



Máster en Gestión de Calidad y Reingeniería de Procesos para la Administración Pública



RESPONSABILIDAD SOCIAL

Mejores acciones para una mejor nación

Diseño de una política de Responsabilidad Social para el Ministerio de Administración Pública

PROYECTO FIN DE MASTER

Grupo 2.

Félix Alexander Barrera Cuevas
Indhira Gaudí Cotes Monero
Magalys Ogando Montero
Guadalupe A. Sosa Veras
María A. Ogando
Jonathan Pérez

Tutor:

Jesús Magaz Catalán

Profesora:

Valvanera Castro Fernández

Junio 2020



INDICE

1.	RESUMEN EJECUTIVO	3
2.	ANTECEDENTES	7
2.1	Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa (RSE/RSC) Concepto y Evolución.	7
2.2	Contexto Institucional.....	8
2.3	Identificación del problema.....	10
2.4	Justificación del problema.	10
3.	VALIDACION DEL PROBLEMA	13
3.1	Hipótesis a validar.....	13
3.2	Entrevista aplicada al personal a través de Google Forms.....	13
4.	VALIDACION DE LA SOLUCION	19
4.1	Análisis / Diagnóstico.....	19
4.2	Modelo de negocio.....	24
5.	PLAN DE ACCION	28
5.1	Componentes de la política propuesta.....	28
5.2	Entrevista de validación con el Ministro de Administración Pública.	30
5.3	Acciones para incorporación de la política a los planes del ministerio.	30
6.	OPTIMIZACION DE RESULTADOS	30
6.1	Fuentes de ingreso.....	31
6.2	Gastos.....	33
7.	PROYECTO COMPLEMENTARIO: Instalación de Paneles Solares en el Ministerio de Administración Pública.....	39
7.1	Descripción del proyecto	39
7.3	Cálculo proyecto de paneles solares para el MAP.	41
7.4	Análisis de resultado financiero para proyecto de instalación de paneles solares en el MAP.	42
8.	BIBLIOGRAFIA.....	43
9.	ANEXOS.....	43



I. RESUMEN EJECUTIVO

a) ¿Qué es el MAP?

El Ministerio de Administración Pública (MAP) de la República Dominicana, es el órgano rector del empleo público y de los distintos sistemas y regímenes previstos por la Ley de Función Pública, del fortalecimiento institucional de la Administración Pública, y de los procesos de evaluación de la gestión institucional.

Misión: Elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la Administración Pública, para contribuir a la mejora continua de los servicios públicos y satisfacción de los ciudadanos, a través de la Profesionalización y el Fortalecimiento Institucional.

b) ¿Qué es la responsabilidad social?

La Responsabilidad Social es “la integración voluntaria, por parte de las organizaciones o empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones y en sus relaciones con sus involucrados”, motivadas esencialmente por el desarrollo sostenible de la sociedad.

Es de interés destacar que la Responsabilidad, trasciende el ámbito Corporativo o Empresarial, en tanto, considera, además, la Responsabilidad Social Individual (RSI), ya que considera la conducta ética del ciudadano para consigo mismo y con su entorno, y va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales.

c) ¿Cómo se aborda la responsabilidad social desde el MAP?

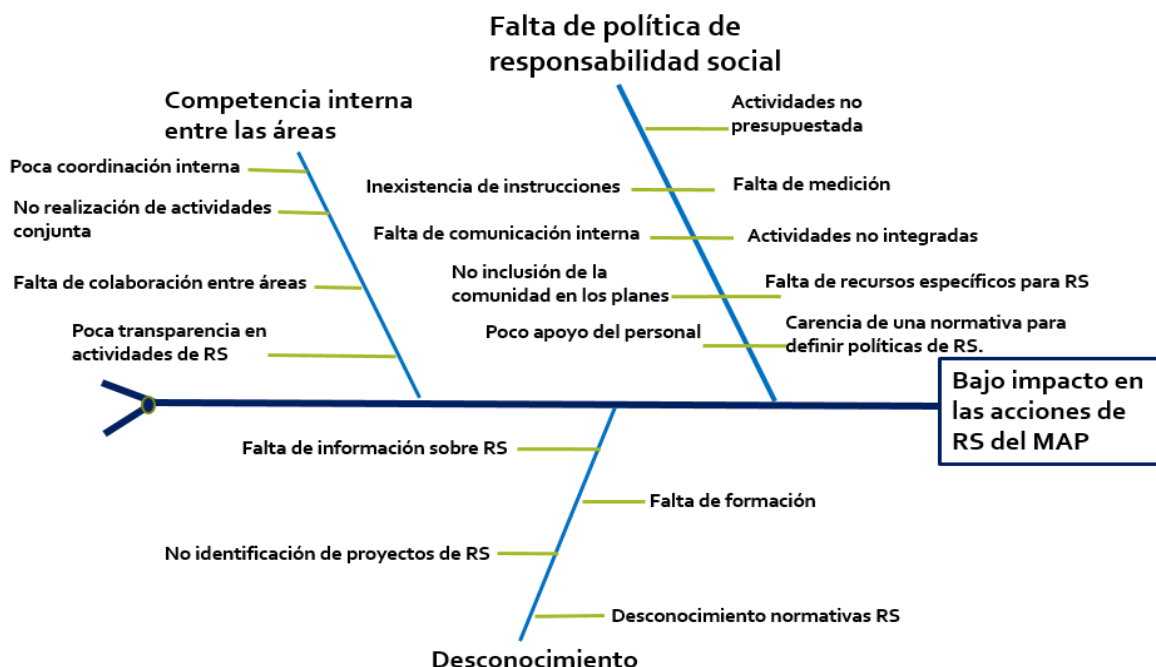
Cada año se organizan actividades desde la Dirección de Recursos Humanos, que pueden ser consideradas acciones de responsabilidad social, como son: Jornadas de limpieza de playas, siembra de árboles, caminatas por la salud de sus empleados, entre otras. Regularmente se desconocen las actividades de este tipo a realizarse durante el año y, no se cuenta con un presupuesto establecido para esos fines por no formar parte del Plan Operativo Anual.

