



Dirección de Estrategia y Comunicación Gubernamental

Segundo Informe de Avance del Plan de Mejora 2023
DIECOM

DIECOM - Septiembre 2023

Dirección de Estrategia y Comunicación Gubernamental

Plan de Mejora 2023 – Segundo Informe de Avance

Miércoles 20 de Septiembre del 2023

1. INTRODUCCIÓN:

La Dirección de Estrategia y Comunicación Gubernamental (DIECOM), en el Primer Informe de Avance del Plan de Mejora 2023, habría completado 13 de 18 áreas de mejora identificadas, lo que significó un avance de ejecución de un 72.22% de lo programado para este año, quedando pendiente a completar 5 áreas de mejora, lo que equivale al 27.78% restante de ejecución.

En este segundo y último informe de avance del año presentamos la ejecución de las acciones implementadas, objetivo y las áreas de mejora a la que responden.

El presente informe describe las 18 áreas completadas, que fueron respondidas a través de 28 evidencias, logrando con este informe un 100% de cumplimiento de la ejecución total del Plan de Mejora 2023.

2. RESUMEN PLAN DE MEJORA 2023:

Criterio	Ejemplo	Áreas de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Evidencia	% de cumplimiento del criterio
1. Liderazgo	Sub 1.3-3) Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.	Consultar a los empleados acerca de su percepción general sobre el accionar de la Institución y sus líderes.	Realizar encuestas de clima laboral.	Crear un clima laboral que aporte al desarrollo profesional, individual y grupal. Que ayude a potenciar la innovación y la creatividad. Así como mejorar la productividad e incrementar del compromiso institucional.	ENCUESTA DE CLIMA LABORAL MAP	100%
2. Estrategia y Planificación	Sub 2.3-3) Comunica eficazmente los objetivos las estrategias, planes/tareas y los resultados previstos/logrados a los grupos de interés y al personal en los diferentes niveles organizacionales para garantizar una implementación efectiva y uniforme.	Proporcionar una vía oficial, rápida y segura a todos los colaboradores y grupos de interés, para conocer los objetivos, estrategias, planes y tareas, con sus informes de avance y/o estatus.	Publicación actualizada de los objetivos, estrategias, tareas previstas/logradas para los grupos de interés y el personal de diferentes niveles.	Proporcionar información de forma efectiva a los grupos de interés y al personal, sobre los planes a corto, mediano y largo plazo de la Institución; su alineación con la misión, visión y valores, así como los avances y cumplimiento de metas.	PORTAL WEB INSTITUCIONAL - PEI, POA, REPORTES TRIMESTRALES	100%

3. Personas	Sub 3.2-9) Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.	Definir e implementar herramientas o fórmulas para medir el impacto de los programas en relación costo/beneficio.	Realizar evaluaciones del impacto de los programas de formación.	Planificar metas formativas con resultados tangibles que permitan medir el resultado para las personas, sus áreas y toda la organización.	ROI CAPACITACION	100%
	Sub 3.3-5) Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el guía laboral y publica sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.	Consultar a los empleados acerca de su percepción general sobre el ambiente laboral.	Realizar encuestas de clima laboral.	Evaluar y analizar los resultados e implementar acciones de mejora para los empleados, desarrollando un clima laboral saludable.	INFORME ENCUESTA RRHH	100%
7. Resultados en las personas	Sub 7.1.1-1) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).	Consultar a nuestros clientes y grupos de interés acerca de la imagen, importancia y rendimiento de la Institución.	Realizar encuestas a clientes y grupos de interés.	Evaluar y analizar los resultados para implementar acciones de mejora que impacten positivamente a nuestros clientes y grupos de interés.	MEMORIA RESULTADO DE ENCUESTA	100%
	Sub 7.1.1-5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y diálogo y encuestas sistemáticas del personal.	Evaluar y analizar los resultados para implementar acciones de mejora que impacten nuestros clientes y grupos de interés.	Aplicación de encuestas de clima laboral de forma periódica.	Establecer de forma sistemática encuestas que permitan mantener un clima laboral saludable, en un mundo cambiante y retador.	ENCUESTA DE CLIMA LABORAL MAP - ENCUESTA DE RRHH	100%

<p>Sub 7.1.2 -1) La capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización (por ejemplo, estableciendo objetivos, asignando recursos, evaluando el rendimiento global de la organización, la estrategia de gestión de RRHH, etc.) y de comunicar sobre ello.</p>	<p>Consultar a los empleados sobre asuntos claves de comunicación interna, establecimiento de objetivos y asignación de recursos.</p>	<p>Realizar encuestas de clima laboral. Levantamiento de necesidades de recursos. Evaluación Rendimiento Global de la institución.</p>	<p>Determinar la capacidad de la organización de asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de objetivos. Evaluar el rendimiento global de la Institución y Evaluar el Desempeño de sus altos y medios directivos.</p>	<p>ENCUESTA DE CLIMA LABORAL MAP - ENCUESTA DE RRHH</p>	<p>100%</p>
<p>Sub 7.1.2-5) La comunicación interna y los métodos de información.</p>	<p>Consultar a los empleados sobre comunicación interna.</p>	<p>Realizar encuestas de clima laboral.</p>	<p>Evaluar la percepción de los empleados sobre los canales de comunicación interna de forma detallada y anónima, con la seguridad de que su información personal no será revelada.</p>	<p>ENCUESTA DE RRHH</p>	<p>100%</p>
<p>Sub 7.1.2-6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.</p>	<p>Consultar a los empleados sobre la forma en que se reconocen sus esfuerzos</p>	<p>Realizar encuestas de clima laboral.</p>	<p>Evaluar la percepción de los empleados sobre cómo se reconoce su trabajo, su esfuerzo, y si son suficientes acorde a sus funciones y responsabilidades.</p>	<p>ENCUESTA DE RRHH</p>	<p>5.6%</p>

<p>Sub 7.1.3-1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.</p>	<p>Consultar a los empleados acerca de su percepción general sobre el ambiente laboral y la cultura organizacional.</p>	<p>Realizar encuestas de clima laboral.</p>	<p>Evaluar la percepción de los empleados sobre los valores, normas y reglas, que nos permita evaluar si están alineadas a los resultados esperados y deseados.</p>	<p>ENCUESTA DE CLIMA LABORAL MAP - ENCUESTA DE RRHH</p>	<p>100%</p>
<p>Sub 7.1.3-2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).</p>	<p>Consultar a los empleados acerca de su percepción general sobre problemas sociales</p>	<p>Realizar encuestas de clima laboral.</p>	<p>Evaluar la percepción de los empleados sobre los distintos horarios que tenemos establecidos, el respeto de su tiempo personal y los derechos/servicios de salud.</p>	<p>ENCUESTA DE CLIMA LABORAL MAP - ENCUESTA DE RRHH</p>	<p>100%</p>
<p>Sub 7.1.3-3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.</p>	<p>Consultar a los empleados acerca de su percepción general sobre igualdad, trato y equidad interna.</p>	<p>Realizar encuestas de clima laboral.</p>	<p>Evaluar la percepción de los empleados acerca del cumplimiento de la organización sobre igualdad de oportunidades sin prejuicios de género, raza, estatus económico, entre otras.</p>	<p>ENCUESTA DE CLIMA LABORAL MAP - ENCUESTA DE RRHH</p>	<p>100%</p>

	Sub 7.1.3-4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.	Consultar a los empleados acerca de su percepción general sobre las condiciones ambientales de trabajo y las instalaciones laborales.	Realizar encuestas de clima laboral.	Evaluar la percepción de los empleados sobre las condiciones de estructura, espacio, temperatura, condición acústica y tiempo en que se realiza su trabajo; para asegurarnos que estamos brindando la mejor de las condiciones laborales posibles.	ENCUESTA DE CLIMA LABORAL MAP - ENCUESTA DE RRHH	100%
4. Alianzas y Recursos	Sub 4.1-3) Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.	Identificar las posibles alianzas existentes y medir su impacto positivo en la organización.	Levantamiento de alianzas existentes y su impacto positivo para la organización.	Sensibilizar a todos los integrantes de la organización sobre la importancia de contribuir, aportar y apoyar; actividades en el ámbito, social, ambiental, cultural, entre otras, acompañados de organizaciones especializadas en estas áreas.	ALIANZA DE LA DIECOM Y EL MAPRE PARA RECICLAJE DE TONERS MEDIANTE LA OFICINA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/COREEO HEMOCENTRO	100%
7. Resultados en las personas	Sub 7.1.1-2) Involucramiento de las personas de la organización en la toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.	Consultar y medir el conocimiento de los empleados acerca de la Misión, Visión y Valores.	Elaborar una encuesta interna para medir el conocimiento del personal, respecto a los aspectos generales de la institución.	Conocer la cantidad de colaboradores que conocen la Misión, Visión y Valores de la Institución; esencial, para contribuir con un ambiente productivo, comprometido y alineado con la cultura organizacional.	ENCUESTA INTERNA APLICADA SOBRE MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.	100%

	Sub 7.2.1-2) Nivel de participación en actividades de mejora.	Diseñar un Plan de Capacitación alineado a las actividades de mejora identificadas, en nuestros colaboradores.	Ejecución del Plan de Capacitación.	Fortalecer las competencias y destrezas organizacionales, identificadas en nuestra Misión, Visión y Valores.	SEGUIMIENTO A LAS CAPACITACIONES DEL PERSONAL.	100%
	Sub 7.2.1-3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.	Evaluar y analizar los dilemas éticos y conflictos de interés reportados.	Levantar actas sobre dilemas éticos detectados por el Comité de Integridad de la DIECOM.	Evaluar la efectividad de los canales de denuncias, quejas y sugerencias.	ACTA DE LEVANTAMIENTO SOBRE DILEMAS ÉTICOS.	100%
8. Resultados de Responsabilidad Social	Sub 8.2-8) Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).	Identificar y medir el grado de participación/contribución al desarrollo social.	Participar y contribuir con actividades que sobrepasan la Misión Institucional.	Aumentar el nivel de conciencia y compromiso de nuestros colaboradores, sobre temas de interés social; contribuyendo, de forma positiva en la preservación de nuestro medio ambiente.	PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA DIECOM.	100%
PORCENTAJE TOTAL DE LOS CRITERIOS DEL PLAN DE MEJORA						100%

3. Acciones y Evidencias:

La Encuesta de Clima Laboral es un estudio que tiene como objetivo, medir la percepción del ambiente laboral, a fines de identificar posibles acciones preventivas o correctivas necesarias, que nos permitan mantener un buen clima organizacional. La Dirección de Estrategia y Comunicación Gubernamental, entró en vigor a partir de 01 de enero del 2022; en ese sentido, esperamos 9 meses de operaciones para solicitar la aplicación de la Encuesta de Clima Laboral del MAP, considerando que era un tiempo prudente para evaluar los temas del entorno laboral, que pudiera contribuir con el fortalecimiento de nuestra cultura organizacional.

Criterio 1: Liderazgo.

Subcriterio 1.3: Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.

Ejemplo 3: Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.

Área de Mejora: Consultar a los empleados acerca de su percepción general sobre el accionar de la Institución y sus líderes.

Acción de Mejora: Aplicación de la Encuesta de Clima Laboral.

Objetivo: Crear un clima laboral que aporte al desarrollo profesional, individual y grupal. Que ayude a potenciar la innovación y la creatividad. Así como mejorar la productividad e incrementar del compromiso institucional.

Evidencias:

- Captura correo de RRHH con Enlace del MAP.
- Resultados de la Encuesta de Clima Laboral.
- Captura de correo sobre Encuesta Interna de Clima Laboral.

Evidencia: Captura correo de RRHH con Enlace del MAP

Archivo Mensaje Ayuda

Eliminar Archivado Mover Responder Responder a todos Reenviar compartir con Teams Bandeja de e... Marcar como no leído Buscar Zoom Ideas Viva

Encuesta de Clima Organizacional

RH Recursos Humanos
Para

Instructivo Encuesta.pdf
1 MB

Responder Responder a todos Reenviar

Thu 7/21/2022 2:11 PM

Buenas tardes estimados colaboradores,

Por este medio les comunicamos cordialmente, que a partir de este miércoles 21 al miércoles 27 del presente mes de Julio 2022, estaremos realizando el estudio de Clima Organizacional correspondiente al año 2022. Dicho estudio tiene como objetivo, medir la percepción del ambiente laboral en el cual se desarrollan las actividades de nuestra institución, a fines de identificar posibles acciones preventivas o correctivas necesarias, que nos permitan mantener un buen clima organizacional.

Para el desarrollo de esta actividad necesitamos del apoyo de todos ustedes, razón por la cual cada uno estará recibiendo en su correo electrónico institucional un código o GUID con el que podrán participar de manera confidencial.

Es muy importante contar con su participación activa en este proceso, a fines de canalizar sus opiniones y lograr así una mejora continua en nuestro clima organizacional.

