

0000849

25 MAR 2026

24 de marzo de 2026

Licenciado

Sigmund Freund

Ministro de Administración Pública, MAP

Su despacho,

Ciudad de Santo Domingo, D.N.

Asunto: Remisión de Informe de Resultados del Plan de Acción 2024-2025 - Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional.

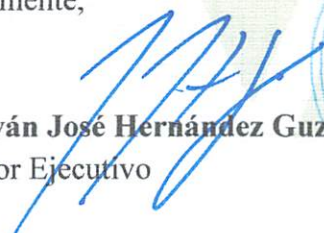
Distinguido Ministro,

Después de un cordial y afectuoso saludo, me permito remitirle el Informe de Implementación del Plan de Acción 2024-2025, el cual es parte del indicador 09.5 Encuesta de Clima Laboral y es el primer paso para solicitar la encuesta de clima laboral 2026-2027.

Es importante destacar que la herramienta de la Encuesta de Clima Organizacional es vital para medir el comportamiento de nuestros servidores públicos y que tan eficiente estamos siendo en nuestro desempeño.

Agradecemos de antemano la recepción y tramitación de este documento conforme al procedimiento institucional correspondiente.

Atentamente,


Ing. Iván José Hernández Guzmán
Director Ejecutivo



Anexos:

- Informe Resultados del Plan de Acción 2024-2025 (Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional)

Informe Resultados del Plan de Acción 2024-2025

Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional

INFORME DE RESULTADOS DEL PLAN DE ACCION 2024-2025

Las acciones que estaremos presentando en este informe estarán respondiendo a las dimensiones resultantes de nuestra encuesta de clima organizacional realizado en el periodo comprendido del 02 al 25 de septiembre del año 2024, en cumplimiento con la Ley No. 41-08 de Función Pública y el Reglamento No. 523-09 de Relaciones Laborales.

Como resultado de dicho proceso obtuvimos un nivel de satisfacción general de un 87%, lo que marca un porcentaje de aceptación que cumple con la gestión y da valor a lo ejecutado durante el periodo comprendido.

La dimensión de los resultados también arrojó algunas recomendaciones en cuanto a las mejoras del clima y cultura organizacional, identificar y aprovechar los puntos fuertes, planificar a corto, mediano y largo plazo, el trabajo conjunto de las áreas y promover la cultura de aprendizaje continuo fueron recomendadas por este ejercicio.

Como resultado de los objetivos del Plan de Acción de Mejora del Clima Organizacional fijamos las siguientes áreas de mejora:

1. Salarios
2. Servicio Profesional de Carrera
3. Beneficios
4. Equidad y Genero

Una vez identificadas las áreas de mejora fijamos el Plan de Acción 2024-2025, el cual establece un plan de mejora con la finalidad de crear un clima organizacional viable, que permita obtener de los colaboradores de la institución una mejor impresión de esta y fortalezca el ambiente laboral de acuerdo con los resultados de la encuesta del clima realizada acorde con las políticas de gestión humana de la organización.

INTABACO							
Dimensiones	Acciones ejecutadas	Responsables	Cronograma trimestral				Estatus y Evidencia
			T1	T2	T3	T4	
Salarios	➤ Realización de análisis de los salarios actuales, los cuales están basados en el Escala salarial 2018. ➤ Propuesta de actualización de Escala Salarial la cual contempla los acuerdos entre el Ministerio de Agricultura y los gremios sindicales de los Agrónomos. ➤ Reajustes salariales de los colaboradores de grupo ocupacional I, Obreros, Estibadores y Auxiliares de hasta un 20% del salario mínimo.	Dirección Ejecutiva, Departamento de Recursos Humanos y Dirección Administrativa y Financiera			X	X	➤ No Objeciones emitidas por el MAP. ➤ En proceso

