PRESIDENCIA DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

PLAN SOCIAL

1er. Informe de avance Plan de Mejora CAF 2025

Santo Domingo
Julio 2025

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Introducción

El presente informe corresponde al primer avance del Plan de Mejora Institucional CAF 2025, implementado en el Plan de Asistencia Social de la Presidencia **(PASP).** Este plan tiene como propósito fortalecer la calidad de la gestión pública a través del Marco Común de Evaluación **(CAF),** promoviendo una cultura de mejora continua, eficiencia, transparencia y orientación a resultados.

Durante el periodo evaluado, se han identificado áreas clave para el desarrollo institucional, tales como la gestión del talento humano, la innovación de procesos, la gestión de alianzas y recursos, así como la responsabilidad social. A partir de estas áreas, se definieron acciones concretas que buscan impactar positivamente tanto en el clima laboral como en los servicios brindados a la ciudadanía. Este primer informe presenta el estado de avance de dichas acciones, destacando los logros alcanzados, las actividades implementadas y los aspectos pendientes por desarrollar en el transcurso del año.

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo		Tareas
Criterio 3. Personas	3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	3.1.3. No se ha implementado en su totalidad la escala salarial	Presentar a **Dirección General**, un cuadro indicando el personal que está fuera de la escala salarial para conforme aprobación presupuestaria, lograr cumplimiento total en el 2025.	Mejorar la calidad en la gestión de la implementación salarial logrando un clima laboral adecuado.	1	Realizar levantamiento con datos de la nomina vigente nomina vigente, en donde se pueda visualizar de acuerdo a las posiciones aprobadas en el Manual de Cargo 2024, los colaboradores que no estén dentro de la escala salarial de sus posiciones conforme Grupos Ocupacionales.
					2	Presentar a la División Financiera con fines de asignación presupuestaria.
					3	Gestionar la autorizaciones correspondientes
					4	Realizar propuesta del plan de ajuste de escala salarial

Criterio 3 : Personas

Subcriterio 3.2 : Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.

Área de mejora 3.1.3. : No se ha implementado en su totalidad la escala salarial.

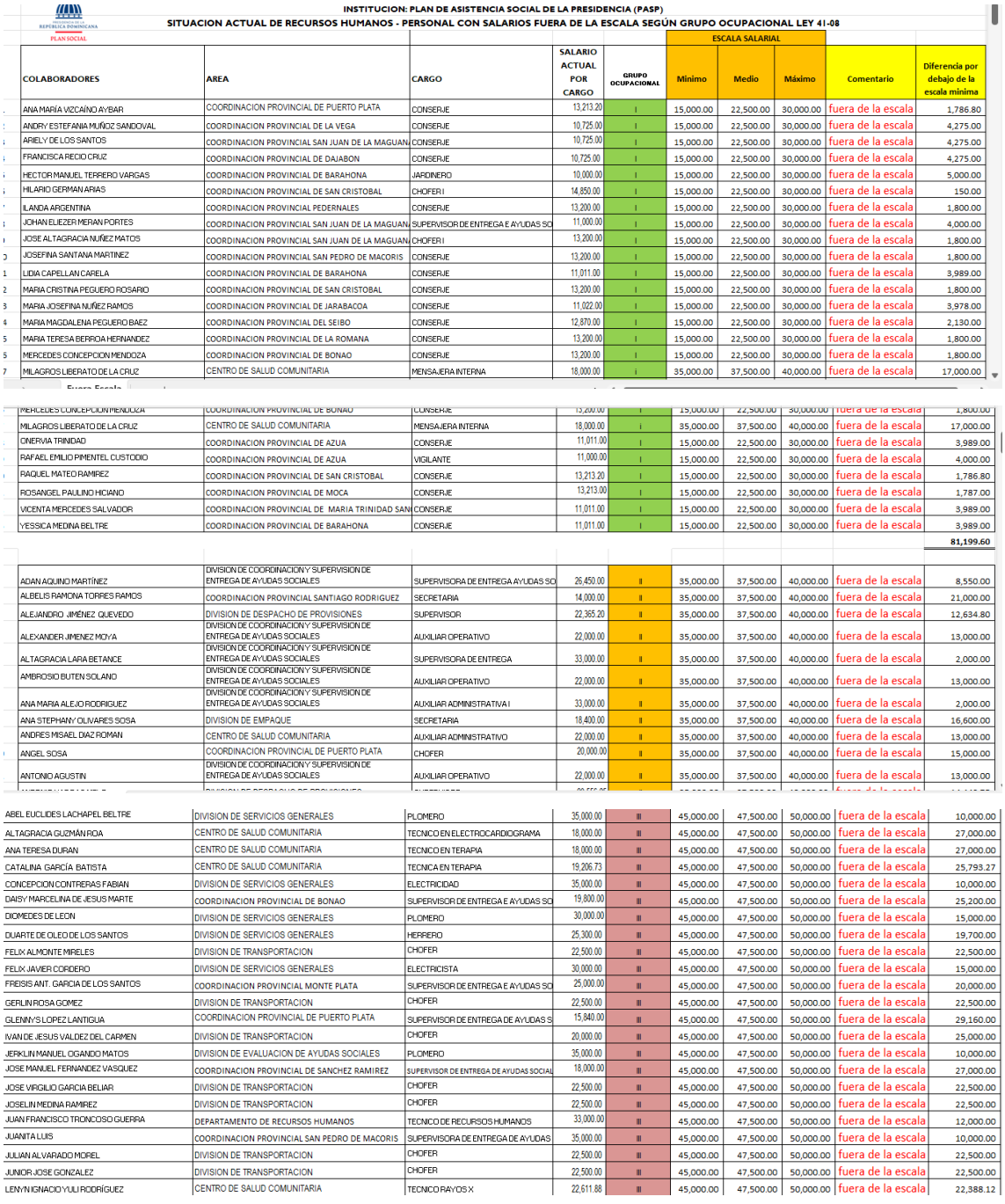
Acción de mejora : Presentar a Dirección General, un cuadro indicando el personal que está fuera de la escala salarial para conforme aprobación presupuestaria, lograr cumplimiento total en el 2025

Objetivo : Mejorar la calidad en la gestión de la implementación salarial logrando un clima laboral adecuado**.**

Estado : 100%

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias:



INSTITUCION: PLAN DE ASISTENCIA SOCIAL DE LA PRESIDENCIA (PASP)

SITUACION ACTUAL DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL CON SALARIOS FUERA DE LA ESCALA SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL LEY 41-08