En el adjunto enviamos las instrucciones de acceso al sistema de medición en línea y link de acceso <http://map.gob.do/ClimaOrganizacional/Default.aspx>

Agradeciéndoles de antemano su participación y apoyo.

Atentamente,



PRESIDENCIA DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

RECURSOS HUMANOS

DIECOM
T: (809) 732-6670 Ext 2112

F: PRESIDENCIA.GOB.DO

La información contenida en este mensaje y/o en los archivos adjuntos es confidencial y está dirigida al uso exclusivo del emisor y/o de la persona o entidad a quien va dirigida. Si usted no es el destinatario, cualquier almacenamiento, divulgación, distribución o copia de esta información está estrictamente prohibida y sancionada por la ley. Si usted recibe este mensaje y/o archivos adjuntos por error, por favor notifique inmediatamente al remitente y borre de su sistema el mensaje y todos los archivos adjuntos. Gracias. The information in this e-mail and/or attachments is intended to be confidential and only for use of the individual or entity to whom it is addressed and/or the issuer. If you are not the intended recipient, any retention, dissemination, distribution or copying of this message is strictly prohibited and sanctioned by law. If you receive this message and/or attachments in error, please notify the sender immediately and delete this message and all its attachments from your computer. Thank you.

Evidencia: Resultados de la Encuesta de Clima Laboral



**RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA
ORGANIZACIONAL**
Dirección de Estrategia y Comunicación Gubernamental

Preparado por:
Guadalupe A. Sosa Veras
Asesora

Santo Domingo, Distrito Nacional
Agosto, 2022

*Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional, Dirección de Estrategia y
Comunicación Gubernamental, 2022.*

Evidencia: Captura de correo sobre Encuesta Interna de Clima Laboral

The screenshot shows the Outlook web interface. The browser address bar displays the URL: outlook.office.com/mail/inbox/id/AAQkADQyZmQwNWY2LTEzNzgtNDYxZS04YTBlTA3ODQ0MmlwNTE4MQAQAJWy8gpW%2FMZEU8HGFGFoWc%3D. The Outlook header includes a search bar and navigation icons. The left sidebar shows the 'Carpetas' (Folders) section with 'Bandeja de e...' (Inbox) selected. The main pane shows a list of emails under the 'Prioritarios' (Priority) tab. The selected email is from 'Investigaciones' with the subject 'Invitación a Encuesta Inte...' and is dated 'Lun 10:23'. The email content is as follows:

Investigaciones
Para: Leandro nunez
Lun 31/07/2023 10:23

Buenos días, **Leandro Nunez**. Por medio de la presente, la **Dirección de Recursos Humanos**, a través del **Departamento de Investigaciones**, le invita cortésmente a participar en la encuesta interna institucional, diseñada con el objetivo de conocer su percepción sobre el clima laboral de nuestra institución.

Resaltamos que no hay respuestas correctas o incorrectas. Por lo que pedimos que responda según su parecer y experiencia.

Toda la información levantada en esta encuesta es de carácter confidencial, por lo que pedimos total honestidad en el llenado de esta. La misma no le identificará a usted directamente con sus respuestas dadas.

Si después de iniciada la encuesta requiere terminarla en otro momento, puede cerrar el navegador y retomarla más adelante accediendo al enlace que enviamos más abajo y continuar donde la dejó.

Agradecemos su participación.

Haga clic en el siguiente enlace para iniciar la encuesta:

[Clic aquí para iniciar la encuesta](#)

Criterio 2: Estrategia y Planificación.

Subcriterio 2.3: Comunicar, implementar y revisar estrategias y planes.

Ejemplo 3: Comunica eficazmente los objetivos las estrategias, planes/tareas y los resultados previstos/logrados a los grupos de interés y al personal en los diferentes niveles organizacionales para garantizar una implementación efectiva y uniforme.

Área de Mejora: Proporcionar una vía oficial, rápida y segura a todos los colaboradores y grupos de interés, para conocer los objetivos, estrategias, planes y tareas, con sus informes de avance y/o estatus.

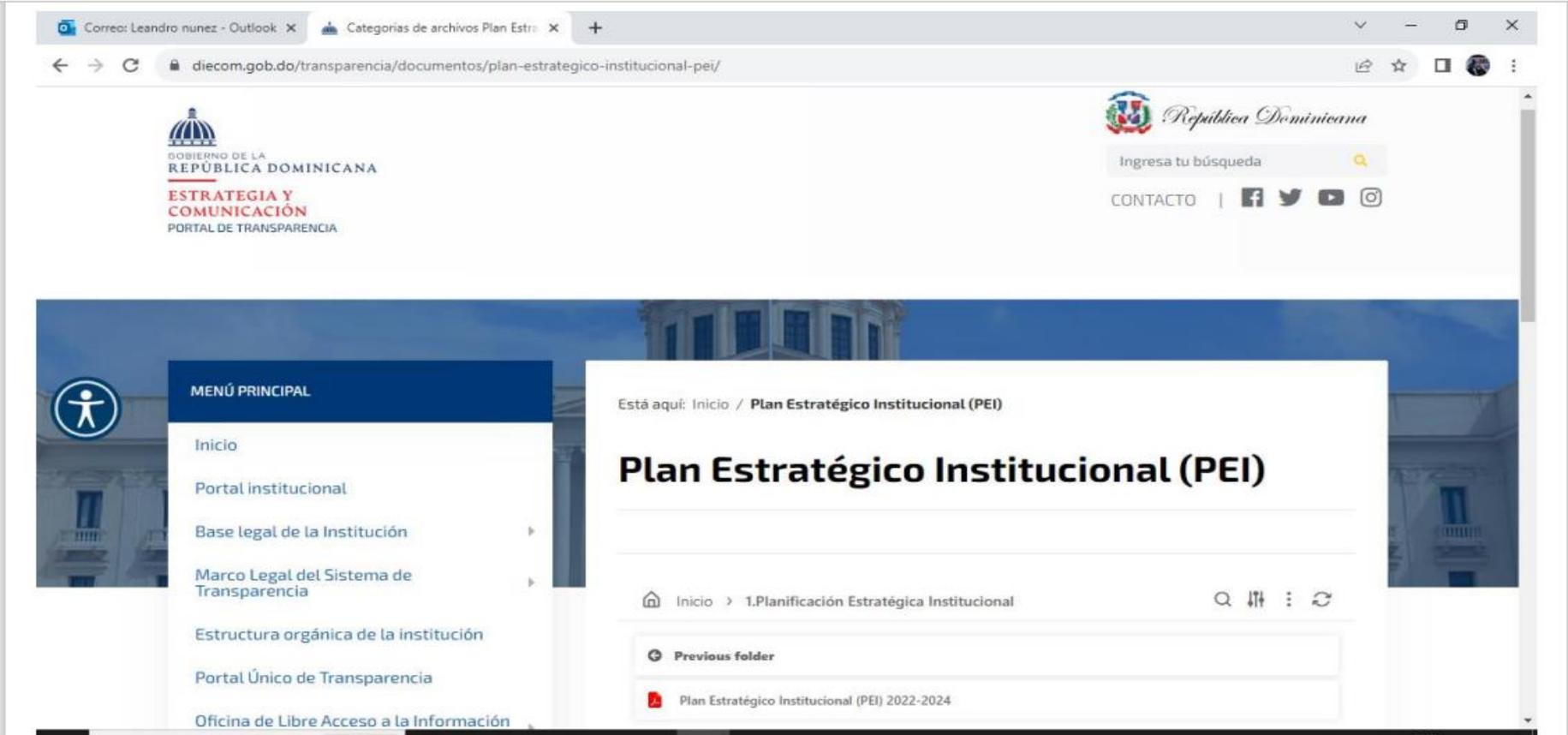
Acción de Mejora: Publicación actualizada de los objetivos, estrategias, tareas previstas/logradas para los grupos de interés y el personal de diferentes niveles.

Objetivo: Proporcionar información de forma efectiva a los grupos de interés y al personal, sobre los planes a corto, mediano y largo plazo de la Institución; su alineación con la misión, visión y valores, así como los avances y cumplimiento de metas.

Evidencias:

- PEI DIECOM posteo en la Página Web Institucional.
- POA DIECOM posteo en la Página Web Institucional.
- Reportes Trimestrales posteados en la Página Web Institucional.

Evidencia: PEI DIECOM posteo en la Página Web Institucional



Evidencia: POA DIECOM posteado en la Página Web Institucional.

The screenshot shows a web browser window with the URL `diecom.gov.do/transparencia/documentos/plan-operativo-anual-poa/`. The page features a blue header with a navigation menu on the left and a main content area on the right. The navigation menu includes items like 'Inicio', 'Portal institucional', 'Base legal de la Institución', 'Marco Legal del Sistema de Transparencia', 'Estructura orgánica de la institución', 'Portal Único de Transparencia', 'Oficina de Libre Acceso a la Información (OAI)', 'Plan Estratégico Institucional (PEI)', 'Publicaciones Oficiales', and 'Estadísticas Institucionales'. The main content area displays the title 'Plan Operativo Anual (POA)' and a list of three items: '1. Plan Operativo Anual (POA)', '2. Informes Trimestrales de POA', and '3. Informes Semestrales de POA'. The Windows taskbar at the bottom shows the date as 3/8/2023 and the time as 2:01 p. m.

Corre: Leandro nunez - Outlook x Categorías de archivos Plan Oper: x +

diecom.gov.do/transparencia/documentos/plan-operativo-anual-poa/

MENÚ PRINCIPAL

- Inicio
- Portal institucional
- Base legal de la Institución
- Marco Legal del Sistema de Transparencia
- Estructura orgánica de la institución
- Portal Único de Transparencia
- Oficina de Libre Acceso a la Información (OAI)
- Plan Estratégico Institucional (PEI)**
- Publicaciones Oficiales
- Estadísticas Institucionales

Está aquí: Inicio / Plan Operativo Anual (POA)

Plan Operativo Anual (POA)

Inicio

- 1. Plan Operativo Anual (POA)
- 2. Informes Trimestrales de POA
- 3. Informes Semestrales de POA

Buscar

MXN/COP +0.74%

2:01 p. m.
3/8/2023

1. Plan Operativa Anual (POA) 2023

file 1 / 32 64%

1
2
3
4

FECHA DE ELABORACIÓN: Febrero 2023

RESERVA Y COMUNICACIÓN GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA DIRECCIÓN DE ESTRATEGIA Y COMUNICACIÓN

ÁREA: Dirección de Planificación y Desarrollo

DOCUMENTO
PLAN OPERATIVO ANUAL 2023
DIRECCIÓN DE ESTRATEGIA Y COMUNICACIÓN GUBERNAMENTAL (DIECOM)

REALIZADO POR: Analista de Planificación y Desarrollo
VALIDADO POR: Directora de Planificación y Desarrollo
APROBADO POR: Máxima Autoridad de la Entidad (MAE)

Firma: [Signature]

Evidencia: Reportes Trimestrales posteados en la Página Web Institucional.

Inicio - Dirección de Estrategia y x Categorías de archivos Plan Oper x +

diecom.gob.do/transparencia/documentos/plan-operativo-anual-poa/

Está aquí: Inicio / Plan Operativo Anual (POA)

Plan Operativo Anual (POA)

Inicio > 2.Informes Trimestrales de POA > 1.2023

Previous folder

- 3.Informe POA Trimestre T2 - Abril - Junio 2023
- 4.Informe POA Trimestre T1 - Enero- Marzo 2023

Descarga **ADOBE READER**

Si no puedes ver los documentos, es posible que no tengas instalado, **ADOBE READER**. Haga **CLICK** en el botón para instalarlo.

Inicio

Portal institucional

Base legal de la Institución ▶

Marco Legal del Sistema de Transparencia ▶

Estructura orgánica de la institución

Portal Único de Transparencia

Oficina de Libre Acceso a la Información (OAI) ▶

Plan Estratégico Institucional (PEI) ▶

Publicaciones Oficiales

Estadísticas Institucionales

Información Básica sobre Servicios públicos

Acceso al 311 ▶

Declaraciones Juradas

Buscar

33°C Mayorm. soleado

3:06 p. m. 31/8/2023

Criterio 3: Personas

Subcriterio 3.2: Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas.

Ejemplo 9: Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.

Área de Mejora: Definir e implementar herramientas o fórmulas para medir el impacto de los programas en relación costo/beneficio.

Acción de Mejora: Realizar evaluaciones del impacto de los programas de formación.

Objetivo: Planificar metas formativas con resultados tangibles que permitan medir el resultado para las personas, sus áreas y toda la organización.

Evidencias:

- Reporte de ejecución del Plan de Capacitación (Primer Trimestre).
- Captura de correo de invitación de valoración al taller de Inteligencia Emocional y Equilibrio.
- Análisis de Satisfacción sobre taller de Inteligencia Emocional y Equilibrio.
- Resultados de Encuesta de Satisfacción, Diplomado "Como comunicar bien desde la esfera del Gobierno" – Memoria.

Evidencia: Captura de correo de invitación de valoración al taller de Inteligencia Emocional y Equilibrio.

