

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA
INTERIOR Y POLICÍA

DG-MIP-03101-2024

30 de julio, 2024

A : **José Sánchez Payano**
Director de Recursos Humanos

De : **Víctor Benavides Valerio**
Director de Gabinete Ministerial

Asunto : Remisión Plan Acción de Mejora Clima Organizacional del MIP año 2024.

Anexo : Oficio núm. RRHH-MIP-RLS-0831-2024, de fecha 18 julio, 2024, suscrito por el señor **José Sánchez Payano**, director de Recursos Humanos, contentiva de la comunicación núm. M-MIP-EXT-00906-2024, de fecha 30 de julio, 2024, suscrito por el señor **Jesús Vásquez Martínez**, ministro de Interior y Policía.

Estimado Sr. Payano:

Cortésmente, por medio de la presente, le remitimos lo establecido en la misiva adjunta, devuelto, debidamente firmado, a los fines correspondientes.

Cordialmente,


Víctor Benavides Valerio
Director del Gabinete Ministerial

VBV/klr
H-11:44 a.m. - D-30-07-2024



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

INTERIOR Y POLICÍA

M-MIP-EXT-00906-2024

30 de julio, 2024

Señor

Sigmund Freund Mena

Ministro de Administración Pública

Su Despacho.-

Atención: Lic. Guadalupe Sosa
Asesora

Estimado Sr. Freund,

Después de saludarle, muy cortésmente, nos place remitirle el Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional del MIP año 2024, en respuesta al diagnóstico que arroja la Encuesta de Clima Laboral (SECAP) llevada a cabo en los meses de enero/marzo del presente año en nuestra institución.

Con este plan de Acción, damos fiel cumplimiento a la ley de función pública no. 41-08, reglamento 523-09 de Relaciones Laborales, Resolución No. 0068-2015 y a los requerimientos del indicador SISMAP.

Agradeciendo de antemano sus atenciones, se despide,

Atentamente;


Jesús Vásquez Martínez
Ministro

JVM/klr
H: 11:12 a.m. - D: 30-07-2024





RRHH-MIP-RLS-0831-2024

18 de jul. De 24

A : Jesús Vásquez Martínez
Ministro

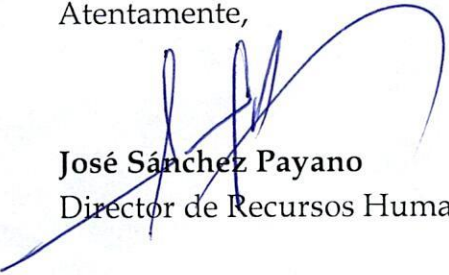
Asunto : Remisión Plan de Clima Organizacional

Distinguido Sr. Ministro:

Cordialmente, luego de saludarle, esta Dirección de Recursos Humanos tiene el placer de remitirle el Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional del MIP año 2024, realizado entre los meses Enero-Marzo; dicho plan tiene la finalidad de ser remitido al Ministerio de Administración Pública (MAP), y ser cargado dentro de las evidencias del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP). Este plan de acción tendrá un plazo de (1) año para su ejecución y posterior monitoreo, por lo que todas las áreas involucradas se han comprometido al cumplimiento del mismo.

Agradeciendo su atención, me despido de usted,

Atentamente,


José Sánchez Payano
Director de Recursos Humanos



JSP/MAD
MAD

ar



RRHH-MIP-RLS-0831-2024

18 de Jul. Del 2024

Sr.

DARIO CASTILLO LUGO

Ministro de Administración Pública

Su Despacho

Atención: Lic. Guadalupe Sosa
Asesora

Distinguido Señor Castillo:

Después de saludarle, muy cortésmente, nos place remitirle el Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional del MIP año 2024, en respuesta al diagnóstico que arrojó la Encuesta de Clima Laboral (SECAP) llevada a cabo en los meses de enero/marzo del presente año en nuestra institución.

Con este plan de Acción, damos fiel cumplimiento a la ley de función pública no. 41-08, reglamento 523-09 de Relaciones Laborales, Resolución No. 0068-2015 y a los requerimientos del indicador SISMAP.