COLABORADORES	AREA	CARGO	SALARIO ACTUAL POR CARGO	GRUPO OCUPACIONAL	ESCALA SALARIAL Minimo	Medio	Máximo	Comentario	Diferencia por debajo de la escala minima
ANA MARÍA VIZCAÍNO AYBAR	COORDINACION PROVINCIAL DE PUERTO PLATA	CONSERJE	13,213.20	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	1,786.80
ANDRY ESTEFANIA MUÑOZ SANDOVAL	COORDINACION PROVINCIAL DE LA VEGA	CONSERJE	10,725.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	4,275.00
ARIELY DE LOS SANTOS	COORDINACION PROVINCIAL SAN JUAN DE LA MAGUANA	CONSERJE	10,725.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	4,275.00
FRANCISCA RECIO CRUZ	COORDINACION PROVINCIAL DE DAJABON	CONSERJE	10,725.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	4,275.00
HECTOR MANUEL TERRERO VARGAS	COORDINACION PROVINCIAL DE BARAHONA	JARDINERO	10,000.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	5,000.00
HILARIO GERMAN ARIAS	COORDINACION PROVINCIAL DE SAN CRISTOBAL	CHOFER I	14,850.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	150.00
ILANDA ARGENTINA	COORDINACION PROVINCIAL PEDERNALES	CONSERJE	13,200.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	1,800.00
JOHAN ELIEZER MERAN PORTES	COORDINACION PROVINCIAL SAN JUAN DE LA MAGUANA	SUPERVISOR DE ENTREGA E AYUDAS SO	11,000.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	4,000.00
JOSE ALTAGRACIA NUÑEZ MATOS	COORDINACION PROVINCIAL SAN JUAN DE LA MAGUANA	CHOFER I	13,200.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	1,800.00
JOSEFINA SANTANA MARTINEZ	COORDINACION PROVINCIAL SAN PEDRO DE MACORIS	CONSERJE	13,200.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	1,800.00
LIDIA CAPELLAN CARELA	COORDINACION PROVINCIAL DE BARAHONA	CONSERJE	11,011.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	3,989.00
MARIA CRISTINA PEGUERO ROSARIO	COORDINACION PROVINCIAL DE SAN CRISTOBAL	CONSERJE	13,200.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	1,800.00
MARIA JOSEFINA NUÑEZ RAMOS	COORDINACION PROVINCIAL DE JARABACOA	CONSERJE	11,022.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	3,978.00
MARIA MAGDALENA PEGUERO BAEZ	COORDINACION PROVINCIAL DEL SEIBO	CONSERJE	12,870.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	2,130.00
MARIA TERESA BERROA HERNANDEZ	COORDINACION PROVINCIAL DE LA ROMANA	CONSERJE	13,200.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	1,800.00
MERCEDES CONCEPCION MENDOZA	COORDINACION PROVINCIAL DE BONAO	CONSERJE	13,200.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	1,800.00
MILAGROS LIBERATO DE LA CRUZ	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	MENSAJERA INTERNA	18,000.00	I	35,000.00	37,500.00	40,000.00	fuera de la escala	17,000.00
ONERVIA TRINIDAD	COORDINACION PROVINCIAL DE AZUA	CONSERJE	11,011.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	3,989.00
RAFAEL EMILIO PIMENTEL CUSTODIO	COORDINACION PROVINCIAL DE AZUA	VIGILANTE	11,000.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	4,000.00
RAQUEL MATEO RAMIREZ	COORDINACION PROVINCIAL DE SAN CRISTOBAL	CONSERJE	13,213.20	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	1,786.80
ROSANGEL PAULINO HICIANO	COORDINACION PROVINCIAL DE MOCA	CONSERJE	13,213.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	1,787.00
VICENTA MERCEDES SALVADOR	COORDINACION PROVINCIAL DE MARIA TRINIDAD SANC	CONSERJE	11,011.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	3,989.00
YESSICA MEDINA BELTRE	COORDINACION PROVINCIAL DE BARAHONA	CONSERJE	11,011.00	I	15,000.00	22,500.00	30,000.00	fuera de la escala	3,989.00
									81,199.60
ADAN AQUINO MARTÍNEZ	DIVISION DE COORDINACION Y SUPERVISION DE ENTREGA DE AYUDAS SOCIALES	SUPERVISORA DE ENTREGA AYUDAS SO	26,450.00	II	35,000.00	37,500.00	40,000.00	fuera de la escala	8,550.00
ALBELIS RAMONA TORRES RAMOS	COORDINACION PROVINCIAL SANTIAGO RODRIGUEZ	SECRETARIA	14,000.00	II	35,000.00	37,500.00	40,000.00	fuera de la escala	21,000.00
ALEJANDRO JIMÉNEZ QUEVEDO	DIVISION DE DESPACHO DE PROVISIONES	SUPERVISOR	22,365.20	II	35,000.00	37,500.00	40,000.00	fuera de la escala	12,634.80
ALEXANDER JIMENEZ MOYA	DIVISION DE COORDINACION Y SUPERVISION DE ENTREGA DE AYUDAS SOCIALES	AUXILIAR OPERATIVO	22,000.00	II	35,000.00	37,500.00	40,000.00	fuera de la escala	13,000.00
ALTAGRACIA LARA BETANCE	DIVISION DE COORDINACION Y SUPERVISION DE ENTREGA DE AYUDAS SOCIALES	SUPERVISORA DE ENTREGA	33,000.00	II	35,000.00	37,500.00	40,000.00	fuera de la escala	2,000.00
AMBROSIO BUTEN SOLANO	DIVISION DE COORDINACION Y SUPERVISION DE ENTREGA DE AYUDAS SOCIALES	AUXILIAR OPERATIVO	22,000.00	II	35,000.00	37,500.00	40,000.00	fuera de la escala	13,000.00
ANA MARIA ALEJO RODRIGUEZ	DIVISION DE COORDINACION Y SUPERVISION DE ENTREGA DE AYUDAS SOCIALES	AUXILIAR ADMINISTRATIVA I	33,000.00	II	35,000.00	37,500.00	40,000.00	fuera de la escala	2,000.00
ANA STEPHANY OLIVARES SOSA	DIVISION DE EMPAQUE	SECRETARIA	18,400.00	II	35,000.00	37,500.00	40,000.00	fuera de la escala	16,600.00
ANDRES MISAEL DIAZ ROMAN	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	22,000.00	II	35,000.00	37,500.00	40,000.00	fuera de la escala	13,000.00
ANGEL SOSA	COORDINACION PROVINCIAL DE PUERTO PLATA	CHOFER	20,000.00	II	35,000.00	37,500.00	40,000.00	fuera de la escala	15,000.00
ANTONIO AGUSTIN	DIVISION DE COORDINACION Y SUPERVISION DE ENTREGA DE AYUDAS SOCIALES	AUXILIAR OPERATIVO	22,000.00	II	35,000.00	37,500.00	40,000.00	fuera de la escala	13,000.00
ABEL EUCLIDES LACHAPEL BELTRE	DIVISION DE SERVICIOS GENERALES	PLOMERO	35,000.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	10,000.00
ALTAGRACIA GUZMÁN ROA	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	TECNICO EN ELECTROCARDIOGRAMA	18,000.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	27,000.00
ANA TERESA DURAN	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	TECNICO EN TERAPIA	18,000.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	27,000.00
CATALINA GARCÍA BATISTA	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	TECNICA EN TERAPIA	19,206.73	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	25,793.27
CONCEPCION CONTRERAS FABIAN	DIVISION DE SERVICIOS GENERALES	ELECTRICIDAD	35,000.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	10,000.00
DAISY MARCELINA DE JESUS MARTE	COORDINACION PROVINCIAL DE BONAO	SUPERVISOR DE ENTREGA E AYUDAS SO	19,800.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	25,200.00
DIOMEDES DE LEON	DIVISION DE SERVICIOS GENERALES	PLOMERO	30,000.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	15,000.00
DUARTE DE OLEO DE LOS SANTOS	DIVISION DE SERVICIOS GENERALES	HERRERO	25,300.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	19,700.00
FELIX ALMONTE MIRELES	DIVISION DE TRANSPORTACION	CHOFER	22,500.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	22,500.00
FELIX JAVIER CORDERO	DIVISION DE SERVICIOS GENERALES	ELECTRICISTA	30,000.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	15,000.00
FREISIS ANT. GARCIA DE LOS SANTOS	COORDINACION PROVINCIAL MONTE PLATA	SUPERVISOR DE ENTREGA E AYUDAS SO	25,000.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	20,000.00
GERLIN ROSA GOMEZ	DIVISION DE TRANSPORTACION	CHOFER	22,500.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	22,500.00
GLENNY'S LOPEZ LANTIGUA	COORDINACION PROVINCIAL DE PUERTO PLATA	SUPERVISOR DE ENTREGA DE AYUDAS S	15,840.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	29,160.00
IVAN DE JESUS VALDEZ DEL CARMEN	DIVISION DE TRANSPORTACION	CHOFER	20,000.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	25,000.00
JERKLIN MANUEL OGANDO MATOS	DIVISION DE EVALUACION DE AYUDAS SOCIALES	PLOMERO	35,000.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	10,000.00
JOSE MANUEL FERNANDEZ VASQUEZ	COORDINACION PROVINCIAL DE SANCHEZ RAMIREZ	SUPERVISOR DE ENTREGA DE AYUDAS SOCIAL	18,000.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	27,000.00
JOSE VIRGILIO GARCIA BELIAR	DIVISION DE TRANSPORTACION	CHOFER	22,500.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	22,500.00
JOSELIN MEDINA RAMIREZ	DIVISION DE TRANSPORTACION	CHOFER	22,500.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	22,500.00
JUAN FRANCISCO TRONCOSO GUERRA	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	TECNICO DE RECURSOS HUMANOS	33,000.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	12,000.00
JUANITA LUIS	COORDINACION PROVINCIAL SAN PEDRO DE MACORIS	SUPERVISORA DE ENTREGA DE AYUDAS	35,000.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	10,000.00
JULIAN ALVARADO MOREL	DIVISION DE TRANSPORTACION	CHOFER	22,500.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	22,500.00
JUNIOR JOSE GONZALEZ	DIVISION DE TRANSPORTACION	CHOFER	22,500.00	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	22,500.00
LENYN IGNACIO YULI RODRÍGUEZ	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	TECNICO RAYOS X	22,611.88	III	45,000.00	47,500.00	50,000.00	fuera de la escala	22,388.12

