



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

Consejo Nacional de Investigaciones
Agropecuarias y Forestales

02-2024

Santo Domingo, D. N.
10 de enero de 2024.

Licenciado

Darío Castillo Lugo

Ministro de Administración Pública
Despacho. -

Distinguido ministro Castillo:

Después de saludarle, le remitimos el Plan de Acción de Mejoras SECAP 2023-2024, como resultado de la encuesta de clima laboral aplicada el pasado mes de octubre 2023, en este Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (CONIAF).

Sin otro particular por el momento, le saluda con sentimientos de consideración y alta estima,

Atentamente,


Dra. Ana María Barceló
Directora Ejecutiva

AMB/jr

Anexo: Plan de Acción mejora SECAP 2023-2024.



PLAN DE ACCION DE MEJORAS 2024

Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (CONIAF)								Código:	Fecha Elaboración
				Actividad:		Area:		Versión: 01-2015	Fecha de Revisión
REGISTRO DE PLAN DE ACCION				Plan de Accion de Mejora Clima Organizacional				Líder	
No	OBJETIVOS	PRODUCTO	INDICADOR	ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCIÓN		ESTATUS	META	RESP
					FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO			
1	Capacitar al personal sobre el sistema de carrera en la Administración Pública (Ley 41-08 de función pública y el reglamento 251-15 para el reclutamiento y selección para ocupar cargo de carrera administrativa).	Capacitación sobre en el sistema de carrera en la administración pública.	Cantidad de colaboradores capacitado sobre el sistema de carrera en la administración pública	1. Coordinar la actividad 2. Realizar charla sobre el sistema de carrera en la Administración Pública (Ley 41-08 de función pública y reglamento 251-12 sobre reclutamiento y selección)	1/1/2024	30/3/2024	pendiente	Al menos un 80% del personal capacitado.	Julia Rosario, RR.
2	Capacitar y concientizar al personal sobre la Ley de salarios y escala salarial.	Capacitación sobre la ley de salario y escala salarial.	Cantidad de personal capacitado sobre la Ley de salarios y escala salarial en la administración pública.	1.Coordinar la actividad para realizar charla sobre la ley de salario y Escala salarial 2. Realizar actividad de capacitación.	1/2/2024	30/4/2024	pendiente	Al menos un 80% del personal capacitado	Julia Rosario, RR
3	Capacitar al personal en materia de equidad de género.	Capacitación sobre equidad de género.	Cantidad de personal capacitado en equidad de género.	1.Coordinar actividad. 2. Realizar capacitación del personal.	30/3/2024	30/6/2024	pendiente	Al menos un 80% del personal capacitado	Julia Rosario, RR
4	Incrementar el liderazgo y la participación en todas las áreas en las decisiones de los planes estratégicos y en los compromisos institucionales asumidos en el SISMAY y Transparencia.	Definición de un plan estratégico participativo de todas las áreas para el fortalecimiento del liderazgo y el compromiso en la ejecución de los compromisos asumidos con el SISMAY y Transparencia.	Plan estratégico definido y aprobado por la Dirección Ejecutiva.	1.Reuniones del equipo de trabajo para definir el plan.	1/4/2024	30/6/2024	pendiente	Contar con un plan estratégico socializado.	Comité de calid
5	Lograr una comunicación efectiva entre la dirección, áreas misionales, áreas de apoyo y todos los colaboradores del CONIAF.	Un Plan de comunicación elaborado y aprobado por la Dirección Ejecutiva.	Plan de comunicación .	1- Tres (3) reuniones de trabajo para relizar un plan de comunicación efectiva.	2/5/2024	30/8/2024	pendiente	Un plan de comunicación actualizado.	Angela Torres
6	Implementar una herramienta de reconocimiento de los colaboradores por su contribución al logro institucional y los resultados para las áreas.	Herramienta de reconocimientos con las variables a considerar por áreas de trabajo.	Elaborada una herramientas de reconocimiento por logro de resultados, aprobado y socializado.	1. Herramienta de reconocimiento por logro de resultados para las áreas de trabajo. 2. Gestionar la aprobación de la D.E., 3. Realizar socialización e implementar.	1/3/2024	30/7/2024	pendiente	Al menos una (1) herramienta	Julia Rosario,
7	Evaluar la carga de trabajo real de cada uno de los colaboradores.	Un documento de análisis que refleje la carga laboral real de cada colaborador.	Documento elaborado de análisis con la carga de trabajo de cada grupo ocupacional.	1- Reuniones de trabajos con todas las áreas	1/4/2024	1/6/2024	pendiente	Al menos una (1) documento	Julia Rosario,

8	Concientizar a todos los grupos ocupacionales sobre el paquete de beneficios que ofrece la institución a sus colaboradores.	Un documento donde se detallan los beneficios recibidos por los servidores del CONIAF.	Socializados con todo el personal, por grupo ocupacional, los beneficios que la institución provee al personal.	1. Una socialización de los beneficios a todo el personal	1/7/2024	30/9/2024	pendiente	Al menos una (1) socialización	Julia Rosario, RR.
9	Capacitar al personal sobre el uso eficiente y eficaz de los recursos del estado y las normas vigentes de la DIGEIG para la prevención y el combate a la corrupción.	Un programa de capacitación sobre el uso racional, eficiente y eficaz de los recursos institucionales y su relación con la ética y combate a la corrupción.	Cantidad de personal capacitado sobre el uso eficiente y eficaz de los recursos institucionales y combate a la corrupción.	1. Coordinar actividad con la DIGEIG para impartir charla semestral al personal de la institución.	1/3/2024	1/12/2024	pendiente	Al menos (1) charla semestral sobre el uso de los recursos de la institución y el combate a la corrupción.	Julia Rosario, RR.
10	Capacitar al personal sobre uso de las Tecnologías de las que dispone la institución.	Un programa de capacitación sobre el uso productivo de las tecnologías y los recursos digitales.	Cantidad de personal capacitado sobre el uso productivo de las tecnologías y los recursos digitales.	1. Coordinar 4 charlas y/o capacitaciones sobre el uso productivo de las tecnologías y los recursos digitales.	1/3/2024	30/11/2024	pendiente	Al menos (4) charlas en el año.	Julia Rosario, RR.