Agradeciendo de antemano sus atenciones, se despide,

José Sánchez Payano
Director de Recursos Humanos



Visto Bueno,

Jesús Antonio Vásquez
Ministro

Ministerio de Interior y Policía

Fecha Elaboración: 4 de marzo de 2024

Fecha Revisión: 30 de octubre de 2025

REGISTRO DE PLAN DE ACCIÓN

Actividad:
Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional

Área:
Dirección de Recursos Humanos

Lider: Maiyelin Aponte Disla, Enc. de Relaciones Laborales y Sociales

OBJETIVO Plan de Acción de mejora clima org-2024	AREA DE MEJORA	PRODUCTO	INDICADOR	ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCIÓN		ESTATUS	META	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
					FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO				
	Reconocimiento Laboral	Programa de reconocimiento	Reconocimiento del empleado semestral por cada Viceministerio y Direcciones transversales.	Realizar un procedimiento para describir los criterios a tomar en cuenta para el reconocimiento de los empleados	sep-24	oct-25	No iniciado	Fomentar una cultura de retroalimentación positiva del supervisor hacia el supervisado, logrando así que los servidores se sientan reconocidos y valorizados en sus funciones. Reconocer el 70% de los servidores por viceministerio y direcciones transversales.	Dirección de Recursos Humanos Depto. Relaciones Laborales	
			Correo de Felicitación por Labores Extraordinarias		sep-24	oct-25	No iniciado			
			Divulgación sobre reconocimiento laboral	Realizar boletines informativos mensuales para informar del Servidor reconocido en cada dirección (Empleado del mes)	ene-25	oct-25	No iniciado	Asegurar que los servidores conozcan las diferentes formas de reconocimiento mediante las distintas vías de comunicación alcanzando el 70% de las áreas.		Actividad a realizarse con la cooperación del área de Comunicaciones, a quienes se le entregará la información y esta área colaborará con la línea gráfica y formato a presentar
	Capacitación especializada	Plan de revisión de expedientes para detectar necesidad de capacitación de los Servidores	Servidores en cumplimiento con los requisitos del cargo	Sugerir capacitación especializada, que ayude al Servidor a cumplir con los requisitos del cargo	ene-25	oct-25	No iniciado	Realizar una primera etapa de revisión por lo menos el 30% del personal	Dirección de Recursos Humanos Dpto. Evaluaciones y Capacitación Dpto. de Reclutamiento y Selección	
		Plan de publicaciones sobre las capacitaciones especializadas	Conocimiento a los servidores sobre la importancia de la Detección de Necesidades que se realiza para la programación de la capacitación especializada	Realizar 3 boletines informativos al año para crear conciencia a los Supervisores y Servidores sobre la importancia de la detección de capacitación especializada	ene-25	oct-25	No iniciado	Que la información llegue por lo menos al 70% de los Servidores de planta. Realizar documento compromiso del Supervisor para que el Servidor pueda asistir la capacitación y del Servidor para poner en práctica lo aprendido		



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. Fortalecer el ambiente laboral de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima realizada, acorde con las políticas de gestión humana de la organización.	Calidad y Orientación al Usuario	Documento compromiso para el Supervisor y para el Servidor referente a la capacitación especializada	Participación de los Servidores en la capacitación especializada	Realizar un documento compromiso donde el Supervisor permite que el Servidor reciba la capacitación y el Servidor se compromete a poner en práctica lo aprendido	ene-25	oct-25	No iniciado	Ejecución de Capacitaciones especializadas en un 30% con el compromiso del Supervisor y del Servidor		
		* Encuesta de satisfacción para los usuarios internos	* Participación de los servidores para medir el nivel de satisfacción de los servicios solicitados a lo interno del MIP	1. Realizar, en coordinación con la Dirección de Planificación, encuestas donde se tome en cuenta las necesidades y sugerencias de los usuarios internos; para poder medir la calidad del servicio, la cordialidad y el respeto de quien brinda el servicio.	ene-25	oct-25	No iniciado	Realizar mediciones en un 60% de las áreas y verificar los puntos a mejorar	Dirección de Planificación y Desarrollo Dirección de Recursos Humanos Dirección de Comunicaciones	
		* Reforzamiento de publicidad de los servicios que brinda el MIP	*Publicidad de los servicios que brinda el MIP	2. Realizar boletines informativos, correos informativos en cada piso para mayor visibilidad de los servicios que ofrece el Ministerio	ene-25	oct-25	No iniciado			
		Publicación de oportunidades de ascensos y promoción sin distinción entre mujeres y hombres	Hacer de conocimiento a los Servidores la equidad que existe en los cargos ocupados por mujeres y hombres en el Ministerio	Difundir informe, en porcentaje, los cargos ocupados por mujeres y hombres en el Ministerio	oct-25	oct-25	No iniciado	Dar a conocer la equidad que existe entre mujeres y hombres ocupando puestos cargos en el MIP	Dirección de Recursos Humanos Relaciones Laborales y Sociales Registro, Control y Nómina	
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.	Equidad y Género									
		Acciones para realizar un levantamiento sobre las condiciones físicas de las áreas.	Realizar levantamiento de información sobre las condiciones físicas de las áreas del MIP que sea adecuadas para todo personal que tenga alguna limitación motora o visual	1. Levantar información sobre las condiciones de seguridad y salud del MIP a través del SISTAP	sep-24	oct-25	No iniciado	Tener identificadas un 100% sobre las condiciones físicas de las edificaciones pertenecientes a las áreas del MIP	Dirección de Recursos Humanos Comité SISTAP Dpto. Relaciones Laborales y Sociales Dirección Administrativa	



