



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA
Consejo Nacional de Investigaciones
Agropecuarias y Forestales

Santo Domingo, D. N.
17 de diciembre de 2024.

158-2024

Licenciado
Sigmund Freund
Ministro de Administración Pública
Su Despacho. -

Vía: **Dirección de Gestión del Cambio**

Distinguido Ministro:

Cortésmente, remitimos el informe final correspondiente al Plan de Acción 2023-2024, de este Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (CONIAF), que resulto de las oportunidades de mejora identificadas a través del proceso de la evaluación de clima laboral.

Al mismo tiempo, les solicitamos actualizar los indicadores correspondientes en el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP).

Con sentimientos de consideración y alta estima, se despide.

Atentamente,

Dra. Ana María Barceló,
Directora Ejecutivo



AMB/jr

Anexo: Informe de Ejecución Plan de Acción y CD con evidencias



INFORME DE EJECUCIÓN - PLAN DE MEJORA 2023-2024

12/12/2024

Clima Laboral



NO.	OBJETIVO	PRODUCTO	INDICADOR	META	COMENTARIO
01	Capacitar al personal sobre el sistema de carrera en la Administración Pública (Ley 41-08 de función pública y el reglamento 251-15 para reclutamiento y selección para ocupar cargo de carrera administrativa).	Capacitación sobre el sistema de carrera en el sector público.	Cantidad de colaboradores capacitados sobre el sistema de carrera en la administración pública	Al menos un 80% del personal capacitado.	Se realizó una actividad sobre la Ley 41-08 de función pública y el reglamento 251-15, la cual fue impartida por la Lcda. Marisol Acevedo del Ministerio de Administración Pública. Anexo: I
02	Capacitar o concientizar al personal sobre la ley de salarios y escala salarial	Capacitación sobre la ley de salarios	Cantidad de personal capacitado sobre la ley de salario y escala salarial en la administración pública.	Al menos un 80% del personal capacitado.	Se remitió un correo a los servidores de este consejo con el documento de la ley 105-13 sobre regulación salarial en la administración pública. Anexo: II
03	Capacitar el personal en materia de equidad de género.	Capacitación sobre equidad de género.	Cantidad de personal capacitado en materia de equidad género.	Al menos un 80% del personal capacitado.	Se impartió una charla con la Licda. Reynalda Estévez del Ministerio de la Mujer donde se trataron temas sobre la violencia intrafamiliar y la equidad de género. Anexo: III
04	Incrementar el liderazgo y la participación de todas las áreas, en las decisiones de los planes estratégicos y el liderazgo y el compromiso	Definir un documento estratégico participativo de todas las áreas, para fortalecer el liderazgo y el compromiso	Documento elaborado y aprobado por la dirección ejecutiva	Documento socializado.	

en lo compromisos institucionales en la ejecución de los
asumidos el SISMAP y Transparencia. compromisos asumidos.

Se elaboro un documento de comunicación estratégica donde se tomaron en cuenta objetivos como:
Crear un ambiente de trabajo basado en la confianza mutua, donde los líderes puedan identificar y abordar debilidades o áreas de mejora, contribuyendo así a un entorno laboral más saludable y a una mayor productividad en la institución.

- Establecer canales formales e informales de comunicación que permitan la interacción eficiente entre las diferentes áreas del CONIAF.
- Facilitar la coordinación interdepartamental, asegurando que las decisiones estratégicas lleguen de manera efectiva a todos los niveles del CONIAF.
- Promover la participación de todos los colaboradores en la implementación de proyectos y programas institucionales.
- Diseñar y desarrollar un programa de capacitación que fomente y refuerce una cultura de liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo, creando un entorno que favorezca el crecimiento y desarrollo profesional de todos los miembros del CONIAF.

				Anexo: IV
05	Lograr una comunicación efectiva, entre la dirección ejecutiva, áreas misionales, áreas de apoyo y todos los colaboradores del CONIAF.	Un plan de comunicación elaborado y aprobado.	Plan de comunicación	Plan de comunicación actualizado y socializado.
				Se elaboro un plan de comunicación estratégica donde se tomaron en cuenta objetivos como: Crear un ambiente de trabajo basado en la confianza mutua, donde los líderes puedan identificar y abordar debilidades o áreas de mejora, contribuyendo así a un entorno laboral más saludable y a una mayor productividad en la institución.
				Anexo: V
06	Implementar una herramienta de reconocimiento para los colaboradores por su contribución al logro institucional	Herramienta de reconocimiento con variables a considerar áreas de trabajo.	de	Elaborar una herramienta de reconocimiento por el logro de resultados herramienta. Al menos una (1)
				Se elaboro un documento de reconocimiento laboral por área, para motivar, fortalecer el compromiso y, mejorar la satisfacción de los colaboradores. Asimismo, aumentar la productividad y fomentar un ambiente positivo en los colaboradores del CONIAF.
				Anexo: VI
	Evaluar la carga de trabajo se cada uno de los colaboradores del CONIAF.	Un documento de análisis que refleje la carga laboral real de cada colaborador.	Documento elaborado	Al menos un documento. (1)

07				<p>Se elaboro un documento, donde se tomaron las áreas que cuenta con la mayor cantidad de personal y se describieron las metas de cada colaborador. Asimismo, se remitieron las observaciones y recomendaciones a los encargados de dichas áreas.</p> <p>Anexo: VII</p>
08	<p>Concientizar a todos los grupos ocupacionales sobre el paquete de beneficios que ofrece la institución a sus colaboradores.</p>	<p>Un documento donde se detallan los beneficios recibidos por los servidores del CONIAF.</p>	<p>Socialización del documento de beneficios y Al menos un (1) documento. servidores del CONIAF</p>	<p>Se actualizó el manual de compensaciones y beneficio y se socializó con todos los colaboradores de este consejo.</p> <p>Anexo: VIII</p>
09	<p>Capacitar al personal sobre el uso eficiente y eficaz de los recursos del Estado y las normas vigentes de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), para la prevención y combate a la corrupción.</p>	<p>Programa de actividades de capacitación sobre el uso racional eficiente y eficaz de los recursos institucionales y de combate a la corrupción.</p>	<p>Cantidad de personal capacitado sobre el uso eficiente y eficaz de los recursos y de combate a la corrupción.</p> <p>Al menos una (1) charla semestral.</p>	<p>Se realizaron dos charlas en coordinación con la DIGEIG, presentando los temas de éticas y valores en la administración pública y prevención y gestión de los riesgos de corrupción en la administración pública, impartidas por el Lcdo. Rony perez.</p> <p>Anexo: IX</p>
10	<p>Capacitar al personal sobre uso de las tecnologías que dispone la institución.</p>	<p>Un programa de capacitación sobre el uso productivo de las tecnologías y recursos digitales.</p>	<p>Cantidad de personal capacitado sobre el uso productivo de las tecnologías y recursos digitales.</p> <p>Al menos cuatro (4) charlas</p>	<p>Se realizaron varios talleres de capacitación sobre el uso productivo de las tecnologías y recursos digitales disponible en la institución a cargo del soporte informático el Sr. Luis Peña de la sección de Tecnología de la Información y Comunicación, para los servidores de este consejo, con el</p>

objetivo de afianzar y conocer nuevos conocimientos.

Anexo: X
