

La Caleta, Boca Chica
17 de julio del 2024

ITLA-REC-215-2024

Distinguido
Darío Castillo Lugo
Ministro
Ministerio de Administración Pública
Sus Manos-

Vía: **Guadalupe Sosa**
Dirección de Gestión del Cambio

Distinguido Darío Castillo:

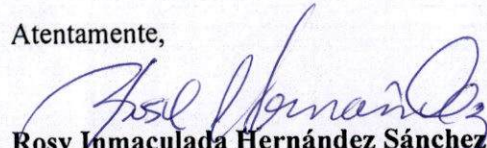
El Instituto Tecnológico de las Américas, es una Institución de educación superior del sector público comprometida con la transparencia y los cumplimientos de las leyes dominicana vigentes.

En tal sentido, luego de participar de manera exitosa en la encuesta de clima laboral y cultura organizacional que se realiza a través del SECAP, estamos remitiendo de manera física el plan acción de mejora, para su verificación y aprobación.

En tal sentido, solicitamos la actualización del indicador del SISMAP.

Agradeciendo de antemano toda la colaboración recibida de manera oportuna y reiterándonos a sus órdenes.

Atentamente,


Rosy Inmaculada Hernández Sánchez
Vicerrectora Administrativa y Financiera



#ENITLAESTAMOSCAMBIANDO

RNC 423000589

Parque Cibernético, Autopista Las Américas Km 27, La Caleta, Boca Chica, República Dominicana.

Tel 809.738.4852 Info@itla.edu.do www.itla.edu.do ITLARD

REGISTRO DE PLAN DE ACCION

Actividad:

Area:

Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional

No.	OBJETIVO Plan de Acción de mejora clima org- 2024	AREA DE MEJORA	PRODUCTO	INDICADOR	ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCIÓN		ESTATUS	META
						FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO		
1	Incrementar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, en miras de mejorar la percepción de los mismos, en relación a los resultados arrojados en la encuesta de clima aplicada en el mes de marzo-abril 2024.	Cantidad de trabajo	Reestructurar las funciones de los colaboradores y hacer una mejor distribución de las tareas, en caso que amerite.	Manuales de cargos y funciones actualizado y aprobado	Levantamiento por áreas de las tareas que realizan cada colaborador de manera clara y objetiva.	01/07/2024	01/12/2024	En proceso	100%
2		Balance Trabajo y Familia	Identificar el % del personal que labora en horarios regular (40 horas semanales) y el % que cuenta con horarios flexibles	% de Colaboradores	Análisis de horario por departamentos	01/11/2024	01/02/2025	No iniciado	Revisión 100% del perso
3			Crear un sistema que permita identificar el ausentismo y la rotación del personal	Sistema de medición creado	Análisis de ausentismo y rotación del personal	01/09/2024	01/12/2024	No iniciado	100%
4		Servicio Profesional de Carrera	Cumplimiento de plan de capacitación anual	% de colaboradores capacitados	Llevar a cabo el plan anual de capacitación a nivel general e individual.	01/01/2024	30/12/2024	50%	100%
5			Hacer levantamiento relacionado al personal que está desempeñando funciones interinas hasta tanto cumpla con el perfil de puesto para ser ascendido.	Listado de colaboradores	Análisis de funciones VS Cumplimiento de perfil de puesto.	01/01/2024	30/12/2024	No iniciado	100% del personal en con de interino
6			Fortalecer el programa TU PUEDES CRECER, el mismo va dirigido al personal de los grupos ocupacionales (I y II)	# de participantes	Crear capacitaciones específicas para el personal en miras de mejorar sus condiciones laborales y promoverlos a hacer carrera dentro de la institución	01/08/2024	01/03/2025	No iniciado	10% del personal
7		Equidad y Genero	Realizar actividades generales donde se puedan integrar hombres y mujeres sin distinción alguna	# de actividades	Identificar actividades que puedan ser desarrolladas para hombres y mujeres sin distinción alguna.	01/05/2024	01/03/2025	30%	30% del personal
8		Salarios	Realizar levantamiento del personal que está por debajo de la escala salarial por el tipo de puesto	100% del Personal fijo	Listado del personal beneficiado con un reajuste de salario en caso que aplique	01/06/2024	30/12/2024	En proceso	80%
9			Coordinar charlas informativas relativo a las escalas salariales conforme a las tareas y cumplimiento con el perfil de cargo	100% del Personal fijo	Coordinar charlas con el departamento correspondiente del MAP	01/06/2024	30/12/2024	En proceso	30% del personal adminis fijo
10			Proponer la aplicación de la escala salarial, con el sueldo mínimo al personal de nuevo ingreso y el máximo al personal con más tiempo en la institución	100% del Personal fijo	Aplicar la escala salarial de manera progresiva, dando prioridad a los más antiguos, con el fin de evitar malestares producto de la inconformidad salarial.	01/10/2024	01/03/2025	No iniciado	50%

11	Identificación con la Institución	Realizar actividades que promuevan la identificación por parte de los colaboradores de la misión, visión y valores institucionales	# de actividades	Lograr una mejor identificación con la institución para generar mayor responsabilidad, compromiso y sentido de pertenencia	1/8/2024	30/12/2024	No iniciado	50%
12	Compensaciones y Beneficios	Realizar charlas y/o talleres en miras de dar a conocer los beneficios que actualmente cuenta la institución	#Listado de participantes	Charlas relacionadas a la ley 84-01 sobre la seguridad social, facilidades de becas, préstamos y planes de seguro de vida.	1/1/2024	30/12/2024	30%	80%
13		Implementar programas de reconocimiento a empleados sobresalientes	# de empleados	Bajo criterios previametes establecidos crear una política de reconocimiento a empleados sobresalientes en el trimestre.	1/8/2024	1/3/2025	No iniciado	100%
14	Enfoque a Resultados y Productividad	Elaborar carteles informativos acerca de lo que dice la ley 41-08, acerca de los permisos, vacaciones, tardanzas, amonestaciones, licencias, entre otros , para ser difundidos de manera masiva por el correo institucional, con miras a fijar el conocimiento acerca de los temas.	Correo Institucional	Identificar las areas de conocimiento que necesitan ser reforzadas con el conocimiento de la ley.	1/8/2024	1/2/2025	No iniciado	85%