Fortalecer el ambiente laboral de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima realizada, acorde con las políticas de gestión humana de la organización.	Balance Trabajo y Familia	Actividades familiares para los servidores de la institución	Actividades integración familiar	1. Realizar actividades de integración con los Servidores del MIP y familiares fuera de la institución. 2. Formentar de area recreativa y deportiva para los servidores del MIP (Torneo de juegos de mesa para integración / Competencia Interinstitucional)	ene-25	oct-25	No iniciado	1.Mejorar el balance entre trabajo y familia 2.Crear un ambiente laboral positivo 3.Generar que los colaboradores se sientan valorados y motivados.	Dirección de Recursos Humanos Dirección Financiera Dirección Administrativa Dpto. Relaciones Laborales y Sociales Dpto. Compras	
			Flexibilidad de horario	1. Establecer Días Emocionales (2 dias cada cuatro meses)	sep-24	oct-25	No iniciado	1.Fomentar el bienestar psicológico y la satisfacción de los servidores. 2.Reducir las solicitudes de permisos y ausencias al lugar de trabajo	Dirección de Planificación y Desarrollo Dirección de Recursos Humanos Dpto. Relaciones Laborales y Sociales	
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.	Colaboración y Trabajo en Equipo	Capacitaciones de Trabajo en Equipo	Cursos y talleres de Trabajo en Equipo	Realizar cursos y talleres de Trabajo en Equipo	ene-25	oct-25	No iniciado	Lograr que el 60% de servidores de Ministerio estén capacitados en Trabajo en Equipo	Dirección de Recursos Humanos Dpto. Evaluación y Capacitación	
	Servicio Profesional de Carrera	Crecimiento dentro del Sistema de Carrera	Concursos Públicos	Realizar concursos Públicos	septiembre 2024	oct-25	Iniciado	Lograr que un 10% de los Servidores de carrera puedan ser promovidos dentro del Sistema de Carrera	Dirección de Recursos Humanos Dpto. Reclutamiento y Selección Dirección Financiera	
	Impacto de la encuesta en la institución	Difusión de los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional	Publicación de la Encuesta de Clima Organizacional	Publicar los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional a través del Oulook, mediante oficio, Directores, Viceministros y Encargados.	jul-24	oct-25	Iniciado	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional del Ministerio por lo menos a un 70% a los Viceministros, Directores y Encargados	Dirección de Recursos Humanos Dpto. Relaciones Laborales y Sociales	
	Beneficio	Continuación con la asignación de uniformes a los Servidores del MIP	Elaboración de uniformes a los Servidores del MIP	Elaborar y asignar los uniformes a los Servidores del MIP	ene-25	oct-25	Iniciado	Lograr que el 30% de los Servidores estén uniformados.	Dirección de Recursos Humanos Depto. Organización del Trabajo y Compensación	
	Salarios	Mejora de salarios del personal del MIP	Continuar con los ajuste de sueldos de acuerdo a la escala salarial del MIP a todos los Servidores	Realizar los ajustes de sueldos de acuerdo a la escala salarial del MIP a los servidores que no se le ha aplicado	ene-25	oct-25	No iniciado	Lograr el ajuste de sueldo del 20% del personal de acuerdo a la escala salarial	Dirección de Recursos Humanos Dirección Financiera Depto. Organización del Trabajo y Compensación	
Fortalecer el ambiente laboral de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima realizada, acorde con las políticas de gestión humana de la organización.				Realizar un levantamiento para identificar el talento humano existente en el MIP para apoyar las áreas de mayor necesidad de personal	jul-24	oct-25	Iniciado			



	Cantidad de Trabajo	Identificación de talento humano ajustar en diferentes áreas	Talento humano identificado y reubicado según necesidad del área	Disponer de un banco de elegible de personal	septiembre 2024	oct-25	No iniciado	Lograr que el 50% de las áreas con mayor carga laboral cuenten con el personal necesario para realizar sus funciones	Dirección de Recursos Humanos Dpto. Reclutamiento y Selección Depto. Organización del Trabajo y Compensación	
				Establecer una política o procedimiento para que en cada departamento la carga laboral sea equitativa	septiembre 2024	oct-25	No iniciado			

