



PRESIDENCIA DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

**Consejo Nacional
de Población y Familia**

DD# 0003

03 de enero, 2024

LIC. DARIO CASTILLO LUGO

Ministro

Ministerio de Administración Pública

Su Despacho.

Distinguido Señor ministro:

Luego de saludarle, remitimos el informe del nivel de avances de cada criterio y evidencias de cumplimiento del Plan de Acción de mejora como resultado de la Encuesta de Clima Organizacional aplicada en el 2022.

Atentamente,

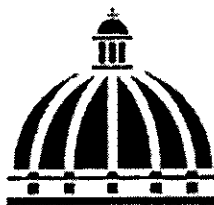
LIC. OBED ALEXANDER FABIAN LEONARDO

Director Ejecutivo

O AFL/amrs

Anexos: Informe de ejecución Plan de Acción.





PRESIDENCIA DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

**Consejo Nacional
de Población y Familia**

**Informe de avance del Plan de Mejora Encuesta de Clima
Institucional Enero - Diciembre 2023**

INTRODUCCIÓN

Consejo Nacional de Población y Familia (CONAPOFA) es un órgano creado mediante Decreto No. 2091 en el año 1968, adscrito al Ministerio de Salud Pública, con la finalidad de estudiar, investigar, analizar todo lo relacionado con el crecimiento, movilidad y proyección poblacional del país.

El clima de una organización es uno de los aspectos más frecuentemente mencionados en el diagnóstico organizacional. Se ha comprobado que para que los Colaboradores e incluso los Directivos de la institución puedan trabajar a gusto y con buenos resultados, se debe contar con un clima laboral agradable, un ambiente laboral que proporcione bienestar psicológico-físico-material a los Colaboradores, en gran medida, esto favorecerá la relación con los Ciudadanos Clientes (externo), así como con los clientes interno. Por otra parte, además, posibilita la estabilidad y compromiso de estos, en logro de la misión y visión de la organización.

El informe de seguimiento tiene como objetivo, presentar los avances logrados por medio de evidencias que dan soporte a los logros alcanzados. A partir de la Encuesta de clima del 2022 se elaboró el Plan de Mejora 2023. Trabajamos la elaboración y actualización de políticas y procedimientos institucionales para fortalecer nuestras actividades y controles.

Seguimiento a la ejecución del plan de mejora

Para el año 2023, acciones de mejoras que conforman el Plan de Mejora Clima organizacional, presenta los siguientes avances y Evidencia.

OBJETIVO Plan de Acción-2023	PRODUCTO	INDICADOR	ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCIÓN		META	RESPONSABLE
				FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO		
Establecer un plan de mejora con la finalidad de crear un clima organizacional adecuado e instaurar una percepción favorable de los colaboradores de la institución hacia la misma.	Reconocimiento Laboral	Políticas y procedimientos creados	Crear políticas y procedimientos de compensación y beneficios.	16/1/2023	31/3/2023	100%	División de Recursos Humanos
	Equidad y Género	Distribución Empleados por Género	Implementar la modificación de la Ley de Función Pública en el proceso de promoción para los servidores al sistema de carrera administrativa, con la misma igualdad de derecho y oportunidades, sin distinción entre hombres y mujeres.	16/1/2023	15/12/2023	100%	Despacho del director / División de Recursos Humanos
			Formación y capacitación de los empleados distribuidos por género en la materia a nivel institucional.	2/10/2023	15/12/2023	75%	División de Recursos Humanos
	Servicio Profesional de Carrera	Cantidad de servidores incorporados a carrera	Solicitar al MAP la evaluación del personal que ocupa puesto de carrera en la institución que cumplen con los requisitos para su incorporación.	1/9/2023	2/10/2023	100%	División de Recursos Humanos
			Efectuar levantamiento de información del personal para ser incluido dentro del Sistema de Carrera Administrativa y remitirlo al MAP.	2/10/2023	15/12/2023		
	Beneficio	Políticas y procedimientos aprobados	Solicitar la aprobación de las políticas y procedimientos de compensación y beneficios elaborados a la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE).	16/1/2023	31/3/2023	100%	Despacho del director / División de Recursos Humanos
			Socializar las políticas de compensación y beneficios que	3/4/2023	30/6/2023	100%	División de Recursos Humanos

		ofrece la institución a los colaboradores.				
		Implementar el otorgamiento de Incentivos, Compensaciones y Beneficios a los Servidores sujetos a las normativas vigentes.	3/7/2023	15/12/2023	80%	Despacho del director / Dirección Administrativa Financiera
Salarios	Escala salarial con fondos asignados	Remisión de propuesta de escala salarial institucional aprobada por el MAP al Ministerio de Salud Pública para que sea incluida en el anteproyecto de presupuesto anual.	16/1/2023	31/3/2023	70%	Despacho del director / Dirección Administrativa Financiera
		Someter escala salarial incluida en el anteproyecto de presupuesto anual del Ministerio de Salud Pública a la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES) para la asignación de partida presupuestaria.	3/4/2023	30/6/2023	100%	Despacho del director / Dirección Administrativa Financiera
		Aplicar reajuste salarial a los colaboradores de la institución conforme a la partida presupuestaria asignada por DIGEPRES.	3/7/2023	29/9/2023	100%	División de Recursos Humanos/División de Planificación y Desarrollo
Cantidad de Trabajo	Cantidad de personal contratado	Distribuir la carga laboral de las funciones asignadas para desarrollarlas con la calidad esperada y en el tiempo estimado, aumentado al personal de las áreas, cubriendo los cargos vacantes con los perfiles requeridos.	3/7/2023	15/12/2023	15%	Despacho del director / Supervisores de áreas/ División de Recursos Humanos