The screenshot shows an Outlook email client window. The search bar at the top contains the name 'raiza'. The left sidebar shows the 'Bandeja de entrada' (Inbox) with 12 items. The main pane displays a list of search results, with the selected email from 'Raiza Miroslava Díaz-Valdeparés De Los Santos' highlighted. The email content is as follows:

Raiza Miroslava le invita a completar: Valoracion Taller Madre en Equilibrio Trabajo y Familia.

Raiza Miroslava Diaz-Valdeparés De Los Santos

Para: [Natalie Rosario](#); [Santa Tolentino](#); [Mikaury Maria Marte Marte](#); [Crismelin Suriel](#); [Hilaria Pascual](#); [Mildred Salazar](#); [Mercedes Tomasina Veras](#); [Stephanie Andújar](#); [Laura Diloné](#); [Karla Sepulveda](#); **Raiza Miroslava Diaz-Valdeparés De Los Santos**; [Wendy Taule](#); [Genesis Acencio](#); [Yohanny Bonilla](#); [Rosanna Peña](#); y **11 usuarios más**

Si hay problemas con el modo en que se muestra este mensaje, haga clic aquí para verlo en un explorador web.

¡Hola! ¿Le gustaría dedicar 2 minutos a completar este formulario? Sería genial enviar la respuesta para el 6 jun 2023. ¡Gracias!

Comenzar ahora

Completará el formulario a través de Microsoft Forms
[Términos y condiciones](#) | [Directiva de privacidad](#)

At the bottom of the email, there is a logo for the 'PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA' and a Windows watermark.

Evidencia: Análisis de Satisfacción sobre taller de Inteligencia Emocional y Equilibrio.

3/8/23, 10:55 Valoración Taller Madre en Equilibrio Trabajo y Familia.

Valoración Taller Madre en Equilibrio Trabajo y Familia.

🔔 Enviar recordatorio a personas que no han respondido. Recordárselo

15
Respuestas

02:08
Tiempo medio para finalizar

Activo
Estado

3/8/23, 10:55 Valoración Taller Madre en Equilibrio Trabajo y Familia.

1. Domina el tema y muestra estar actualizado

4.53
Clasificación promedio

Rating	Count
1	1
2	0
3	1
4	1
5	12

3/8/23, 10:55 Valoración Taller Madre en Equilibrio Trabajo y Familia.

2. Maneja un buen nivel de comunicación y genera confianza.

4.60
Clasificación promedio

Rating	Count
1	1
2	0
3	0
4	2
5	12

3/8/23, 10:55 Valoración Taller Madre en Equilibrio Trabajo y Familia.

3. Muestra apertura y flexibilidad de criterio

4.47
Clasificación promedio

Rating	Count
1	1
2	0
3	0
4	4
5	10

Evidencia: Resultados de Encuesta de Satisfacción, Diplomado "Como comunicar bien desde la esfera del Gobierno" – Memoria.

A continuación, se mencionan las campañas de mayor magnitud y formato:

Bajadas Digitales "Campañas" Enero-Noviembre 2022	
Campaña Rendición de Cuentas Febrero 2022	Febrero
Campaña Logros	
Campaña "Mes de la Mujer"	Marzo
Campaña "El Gobierno en las Provincias"	
Campaña Bono Apoyo Familiar	Julio
Campaña Primero Tú	
Campaña 16 de Agosto	Agosto
Campaña Hiraclón Fuera	Septiembre
Campaña Censo	Agosto-Noviembre

Cumpliendo con la misión de alinear la comunicación gubernamental, se realizó el primer diplomado de comunicación gubernamental "Como comunicar bien desde la esfera del Gobierno" para el desarrollo de conocimientos, habilidades, y destrezas de los responsables de la comunicación en las distintas Instituciones del Gobierno, llevado a cabo durante siete sábados consecutivos, del 23 de abril al 4 de junio del presente año. Con la presencia de 130 participantes, los cuales estaban distribuidos en 66 Instituciones Gubernamentales. Logrando un éxito rotundo en el desarrollo de conocimiento, integrando los equipos de trabajo y consolidando la línea de comunicación, alcanzando en las encuestas de satisfacción de los participantes un promedio de 4.9 de 5.

La DIECOM forma parte del proyecto "Análisis Social Sobre la Migración en la República Dominicana" en conjunto con el Banco Mundial y el MEPyD. Este proyecto tiene una duración de 3 años que servirá para la toma de decisiones estratégicas del gobierno en materia de migración.

Criterio 3: Personas

Subcriterio 3.3: Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar.

Ejemplo 5: Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el guía laboral y publica sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.

Área de Mejora: Consultar a los empleados acerca de su percepción general sobre el ambiente laboral.

Acción de Mejora: Realizar encuestas de clima laboral.

Objetivo: Evaluar y analizar los resultados e implementar acciones de mejora para los empleados, desarrollando un clima laboral saludable.

Evidencias:

- Informe de Resultados Encuesta Interna de Clima Laboral.

Evidencia: Informe de Resultados Encuesta Interna de Clima Laboral

RV: Informe de Encuesta Interna de Clima Laboral 🔍

 **Jhonatan Inoa Otero**
Para: Claret Matos 😊 ↶ ↷ ⋮

Vie 01/09/2023 15:30

 DIECOM-DIMAI-I-01-2023-0...
2 MB

De: Jhonatan Inoa Otero
Enviado: lunes, 14 de agosto de 2023 16:17
Para: Claret Matos <claret.matos@diecom.gob.do>
Cc: Omy Josif Peña Urbaz <omy.pena@diecom.gob.do>; Guillermo Alejandro Vásquez Sosa <guillermo.vasquez@diecom.gob.do>
Asunto: Informe de Encuesta Interna de Clima Laboral

Buenas tardes Sra. Claret, adjunto el informe con los hallazgos del levantamiento de la encuesta interna de clima laboral.

Quedo a la orden ante cualquier duda u otro requerimiento.

Saludos;

Criterio 7: Resultados en las Personas

Subcriterio 7.1: Mediciones de la percepción;

1.Resultados en relación con la percepción global de las personas, acerca de:

Ejemplo 1: La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).

Área de Mejora: Consultar a nuestros clientes y grupos de interés acerca de la imagen, importancia y rendimiento de la Institución.

Acción de Mejora: Realizar encuestas a clientes y grupos de interés.

Objetivo: Evaluar y analizar los resultados para implementar acciones de mejora que impacten positivamente a nuestros clientes y grupos de interés.

Evidencias:

- Resultados de Encuesta de Imagen Institucional - Memoria.

cumplimiento de la cuota establecida por la ley 340-06 de Compras y Contrataciones Publicas la suma de RD\$30,540,066.00 "Treinta Millones Quinientos Cuarenta Mil Sesenta y Seis Pesos con Cero Centavos"

Realizamos una encuesta de Imagen Institucional aplicada a una muestra aleatoria, que suministró los siguientes resultados:

- 100% de los encuestados conocen la nueva Dirección.
- 97% de los encuestados conocen las funciones que realiza la DIECOM.
- 94% de los encuestados considera entre buena y muy buena la ejecución que ha mostrado el DIECOM.
- 92% de los encuestados considera entre buena y muy buena la gestión en general de la Institución.
- 95% de los encuestados conocen al Director del DIECOM.
- 100% de los encuestados considera muy importante las funciones del DIECOM.

Otra encuesta realizada recientemente a uno de nuestros productos "Informe Digital diario de Instituciones y Actores" aplicada a una muestra aleatoria de las instituciones que reciben el informe, proporcionó como resultado:

- 90% de los encuestados están entre satisfechos y muy satisfechos con el informe.
- 89% de los encuestados valora entre buena y muy buena la calidad del contenido.
- 95% de los encuestados percibe entre suficiente y abundante la cantidad de información contenida.
- 95% de los encuestados afirma que este informe les ha servido en alguna ocasión o en varias ocasiones para tomar acciones, medidas y/o decisiones.
- 100% de los encuestados les interesa seguir recibiendo este informe.

Criterio 7: Resultados en las Personas

Subcriterio 7.1: Mediciones de la percepción;

1.Resultados en relación con la percepción global de las personas, acerca de:

Ejemplo 5: Mecanismos de retroalimentación, consulta y diálogo y encuestas sistemáticas del personal.

Área de Mejora: Evaluar y analizar los resultados para implementar acciones de mejora que impacten nuestros clientes y grupos de interés.

Acción de Mejora: Aplicación de encuestas de clima laboral de forma periódica.

Objetivo: Establecer de forma sistemática encuestas que permitan mantener un clima laboral saludable, en un mundo cambiante y retador.

Evidencias:

- Encuesta de Clima Laboral del MAP
- Encuesta Interna de Clima Laboral.

Evidencia: Captura correo de RRHH con Enlace del MAP

Archivo Mensaje Ayuda

Eliminar Archivar Mover Responder Responder a todos Reenviar compartir con Teams Bandeja de e... Marcar como no leído Buscar Zoom Ideas Viva

Encuesta de Clima Organizacional



Recursos Humanos
Para



Instructivo Encuesta.pdf
1 MB

Responder Responder a todos Reenviar

Thu 7/21/2022 2:11 PM

Buenas tardes estimados colaboradores,

Por este medio les comunicamos cordialmente, que a partir de este miércoles 21 al miércoles 27 del presente mes de Julio 2022, estaremos realizando el estudio de Clima Organizacional correspondiente al año 2022. Dicho estudio tiene como objetivo, medir la percepción del ambiente laboral en el cual se desarrollan las actividades de nuestra institución, a fines de identificar posibles acciones preventivas o correctivas necesarias, que nos permitan mantener un buen clima organizacional.

Para el desarrollo de esta actividad necesitamos del apoyo de todos ustedes, razón por la cual cada uno estará recibiendo en su correo electrónico institucional un código o GUID con el que podrán participar de manera confidencial.

Es muy importante contar con su participación activa en este proceso, a fines de canalizar sus opiniones y lograr así una mejora continua en nuestro clima organizacional.

En el adjunto enviamos las instrucciones de acceso al sistema de medición en línea y link de acceso <http://map.gob.do/ClimaOrganizacional/Default.aspx>

Agradeciéndoles de antemano su participación y apoyo.

Atentamente,

Evidencia: Captura de correo sobre Encuesta Interna de Clima Laboral

The screenshot shows an Outlook web interface. The address bar displays the URL: outlook.office.com/mail/inbox/id/AAQkADQyZmQwNWY2LTEzNzgtNDYxZS04YTJlLTlTA3ODQ0MmlwNTE4MQAQAjWYBgpW%2FMZEuN8HGFGFoWc%3D. The interface includes a search bar, navigation tabs (Inicio, Vista, Ayuda), and a toolbar with various email actions. A yellow banner at the top states: "El explorador admite Outlook en la Web como controlador de correo elec... Probar ahora Volver a preguntar más tarde No volver a mostrar".

The left sidebar shows the "Carpetas" (Folders) section with "Bandeja de e..." selected. The main pane displays a list of emails under the "Prioritarios" tab. The selected email is from "Investigaciones" with the subject "Invitación a Encuesta Inte..." and the body text:

Para: Leandro nunez
Lun 31/07/2023 10:23

Buenos días, **Leandro Nunez**. Por medio de la presente, la **Dirección de Recursos Humanos**, a través del **Departamento de Investigaciones**, le invita cortésmente a participar en la encuesta interna institucional, diseñada con el objetivo de conocer su percepción sobre el clima laboral de nuestra institución.

Resaltamos que no hay respuestas correctas o incorrectas. Por lo que pedimos que responda según su parecer y experiencia.

Toda la información levantada en esta encuesta es de carácter confidencial, por lo que pedimos total honestidad en el llenado de esta. La misma no le identificará a usted directamente con sus respuestas dadas.

Si después de iniciada la encuesta requiere terminarla en otro momento, puede cerrar el navegador y retomarla más adelante accediendo al enlace que enviamos más abajo y continuar donde la dejó.

Agradecemos su participación.

Haga clic en el siguiente enlace para iniciar la encuesta:

[Clic aquí para iniciar la encuesta](#)

Criterio 7: Resultados en las Personas.

Subcriterio 7.1: Mediciones de la percepción;

2.Resultados relacionados con la percepción de la dirección y con los sistemas de gestión, respecto a:

Ejemplo 1: La capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización (por ejemplo, estableciendo objetivos, asignando recursos, evaluando el rendimiento global de la organización, la estrategia de gestión de RRHH, etc.) y de comunicar sobre ello.

Área de Mejora: Consultar a los empleados sobre asuntos claves de comunicación interna, establecimiento de objetivos y asignación de recursos.

Acción de Mejora: Realizar encuestas de clima laboral. Levantamiento de necesidades de recursos. Evaluación Rendimiento Global de la institución.

Objetivo: Determinar la capacidad de la organización de asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de objetivos. Evaluar el rendimiento global de la Institución y Evaluar el Desempeño de sus altos y medios directivos.

