla sobre la Ley de salarios y las escalas salarial en la administración pública.  | Personal capacitado sobre la Ley de salarios.  | Capacitar al personal sobre la Ley de salario y escalas salariales.                                 | Al menos el 80% de los servidores que participen en la capacitación.      | Se está coordinado la charla con la analista del MAP, por lo que se remitió al personal de este consejo un correo con la ley No105-13 con  |



|    |  |                                |                           |   |   |
|----|--|--------------------------------|---------------------------|---|---|
| 13 | identificar la necesidad de personal en áreas misionales y operativas. | Recursos económicos y humanos. | Nuevo personal contratado | Proveer de capital humano necesario a la institución. | el objetivo de que conozcan el sistema remunerativo salarial del sector público. <b>ANEXO 37</b><br>La División de RR. HH. ha identificado la necesidad de personal en las áreas misionales y operativas en su planificación de recursos humanos, a la fecha no se ha registrado ingresos por falta de presupuesto. <b>ANEXO 38</b> |
|----|--|--------------------------------|---------------------------|---|---|

1  
2  
3  
4