

INM-2023-01670

Santo Domingo, D. N.  
21 de noviembre de 2023

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


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

Distinguido ministro:

Después de un cordial saludo, nos dirigimos a usted con la finalidad de remitir nuestro Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional correspondiente al periodo 2023-2024 de este Instituto Nacional de Migración, con cumplimiento al indicador 09.5 "**Encuesta de Clima Laboral**" en el SISMAP.

Agradeciendo de antemano su acostumbrada atención, se despide,

Atentamente,




**Pedro Wilfredo Lozano**  
Director Ejecutivo

PWL/yg/ac



Anexo: Plantilla del Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional 2023-2024

Instituto Nacional de Migración					Código:	Fecha Elaboración: 21/11/2023
					Versión: 01-2015	
<b>REGISTRO DE PLAN DE ACCIÓN</b>			<b>Actividad:</b>	<b>Área:</b>	<b>Líder:</b>	<b>Fecha de Revisión:</b>
			Plan de Accion de Mejora Clima Organizacional		División de Recursos Humanos	Yennyfer Genao
<b>OBJETIVO Plan de Acción-2023</b>	<b>PRODUCTO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>ESTATUS</b>	<b>META</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Fortalecer el ambiente laboral de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima realizada mediante sistema SECAP 2023 y acorde con las políticas de gestión humana de la organización.	Clima Organizacional del INM RD 2023-2024	Bienestar y Beneficios	Reslización de reajustes conforme lo permita el presupuesto institucional	0%	80%	RRHH//DAF//Dirección Ejecutiva
			Crear un plan de Bienestar institucional	0%	100%	RRHH//DAF//Dirección Ejecutiva
			Actualizar el manual de cargos de forma tal que permita el crecimiento profesional dentro de la organización, creando niveles dentro de los mismos grupos ocupacionales.	0%	100%	RRHH//DAF//PyD//Dirección Ejecutiva
			Implementar el bono por compensación extraordinaria.	0%	100%	RRHH//DAF//Dirección Ejecutiva
			Revisión y actualización de la Escala Salarial Institucional	0%	100%	RRHH
		Relación con los Empleados/Colegas/Colaboradores	Coaching grupal y ejecutivo focalizado en una de las áreas de la institución	0%	100%	RRHH
		Balance Trabajo Familia	Crear política para otorgar el día libre por cumpleaños a todos y todas.	0%	100%	RRHH
			Crear política para otorgar tiempo compensatorio por horas extraordinarias trabajadas.	0%	100%	RRHH
		Cantidad de Trabajo	Seguimiento trimestral a los cuerdos de desempeño, acompañando las áreas desde RRHH, para que se realicen los ajustes de manera oportuna.	0%	100%	RRHH//UPID
			Analizar la carga laboral de las areas sustantivas y la mejor distribución de las asignaciones.	0%	100%	RRHH
			Realizar la identificación de las necesidades de epersonal.	0%	100%	RRHH
		Reconocimiento Laboral	Entrega de Reconocimiento por los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.	0%	100%	RRHH//DAF//Dirección Ejecutiva
Entrega de Bono por rendimiento individual y Bono del Desempeño	0%		100%	RRHH//DAF//Dirección Ejecutiva		

*Widh*  
Pedro Wilfredo Lozano  
Director Ejecutivo



*Yennyfer Genao*  
Yennyfer Genao  
Encargada de Recursos Humanos



Observación: .