Evidencias:

- Encuesta de Clima Laboral del MAP
- Encuesta Interna de Clima Laboral.

Evidencia: Captura correo de RRHH con Enlace del MAP

Archivo Mensaje Ayuda

Eliminar Archivado Mover Responder Responder a todos Reenviar compartir con Teams Bandeja de e... Marcar como no leído Buscar Zoom Ideas Viva

Encuesta de Clima Organizacional

RH Recursos Humanos
Para

Instructivo Encuesta.pdf
1 MB

Responder Responder a todos Reenviar

Thu 7/21/2022 2:11 PM

Buenas tardes estimados colaboradores,

Por este medio les comunicamos cordialmente, que a partir de este miércoles 21 al miércoles 27 del presente mes de Julio 2022, estaremos realizando el estudio de Clima Organizacional correspondiente al año 2022. Dicho estudio tiene como objetivo, medir la percepción del ambiente laboral en el cual se desarrollan las actividades de nuestra institución, a fines de identificar posibles acciones preventivas o correctivas necesarias, que nos permitan mantener un buen clima organizacional.

Para el desarrollo de esta actividad necesitamos del apoyo de todos ustedes, razón por la cual cada uno estará recibiendo en su correo electrónico institucional un código o GUID con el que podrán participar de manera confidencial.

Es muy importante contar con su participación activa en este proceso, a fines de canalizar sus opiniones y lograr así una mejora continua en nuestro clima organizacional.

En el adjunto enviamos las instrucciones de acceso al sistema de medición en línea y link de acceso <http://map.gob.do/ClimaOrganizacional/Default.aspx>

Agradeciéndoles de antemano su participación y apoyo.

Atentamente,

Evidencia: Captura de correo sobre Encuesta Interna de Clima Laboral

Favoritos

Carpetas

Bandeja de e...

Borradores 4

Elementos en...

Elementos ... 1

Correo no de...

Archivo

Notas

Fuentes RSS

Historial de c...

Crear carpeta ...

Prioritarios Otros Filtrar

No hay vista previa disponible.

Investigaciones
Invitación a Encuesta Inte... Lun 10:23
Buenos días, Leandro Nunez. Por me...

RH Recursos Humanos
Las crónicas del cambio: ... Lun 10:23
Tras décadas esperando un espacio ...

Semana pasada

RH Recursos Humanos
Feliz Día del Padre 2023 Dom 30/07
No hay vista previa disponible.

Federico Frias
> Matriz de Riesgo con ... Jue 27/07
Recibido, gracias Leandro. Me voy a ...
097-DMI-Matriz...

Investigaciones
Para: Leandro nunez
Lun 31/07/2023 10:23

Buenos días, **Leandro Nunez**. Por medio de la presente, la **Dirección de Recursos Humanos**, a través del **Departamento de Investigaciones**, le invita cortésmente a participar en la encuesta interna institucional, diseñada con el objetivo de conocer su percepción sobre el clima laboral de nuestra institución.

Resaltamos que no hay respuestas correctas o incorrectas. Por lo que pedimos que responda según su parecer y experiencia.

Toda la información levantada en esta encuesta es de carácter confidencial, por lo que pedimos total honestidad en el llenado de esta. La misma no le identificará a usted directamente con sus respuestas dadas.

Si después de iniciada la encuesta requiere terminarla en otro momento, puede cerrar el navegador y retomarla más adelante accediendo al enlace que enviamos más abajo y continuar donde la dejó.

Agradecemos su participación.

Haga clic en el siguiente enlace para iniciar la encuesta:

[Clic aquí para iniciar la encuesta](#)

Criterio 7: Resultados en las Personas

Subcriterio 7.1: Mediciones de la percepción;

2.Resultados relacionados con la percepción de la dirección y con los sistemas de gestión, respecto a:

Ejemplo 5: La comunicación interna y los métodos de información.

Área de Mejora: Consultar a los empleados sobre comunicación interna.

Acción de Mejora: Realizar encuestas de clima laboral.

Objetivo: Evaluar la percepción de los empleados sobre los canales de comunicación interna de forma detallada y anónima, con la seguridad de que su información personal no será revelada.

Evidencias:

- Encuesta Interna de Clima Laboral.

Evidencia: Captura de correo sobre Encuesta Interna de Clima Laboral

The screenshot displays an email client interface. On the left is a sidebar with navigation options like 'Favoritos', 'Carpetas', and 'Bandeja de e...'. The main area shows a list of emails, with the selected one from 'Investigaciones' (Priority) dated 'Lun 10:23'. The email content is as follows:

Investigaciones
Para: Leandro nunez
Lun 31/07/2023 10:23

Buenos días, **Leandro Nunez**. Por medio de la presente, la **Dirección de Recursos Humanos**, a través del **Departamento de Investigaciones**, le invita cortésmente a participar en la encuesta interna institucional, diseñada con el objetivo de conocer su percepción sobre el clima laboral de nuestra institución.

Resaltamos que no hay respuestas correctas o incorrectas. Por lo que pedimos que responda según su parecer y experiencia.

Toda la información levantada en esta encuesta es de carácter confidencial, por lo que pedimos total honestidad en el llenado de esta. La misma no le identificará a usted directamente con sus respuestas dadas.

Si después de iniciada la encuesta requiere terminarla en otro momento, puede cerrar el navegador y retomarla más adelante accediendo al enlace que enviamos más abajo y continuar donde la dejó.

Agradecemos su participación.

Haga clic en el siguiente enlace para iniciar la encuesta:

[Clic aquí para iniciar la encuesta](#)

Criterio 7: Resultados en las Personas.

Subcriterio 7.1: Mediciones de la percepción;

2.Resultados relacionados con la percepción de la dirección y con los sistemas de gestión, respecto a:

Ejemplo 6: El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.

Área de Mejora: Consultar a los empleados sobre la forma en que se reconocen sus esfuerzos.

Acción de Mejora: Realizar encuestas de clima laboral.

Objetivo: Evaluar la percepción de los empleados sobre cómo se reconoce su trabajo, su esfuerzo, y si son suficientes acorde a sus funciones y responsabilidades.

Evidencias:

- Encuesta Interna de Clima Laboral.

Evidencia: Captura de correo sobre Encuesta Interna de Clima Laboral

The screenshot displays an email client interface. On the left is a sidebar with navigation options like 'Favoritos', 'Carpetas', and 'Bandeja de e...'. The main area shows a list of emails, with the selected one titled 'Investigaciones' and 'Invitación a Encuesta Inte...'. The email content is as follows:

Investigaciones
Para: Leandro nunez
Lun 31/07/2023 10:23

Buenos días, **Leandro Nunez**. Por medio de la presente, la **Dirección de Recursos Humanos**, a través del **Departamento de Investigaciones**, le invita cortésmente a participar en la encuesta interna institucional, diseñada con el objetivo de conocer su percepción sobre el clima laboral de nuestra institución.

Resaltamos que no hay respuestas correctas o incorrectas. Por lo que pedimos que responda según su parecer y experiencia.

Toda la información levantada en esta encuesta es de carácter confidencial, por lo que pedimos total honestidad en el llenado de esta. La misma no le identificará a usted directamente con sus respuestas dadas.

Si después de iniciada la encuesta requiere terminarla en otro momento, puede cerrar el navegador y retomarla más adelante accediendo al enlace que enviamos más abajo y continuar donde la dejó.

Agradecemos su participación.

Haga clic en el siguiente enlace para iniciar la encuesta:

[Clic aquí para iniciar la encuesta](#)

Criterio 7: Resultados en las Personas.

Subcriterio 7.1: Mediciones de la percepción;

3.Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo:

Ejemplo 1: El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.

Área de Mejora: Consultar a los empleados acerca de su percepción general sobre el ambiente laboral y la cultura organizacional.

Acción de Mejora: Realizar encuestas de clima laboral.

Objetivo: Evaluar la percepción de los empleados sobre las valores, normas y reglas, que nos permita evaluar si están alineadas a los resultados esperados y deseados.

Evidencias:

- Encuesta de Clima Laboral del MAP
- Encuesta Interna de Clima Laboral.

Evidencia: Captura correo de RRHH con Enlace del MAP

Archivo Mensaje Ayuda

Eliminar Archivar Mover Responder Responder a todos Reenviar compartir con Teams Bandeja de e... Marcar como no leído Buscar Zoom Ideas Viva

Encuesta de Clima Organizacional

RH Recursos Humanos Para

Instructivo Encuesta.pdf 1 MB

Responder Responder a todos Reenviar

Thu 7/21/2022 2:11 PM

Buenas tardes estimados colaboradores,

Por este medio les comunicamos cordialmente, que a partir de este miércoles 21 al miércoles 27 del presente mes de Julio 2022, estaremos realizando el estudio de Clima Organizacional correspondiente al año 2022. Dicho estudio tiene como objetivo, medir la percepción del ambiente laboral en el cual se desarrollan las actividades de nuestra institución, a fines de identificar posibles acciones preventivas o correctivas necesarias, que nos permitan mantener un buen clima organizacional.

Para el desarrollo de esta actividad necesitamos del apoyo de todos ustedes, razón por la cual cada uno estará recibiendo en su correo electrónico institucional un código o GUID con el que podrán participar de manera confidencial.

Es muy importante contar con su participación activa en este proceso, a fines de canalizar sus opiniones y lograr así una mejora continua en nuestro clima organizacional.

En el adjunto enviamos las instrucciones de acceso al sistema de medición en línea y link de acceso <http://map.gob.do/ClimaOrganizacional/Default.aspx>

Agradeciéndoles de antemano su participación y apoyo.

Atentamente,

Evidencia: Captura de correo sobre Encuesta Interna de Clima Laboral

Favoritos

Carpetas

Bandeja de e...

Borradores 4

Elementos en...

Elementos ... 1

Correo no de...

Archivo

Notas

Fuentes RSS

Historial de c...

Crear carpeta ...

Prioritarios Otros Filtrar

No hay vista previa disponible.

Investigaciones Invitación a Encuesta Inte... Lun 10:23

Buenos días, Leandro Nunez. Por me...

RH Recursos Humanos Las crónicas del cambio: ... Lun 10:23

Tras décadas esperando un espacio ...

Semana pasada

RH Recursos Humanos Feliz Día del Padre 2023 Dom 30/07

No hay vista previa disponible.

Federico Frias > Matriz de Riesgo con ... Jue 27/07

Recibido, gracias Leandro. Me voy a ...

097-DMI-Matriz...

Investigaciones Para: Leandro nunez Lun 31/07/2023 10:23

Buenos días, **Leandro Nunez**. Por medio de la presente, la **Dirección de Recursos Humanos**, a través del **Departamento de Investigaciones**, le invita cortésmente a participar en la encuesta interna institucional, diseñada con el objetivo de conocer su percepción sobre el clima laboral de nuestra institución.

Resaltamos que no hay respuestas correctas o incorrectas. Por lo que pedimos que responda según su parecer y experiencia.

Toda la información levantada en esta encuesta es de carácter confidencial, por lo que pedimos total honestidad en el llenado de esta. La misma no le identificará a usted directamente con sus respuestas dadas.

Si después de iniciada la encuesta requiere terminarla en otro momento, puede cerrar el navegador y retomarla más adelante accediendo al enlace que enviamos más abajo y continuar donde la dejó.

Agradecemos su participación.

Haga clic en el siguiente enlace para iniciar la encuesta:

[Clic aquí para iniciar la encuesta](#)

Criterio 7: Resultados en las Personas.

Subcriterio 7.1: Mediciones de la percepción;

3.Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo:

Ejemplo 2: El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).

Área de Mejora: Evaluar la percepción de los empleados sobre los distintos horarios que tenemos establecidos, el respeto de su tiempo personal y los derechos/servicios de salud.

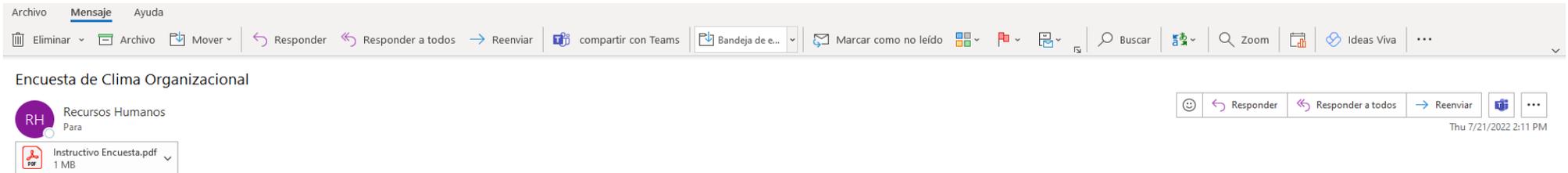
Acción de Mejora: Realizar encuestas de clima laboral.

Objetivo: Evaluar la percepción de los empleados sobre los distintos horarios que tenemos establecidos, el respeto de su tiempo personal y los derechos/servicios de salud.

Evidencias:

- Encuesta de Clima Laboral del MAP
- Encuesta Interna de Clima Laboral.