INTABACO							
Dimensiones	Acciones ejecutadas	Responsables	Cronograma trimestral				Estatus y Evidencia
			T1	T2	T3	T4	
Servicio Profesional de Carrera	➤ Realización de charla de la Ley 41-08, sobre la carrera administrativa para los servidores ➤ Informe Diagnóstico de la Carrera, donde identificamos el número de servidores en la carrera administrativa ➤ Reporte de movilidad de los servidores de carrera que salieron y los que fueron movidos	Dirección Ejecutiva, Departamento de Recursos Humanos y Dirección Administrativa y Financiera		X			➤ Nivel de Administración del Sistema de Carrera Administrativa. Indicador de Organización de la Función. ➤ En proceso

INTABACO							
Dimensiones	Acciones ejecutadas	Responsables	Cronograma trimestral				Estatus y Evidencia
			T1	T2	T3	T4	
Beneficios	➤ Creamos la política de compensaciones y beneficios institucionales ➤ Creación del Premio a la Excelencia Técnica como parte de la productividad e innovación institucional ➤ Prima de uso de vehículos propios, como medio de compensar el uso de los vehículos no institucionales y mitigar la devaluación de los vehículos	Dirección Ejecutiva, Departamento de Recursos Humanos y Dirección Administrativa y Financiera		X	X	X	➤ No objeción MAP ➤ Política NOBACI ➤ Realizado

INTABACO							
Dimensiones	Acciones ejecutadas	Responsables	Cronograma trimestral				Estatus y Evidencia
			T1	T2	T3	T4	
Equidad y Género	➤ Conformamos el Comité de Equidad y Género Institucional ➤ Creación de la Comisión de Inclusión y Accesibilidad Gubernamental (CIAG) con el Consejo Nacional de Discapacidad de la República Dominicana (CONADIS) ➤ Sensibilización del Trato Digno y Terminología Correcta, Accesibilidad Universal e Inclusión laboral	Dirección Ejecutiva, Departamento de Recursos Humanos y Dirección Planificación y Desarrollo División de Calidad				X	➤ Indicador SISMAP. ➤ En Proceso

Evidencia del Informe de Resultados del Plan de Acción 2024-2025

02.1 Nivel de Administración del Sistema de Carrera Administrativa.				
EVIDENCIA	FECHA VENCIMIENTO	VERIFICADO POR	VALOR	ESTADO
02.1.1 Lista de Participantes Charla Ley 4108	13/04/2024	Arsileys Viera	10	
02.1.2 Informe Diagnóstico de Carrera	24/05/2024	Genaro Reyes Jara	20	
02.1.3 Reporte Movilidad de Carrera evaluado por el PEP	31/05/2024	Genaro Reyes Jara	30	
02.1.4 Reporte de actualización Sistema Incorporación Carrera Administrativa (SCAI)	31/05/2025	Arsileys Viera	20	
02.1.5 Informe de incorporación Sistema de Carrera			0	No Remitido



Listado actualizado de servidores de carrera activos en la Institución

44.	Maria Altagracia Sosa Martínez	09400132845	Secretaria	Secretaria	II
45.	Rosa Iván Almonte Toribio	09400150265	Sub. Del Dpto. De Acc. Fija	Secretaria	II
46.	Cassida Rhudlene Ventura Luna	09400168906	Técnico en Compras	Técnico en Compras	III
47.	Eusebio Alcántara Cabrer	09400174513	Extensionista Agrícola	Extensionista Agrícola	IV
48.	Glennys Estrella Durán	09400210102	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	II
49.	José Nadi García Candelario	09500221101	Asist. Tabaco Para Casa	Extensionista Agrícola	IV
50.	Saturnino Suero Álvarez	09800014323	Asist. Prog. Prep. de Tierra	Extensionista Agrícola	IV

Nombre de la Institución:
Instituto del Tabaco de la República Dominicana.

Responsable de RRHH:
Lic. Luis Miguel Ortiz Espinal

Fecha:
30 de mayo del año 2025.