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias…continuación:

ADRY VALENTIN NUÑEZ MONEGRO	**COORDINACION PROVINCIAL DE MOCA**	**ENCARGADO**	**51,000.00**	**IV**	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	9,000.00
ALBERTO JOEL ANTONIO AMPARO	COORDINACION PROVINCIAL DE SANCHEZ RAMIREZ	SUPERVISOR DE ENTREGA DE AYUDAS SOCIAL	37,183.03	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	22,816.97
ALEJANDRINA MATEO ROSARIO DE BRAVO	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	RADIOLOGO	37,950.00	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	22,050.00
ANA CRISTINA CASTILLO REMIGIO DE INOA	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	DERMATOLOGA	36,685.00	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	23,315.00
ANA DELCIA SARAH TALMA ATIS	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	ENFERMERA	20,240.00	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	39,760.00
ANA LUISA SENA SENA	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	ENFERMERA	21,584.06	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	38,415.94
ANA LUISA ORTÍZ ACOSTA	DIVISION DE COMPRAS Y CONTRATACIONES	ANALISTA DE COMPRA	50,000.00	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	10,000.00
ANA MERCEDES DE LA CRUZ	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	MEDICO GENERAL	34,155.00	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	25,845.00
ANA SANTANA	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	LABORATORISTA	25,502.40	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	34,497.60
ANTONIA RAMONA PAULINO PAULINO	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	INTRUCTOR DE TERAPIA FISICA	25,967.29	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	34,032.71
ARACELIS GOMEZ VARGAS	COORDINACION PROVINCIAL SANTIAGO RODRIGUEZ	SUPERVISORA DE ENTREGA DE AYUDAS	17,000.00	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	43,000.00
ARIDIA MERCEDES FERSOLA MEJÍA	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	SUPERVISORA MEDICA	42,693.75	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	17,306.25
ARISTIDES AQUILES CRUZ ANTON	DEPARTAMENTO JURIDICO	ABOGADO II	50,000.00	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	10,000.00
BELKIS VIOLETA ESPINO DE JIMENEZ	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	ODONTOLOGA	30,000.00	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	30,000.00
BIANNET PORTORREAL MANCEBO	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	PEDIATRA	39,278.25	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	20,721.75
CARMEN XIOMARA MARTÍNEZ	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	ODONTOLOGA	22,264.00	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	37,736.00
CARMEN A. REYNOSO DURAN DE TEJADA	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	ENFERMERA	21,916.13	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	38,083.87
CARMEN ANGELICA NUÑEZ ROSARIO	**COORDINACION PROVINCIAL VALVERDE MAO**	**COORDINADORA PROVINCIAL**	**50,820.00**	**IV**	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	9,180.00
CESAR AUGUSTO BERROA DEL VILLAR	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	ANALISTA DE PROCESOS FINANCIERO	35,000.00	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	25,000.00
CLARIZA ALTAGRACIA CHOVET DE LA CRUZ	**COORDINACION PROVINCIAL DEL SEIBO**	**COORDINADOR**	**51,000.00**	**IV**	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	9,000.00
CYNTHIA CLAUDINET TRONCOSO VELOZ	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	PEDIATRA	39,278.25	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	20,721.75
DAYADRIS PIMENTEL JIMENEZ	**COORDINACION PROVINCIAL DE HIGUEY**	**COORDINADOR**	**51,000.00**	**IV**	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	9,000.00
DIANELVA DEL CARMEN ALMONTE	**COORDINACION PROVINCIAL DE SANTIAGO**	**COORDINADORA PROVINCIAL**	**51,000.00**	**IV**	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	9,000.00

YINET DIANNERYS MANCEBO LOPEZ	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	40,000.00	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	20,000.00
YOHANNY M. URBAEZ PEÑA	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	LABORATORISTA	25,502.40	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	34,497.60
YOLANDA CORDERO CABRAL	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	ENFERMERA	25,000.00	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	35,000.00
YUBELKIS BONILLA UREÑA DE MERCEDES	CENTRO DE SALUD COMUNITARIA	GASTROENTEROLOGA	37,950.00	IV	60,000.00	67,500.00	75,000.00	fuera de la escala	22,050.00
									2,266,379.99
CARLOS JULIO GOMEZ CESPEDES	DIVISION DE EMPAQUE	ENCARGADO	70,000.00	V	90,000.00	107,500.00	120,000.00	fuera de la escala	20,000.00
JAVICH JOANEL SANTANA VASQUEZ	**DIVISION DE COORDINACION Y SUPERVISION DE ENTREGA DE AYUDAS SOCIALES**	**ENCARGADO**	**65,000.00**	**V**	90,000.00	107,500.00	120,000.00	fuera de la escala	25,000.00
XIOMARA ALTAGRACIA HERNANDEZ DE LA CRUZ	DEPARTAMENTO DE COOPERATIVA	ENCARGADA	110,000.00	V	125,000.00	140,000.00	155,000.00	fuera de la escala	15,000.00
CARMEN ROSA CARABALLO QUEZADA BURGOS	DIRECCION GENERAL	ASESOR	90,000.00	V	125,000.00	140,000.00	155,000.00	fuera de la escala	35,000.00
									95,000.00
								Total General Mens.	**5,229,190.58**

GO-I	81,199.60	**22,500,000.00**	Nom Actual 2024
GO-II	2,135,694.43	**5,229,190.58**	Proyección 2025
GO-III	650,916.56	**27,729,190.58**	**Total General**
GO-IV	2,266,379.99		
GO-V	95,000.00		
	5,229,190.58		

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias…continuación:

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

PLAN SOCIAL

RR.HH-PASP-2024-6492

COMUNICADO

A	**Encargados Departamentales/ División/ Sección**
Dirigido a	Personal Calificable Nomina Fija
Autorizado por	Dra. Yadira Henriquez - Directora General
Vía	Departamento de Recursos Humanos División Financiera
Asunto	**Incremento General de Salario 2025**
Fecha	20 de marzo del 2025

Atendiendo a inquietudes reflejadas a traves de nuestra **Encuesta de Clima Laboral 2023 y 2024,** respecto al factor **salario** (39.83% insatisfecho), y el **Plan de Accion de Mejora 2025, exigido por el MAP,** *hemos procedido ejecutar instrucciones idóneas conforme los pasos necesarios y mandatorios a la* ley 41-08, para que se revisen los salarios que se encuentran, fuera de la **Escala Salarial vigente**, a fin de aproximarnos lo mejor posible, sin violentar los presupuestos aprobados por nuestro órgano rector, **Ministerio de Administración Pública (MAP) y Contraloría General de la República (CGR).** No obstante se extendió el radio de acción/alcance, para beneficiar un porcentaje mayor de colaboradores, exceptuando aquellos que se encuentran en la escala correspondiente.

Los beneficiados se enfocaron en todos los **Grupos Ocupacionales**, priorizando el No. I, II que es donde reposa nuestro personal operativo.

A fin de preservar la privacidad individual, de esta informacion para cada colaborador, cada Encargado de Area, recibirá las informaciones de sus equipos, en forma privada, para el manejo correspondiente, apoyados en la información suministrada por esta via.

El Plan de Asistencia Social de la Presidencia, en nombre de su **Directora General, Dra. Yadira Henríquez,** desea agradecer a todo su extraordinario equipo de trabajo, que siempre cumple y trasciende, las metas propuestas, por el esfuerzo conjunto.