Por otro lado, a partir de la implementación del “Premio Interno a las Mejores Prácticas (PIMP)” en base al modelo de calidad CAF, que en su criterio 8 “Resultados en la Sociedad” instruye a las organizaciones sobre elementos claves a medir para gestionar con responsabilidad social, varias unidades del MAP cada año presentan en el PIMP acciones orientadas al comportamiento responsable de manera individual, muchas veces sin la participación del resto de la institución.

d) ¿Cuál es la situación actual, respecto a la RS en el MAP?

En la actualidad hay dispersión y falta de planificación de las acciones de responsabilidad social, se desconoce el total de actividades realizadas por el ministerio, puesto que no hay coordinación entre las actividades organizadas por la Dirección de Recursos Humanos y las ejecutadas por las distintas unidades de manera independiente, lo que dificulta involucrar al personal en todas las acciones, así como medir el impacto conjunto conseguido durante el año y los recursos destinados para esos fines.

A continuación, mostramos Diagrama de Ishikawa realizado a partir de tormenta de ideas para identificar los problemas que entendemos limitan la Responsabilidad Social en el MAP.



e) ¿Cómo podríamos mejorar esta situación?

Diseñando una Política de Responsabilidad Social que consolide y potencie todas las actividades dispersas en materia de responsabilidad social que realizan las distintas áreas, permitiendo la integración de todo el personal en la ejecución de las mismas.

Las actividades incluidas en la política formarían parte de los planes estratégicos y operativos de la institución y contarían con un presupuesto asignado, además del involucramiento del personal tanto en el proceso de planificación como en la ejecución.

f) ¿Cuál es el valor agregado de la política?

- ❖ Contar con un marco de referencia para abordar la responsabilidad social desde el ministerio de manera holística.
- ❖ Incorporación de las acciones de RS en los planes operativos de la institución.
- ❖ Integración de todas las acciones dispersas a favor de causas sociales.
- ❖ Crear conciencia en los servidores del MAP y relacionados de la importancia de colaborar con grupos vulnerables y el medio ambiente.
- ❖ Contar con Voluntariado institucional permanente.
- ❖ Mejorar la imagen institucional.

g) ¿Qué piensa el personal sobre la política?

De acuerdo con la encuesta completada por 105 servidores del MAP a través de la herramienta de Google Forms, el 88,5% entiende que la falta de una política limita las acciones de responsabilidad social del ministerio.

En ese orden, el 87,6% está de acuerdo con la creación de una política de Responsabilidad Social, entendiendo que se generaría un mayor impacto si se contara con la misma. Además, el 90,4% está de acuerdo en que se destine un presupuesto para actividades de RS.



En la encuesta se motivó una lluvia de ideas con todo el personal para identificar actividades dispersas realizadas individualmente por algunas unidades de la organización a los fines de recogerlas e incorporarlas en ésta política integral, así como otras de interés del personal, recogándose 54 sugerencias.

h) ¿Cuáles acciones incluye la política por año?

