



Instituto Duartiano

FUNDADO EL 26 DE ENERO DE 1964

RECONOCIDO COMO ORGANISMO DE CARÁCTER OFICIAL Y AUTÓNOMO MEDIANTE
EL DECRETO NO. 1892 DE FECHA 7 DE DICIEMBRE DEL 1967 Y LA LEY 127-01
DEL 27 DE JULIO DEL 2001
RNC 4-01-50238-2

Santo Domingo, Distrito Nacional,
17 del mes de Septiembre, 2024

No. 319 -24

Señor
Licdo. Sigmund Freund Mena,
Ministro de Administración Pública
(MAP)
Su despacho.

Honorable y distinguido señor ministro:


Muy cortésmente, nos dirigimos a usted a los fines de remitir el Plan de Acciones de Mejoras de Encuesta de Clima Organizacional, correspondiente al dos año dos mil veinte y cuatro (2024), con la finalidad de cumplir con las disposiciones de ese ministerio.

Agradecemos de manera anticipada las atenciones que usted dispense a la presente, al tiempo que nos suscribimos a sus gratas órdenes, y le saludamos.

En la Patria y en Duarte,


Arq. Jacinto E. Pichardo Vicioso,
Secretario General.




Dr. Wilson Gómez Ramírez
Presidente.



REGISTRO DE PLAN DE ACCIÓN

Actividad:

Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional

Área:

División de Recursos Humanos

Líder: Encargado de Recursos Humanos

OBJETIVO Plan de Acción de mejora clima org-2024	AREA DE MEJORA	PRODUCTO	INDICADOR	ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCIÓN		ESTATUS	META	RESPONSABLE
					FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO			
Socializar y sensibilizar a los servidores del Instituto Cuartiano sobre los diferentes aspectos de la encuesta de clima organizacional	IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN	Calendario y agenda de reuniones de socialización	Cantidad de servidores sensibilizados.	<ol style="list-style-type: none"> Hacer levantamiento de información sobre disponibilidad. Elaborar formularios de monitoreo y feedback. Calendario de reuniones. Realizar convocatorias, circulares y demás. Levantar actas de reuniones. Completar formularios de monitoreo y feedback de las lecciones aprendidas. 	Octubre, 2024	Abril, 2025	45.83%	100%	Recursos Humanos Responsable de Acceso a la Información Recursos Humanos
Fomentar la eficiencia del trabajo dentro de la Institución para balancear la vida laboral con la familiar, en cumplimiento al horario regular establecido	BALANCE TRABAJO FAMILIA	Política Institucional sobre balance Trabajo-Familia.	Nivel de efectividad de la política.	<ol style="list-style-type: none"> Convocar a reunión con encargados de áreas para socializar resultados de encuesta y listar elementos que deban ser tomados en cuenta para elaborar política. Elaborar matriz de indicadores de eficiencia. Investigar e informar a todos los servidores sobre los centros de guardería (colocar en Mural Informativo) PUNTO DÉBIL. Redactar la Política, tomando en cuenta los elementos valorados en negativo en la Encuesta. Presentar a la Máxima Autoridad para su aprobación. Promocionar, dentro de la Institución, la nueva Política. 	Octubre, 2024	Abril, 2025	61.67%	80%	Todas las Areas
Elaborar e implementar un programa de capacitación basado en el resultado de la necesidad del cargo, para así contribuir con el desarrollo intelectual de cada servidor	CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA	Programa de capacitación anual	Cantidad de capacitaciones especializada por área/cargo.	<ol style="list-style-type: none"> Levantamiento de las necesidades y expectativas de cada área. Consultar y comprobar con supervisor inmediato. Analizar el desempeño de los servidores, con la finalidad de detectar las necesidades que se deben priorizar. Redactar formulario de retroalimentación, para ser utilizado luego de cada capacitación recibida. Elaborar plantilla para base de datos sobre capacitaciones realizadas: completar con las recibidas hasta este momento. Elaborar plan anual de capacitación especializada por área. Contactar y solicitar las capacitaciones a instituciones públicas o privadas. Elaborar agenda de contactos de instituciones capacitantes. Promover Manual de Inducción, a fin de fomentar la profesionalización en los servidores. 	Noviembre, 2024	Diciembre, 2025	73.34%	90%	Div. Recursos Humanos
Implementar un sistema de reconocimiento laboral acorde con las disposiciones legales vigentes y otros, tomando en cuenta la naturaleza del Instituto Cuartiano	RECONOCIMIENTO LABORAL	Programa de Reconocimiento laboral.	Impacto del programa entre los servidores cuartianos.	<ol style="list-style-type: none"> Realizar estudio sobre las disposiciones legales establecidas en la Ley 41-08 y sus reglamentos, relativos al cargo. Diseñar mural para colocar distinción de logros por cargo. Categorizar los tipos de reconocimientos. Realizar circulares sobre elementos de compensación monetaria y resultado de análisis Ley 41-08 y sus reglamentos. Elaborar el programa de reconocimiento y promocionarlo entre los servidores, luego de la aprobación de la máxima autoridad. 	Enero, 2024	Abril, 2025	55.83%	80%	Despacho Presidente ID.