PLAN SOCIAL DE LA PRESIDENCIA

Atentamente,

Marisol Ramos
Encargada de Recursos Humanos

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias…continuación:

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ESCALA SALARIAL APROBADA
DIRECCION PLAN SOCIAL DE LA PRESIDENCIA

GRUPO OCUPACIONAL	MINIMO	MEDIO	MAXIMO
GRUPO OCUPACIONAL I. SERVICIOS GENERALES	RD$15,000.00	RD$22,500.00	RD$30,000.00
GRUPO OCUPACIONAL II, APOYO ADMINISTRATIVO NIVEL II	RD$35,000.00	RD$37,5000.00	RD$40,000.00
GRUPO OCUPACIONAL III. TECNICOS	RD$45,000.000	RD$47,500.0000	RD$50,000.00
GRUPO OCUPACIONAL IV. PROFESIONALES	RD$60,000.00	RD$67,500.00	RD$75,000.00
GRUPO OCUPACIONAL V	MINIMO	MEDIO	MAXIMO
ENCARGADO SECCION	RD$80,000.00	RD$85,000.00	RD$90,000.0
ENCARGADO DIVISION	RD$90,000.00	RD$107, 500.00	RD$120,000.00
ENCARGADO DEPARTAMENTO	RD$125,000.00	RD$140,000.00	RD$155,000.00
SUB DIRECTOR GENERAL	RD$200,000.00	RD$210,000.00	RD$220,000.00
DIRECTOR GENERAL	RD$245,000.00	RD$255,000.00	RD$265,000.00

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias…continuación:

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
PLAN SOCIAL

RR.HH-PASP-2024-6492

COMUNICADO

A	**Encargados Departamentales/ División/ Sección**
Dirigido a	Personal Calificable Nomina Fija
Autorizado por	Dra. Yadira Henriquez - Directora General
Vía	Departamento de Recursos Humanos División Financiera
Asunto	**Incremento General de Salario 2025**
Fecha	20 de marzo del 2025

Atendiendo a inquietudes reflejadas a traves de nuestra **Encuesta de Clima Laboral 2023 y 2024,** respecto al factor **salario** (39.83% insatisfecho), y el **Plan de Accion de Mejora 2025, exigido por el MAP,** hemos procedido ejecutar instrucciones idóneas conforme los pasos necesarios y mandatorios a la ley 41-08, para que se revisen los salarios que se encuentran, fuera de la **Escala Salarial vigente**, a fin de aproximarnos lo mejor posible, sin violentar los presupuestos aprobados por nuestro órgano rector, **Ministerio de Administración Pública (MAP) y Contraloría General de la República (CGR).** No obstante se extendió el radio de acción/alcance, para beneficiar un porcentaje mayor de colaboradores, exceptuando aquellos que se encuentran en la escala correspondiente.

Los beneficiados se enfocaron en todos los **Grupos Ocupacionales**, priorizando el No. I, II que es donde reposa nuestro personal operativo.

A fin de preservar la privacidad individual, de esta informacion para cada colaborador, cada Encargado de Area, recibirá las informaciones de sus equipos, en forma privada, para el manejo correspondiente, apoyados en la información suministrada por esta via.

El Plan de Asistencia Social de la Presidencia, en nombre de su **Directora General, Dra. Yadira Henríquez,** desea agradecer a todo su extraordinario equipo de trabajo, que siempre cumple y trasciende, las metas propuestas, por el esfuerzo conjunto.

PLAN SOCIAL DE LA PRESIDENCIA
Santo Domingo Este, R. D.

Atentamente,

Marison Ramos
Encargada de Recursos Humanos

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo		Tareas
Criterio 3. Personas	3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	3.1.6. No se evidencia unidad de genero, datos desagregados por sexo, en cuanto a: la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres,niveles educativos, participación en programas de formación y /o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción.	Elaborar propuesta de creación de unidad con estas funciones, de acuerdo a las políticas transversales.	información suministrada para los fines que se requieran y proponer planes de acuerdo a las necesidades.	1	Realizar levantamiento y diagnostico actual de la institución.
					2	Documentar la importancia de la implementación de una unidad con estas responsabilidades.
					3	Realizar propuesta de estructura.
					4	Remitir a Dirección General.

Criterio 3 **:** Personas

Subcriterio 3.1 **:** Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización

Área de mejora 3.1.6 **:** No se evidencia unidad de género, datos desagregados por sexo, en cuanto a: la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y /o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción.

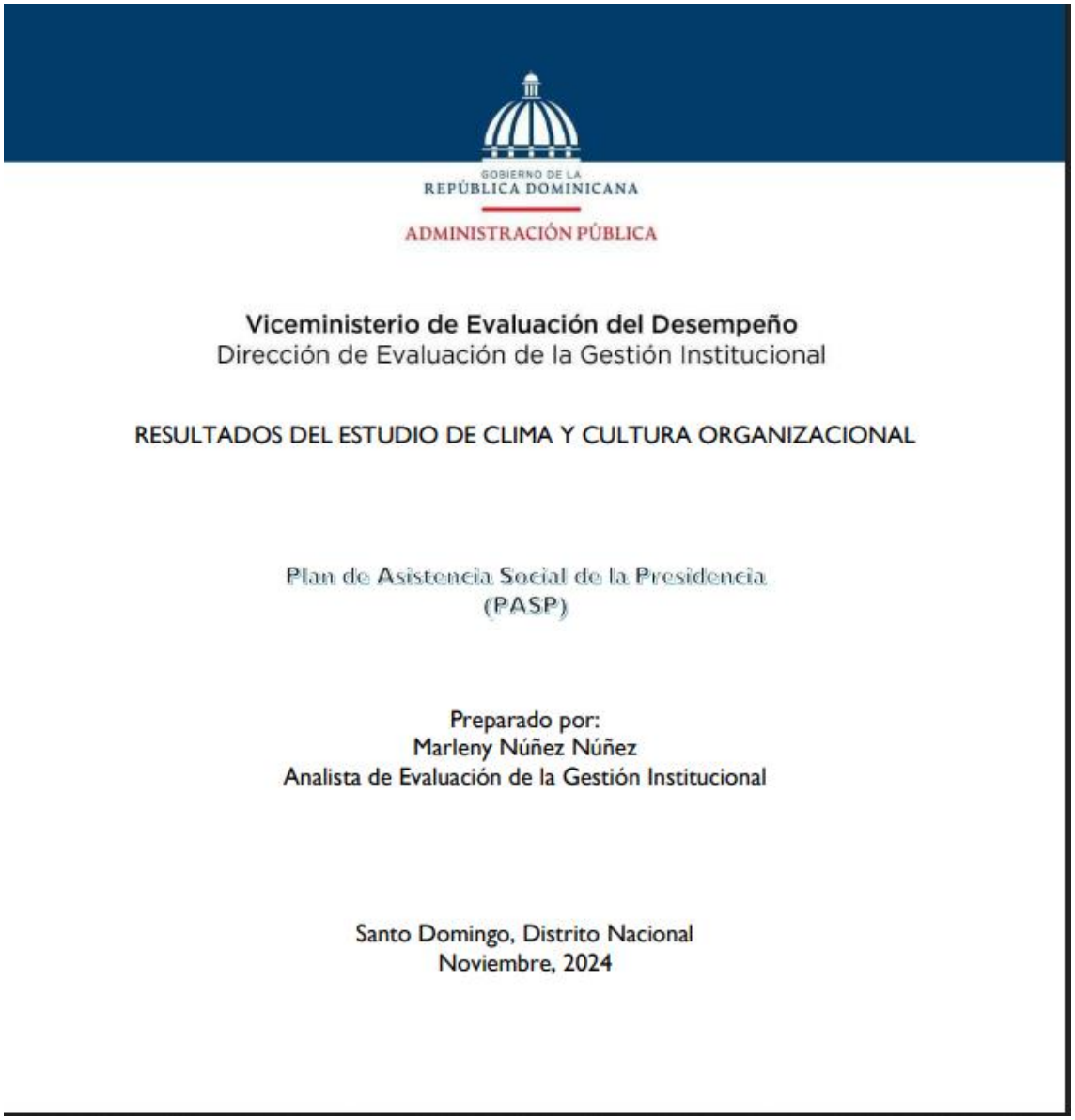
Acción de mejora **:** Elaborar propuesta de creación de unidad con estas funciones, de acuerdo con las políticas transversales.

Objetivo **:** Mejorar la calidad genuina de la información suministrada para los fines que se requieran y proponer planes de acuerdo con las necesidades.

Estado **:25%**

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencia:



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Viceministerio de Evaluación del Desempeño
Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional

RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Plan de Asistencia Social de la Presidencia
(PASP)

Preparado por:
Marleny Núñez Núñez
Analista de Evaluación de la Gestión Institucional

Santo Domingo, Distrito Nacional
Noviembre, 2024

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias…continuación:

¿Qué es el clima Organizacional?	8
¿Para qué sirve la Encuesta de Clima Organizacional?	8
Definición por Dimensiones	8
SECCIÓN IV. ANÁLISIS DE LOS DATOS:	
1. Reconocimiento Laboral	12
2. Capacitación Especializada y Desarrollo	12
3. Mejora y Cambio	12
4. Calidad y Orientación al Usuario	12
5. Equidad y Género	11
6. Comunicación	12
7. Disponibilidad y Recursos	12
8. Calidad de Vida Laboral	12
9. Balance Trabajo Familia	12
10. Colaboración y Trabajo en Equipo	12
11. Liderazgo y Participación	12
12. Identidad con la Institución y Valores	12
13. Austeridad y Combate a la Corrupción	12
14. Enfoque a Resultados y Productividad	12
15. Normatividad y Proceso	12
16. Servicio Profesional de Carrera	12
17. Impacto de la Encuesta en mi Institución	12
18. Uso de la Tecnología	12
19. Beneficios	12
20. Relación con los empleados/colegas/colaboradores	12
21. Salarios	12
22. Cantidad de Trabajo	12
Nivel de Satisfacción General	13
Quejas y Sugerencias Capturadas por el SECAP	14
SECCIÓN V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	17

Informe Diagnóstico de Resultados de Encuesta de Clima Organizacional
Plan de Asistencia Social de la Presidencia 2024.