Consejo Nacional de Discapacidad de la República Dominicana
Santo Domingo, República Dominicana

ACTO DE CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD GOBIERNAMENTAL
B. JAG
Instituto del Tabaco de la República Dominicana
INTABACO

CONSIDERANDO: La Constitución de la República Dominicana establece taxativamente en su artículo 58 la obligación del Estado de promover, proteger y asegurar el goce de los derechos humanos, las libertades fundamentales y el ejercicio pleno de las capacidades de las personas con discapacidad;

CONSIDERANDO: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 7, establece que todos somos iguales ante la ley y tenemos un destino, derecho a igual protección de la ley, contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación;

CONSIDERANDO: Que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23, establece:

1. Toda persona tiene derecho a trabajo, a libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, al igual salario por trabajo igual;
3. Toda persona que trabaje tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, su como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social;
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

CONSIDERANDO: Que la Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad, dentro de los Principios generales, en su artículo 1, entre los otros:

h) La no discriminación;

(j) La participación e inclusión plena y efectiva en la Sociedad;

d) El respeto por la independencia y la adaptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;

CONSIDERANDO: Que la Convención Sobre Los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el artículo 4, establece que los Estados partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados partes se comprometen a:

a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;

	INSTITUTO DEL TABACO DE LA REPUBLICA DOMINICANA	CODIGO	PR-DRH-006
TIPO DOCUMENTO:	NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO	VERSION:	00
PROCEDIMIENTO:	COMPENSACION Y BENEFICIOS AL PERSONAL	ELABORADO POR:	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
		FECHA:	03/02/2025
		PAGINA:	1 de 24

1. Objetivo:	1.1 Establecer los lineamientos y criterios para la gestión, administración y control de la compensación y los beneficios otorgados al personal, con el fin de asegurar la equidad interna, la competitividad externa y el cumplimiento normativo, promoviendo la motivación, el compromiso y la retención del talento dentro de la institución, alineado a las normativas vigentes, promoviendo el desempeño eficiente y eficaz de los servidores del INTABACO.
2. Alcance:	2.1 Este procedimiento aplica a todos los servidores públicos del INTABACO en los distintos grupos ocupacionales (I, II, III, IV y V); abarcando todos los aspectos relacionados con la administración de la compensación fija y variable, beneficios legales y complementarios, incentivos institucionales y demás componentes del sistema de retribución del personal, asegurando su aplicación de forma equitativa y conforme al marco normativo vigente. Inicia con una propuesta por parte del Encargado del Departamento de Recursos Humanos y termina con el pago de los beneficios.
3. Responsables:	3.1 Director Ejecutivo (MAE). 3.2 Encargado (a) de RRHH. 3.3 Encargado de la División de Registro de Control y Nómina.



"Avanzamos para ti"

006979

Santo Domingo de Guzmán, D.N.
15 de mayo de 2024

Rafael Almonte Guzmán
Director Ejecutivo
Instituto del Tabaco de la República Dominicana
INTABACO
Se despacha:

Distinguido señor Almonte:

Al momento de saludarle, comento, nos dirigimos a usted con la finalidad de anular recibida de su comunicación núm. 00-534, de fecha 06 de mayo del 2024, mediante la cual nos solicita un incremento en la compensación que se otorga por distancia para el personal técnico que se desempeña en sus vehículos propios a diferentes localidades hacia y desde las instalaciones de la institución.

Vista la Resolución Núm. 436-2023, de fecha 27 de diciembre, que establece los lineamientos del Programa de Compensación por el Uso de Vehículo Propio, nivel y considerando que los Trámites de esa naturaleza, cumplen con lo señalado en el artículo 2 de dicha resolución sobre el cual nos dirigimos, incrementa y re-mantente este Memorial a favor del incremento del pago de la Prima de Transporte anual de RD\$12,000.00 a RD\$30,000.00 por compensación por el uso de vehículo propio.

Es importante señalar que la aprobación de esta solicitud no entraña en modo alguna obligación para la Dirección General de Presupuestos, por lo que el presupuesto debe contar previamente con la apropiación presupuestaria correspondiente.

Es responsabilidad de la Contraloría General de la República, la anotación del pago por concepto de prima de transporte establecido en la Resolución Núm. 336-2023.

Se tiene particular y respetado nuestra colaboración para todo lo que tenga que ver con la profesionalización, el fortalecimiento y desarrollo institucional y la calidad en los servicios públicos, se despacha.