Evidencia: Captura correo de RRHH con Enlace del MAP



Encuesta de Clima Organizacional

Recursos Humanos
Para

Instructivo Encuesta.pdf
1 MB

Buenas tardes estimados colaboradores,

Por este medio les comunicamos cordialmente, que a partir de este miércoles 21 al miércoles 27 del presente mes de Julio 2022, estaremos realizando el estudio de Clima Organizacional correspondiente al año 2022. Dicho estudio tiene como objetivo, medir la percepción del ambiente laboral en el cual se desarrollan las actividades de nuestra institución, a fines de identificar posibles acciones preventivas o correctivas necesarias, que nos permitan mantener un buen clima organizacional.

Para el desarrollo de esta actividad necesitamos del apoyo de todos ustedes, razón por la cual cada uno estará recibiendo en su correo electrónico institucional un código o GUID con el que podrán participar de manera confidencial.

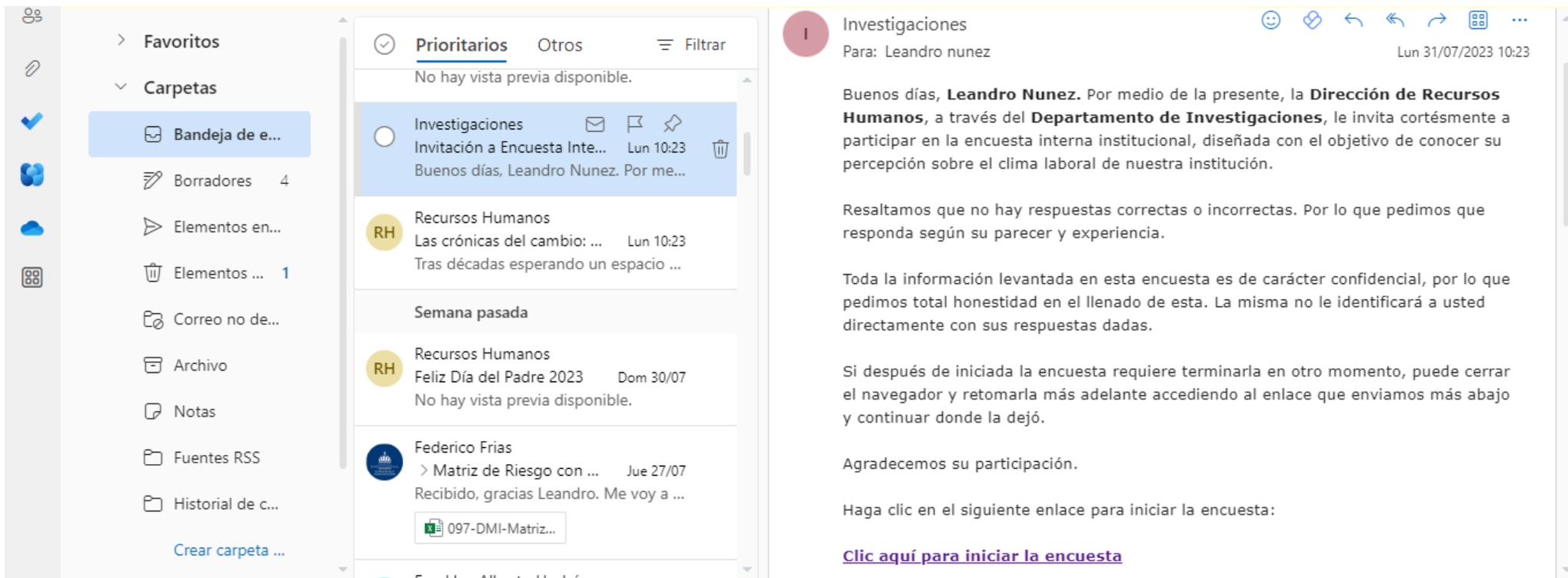
Es muy importante contar con su participación activa en este proceso, a fines de canalizar sus opiniones y lograr así una mejora continua en nuestro clima organizacional.

En el adjunto enviamos las instrucciones de acceso al sistema de medición en línea y link de acceso <http://map.gob.do/ClimaOrganizacional/Default.aspx>

Agradeciéndoles de antemano su participación y apoyo.

Atentamente,

Evidencia: Captura de correo sobre Encuesta Interna de Clima Laboral



Prioritarios Otros Filtrar

No hay vista previa disponible.

Investigaciones
Invitación a Encuesta Inte... Lun 10:23
Buenos días, Leandro Nunez. Por me...

Recursos Humanos
Las crónicas del cambio: ... Lun 10:23
Tras décadas esperando un espacio ...

Semana pasada

Recursos Humanos
Feliz Día del Padre 2023 Dom 30/07
No hay vista previa disponible.

Federico Frias
> Matriz de Riesgo con ... Jue 27/07
Recibido, gracias Leandro. Me voy a ...
097-DMI-Matriz...

Investigaciones
Para: Leandro nunez
Lun 31/07/2023 10:23

Buenos días, **Leandro Nunez**. Por medio de la presente, la **Dirección de Recursos Humanos**, a través del **Departamento de Investigaciones**, le invita cortésmente a participar en la encuesta interna institucional, diseñada con el objetivo de conocer su percepción sobre el clima laboral de nuestra institución.

Resaltamos que no hay respuestas correctas o incorrectas. Por lo que pedimos que responda según su parecer y experiencia.

Toda la información levantada en esta encuesta es de carácter confidencial, por lo que pedimos total honestidad en el llenado de esta. La misma no le identificará a usted directamente con sus respuestas dadas.

Si después de iniciada la encuesta requiere terminarla en otro momento, puede cerrar el navegador y retomarla más adelante accediendo al enlace que enviamos más abajo y continuar donde la dejó.

Agradecemos su participación.

Haga clic en el siguiente enlace para iniciar la encuesta:

[Clic aquí para iniciar la encuesta](#)

Criterio 7: Resultados en las Personas.

Subcriterio 7.1: Mediciones de la percepción;

3.Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo:

Ejemplo 3: El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.

Área de Mejora: Consultar a los empleados acerca de su percepción general sobre igualdad, trato y equidad interna.

Acción de Mejora: Realizar encuestas de clima laboral.

Objetivo: Evaluar la percepción de los empleados acerca del cumplimiento de la organización sobre igualdad de oportunidades sin prejuicios de género, raza, estatus económico, entre otras.

Evidencias:

- Encuesta de Clima Laboral del MAP
- Encuesta Interna de Clima Laboral.

Evidencia: Captura correo de RRHH con Enlace del MAP

Archivo Mensaje Ayuda

Eliminar Archivado Mover Responder Responder a todos Reenviar compartir con Teams Bandeja de e... Marcar como no leído Buscar Zoom Ideas Viva

Encuesta de Clima Organizacional

RH Recursos Humanos Para

Instructivo Encuesta.pdf 1 MB

Responder Responder a todos Reenviar

Thu 7/21/2022 2:11 PM

Buenas tardes estimados colaboradores,

Por este medio les comunicamos cordialmente, que a partir de este miércoles 21 al miércoles 27 del presente mes de Julio 2022, estaremos realizando el estudio de Clima Organizacional correspondiente al año 2022. Dicho estudio tiene como objetivo, medir la percepción del ambiente laboral en el cual se desarrollan las actividades de nuestra institución, a fines de identificar posibles acciones preventivas o correctivas necesarias, que nos permitan mantener un buen clima organizacional.

Para el desarrollo de esta actividad necesitamos del apoyo de todos ustedes, razón por la cual cada uno estará recibiendo en su correo electrónico institucional un código o GUID con el que podrán participar de manera confidencial.

Es muy importante contar con su participación activa en este proceso, a fines de canalizar sus opiniones y lograr así una mejora continua en nuestro clima organizacional.

En el adjunto enviamos las instrucciones de acceso al sistema de medición en línea y link de acceso <http://map.gob.do/ClimaOrganizacional/Default.aspx>

Agradeciéndoles de antemano su participación y apoyo.

Atentamente,

Evidencia: Captura de correo sobre Encuesta Interna de Clima Laboral

Favoritos

Carpetas

Bandeja de e...

Borradores 4

Elementos en...

Elementos ... 1

Correo no de...

Archivo

Notas

Fuentes RSS

Historial de c...

Crear carpeta ...

Prioritarios Otros Filtrar

No hay vista previa disponible.

Investigaciones Invitación a Encuesta Inte... Lun 10:23

Buenos días, Leandro Nunez. Por me...

RH Recursos Humanos Las crónicas del cambio: ... Lun 10:23

Tras décadas esperando un espacio ...

Semana pasada

RH Recursos Humanos Feliz Día del Padre 2023 Dom 30/07

No hay vista previa disponible.

Federico Frias > Matriz de Riesgo con ... Jue 27/07

Recibido, gracias Leandro. Me voy a ...

097-DMI-Matriz...

Investigaciones Para: Leandro nunez Lun 31/07/2023 10:23

Buenos días, **Leandro Nunez**. Por medio de la presente, la **Dirección de Recursos Humanos**, a través del **Departamento de Investigaciones**, le invita cortésmente a participar en la encuesta interna institucional, diseñada con el objetivo de conocer su percepción sobre el clima laboral de nuestra institución.

Resaltamos que no hay respuestas correctas o incorrectas. Por lo que pedimos que responda según su parecer y experiencia.

Toda la información levantada en esta encuesta es de carácter confidencial, por lo que pedimos total honestidad en el llenado de esta. La misma no le identificará a usted directamente con sus respuestas dadas.

Si después de iniciada la encuesta requiere terminarla en otro momento, puede cerrar el navegador y retomarla más adelante accediendo al enlace que enviamos más abajo y continuar donde la dejó.

Agradecemos su participación.

Haga clic en el siguiente enlace para iniciar la encuesta:

[Clic aquí para iniciar la encuesta](#)

Criterio 7: Resultados en las Personas.

Subcriterio 7.1: Mediciones de la percepción;

3.Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo:

Ejemplo 4: Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.

Área de Mejora: Consultar a los empleados acerca de su percepción general sobre las condiciones ambientales de trabajo y las instalaciones laborales.

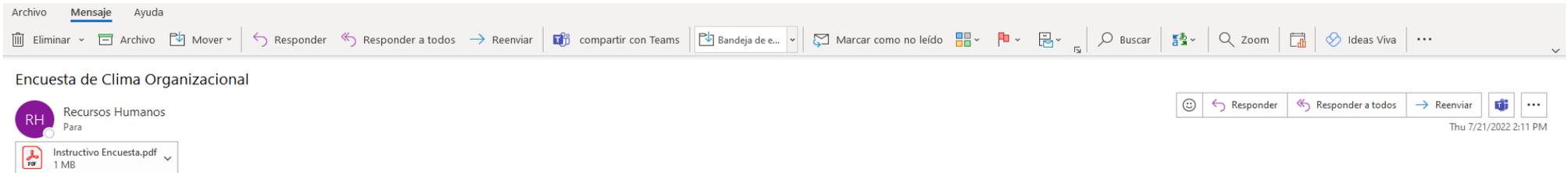
Acción de Mejora: Realizar encuestas de clima laboral.

Objetivo: Evaluar la percepción de los empleados sobre las condiciones de estructura, espacio, temperatura, condición acústica y tiempo en que se realiza su trabajo; para asegurarnos que estamos brindando la mejor de las condiciones laborales posibles.

Evidencias:

- Encuesta de Clima Laboral del MAP
- Encuesta Interna de Clima Laboral.

Evidencia: Captura correo de RRHH con Enlace del MAP



Archivo Mensaje Ayuda

Eliminar Archivar Mover Responder Responder a todos Reenviar compartir con Teams Bandeja de e... Marcar como no leído Buscar Zoom Ideas Viva

Encuesta de Clima Organizacional

RH Recursos Humanos
Para

Instructivo Encuesta.pdf
1 MB

Responder Responder a todos Reenviar

Thu 7/21/2022 2:11 PM

Buenas tardes estimados colaboradores,

Por este medio les comunicamos cordialmente, que a partir de este miércoles 21 al miércoles 27 del presente mes de Julio 2022, estaremos realizando el estudio de Clima Organizacional correspondiente al año 2022. Dicho estudio tiene como objetivo, medir la percepción del ambiente laboral en el cual se desarrollan las actividades de nuestra institución, a fines de identificar posibles acciones preventivas o correctivas necesarias, que nos permitan mantener un buen clima organizacional.

Para el desarrollo de esta actividad necesitamos del apoyo de todos ustedes, razón por la cual cada uno estará recibiendo en su correo electrónico institucional un código o GUID con el que podrán participar de manera confidencial.