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

ıterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo		Tareas
Criterio 4. Alianzas y Recursos	4.3. Gestionar las finanzas	4.3.2. No se observan evidencias de la implementación de la matriz de identificación de riesgos de las decisiones financieras.	Implementar gestión de Riesgos Financieros	Gestionar adecuadamente los riesgos financieros que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.	1	Realizar levantamiento de procesos financieros
					2	Identificar los riesgos de los procesos financieros
					3	Evaluar el nivel de gravedad de los riesgos identificados
					4	Establecer controles a dichos riesgos

Criterio 4 : Alianzas y Recursos

Subcriterio 4.3 : Gestionar las finanzas

Área de mejora 4.3.2 : No se observan evidencias de la implementación de la matriz de identificación de riesgos de las decisiones financieras.

Acción de mejora : Implementar gestión de Riesgos Financieros

Objetivo : Gestionar adecuadamente los riesgos financieros que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

Estado :100 %

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias:

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
PLAN SOCIAL

MATRIZ DE IDENTIFICACION Y EVALUACION DE RIESGOS

Nivel de gravedad	
Calificación	Nivel
9	Alto
6	Alto
4	Moderado
3	Moderado
2	Leve
1	Leve

IDENTIFICACION DE RIESGOS						EVALUACION DE RIESGOS			
						Calificación		Nivel de gravedad	
Departamento	No.	Código del objetivo	Producto/Objetivo (metas)	Codigo del riesgo	Riesgos identificados	Probabilidad (P)	Impacto (I)	Calificacion (P x I)	Valor
FINANCIERO	1	FIN-1-1	Incrementar un 5 % la calificacion obtenida en el cumplimiento de los indicadores de SISACNOC, del ejercio anterior	R1-FIN-1-1	El personal existente no reúne la formación suficiente para gestionar el diseño y documentación de las políticas y procedimientos en cumplimiento el SICSACNOC	1	2	2	Leve
				R2-FIN-1-1	Que la documentación cargada no se corresponda con el requerimiento, ya sea por cargar un documento erróneo, que no cumpla con el enunciado.	1	2	2	Leve
	2	FIN-2-1	Indice de gestión presupuestaria (IGP)	R1-FIN-2-1	Desfase entre ejecución financiera y física	1	3	3	Moderado
				R2-FIN-2-1	Retrasos en asignación presupuestaria	3	1	3	Moderado
				R3-FIN-2-1	Descoordinación entre áreas programas sociales, produccion y entrega de ayudas sociales.	1	2	2	Leve
	3	FIN-3-1	Cumplimiento de los indicadores del ICI	R1-FIN-3-1	Que las informaciones en la documentación suministrada no se corresponda con lo requerido, ya sea por error de cálculos, falta de anexos, falta de las firmas correspondientes, etc.	2	3	6	Alto
				R2-FIN-3-1	Carencia o falla de equipos tecnológicos.	2	2	4	Moderado
	4	FIN-4-1	Inventario de activo fijo debidamente administrado	R1-FIN-4-1	Falta de actualización del inventario	2	2	4	Moderado
				R2-FIN-4-1	No cumplir con normativas fiscales o de auditoría sobre la depreciación y el registro de activos.	1	3	3	Moderado
				R2-FIN-4-1	Errores contables (registro duplicado, mala clasificación o valorización incorrecta)	1	2	2	Leve
				R2-FIN-4-1	Riesgo de pérdida o robo de los activos	1	3	3	Moderado
	5	FIN-5-1	Inventario periodicos de alimentos y enseres para donar completados	R1-FIN-5-1	Descoordinación entre áreas programas sociales, produccion y entrega de ayudas sociales.	2	3	6	Alto
				R1-FIN-5-1	No se puede rastrear el origen, destino o fecha de donación.	1	2	2	Leve
	6	FIN-6-1	Gestión de Pagos realizada	R1-FIN-6-1	Retrasos en los pagos a los proveedores	1	3	3	Moderado
				R1-FIN-6-1	Pago tardio de facturas por servicios básicos	1	2	2	Leve

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo		Tareas
Criterio 5. Procesos	5.1. Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor a los ciudadanos y a los clientes.	5.1.6. No se evidencia política de Innovación Institucional	Realizar propuesta de política y/o procedimiento para implementación de la Innovación Institucional	Impulsar la gestión de mejoras, promoción de la innovación Institucional	1	Realizar levantamiento de informaciones
					2	Elaborar borrador de Política
					3	Remitir a Dirección General para aprobación.

Criterio 5 : Procesos

Subcriterio 5.1 : Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor a los ciudadanos y a los clientes.

Área de mejora 5.1.6. : No se evidencia política de Innovación Institucional

Acción de mejora : Realizar propuesta de política y/o procedimiento para implementación de la Innovación Institucional

Objetivo : Impulsar la gestión de mejoras y promoción de la innovación Institucional

Estado : **100 %**

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias:

USO INTERNO

PRESIDENCIA DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

PLAN SOCIAL

"Política de Innovación Institucional"

Este documento contiene información confidencial y/o de propiedad de la Plan de Asistencia Social de la Presidencia, y no podrá ser reproducido o transferido a otros documentos, compartido con otros, o utilizada para ningún fin distinto de aquel para el que fue diseñado, sin el previo consentimiento por escrito de la Institución.

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias…continuación:

PLAN SOCIAL	**Política**	**Fecha de Creación:** octubre 2024
		Fecha Actualización: N/A
	Innovación Institucional	**Código:** PL-DPD-001
		Versión: 01
Unidad Responsable:	Departamento de Planificación y Desarrollo	

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO **2**
INTRODUCCION **3**
GENERALES **4**
I. Objetivo 4
II. Alcance 4
III. Base legal y Normativas 4
IV. Responsabilidades 5
V. Definiciones 6
VI. Políticas Generales 8
VII. Comité de Innovación Institucional 8
VIII. Estrategias de Innovación 9
IX. Implementación de la política 9
X. Evaluación y Seguimiento 11
XI. Capacitación y Desarrollo 12
XII. Estrategia de Comunicación de la Política 12
XIII. Documentos y Aplicaciones Informáticas 13
XIV. Control de Cambios 13
XV. Aprobación 13

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias…continuación:

REPÚBLICA DOMINICANA PLAN SOCIAL	**Política** **Innovación Institucional**	**Fecha de Creación:** octubre 2024 **Fecha Actualización:** N/A **Código:** PL-DPD-001 **Versión: 01**
Unidad Responsable:	Departamento de Planificación y Desarrollo	

XIII. Documentos y Aplicaciones Informáticas

13.1. Matriz de registro de Innovación institucional
13.2. Correo electrónico.
13.3. Plan Estratégico Institucional.
13.4. Procedimiento de Gestión del Buzón Interno.
13.5. Formulario registro de quejas, sugerencias, propuestas de mejora.
13.6. Autoevaluación CAF.
13.7. Informe de autoevaluación CAF.
13.8. Plan anual de innovación.

XIV. Control de Cambios

No.	Nombre del Documento	Código	Fecha Creación	Fecha Modificación	Cambios realizados
1	Política de Innovación Institucional	PL-DPD-001	Octubre 2024	N/A	Creación

XV. Aprobación

Elaborado por:
Lic. Raquel Plata

Validado por:
Lic. Raul Perez

Aprobado por:
Dra. Yadira Henríquez
Directora General

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias…continuación:

REPÚBLICA DOMINICANA PLAN SOCIAL	Plan de Asistencia Social de la Presidencia	F. Versión: noviembre 2024
	Acta de conformación del Comité de Innovación Institucional	Versión: 01
		Página: 1

COMITÉ DE INNOVACIÓN INSTITUCIONAL	Fecha	01/11/2024

Este comité actúa como un ente facilitador y guía para impulsar el desarrollo de nuevas ideas, tecnologías, productos, servicios o procesos que puedan mejorar la competitividad, eficiencia y sostenibilidad de la institución, en concordancia con Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, Política Nacional de Innovación 2030 y el Gabinete Nacional de Innovación.