Atentamente,

Gábor Castillo Lugo
Ministro de Administración Pública
DCLJp.



República Dominicana, 15 de mayo del 2024. Santo Domingo, República Dominicana.
Teléfono: 809-242-3456 Fax: 809-242-3456



Santo Domingo de Guzmán, D.N.
14 de enero del 2025.

000259

Señor:
Rafael A. Almonte Guzmán
Director Ejecutivo
Instituto del Tabaco, INTABACO
Su Despacho.

Distinguido Señor Almonte Guzmán:

Al saludarle cortésmente, damos respuesta a la comunicación núm. 00010 de fecha 03 de enero del presente año, mediante la cual solicita la opinión de no objeción para el reajuste salarial de veintiseis (26) personas, de los cuales se aprueban veintidós (22), nos permitimos comunicarle lo siguiente:

De acuerdo con la documentación presentada, este Ministerio no tiene objeción para la aprobación de los reajustes salariales solicitados al personal detallado en el cuadro anexo, por encontrarse dentro del rango establecido en la escala salarial del organismo. Es importante señalar que fueron modificados algunos salarios conforme a la escala salarial. El monto para los reajustes salariales asciende a ciento veintisiete mil quinientos sesenta y cinco mil pesos 00/100 (RD\$127,575.60).

De acuerdo con la documentación presentada y en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley núm. 41-03 de Función Pública, este Ministerio autoriza nuevas designaciones por un periodo de seis (6) meses al personal vinculados de manera temporal, con los salarios solicitados. Con relación al salario propuesto del señor Almonte Rodríguez, fue modificado conforme al rango establecido en la escala salarial aprobada del organismo para el cargo.

En cumplimiento con las Resoluciones núm. 113-2021, que ratifica las modalidades oficiales de ingreso a cargos públicos, y 379-2021, que modifica la Resolución núm. 113-2021, donde se prohíben los pagos retroactivos a partir de la entrada en vigor de dicha resolución, se establece que la recepción de las solicitudes de opinión de no objeción debe realizarse del 01 al 15 del mes anterior a la novedad en nómina. En este sentido, la fecha de efectividad de esta opinión de no objeción es el 01 de febrero del año 2025, siendo esta fecha sujeta a modificación conforme a la fecha de solicitud del organismo.

Resolución 22 de febrero del 2025. El Ministro. Santo Domingo, República Dominicana.
14 de febrero del 2025.



En cuanto a los salarios solicitados para los señores Alexandra Manel Peña, José Altigracia Gutiérrez Guzmán y Edda Ramona Rosario, se encuentran por encima del rango salarial establecido en la escala aprobada, el mismo fue reajustado al monto máximo de la escala salarial de treinta mil pesos mensuales con 00/100 (RD\$30,000.00).

Con respecto a la relación anexa el señor Joséito Rodríguez Taveras, en virtud de que el salario propuesto sobrepasa el establecido en la escala salarial del organismo, por lo que, no podemos aprobar el reajuste salarial solicitado.

Se prohíbe el incremento del renglón de remuneraciones; por lo tanto, esta aprobación solo es válida si no implica un aumento en dicho renglón y no genera obligación para la Dirección General de Presupuesto. El organismo debe contar con la apropiación presupuestaria correspondiente previamente.

Sin otro particular, y reiterando nuestra disposición para colaborar en el fortalecimiento y desarrollo institucional, le saluda con alta consideración y estima,

Atentamente,

Elvis Muñoz
Vicesecretario de Fortalecimiento Institucional
EMV/FIDDOR/DPRHI/MEAC/ly
Director Relación de Personal



Ministerio de Administración Pública
Elvis Muñoz (0479)7402 16, 30, 417
Documento Firmado digitalmente por: elvis.munoz@map.gob.do
Fecha: 2025.02.14 10:00:00 AM. HASH: 8508-8508-8508-8508

Resolución 22 de febrero del 2025. El Ministro. Santo Domingo, República Dominicana.
14 de febrero del 2025.