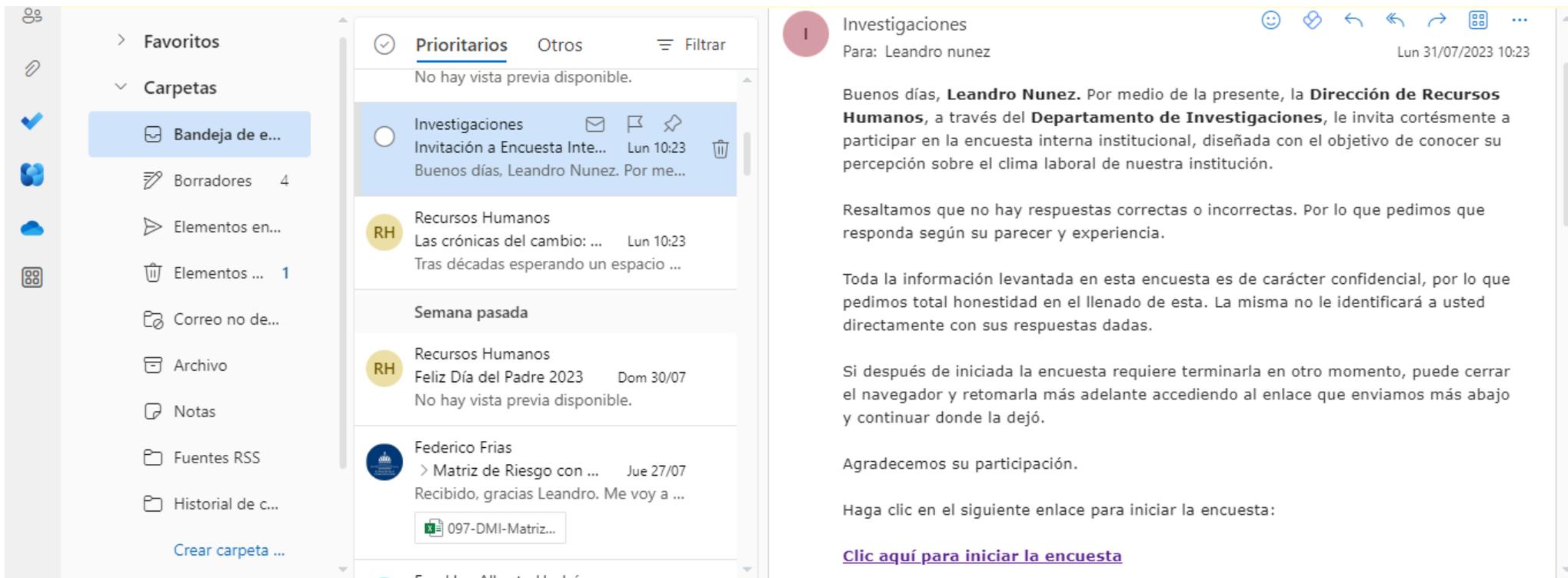
Es muy importante contar con su participación activa en este proceso, a fines de canalizar sus opiniones y lograr así una mejora continua en nuestro clima organizacional.

En el adjunto enviamos las instrucciones de acceso al sistema de medición en línea y link de acceso <http://map.gob.do/ClimaOrganizacional/Default.aspx>

Agradeciéndoles de antemano su participación y apoyo.

Atentamente,

Evidencia: Captura de correo sobre Encuesta Interna de Clima Laboral



Favoritos

Carpetas

Bandeja de e...

Borradores 4

Elementos en...

Elementos ... 1

Correo no de...

Archivo

Notas

Fuentes RSS

Historial de c...

Crear carpeta ...

Prioritarios Otros Filtrar

No hay vista previa disponible.

Investigaciones Invitación a Encuesta Inte... Lun 10:23

Buenos días, Leandro Nunez. Por me...

RH Recursos Humanos Las crónicas del cambio: ... Lun 10:23

Tras décadas esperando un espacio ...

Semana pasada

RH Recursos Humanos Feliz Día del Padre 2023 Dom 30/07

No hay vista previa disponible.

Federico Frias > Matriz de Riesgo con ... Jue 27/07

Recibido, gracias Leandro. Me voy a ...

097-DMI-Matriz...

Investigaciones

Para: Leandro nunez

Lun 31/07/2023 10:23

Buenos días, **Leandro Nunez**. Por medio de la presente, la **Dirección de Recursos Humanos**, a través del **Departamento de Investigaciones**, le invita cortésmente a participar en la encuesta interna institucional, diseñada con el objetivo de conocer su percepción sobre el clima laboral de nuestra institución.

Resaltamos que no hay respuestas correctas o incorrectas. Por lo que pedimos que responda según su parecer y experiencia.

Toda la información levantada en esta encuesta es de carácter confidencial, por lo que pedimos total honestidad en el llenado de esta. La misma no le identificará a usted directamente con sus respuestas dadas.

Si después de iniciada la encuesta requiere terminarla en otro momento, puede cerrar el navegador y retomarla más adelante accediendo al enlace que enviamos más abajo y continuar donde la dejó.

Agradecemos su participación.

Haga clic en el siguiente enlace para iniciar la encuesta:

[Clic aquí para iniciar la encuesta](#)

Criterio 4: Alianzas y Recursos.

Subcriterio 4.1: Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.

Ejemplo 3: Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.

Área de Mejora: Identificar las posibles alianzas existentes y medir su impacto positivo en la organización.

Acción de Mejora: Levantamiento de alianzas existentes y su impacto positivo para la organización.

Objetivo: Sensibilizar a todos los integrantes de la organización sobre la importancia de contribuir, aportar y apoyar; actividades en el ámbito, social, ambiental, cultural, entre otras, acompañados de organizaciones especializadas en estas áreas.

Evidencias:

- Alianza de la DIECOM y el MAPRE para reciclaje de Toners mediante la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales.
- Correo del Hemocentro Nacional agradeciendo a la DIECOM por donación de pintas de sangre.



Evidencia: Alianza de la DIECOM y el MAPRE para reciclaje de Toners mediante la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales.



Acuse de Recibo

31 de mayo del 2022

Recibe: **Oficina de Prevención de Riesgos Laborales**

Por medio del presente hago constar que en fecha 31/05/2023 recibí de Dirección de Tecnología de la DIECOM, por concepto de Reciclaje de tóners vacíos, conformemente la cantidad de,

Q7553A o 53A: 21

CF382A: 3

49A: 2

CF383A: 3

CF381A: 3

CF380A: 3

CF400A: 1

05A: 1

Responsable de la entrega

001-1872438-4

Firma y Cedula de quien recibe

Evidencia: Correo del Hemocentro Nacional agradeciendo a la DIECOM por donación de pintas de sangre.

Gracias por salvar vidas en el **Hemocentro** Nacional

Facelly Arlim Soriano Mañana <facelly.soriano@ministeriodosalud.gob.do>
Para Natalie Rosario
CC stephaniegomezhemocentro@gmail.com

martes 11/7/2023 1:00 p. m.

Haga clic aquí para descargar imágenes. Para ayudarlo a proteger su confidencialidad, Outlook ha impedido la descarga automática de algunas imágenes en este mensaje.

No suele recibir correos electrónicos de facelly.soriano@ministeriodosalud.gob.do. [Por qué esto es importante](#)

Hola Natalie,

Muchas gracias por habernos permitido realizar la colecta de donación de sangre en sus instalaciones. Los primeros agradecidos son los familiares de pacientes que se han podido beneficiar de la sangre donada por sus colaboradores.

Debajo están los resultados obtenidos en la colecta. Nos complacería proceder de forma periódica a hacer este tipo de actividad de responsabilidad social en su organización. De una a tres veces al año con un intervalo de cuatro meses de por medio para que los donantes puedan volver a donar ese líquido tan preciado como la sangre. Si está de acuerdo, puede volver a llenar el formulario y colocar en observaciones cualquier dato relevante que desea que tengamos en cuenta o responder a este correo.

MUCHAS GRACIAS POR DONAR SANGRE

DIECOM
24 DE MAYO DE 2023



12 Personas se acercaron a la campaña

11 Donaron sangre

33 Vidas salvadas

WWW.HEMOCENTRO.DOB.DO @HEMOCENTRORD

Criterio 7: Resultados en las personas.

Subcriterio 7.1: Mediciones de la percepción.

1. Resultados en relación con la percepción global de las personas, acerca de:

Ejemplo 2: Involucramiento de las personas de la organización en la de toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.

Área de Mejora: Consultar y medir el conocimiento de los empleados acerca de la Misión, Visión y Valores.

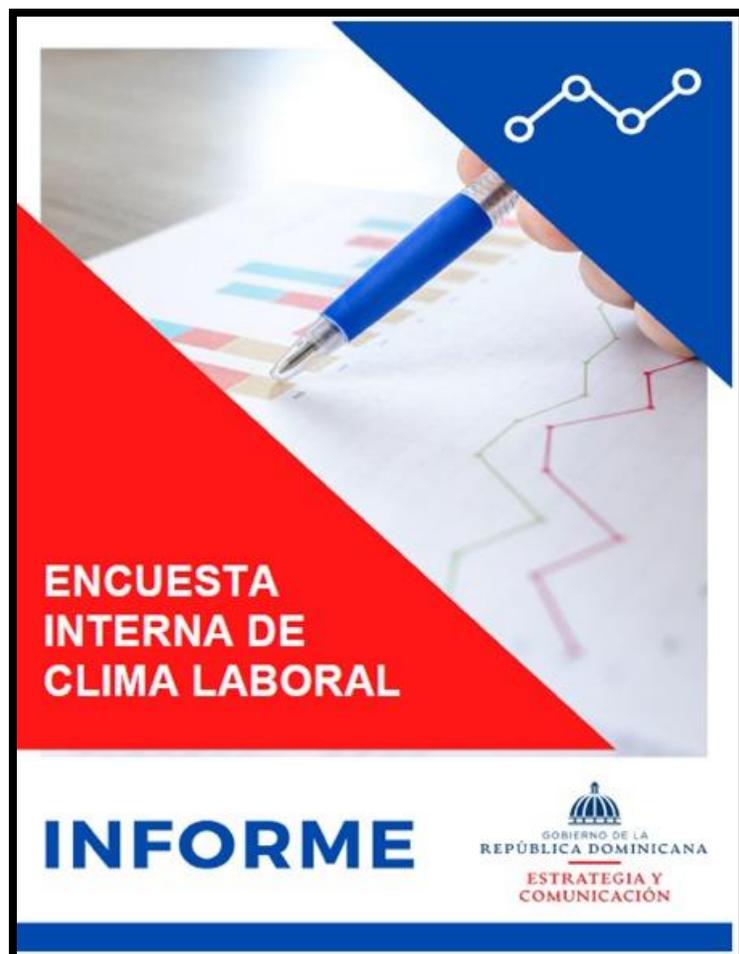
Acción de Mejora: Elaborar una encuesta interna para medir el conocimiento del personal, respecto a los aspectos generales de la institución.

Objetivo: Conocer la cantidad de colaboradores que conocen la Misión, Visión y Valores de la Institución; esencial, para contribuir con un ambiente productivo, comprometido y alineado con la cultura organizacional.

Evidencias:

- Resultados de Encuesta Interna aplicada Sobre Misión, Visión y Valores.

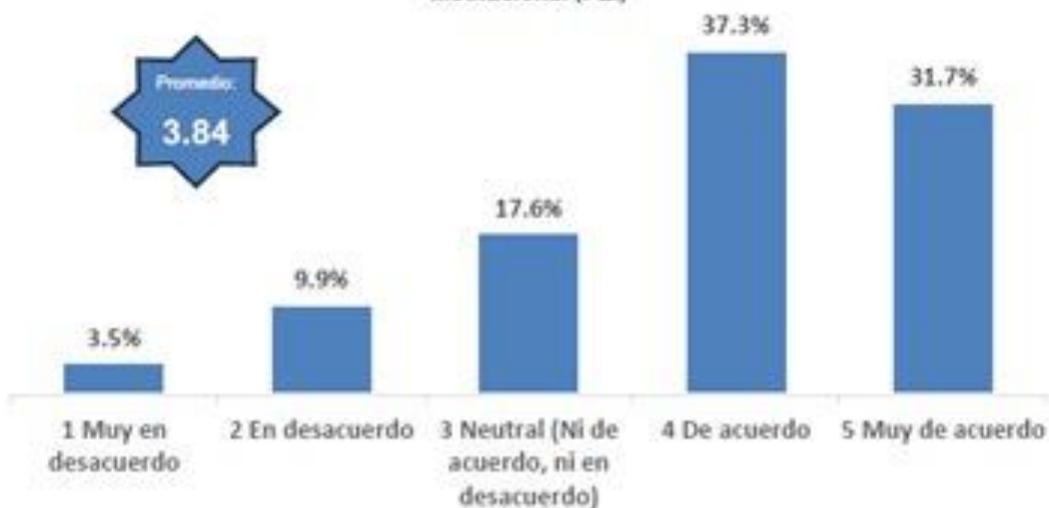
Evidencia: Encuesta Interna aplicada Sobre Misión, Visión y Valores



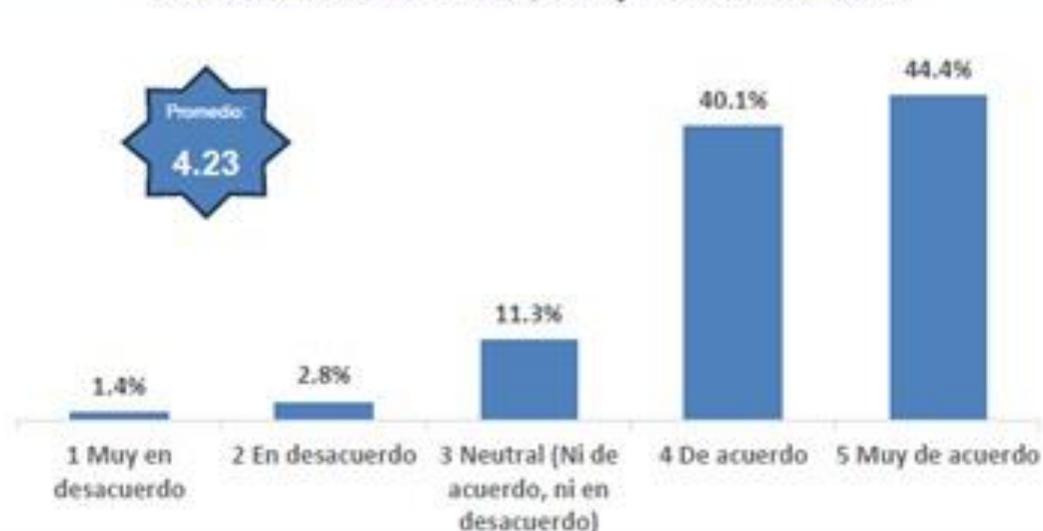
ENCUESTA INTERNA DE CLIMA LABORAL

JULIO 2023

23. Conozco la estrategia y objetivos de la institución planteados en el Plan de Estratégico Institucional (PEI)



24. Conozco claramente la misión, visión y valores de la institución



Criterio 7: Resultado en las Personas.