MIEMBROS DEL COMITÉ

Nombre	Área
1. Alejandra Jerez	Departamento de Planificación y Desarrollo
2. Antonio Vilorio	División Financiera
3. Darlington Moreno	Departamento de Provisiones
4. David Moronta	División de Compras y Contrataciones
5. Karina Santana	Departamento de Comunicaciones
6. Lizvette García	Sección de Calidad en la Gestión
7. Marisol Ramos	Departamento de Recursos Humanos
8. Narda Nin	Departamento de Programas Sociales
9. Paola Reinoso	Oficina de Acceso a la Información
10. Raúl Pérez	División de Tecnologías de la Información y Comunicación.
11. Ruqueily Plata	Departamento de Planificación y Desarrollo

COORDINADO POR:

- Alejandra Jerez/ Ruqueily Plata- Departamento de Planificación y Desarrollo
- Raúl Pérez- División de Tecnologías de la Información y Comunicación

FUNCIONES MINIMAS

- Gestionar capacitaciones para el personal involucrado para la gestión de la innovación.
- Evaluar las propuestas de innovación recibidas por los colaboradores, ciudadanos/ clientes y grupos de interés.
- Emitir informes sobre los resultados de las propuestas de innovación.
- Fomentar y promover una cultura de innovación y mejora continua en las distintas áreas de la institución.

Dra. Yadira A. Henríquez N.
Directora General

YH/rp

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias…continuación:

PRESIDENCIA DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

PLAN SOCIAL

PLAN DE INNOVACION INSTITUCIONAL PLN-DPD-003

DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO

SANTO DOMINGO, REPÚBLICA DOMINICANA

NOVIEMBRE 2024

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias…continuación:

Contenido

1- INTRODUCCION 2
2- ASPECTOS GENERALES 3
1.1.1. MISION 3
1.1.2. VISION 3
1.1.3. VALORES 4
1.1.4. BASE LEGAL 4
1.1.5. ESTRUCTURA ORGANICA 5
1.1.6. SERVICIOS 6
3- PLAN DE INNOVACION INSTITUCIONAL 9
3.5. Áreas de Enfoque para la Innovación 10
3.7. RESPONSABILIDADES EN EL PROCESO DE INNOVACION INSTITUCIONAL 12
3.8. ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN 14
4- ACCIONES 15
5- GESTIÓN DE RIESGOS 15
6- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 16
- **Revisiones Trimestrales:** 16
7- CONCLUSION 17
8- CONTROL DE CAMBIOS 18
9- APROBACIONES 18

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias…continuación:

3- PLAN DE INNOVACION INSTITUCIONAL

3.1. RESUMEN EJECUTIVO

El presente plan de innovación tiene como objetivo transformar y modernizar los servicios ofrecidos por el Plan de Asistencia Social en un periodo de 24 meses. Buscamos mejorar la eficiencia operativa, fomentar la transparencia, e incrementar la satisfacción de los ciudadanos mediante la implementación de nuevas tecnologías y la optimización de procesos internos. Nos enfocaremos en tres áreas clave: desarrollo de programas, optimización de procesos internos y mejora de la experiencia del cliente/ciudadano, mediante la implementación de estrategias y proyectos innovadores.

3.2. OBJETIVO:

Impulsar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos a través de la digitalización, optimización de procesos y fortalecimiento de la cultura de innovación dentro de la institución.

3.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Digitalizar el 80% de los trámites ciudadanos, reduciendo los tiempos de respuesta en un 50%.
2. Mejorar la transparencia y el acceso a la información pública mediante la creación de un portal de datos abiertos.
3. Implementar soluciones de inteligencia artificial (IA) para optimizar la gestión interna y mejorar la toma de decisiones.
4. Aumentar la satisfacción ciudadana en un 7%, según encuestas de satisfacción.

3.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencias…continuación:

- Compromiso con el servicio público.

Oportunidades:

- Disponibilidad de fondos para transformación digital.
- Apoyo gubernamental para la modernización del sector público.

Debilidades:

- Procesos burocráticos lentos.
- Procesos manuales que limitan la eficiencia.

Amenazas:

- Cambios en las políticas públicas.
- Resistencia al cambio por parte de los colaboradores y ciudadanos.
- Falta de presupuesto.

3.5. Áreas de Enfoque para la Innovación

Digitalización de Servicios Públicos	Transparencia	Optimización de Procesos Internos	Cultura de Innovación y Capacitación
• **Proyecto 1**: Implementar un sistema de ventanilla única digital para trámites y servicios ciudadanos. • **Proyecto 2**: Crear una app móvil que permita a los ciudadanos realizar consultas y gestiones en tiempo real.	• Lanzar un portal de datos abiertos para mejorar la transparencia y el acceso a la información pública. • Desarrollar el proceso de interoperabilidad.	• Automatizar procesos administrativos clave mediante el uso de sistemas de gestión documental. • Utilizar inteligencia artificial para predecir demandas de servicios y mejorar la gestión de las ayudas.	• Realizar talleres de innovación y transformación digital para todos los empleados. • Crear un "Laboratorio de Innovación Institucional" para desarrollar y probar nuevas soluciones.

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo		Tareas
Criterio 5. Procesos	5.3. Coordinar los procesos en toda la organización y con otras organizaciones relevantes.	5.3.4 Actualmente no se tienen establecidos incentivos enfocados a la creación de procesos interorganizacionales.	Incluir política de incentivos y reconocimiento en la propuesta de política de Innovación Institucional	Incrementar la motivación de los colaboradores	1	Realizar levantamiento en instituciones similares para evaluar sus incentivos actuales, en este sentido y como lo administran.
					2	Realizar reunión con la División financiera para determinar la disponibilidad presupuestaria.
					3	Incluir en propuesta de política y/o procedimiento para implementación de la Innovación Institucional.

Criterio 5 : Procesos

Subcriterio 5.3 : Coordinar los procesos en toda la organización y con otras organizaciones relevantes.

Área de mejora 5.3.4 : Actualmente no se tienen establecidos incentivos enfocados a la creación de procesos interorganizacionales.

Acción de mejora : Incluir política de incentivos y reconocimiento en la propuesta de política de Innovación Institucional

Objetivo : Incrementar la motivación del colaborador

Estado : **0 %**

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo		Tareas
Criterio 7 . Resultados en las personas	7.2.2 Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales	7.2.2.4. No se evidencia política de reconocimientos individual y de equipos.	Elaborar propuesta de política de reconocimientos individual y de equipos	Incrementar liderazgo, productividad y motivación del personal.	1	Realizar levantamiento de información
					2	Elaborar borrador de Política
					3	Remitir propuesta Dirección General para aprobación.

Criterio 7 : Resultados en las personas

Subcriterio 7.2 : Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales

Área de mejora 7.2.4 : No se evidencia política de reconocimientos individual y de equipos.

Acción de mejora : Elaborar propuesta de política de reconocimientos individual y de equipos

Objetivo : Incrementar liderazgo, productividad y motivación del personal.

Estado : **0 %**

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo		Tareas
Criterio 8. Resultados de Responsabilidad Social	8.2. Mediciones del rendimiento organizacional	8.2.8. No se evidencia medición de la responsabilidad social Institucional	Elaborar Plan de Protección del Medio ambiente	Establecer indicadores de medición de las actividades que promuevan el cuidado y protección del Medio Ambiente.	1	Realizar reunión de sensibilización del Comité Verde.
					2	Realizar reunión de trabajo para recopilar propuestas .
					3	Evaluar y seleccionar las actividades del plan
					4	Evaluar y seleccionar las actividades del plan
					5	Determinar fechas y acciones
					6	Formalizar Plan de Protección del Medio Ambiente
					7	Aprobar por los miembros del Comité
					8	Difundir con los encargados de área

Criterio 8 : Resultados de Responsabilidad Social

Subcriterio 8.2 : Mediciones del rendimiento organizacional

Área de mejora 8.2.8 : No se evidencia medición de la responsabilidad social Institucional.

