0007409

Ministerio de Relaciones Exteriores
Dirección General de Pasaportes

Santo Domingo de Guzman, D.N
18 de junio 2025

Señor
Sigmund Freund
Ministro de Administración Pública-MAP
Su despacho

Atención: Licda. Mariza De La Cruz, Directora de Relaciones Laborales y Sociales

Distinguido señor Ministro:

Muy cortésmente, nos dirigimos a usted para remitirle el Registro de Plan de Acción, utilizando los resultados arrojados por nuestra Encuesta de Clima Organizacional, con la finalidad de actualizar nuestro indicador 09.5 del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP).

Con sentimiento de alta estima y consideración, le saluda.

Atentamente,

Lilibeth Genao Peralta
Directora de Recursos Humanos

DIRECCIÓN GENERAL DE PASAPORTES
RECURSOS HUMANOS
Santo Domingo, R.D.

LG/ma

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
SOLICITUD/CORRESPONDENCIA
18 JUN 2025
1:37
RECIBIDO

Dirección General de Pasaportes							Código
							Versió
REGISTRO DE PLAN DE ACCION			**Actividad:**		**Área:**		Líder
			Plan de Accion de Mejora Clima Organizacional				

OBJETIVO Plan de Acción-mayo 2025-Mayo 2026	PRODUCTO	INDICADOR	ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCIÓN		ESTATUS	Instrumento de Verificación	
				FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO			
Promover una cultura institucional equitativa e inclusiva, que garantice igualdad de oportunidades.	Políticas con enfoque de género.	Porcentaje de cumplimiento en las acciones del plan de equidad de género.	1. Realizar diagnóstico inicial y análisis de brechas. 2. Diseñar del plan de acción y herramientas. 3. Capacitar sobre igualdad, equidad y no discriminación. 4. Realizar Benchmarking 5. Documentar políticas con enfoque de género y elaborar los documentos controlados. 6. Promoción de mujeres de liderazgo. 7. Promoción de la paternidad responsable. 8.Promoción de la conciliación laboral y familiar	7/1/2025	31/12/2026		Informes de diagóstico, Capacitación, documentos Institucionales revisados.	90% de de la D políticas actualiz
Implementar políticas de compensación salarial y beneficios	Políticas de compensación salarial y beneficios	Grado de equidad y competitividad salarial.	1. Definir la política de compensación de salarios y beneficios (como atraer y retener talento, mejorar la satisfacción laboral, o aumentar la productividad) 2. Realizar un levantamiento sobre las necesidades de los empleados (encuestas y entrevistas para conocer las preferencias y expectativas de los empleados en cuanto a salarios y beneficios) 3. Elaborar propuesta de Beneficios 4.Establecer el presupuesto para la implementación de la política de compensación y beneficios.	7/1/2025	31/12/2026		Informes, No objeción MAP, certificaciones.	Dis salarial m
Fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de los colaboradores.	Programa de Flexibilidad laboral implementado	Nivel de sastifacción del personal con el balance trabajo-familia.	1-Implementar plan de actividades que promueva balance trabajo-vida personal 2- Talleres sobre gestion del tiempo. 3- Implementar servicio de atención psicológica para promover el cuidado de la salud emocional	7/1/2025	31/1/2026	En Planificación	Encuestas internas.	Al men sastifac encues

Dirección de Recursos Humanos