Subcriterio 7.2: Mediciones del Rendimiento (desempeño).

1.Resultados generales en las personas.

Ejemplo 2: Nivel de participación en actividades de mejora.

Área de Mejora: Diseñar un Plan de Capacitación alineado a las actividades de mejora identificadas, en nuestros colaboradores.

Acción de Mejora: Ejecución del Plan de Capacitación.

Objetivo: Fortalecer las competencias y destrezas organizacionales, identificadas en nuestra Misión, Visión y Valores.

Evidencias:

- Taller de Integración.
- Taller Especial Tiempo Productivo.
- Listado de Participación en el Taller Tiempo Productivo.
- Listado de Participación Taller de Inteligencia Emocional.
- Capacitaciones del INAP.

Evidencia: Taller de Integración.



Evidencia: Taller Especial Tiempo Productivo.

OUTDOOR TRAINING & ADVENTURES
PROYECTO GOBIERNO DE FORMA EFICIENTE

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

ESTRATEGIA Y
COMUNICACIÓN

Taller Especial
TIEMPO PRODUCTIVO

Evidencia: Listado de Participantes del Taller Tiempo Productivo.

 <p>GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ESTRATEGIA Y COMUNICACIÓN</p>		<p>Acta de Formación Capacitación y Desarrollo Dirección de Recursos Humanos</p>		
Nombre de evento:	taller tiempo productivo	Fecha:	28 julio 2023	
Duración del evento:	9:00; 7:00	Entidad:	DIFECOM.	
Facilitador:	Osvaldo Figueroa			
Datos de los participantes				
No.	Nombre y Apellido	Posición	Área	Firma
1	Willie M. Medina	Aux de Almacén	Almacén y sumo	Willie M. Medina
2	Juan Carlos Pérez	Chofer	Transportación	Juan Carlos Pérez
3	Rafael Medina	Técnico Contabilidad	Contabilidad	Rafael Medina
4	José Sánchez Flies	Técnico en Contab.	Contabilidad	José Sánchez Flies
5	Juan Carlos Pérez	mensajero	mensajero	Juan Carlos Pérez
6	Juan Carlos Pérez	Coordinador	D. Recursos HL	Juan Carlos Pérez
7	Edwin L. García	Asist. Adm.	D. Relaciones HL	Edwin L. García
8	Juan de Dios	Editor	Medio Visual	Juan de Dios
9	Juan Félix Domínguez	Sup. mantenimiento	mantenimiento	Juan Félix Domínguez
10	ESQUIOS, D. León	Chofer	Transportación	ESQUIOS, D. León
11	Miguel Ángel de Oca	Operador	Audio Visual	Miguel Ángel de Oca
12	Juan Troneta	Asst. Adm	Dir. Colocación	Juan Troneta
13	Gregorio Alvarado	Enc. Dpto Contabilidad	Finanzas	Gregorio Alvarado
14	Rafael González	mensajero	DIFECOM	Rafael González
15	Alfonso Guzmán	Fotógrafo	DIFECOM	Alfonso Guzmán
16	Hernán Figueroa	Director	DIFECOM	Hernán Figueroa
17	Cyril José Rodríguez	Soporte TIC	mgPre	Cyril José Rodríguez
18	Rafael Cuevas	Soporte TI	Difecom	Rafael Cuevas
19	Raymundo Ayan	audiovisuales	Difecom	Raymundo Ayan
20				



Evidencia: Listado de Participantes de Inteligencia Emocional.



Acta de Formación
Capacitación y Desarrollo
Dirección de Recursos Humanos

Nombre de evento:	Taller Inteligencia Emocional	Fecha:	25/05/2023
Duración del evento:	4 horas	Entidad:	
Facilitador:	Augusto C. Méndez		

Datos de los participantes				
No.	Nombre y Apellido	Posición	Área	Firma
1	Hilania Posual	Enc. Serv. Gral	Administrativa	Hilania Posual
2	Elizabeth Felz	Auxiliar adm.	Transportación	Elizabeth Felz
3	Israelly García	Técnica Adm.	Auditorías	Israelly García
4	Santa Tolentino	Aux. Adm.	RRHH	Santa Tolentino
5	Raysa Díaz	Tec. Planificación	Planificación	Raysa Díaz
6	Luis P. León B	Analista	RRHH	Luis P. León B
7	María Elena Benito	Escuela de	Estudios Especiales	María Elena Benito
8	Héctor Echevarría	Enc. Recursos Humanos	RRHH	Héctor Echevarría
9	Stephanie Andujar Banks	Analista información	DMIAI	Stephanie Andujar Banks
10	Carmelina Dumel	Periodista	Producción	Carmelina Dumel
11	Mercedes T. Torres	RAI	OAE	Mercedes T. Torres
12	Alfreda Salazar	Analista Compra	Compras	Alfreda Salazar
13	Wendy Tagli	Directora PD	Planificación	Wendy Tagli
14	Yocelyn Teófilo	Rp. Medios	Medios	Yocelyn Teófilo
15	Jaime R. Dilore R	Técnico Contabilidad	Financiera	Jaime R. Dilore R
16	Eulmar Mota	Enc. Planificación	Medios	Eulmar Mota
17	Abdía Acevedo	Directora Coy	Comunicación	Abdía Acevedo
18	Maria J. Sotillo Bonells			Maria J. Sotillo Bonells
19	Josefina Méndez	Seguridad	Seguridad	Josefina Méndez
20	Karla Sepúlveda	Fotógrafa	PA Audio Visual	Karla Sepúlveda



Acta de Formación
 Capacitación y Desarrollo
 Dirección de Recursos Humanos

Nombre de evento:	Taller Inteligencia E. y equilibrio	Fecha:	25/05/2023
Duración del evento:	4 horas	Entidad:	
Facilitador:	Augusto C. Méndez		

No.	Nombre y Apellido	Datos de los participantes		
		Posición	Area	Firma
1	Chet Mab	Dir RRHA	Rec. Humanos	[Firma]
2	Yordani Almat	Dir. yedias		[Firma]
3	Juditha Paykat	Coord. DPD	Dirección Planif y	[Firma]
4	Ana Esther Piguero	Auxiliar ad.	Dir. Relación con	[Firma]
5	Cecilia Jiménez	Coordinadora	DRCLAL	[Firma]
6	Matalie Rosain	tecnica RRHA	Recursos Humanos	Matalie R.
7	Cindy Coronado	Conserje	S. Generales	Cindy Coronado
8	Jannara Morales G.	Secretaria	Telecomunicaciones	Jannara Morales G.
9	Mikany Motta	auxiliar ad.	RRHA	Mikany M.
10	Frances Edg.	Publicista	Medios Digitales	Frances Edg.
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				



Evidencia: Capacitaciones del INAP.

Capacitacion INAP 2023.pdf

Archivo | C:/Users/lnunez/Downloads/Capacitacion%20INAP%202023.pdf

Dibujar | Lectura en voz alta | Preguntar a Bing AI

1 de 1



Nomenclatura: INAP-FAC-001
Tipo: Formulario
Versión: 4
Vigencia: 7/11/2022

Institución: DIRECCIÓN DE ESTRATEGIA Y COMUNICACIONES GUBERNAMENTAL Fecha: 25/1/2023

Área requirente	Programa de Capacitación	Otras/Especifique	Competencia a desarrollar	Otras/Especifique	Cantidad de participantes sexo Femenino	Cantidad de participantes sexo Masculino	Cantidad total de participantes	¿Cuántos pertenecen a carrera administrativa?	Grupo ocupacional al que pertenece	Periodo previsto de ejecución o trimestres	Para uso de Recursos Humanos		
											Proveedor del Programa	Costo unitario	Costo total del programa
RRHH (Todo el personal)	Inducción a la Administración Pública (Nivel 1 y 2)		Conocimiento de Normas, derechos y deberes del servidor público		30	20	50	0	Grupo III		INAP	0	\$
RRHH (Todo el personal)	Ética e integridad en el Servidor Público		Desarrollar competencias, capacidades, actitudes y valores éticas en el área laboral y personal		30	20	50	0	Grupo I,II,III,IV,V		INAP	0	\$
RRHH (Todo el personal)	Regimen Ético y Disciplinario de los Servidores Públicos		Desarrollar competencias, capacidades, actitudes y valores éticas en el área laboral y personal		20	20	40	0	Grupo I,II,III,IV,V		MAP	0	\$
RRHH (Todo el personal)	Ley 41-08 (MAP)		Conocimiento de Normas, derechos y deberes del servidor público		30	20	50	0	Grupo I,II,III,IV,V		MAP	0	\$
Administración, Planificación, Comunicacional,	Gestión Administrativa y Liderazgo Gerencial		Gestión administrativa, análisis y solución de conflictos		10	10	20	0	Grupos II,III,IV,V		INFOTEP	0	\$
Producción y contenido audiovisual, Comunicacional	Inteligencia Emocional		Autodominio, Administración de las emociones		10	5	15	0	Grupo I,II,III,IV,V		INFOTEP	0	\$
Medios Locales, Producción y contenido audiovisual	Liderazgo y Supervisión		Liderazgo, Delegación, comunicación asertiva		10	5	15	0	Grupos II,III,IV,V		INFOTEP	0	\$
Monitoreo e Investigación	Redacción de Presentación de Informes Técnicos		Redacción de informes		10	10	20	0	Grupo II,IV		INFOTEP	0	\$
Monitoreo e Investigación	Excel		Utilizar la herramienta de Excel		10	5	15	0	Grupo I,II,III,IV,V		INFOTEP	0	\$
Servicios Generales y Transportación	Primeros Auxilio y Extintores		Manejo de los primeros auxilios bajo situaciones críticas.		2	10	12	1	Grupo I,II,III		INFOTEP	0	\$
Monitoreo e Investigación	Redacción Periodísticas		Técnicas de redacción de Informes		10	10	20	0	Grupo II,IV		INFOTEP	0	\$
RRHH / Planificación	Desarrollo Organizacional		Actitudes, comportamiento organizacional y valores de los empleados		7	3	10	1	Grupo I,II,III,IV,V		INFOTEP	0	\$




Criterio 7: Resultado en las Personas.

Subcriterio 7.2: Mediciones del Rendimiento (desempeño).

1.Resultados generales en las personas.

Ejemplo 3: El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.

Área de Mejora: Evaluar y analizar los dilemas éticos y conflictos de interés reportados.

Acción de Mejora: Levantar actas sobre dilemas éticos detectados por el Comité de Integridad de la DIECOM.

Objetivo: Evaluar la efectividad de los canales de denuncias, quejas y sugerencias.

Evidencias:

- Acta de levantamiento sobre dilemas éticos.

Nota: En este primer semestre, no se recibieron denuncias, lo que nos hace reflexionar en accionar para concientizar, impulsar y motivar a nuestros colaboradores a utilizar los canales, como herramientas de oportunidad de mejora para toda la institución.





INFORME DE LOS CANALES DE DENUNCIAS, QUEJAS, Y SUGERENCIAS.

Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo- DIECOM

Introducción

El Buzón de Denuncias es un canal de servicio con el que cuenta la dirección DIECOM a través, del cual los colaboradores de la institución pueden hacer denuncias, quejas o sugerencias. Los mensajes recibidos son responsabilidad de la CIGCN de esta dirección, el cual mantendrá respeto y garantía de confidencialidad de las informaciones contentativas recibidas, accionando en investigar, dar respuestas, seguimiento y cierre a los casos que se presenten.

Vías de acceso a la CIGCN- DIECOM para presentar denuncias.

- Un buzón de denuncia físico, el cual se encuentra ubicado de manera estratégica sin exposición de cámaras de vigilancias, dándoles a los colaboradores la privacidad y acceso para hacer cualquier denuncia o sugerencia de manera anónima.
- Enviando su denuncia o sugerencias al correo dispuesto a los fines cigcn@diecom@gob.do
- Acercándose a uno de los miembros de la CIGCN-DIECOM, para hacer las declaraciones de lugar.

Este informe, presenta un resumen de las denuncias recibidas y gestionadas, durante el primer semestre enero- julio, del año en curso. La tabla siguiente muestra la tendencia de uso en los tipos de usuarios para el buzón de denuncias, quejas y sugerencias y los demás canales establecidos a los fines.

Cantidad de denuncias recibidos por usuarios.

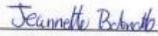
Tipo de usuario	Cantidad de comentarios	Porcentaje
Oficina externa Dr. Baez	0	0
Oficina externa Ave. Moises	0	0
Oficina sede Palacio Ave.	0	0
Tota	0	0

Durante los meses enero a julio 2023, el Comité de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo, DIECOM, no recibió ningún tipo de denuncias, quejas ni sugerencias, por los canales ya descritos, que dieran lugar a investigaciones.

SINOPSIS.

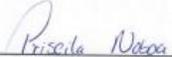
Este primer semestre, el uso del buzón se mantuvo en su totalidad en 0, sin ninguna variación a los meses anteriores.

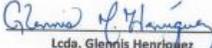
Las denuncias, quejas y sugerencias NO recibidas en los canales previstos a los fines, nos hacen reflexionar en accionar a más concientización e impulsar acciones que motiven a nuestros colaboradores a utilizar estos canales, como oportunidades de mejoras futuras, para todos en la Institución.


Lcda. Jeannette Bolonotto
Coordinadora Ejecutiva de la CIGCN-DIECOM


Lcdo. Jose Perez
Coordinador General de la CIGCN- DIECOM


Lcda. Santa Tolentino
Asistente de actividades CIGCN-DIECOM


Lcda. Priscila Noboa
Reps. Registros de Contratos CIGCN-DIECOM


Lcda. Glennis Henriquez
Analista de Presupuesto CIGCN-DIECOM

Criterio 8: Resultados de Responsabilidad Social.

Subcriterio 8.2: Mediciones del rendimiento organizacional.

Ejemplo 8: Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).

Área de Mejora: Identificar y medir el grado de participación/contribución al desarrollo social.

Acción de Mejora: Participar y contribuir con actividades que sobrepasan la Misión Institucional.

Objetivo: Aumentar el nivel de conciencia y compromiso de nuestros colaboradores, sobre temas de interés social; contribuyendo, de forma positiva en la preservación de nuestro medio ambiente.

Evidencias:

- Solicitud al Director de Reforestación para organización de Jornada de Reforestación.
- Flyer de Invitación a la Jornada de Reforestación.
- Participación en Charla Virtual sobre Reforestación.
- Fotos del personal de la DIECOM en Jornada de Reforestación.
- Alianza de la DIECOM y el MAPRE para reciclaje de Toners mediante la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales.
- Señalética de Consumo Energético.
- Charla sobre ahorro de energía.
- Correo del Hemocentro Nacional agradeciendo a la DIECOM por donación de pintas de sangre.

Evidencia: Solicitud al Director de Reforestación para organización de Jornada de Reforestación.



DIECOM-RRHH-CE-053-23

*Santo Domingo, D. N.
11 de abril del 2023*

*Señor:
Elías Figueroa
Director de Reforestación
Ciudad. -*

***Asunto:** Solicitud de jornada de Reforestación.*

Distinguido Sr. Figueroa:

Después de saludarles cortésmente, nos dirigimos a usted a fin de solicitarle su colaboración para la organización de una jornada de reforestación en nuestra institución. La misma tiene como finalidad lograr la concientización y responsabilidad social orientada a la preservación del medio ambiente y los recursos naturales de nuestros colaboradores.

Proponemos como fecha de ejecución el viernes 07 de julio 2023 a su consideración.

Sin otro particular por el momento y con gracias anticipadas por su amable atención a la presente, nos despedimos.

Atentamente,



Claret Matos.
*Directora de Recursos Humanos
Dirección de Estrategia y Comunicación Gubernamental
(DIECOM)*



Únete a la JORNADA DE REFORESTACIÓN DIECOM

Fecha: Sábado 29 de julio

Hora de salida: 8:00 A.M.

Punto de encuentro: Oficina DIECOM
calle Moisés García, Gazcue.

Lugar de reforestación: Villa Altagracia



**“SI SUPIERA QUE EL MUNDO SE ACABA MAÑANA,
YO, HOY TODAVÍA, PLANTARÍA UN ÁRBOL”**

-MARTIN LUTHER KING.

Evidencia: Participación en Charla Virtual sobre Reforestación.

Acta de Formación
Capacitación y Desarrollo
Dirección de Recursos Humanos

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
ESTRATEGIA Y COMUNICACIÓN

Nombre de evento:		Fecha:	29/10/2023
Duración del evento:		Entidad:	DIRECOM
Facilitador:			

Datos de los participantes

No.	Nombre y Apellido	Posición	Área	Firma
1	Johann Manilla	mensajero	BTI	Johann Manilla
2	Johann Bonilla	mensajero	Estadística	Johann Bonilla
3	Victor Lopez	mensajero	mensajero	Victor Lopez
4	Marcelo P. Ramos	Editor de Red	Producción	Marcelo P. Ramos
5	Manuella	Analista	RRHH	Manuella
6	Santos	Analista	Procesos Humanos	Santos
7	Julio Carralho	Monitor		Julio Carralho
8	José A. Blanco	Analista RRHH	DIR. RRHH	José A. Blanco
9	Dylan Torres	Técnico RRHH	RRHH	Dylan Torres
10	Cindy Coronado P.	Analista	SS Generales	Cindy Coronado P.
11	Alfonso A. Rojas C.	Analista	TI	Alfonso A. Rojas C.
12	Wendell P. Ramos	Editor de Red	Producción	Wendell P. Ramos
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Acta de Formación
Capacitación y Desarrollo
Dirección de Recursos Humanos

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
ESTRATEGIA Y COMUNICACIÓN

Nombre de evento:	Charla concientización virtual y formato de formación	Fecha:	29/10/2023
Duración del evento:	8:00 a 2:00	Entidad:	DIRECOM
Facilitador:			

Datos de los participantes

No.	Nombre y Apellido	Posición	Área	Firma
1	Raiza Díaz	Técnico	Planificación	Raiza Díaz
2	Stephany Escobar	Analista	DIA	Stephany Escobar
3	Leidy Elias	Analista	RRHH	Leidy Elias
4	Christy Mates	Analista	RRHH	Christy Mates
5	Amber Mendez	Analista	RRHH	Amber Mendez
6	Yara A. Ferrer	Analista	RRHH	Yara A. Ferrer
7	Santafelicia Lora	Analista	RRHH	Santafelicia Lora
8	Maribelina Aybar	Analista	RRHH	Maribelina Aybar
9	Maemi Torres B.	Analista	RRHH	Maemi Torres B.
10	Jugo Pérez	Monitor	Monitores	Jugo Pérez
11	Eugenio Pérez	Analista	Medios Digitales	Eugenio Pérez
12	YANIS V. POLO	FOTOGRAFIA	AUDIOVISUAL	YANIS V. POLO
13	Cristopher Fernandez	Analista	AUDIOVISUAL	Cristopher Fernandez
14	Daniel Salas	Analista	AUDIOVISUAL	Daniel Salas
15	JUAN GONZALEZ	Analista	AUDIOVISUAL	JUAN GONZALEZ
16	Franklin Hantón	Analista	Planificación	Franklin Hantón
17	Osor Feliz	Analista	D. T. I. C.	Osor Feliz
18	Natalia Rosario	Analista	RRHH	Natalia Rosario
19	Macaela de la Sotera	Analista	Monitores	Macaela de la Sotera
20				

Evidencia: Fotos del Personal de la DIECOM en Jornada de Reforestación.



Evidencia: Alianza de la DIECOM y el MAPRE para reciclaje de Toners mediante la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales.



Acuse de Recibo

31 de mayo del 2022

Recibe: **Oficina de Prevención de Riesgos Laborales**

Por medio del presente hago constar que en fecha 31/05/2023 recibí de Dirección de Tecnología de la DIECOM, por concepto de Reciclaje de tóners vacíos, conformemente la cantidad de,

Q7553A o 53A: 21

CF382A: 3

49A: 2

CF383A: 3

CF381A: 3

CF380A: 3

CF400A: 1

05A: 1

Responsable de la entrega

Firma y Cedula de quien recibe

Evidencia: Señalética de Consumo Energético.

Cantidad	Descripción Señaléticas
50	Apaga las luces y equipos al salir
15	Aprovecha la luz sola
25	Ajustar el aire acondicionado
20	Bajar la tapa del sanitario
20	No desperdices el papel higiénico
20	Cierra la llave del lavamanos
20	Utiliza una cantidad moderada de jabón
20	No lances papel higiénico ni toallas sanitarias al sanitario
20	Deposita en el zafacón el papel higiénico y toallas sanitarias

	los artes estan en el listado y en el documento
	Solos estan los artes pero no esta en el listado
	no hay artes pero esta en el listado



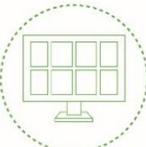
APAGA
las luces y equipos al salir de tu espacio de trabajo.

EL AHORRO DE ENERGÍA ES TAREA DE **TODOS**



DESCONECTA
los equipos que no estés usando.

EL AHORRO DE ENERGÍA ES TAREA DE **TODOS**



COLOCA
el equipo en SLEEP O HIBERNAR y apaga el monitor de tu pc cuando no lo uses.

EL AHORRO DE ENERGÍA ES TAREA DE **TODOS**



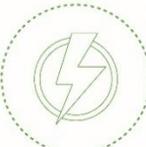
NO UTILICES
tu móvil mientras lo cargas y no dejes el cargador conectado si no lo usas.

EL AHORRO DE ENERGÍA ES TAREA DE **TODOS**



APROVECHA
la luz solar, abre las cortinas.

EL AHORRO DE ENERGÍA ES TAREA DE **TODOS**



AJUSTA
el aire acondicionado a niveles moderados y apágalo cuando no lo uses.

EL AHORRO DE ENERGÍA ES TAREA DE **TODOS**

Evidencia: Charla sobre ahorro de energía.



CHARLA SOBRE AHORRO DE energía

Día: 5 de mayo

Hora: 10:30am

Via: Plataforma Teams

Facilitadores: Ernesto Acevedo y Víctor Guillen Arias

EL AHORRO DE ENERGÍA ES TAREA DE TODOS

ESTRATEGIA Y COMUNICACIÓN



Evidencia: Correo del Hemocentro Nacional agradeciendo a la DIECOM por donación de pintas de sangre.

Gracias por salvar vidas en el **Hemocentro** Nacional

Facelly Arlim Soriano Mañana <facelly.soriano@ministeriodesalud.gob.c>
Para Natalie Rosario
CC stephaniegomezhemocentro@gmail.com

martes 11/7/2023 1:00 p. m.

Haga clic aquí para descargar imágenes. Para ayudarle a proteger su confidencialidad, Outlook ha impedido la descarga automática de algunas imágenes en este mensaje.

No suele recibir correos electrónicos de facelly.soriano@ministeriodesalud.gob.do. [Por qué esto es importante](#)

Hola Natalie,

Muchas gracias por habernos permitido realizar la colecta de donación de sangre en sus instalaciones. Los primeros agradecidos son los familiares de pacientes que se han podido beneficiar de la sangre donada por sus colaboradores.

Debajo están los resultados obtenidos en la colecta. Nos complacería proceder de forma periódica a hacer este tipo de actividad de responsabilidad social en su organización. De una a tres veces al año con un intervalo de cuatro meses de por medio para que los donantes puedan volver a donar ese líquido tan preciado como la sangre. Si está de acuerdo, puede volver a llenar el formulario y colocar en observaciones cualquier dato relevante que desea que tengamos en cuenta o responder a este correo.

MUCHAS GRACIAS POR DONAR SANGRE

DIECOM
24 DE MAYO DE 2023



12 Personas se acercaron a la campaña

11 Donaron sangre

33 Vidas salvadas

WWW.HEMOCENTRO.GOB.DO @HEMOCENTRO RD