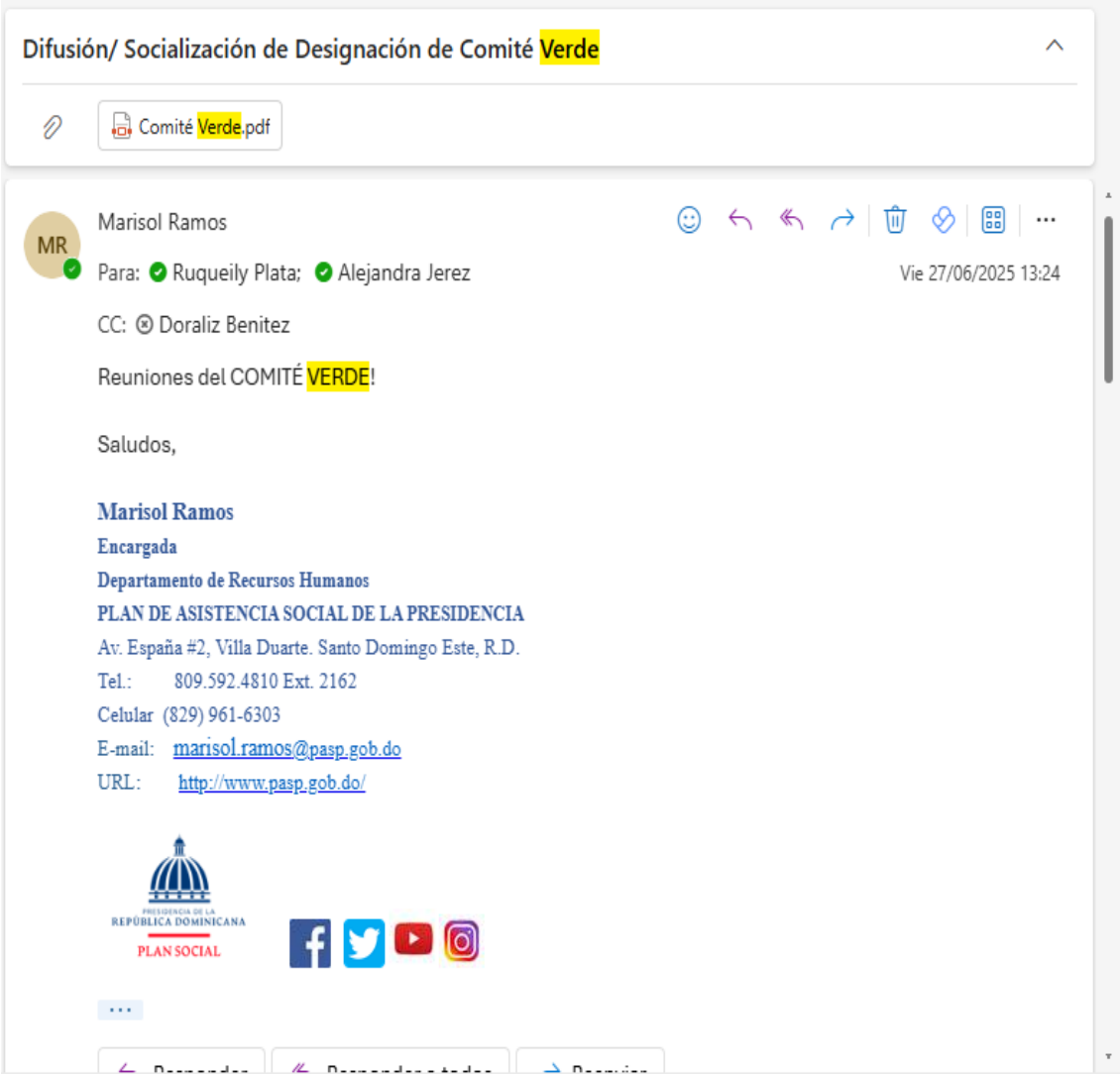
Acción de mejora : Elaborar Plan de Protección del Medio ambiente

Objetivo : Establecer indicadores de medición de las actividades que promuevan el cuidado y protección del Medio Ambiente.

Estado : **100 %**

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencia de actividades:



Difusión/ Socialización de Designación de Comité Verde

Comité Verde.pdf

MR

Marisol Ramos

Para: Ruqueily Plata; Alejandra Jerez

Vie 27/06/2025 13:24

CC: Doraliz Benitez

Reuniones del COMITÉ VERDE!

Saludos,

Marisol Ramos
Encargada
Departamento de Recursos Humanos
PLAN DE ASISTENCIA SOCIAL DE LA PRESIDENCIA
Av. España #2, Villa Duarte. Santo Domingo Este, R.D.
Tel.: 809.592.4810 Ext. 2162
Celular (829) 961-6303
E-mail: marisol.ramos@pasp.gob.do
URL: http://www.pasp.gob.do/

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
PLAN SOCIAL

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencia de actividades:

Como acciones prioritarias el Plan Social de la Presidencia se acoge a un programa de trabajo incluyente de las siguientes acciones:

Planes/ Programas	Tiempo	Responsable	Forma
Reciclaje de desperdicios	Todo el Año	División de Servicios Generales	• Instalación de Botes de Desperdicios, para el manejo de desechos.
Mantenimiento de Infraestructura	Todo el Año	División de Servicios Generales	• Mantenimiento de Planta Física. • Elaboración de programas para el ahorro de energía eléctrica.
Programa Institucional para el cuidado del Medio Ambiente	Todo el Año	Planificación y Desarrollo/ Comité Verde	• Incentivar en sus funcionarios y colaboradores, prácticas medio ambientales saludables. • Producir materiales de difusión relacionados con el cuidado del medio ambiente.
Jornada de Sensibilización de las Políticas de Medio Ambiente	Todo el Año	Planificación y Desarrollo/ Comité Verde	• Difusión de políticas institucionales. • Charlas a los colaboradores • Señalización de Áreas con tópicos de reducción de consumo, ahorro de agua, etc.
Capacitación	Todo el Año	Planificación y Desarrollo/ Recursos Humanos/ Comité Verde	• Identificar mínimo 3 capacitaciones con relación al cuidado y protección del medio ambiente. • Incluir en el programa.

PLAN DE CUIDADO Y PROTECCION DEL MEDIO AMBIENTE PASP

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Evidencia de actividades:

1- Reciclaje de Desperdicios

Ubicación de depósitos en varias áreas de la institución

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Continuación de evidencias de actividades:

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Continuación de evidencias de actividades:

2- Limpieza de Playas

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
PLAN SOCIAL

Plan de Asistencia Social de la Presidencia

Departamento de Recursos Humanos

INFORME OPERATIVO LIMPIEZA DE PLAYA

2do. Trimestre POA 2025

Area Responsable	**: Departamento de Recursos Humanos**
Participantes	**: Personal Institucional**
Auspiciado por	**: Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales**
Limpieza de Playa	**: Litoral Costero, Puerto San Gil**
	Av. G. Whashington, Santo Domingo, R.D.

Objetivo: Mantener nuestro compromiso social y de bienestar como institución, con el medio ambiente.

Desarrollo Limpieza de Playa: El personal institucional participante, fue recibido por un personal del **Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales,** donde se delimitó una zona específica del lugar previamente seleccionado, se dividieron los equipos de trabajo, se dotaron de las herramientas de protección a utilizar (guantes, sacos para dividir el tipo de desperdicio, botellas plásticas, tapas, vidrios o materiales punzo cortante...) y se indicó como manejar dichos desperdicios, determinando el lugar de colocación mas estratégico. Los participantes quedaron gratamente satisfechos de ver los resultados logrados y la apreciación de la limpieza en el entorno pleno del litoral costero Fuerte San Gil, un lugar emblemático para ser protegido, además de valorar el trabajo en equipo.

FUERTE SAN GIL

Fuerte de San Gil/ Fuerte de San Gil

El Fuerte San Gil, antiguamente llamado Fuerte del Matadero, es un fuerte poligonal de tres lados. Fue construido entre 1503 y 1510. Este importante fuerte fue la primera parte de la defensa de la ciudad amurallada de Santo Domingo, hoy llamada Zona Colonial o Ciudad Colonial.

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Continuación de evidencias de actividades:

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Continuación de evidencias de actividades:

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Continuación de evidencias de actividades:

3- Jornada de Reforestación

PLAN SOCIAL

Plan de Asistencia Social de la Presidencia

Departamento de Recursos Humanos

INFORME OPERATIVO SIEMBRA DE ARBOL

2do. Trimestre POA 2025

Area Responsable	**: Departamento de Recursos Humanos**
Participantes	**: Personal Institucional**
Auspiciado por	**: Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales**
Siembra de Arboles	**: Vivero Hainamosa**
	Carretera Mella Km. 12
	Santo Domingo Este, R.D.

Objetivo: Mantener nuestro compromiso social y de bienestar como institución, con el medio ambiente.

Desarrollo Siembra de Arboles: El personal institucional participante, fué recibido por un personal del **Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales,** donde se mostró el tratamiento de los diversos tipos de plantas, se dividieron los equipos de trabajo, se dotó de las herramientas de protección a utilizar como guantes, protección corporal por las alergias, por ejemplo, El personal fue orientado de la mejor manera de lograr un resultado óptimo en plantas ornamentales, de sombra, de sol... modo de utilizar los fertilizantes en algunos casos y modo de preservación para el riego de agua (lo mas cerca posible de la raíz). Finalmente se facilitaron los productos de siembra y se empezó a ejecutar lo planificado. El personal mostró asombro y satisfacción por el aprendizaje adquirido.

1

4-

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Continuación de evidencias de actividades:

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Continuación de evidencias de actividades:

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Continuación de evidencias de actividades:

4- Jornada de Sensibilización Sobre Medio Ambiente

MR Marisol Ramos

Responder | Responder a todos | Reenviar

Para: **Empleados Plan Social**

Mar 22/04/2025 10:58

CC: **Encargados;** Natali Fabian; **Departamento de Recursos Humanos**

Celebrar cada 22 de abril, el

DIA DE LA MADRE TIERRA,

significa fomentar la consciencia global sobre los desafíos ambientales
que enfrenta el planeta, como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad y la contaminación.

En PLAN DE ASISTENCIA SOCIAL DE LA PRESIDENCIA, nos identificamos con esta causa, de modo tal que nuestros colaboradores adquieran, desarrollen, y repliquen en otros el AMOR por la misma todos los días.

¿Te animas?

MR Marisol Ramos

Responder | Responder a todos | Reenviar

Para: **Empleados Plan Social**

Mar 20/05/2025 8:16

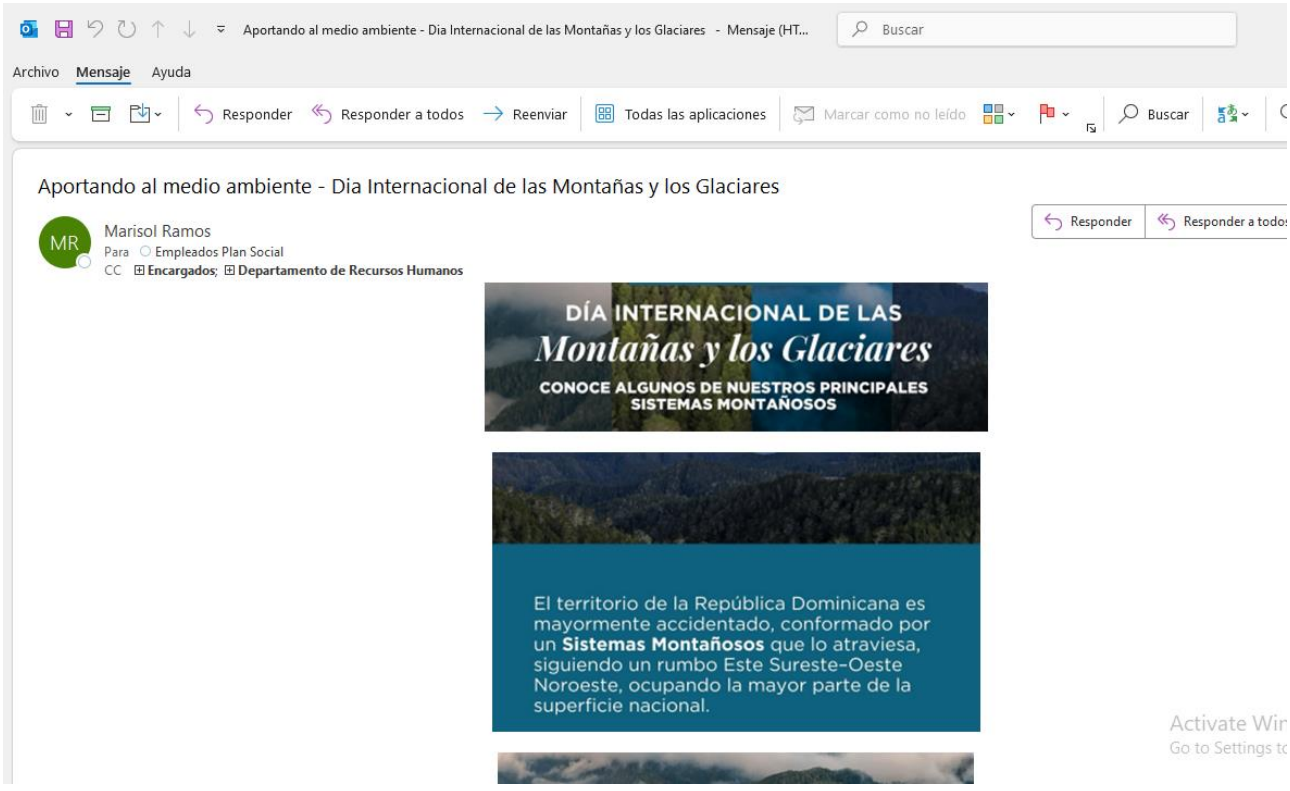
CC: **Encargados;** Natali Fabian

La celebración anual del Día Mundial de las Abejas permite sensibilizar acerca del papel esencial que las abejas y otros polinizadores desempeñan en el mantenimiento de la salud de las personas y del planeta, así como sobre los muchos desafíos que afrontan hoy en día. Esta celebración tiene lugar desde 2018, gracias a los esfuerzos del Gobierno de Eslovenia y el apoyo de Apimondia, que dieron lugar a la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas por la alimentación y la agricultura, por la que se declaró el 20 de mayo Día Mundial de las Abejas.

APORTES: Sembrar flores simplemente, es el mas significativo de los aportes y eso podemos hacerlo todos...contribuye!

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Continuación de evidencias de actividades:



Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Continuación de evidencias de actividades:

4.1. Difusión Redes: Sensibilización de Medio Ambiente

Publicación MEDIOAMBIENTE PLATAFORMAS DIGITALES

El Día Mundial del Medio Ambiente es una jornada que se celebra el **5 de junio** desde 1973. Se estableció en 1972 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

COMPROMISO SOCIAL

POA 2025

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Continuación de evidencias de actividades:

5- Capacitación

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
PLAN SOCIAL

RR.HH.PASP-2025-6698

04 de julio, 2025

Comunicado

A todos los Colaboradores

Muy cortésmente, nos dirigimos a ustedes con la finalidad de informarles que el próximo martes ocho (08) del mes de julio, realizaremos nuestro ***Taller Medio Ambiente y Reciclaje****, el cual será impartido por* ***Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)****, en horario de 9:00 a.m. a 12:00 p.m. Es imprescindible que cada departamento, nos envíe el listado de colaboradores-participantes, el cual debe contener* ***nombre y cédula****, enviar al correo* ***yinet.mancebo@pasp.gob.do****, con la finalidad de poder ser admitido, a más tardar el Lunes siete (07) de julio, a las 03:00 pm.*

Contamos con su acostumbrada colaboración.

PLAN SOCIAL DE LA PRESIDENCIA R.D.

Atentamente,

Marisol Ramos
Encargada de Recursos Humanos

Mr/of

Ave. España 2, Santo Domingo Este República Dominicana
TELÉFONO 809 592 4810 **PASP.GOB.DO**

Informe de Avances del Plan de Mejora Modelo CAF

Conclusión

Este primer informe de avance del **Plan de Mejora CAF 2025** del Plan de Asistencia Social de la Presidencia **(PASP)** evidencia un compromiso institucional con la mejora continua, la calidad en la gestión pública y la satisfacción de los usuarios y colaboradores. Se han alcanzado importantes avances en áreas estratégicas como la implementación de políticas salariales, las políticas de innovación institucional y la formulación de planes ambientales.

Aunque aún existen acciones en fase inicial o por ejecutar, el informe refleja un cumplimiento significativo del plan, con más del **60%** de los objetivos abordados. Estos avances contribuyen directamente al fortalecimiento de la capacidad institucional y al logro de una administración más eficiente, equitativa y transparente. **El PASP** continuará trabajando de forma articulada y comprometida para garantizar el cumplimiento total del **Plan de Mejora CAF 2025** y consolidar una cultura organizacional orientada a la excelencia.