<i>Dimensiones de RS.</i>	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
<i>Beneficios fijos al personal</i>	8	8	8	8
<i>Voluntariado institucional</i>	3	5	5	6
<i>Patrocinios</i>	1	1	3	6
<i>Medio ambiente</i>	1	3	4	5
<i>Acciones de conciliación de la vida laboral y personal</i>	1	1	3	6
<i>Acciones para promover la buena salud de los empleados (well being).</i>	2	5	6	7
<i>Otras acciones de RS</i>	1	5	8	11
Total acumulado	17	28	37	49

i) ¿Qué necesitamos para implementar este proyecto?

- ❖ Recursos financieros (asignación presupuestaria).
- ❖ Formar voluntario institucional involucrando al personal.
- ❖ Gestionar colaboraciones con otras organizaciones.
- ❖ Añadir producto de RS en el Plan Operativo Anual del MAP.

j) ¿Cuáles serán nuestras fuentes de ingresos?

Fuente de ingreso	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Presupuestos institucional	6,801,498	12,469,414	13,716,355	15,087,990
Fondo solidario (aportes del personal)	1,848,000	1,848,000	1,848,000	1,848,000
Ahorro material gastable	0	2,892,000	4,338,000	5,784,000
Aporte otras organizaciones	0	1,000,000	1,100,000	1,210,000
Total	8,649,498	18,209,414	21,002,355	23,929,990

k) ¿Qué resultados lograremos?

Esta política de responsabilidad social no requiere de inversión en activos fijos de ningún tipo, por tal razón, se programarán las actividades a realizar en función de los recursos asignados y obtenidos de colaboradores internos y externos.



En ese sentido, se debe precisar que los objetivos económico y financiero estarán orientados a lograr un punto de equilibrio (ingresos – gastos = 0), con un incremento en el impacto social anual.

El presente proyecto está orientado a incrementar el impacto social de la institución, aumentando gradualmente el número de acciones de RS y la cantidad de personas impactadas por las acciones realizadas, tal como se muestra a continuación.

	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Número de acciones de RS por año	17	28	37	49
Porcentaje de incremento anual	0%	165%	218%	288%
No. de personas impactadas	850	1,400	1,850	2,450

l) Entrevista al Ministro De Administración Pública

En entrevista con el Sr. Ministro Ramón Ventura Camejo en fecha 01/06/2020 se logró obtener su punto de vista favorable, respecto a la incorporación en los planes operativos de la institución de la política de RS con una asignación presupuestaria definida exclusivamente para la ejecución de las actividades propuestas. También estuvo de acuerdo con permitir la participación del personal en estas acciones durante la jornada laboral.

m) Proyecto complementario:

**Instalación de Paneles Solares en el Ministerio de Administración Pública.
Estimación a 10 años.**

Propuesta de paneles para el MAP		
Descripción installation	Costo (RD\$)	
200 paneles solares 300w	3,900,000	
Materiales	350,000	
Instalación	315,000	
Total	4,565,000	
Calculo ahorro anual factura eléctrica	Consumo anual	
MAP	KWh	RD\$
Factura eléctrica anual	42,592	5,520,000
Ahorro estimado anual Paneles	14,055	1,800,000
Porcentaje ahorro instalación de 200 paneles de 300kw	33%	33%
KWh: consumo kilovatio/ hora		
RD\$: pesos dominicanos		

Resultados esperados proyecto paneles solares.

- ❖ **VAN: RD\$ 1,494,771**
- ❖ **TIR: 18%**
- ❖ **PAYBACK: 7 AÑOS**



2. ANTECEDENTES

2.1 Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa (RSE/RSC) Concepto y Evolución.

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un concepto transversal que afecta a diferentes áreas de gestión de la empresa, como son el área económica, social y medio ambiental. Sin embargo, si algo caracteriza a la Responsabilidad Social es su carácter pluridimensional, afectando también los derechos humanos, a la práctica del trabajo, la protección de la salud, la lucha contra el fraude y la defensa de los intereses de los consumidores. Sasol es un ejemplo de empresa responsable que contribuye con el desarrollo sostenible produciendo combustible sintético líquido a partir de carbón y gas. (Raich, Raich, & Dolan, 2009).

Es de interés destacar que la ética de las organizaciones es una brújula moral la orienta hacia lo que debería ser (Navarro García, 2008), en ese orden la Responsabilidad, trasciende el ámbito Corporativo o Empresarial, en tanto, considera, además, la Responsabilidad Social Individual (RSI), ya que considera la conducta ética del ciudadano para consigo mismo y con su entorno, y va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales. De igual forma, ésta se ha relacionado con la actitud en el hogar, con nosotros mismos, con nuestra familia, con nuestros amigos, con el ambiente, con el trabajo, con nuestros vecinos y con la sociedad.

El término Responsabilidad Social Corporativa (RSC) surge en los Estados Unidos en los años cincuenta y sesenta del pasado Siglo XX, desarrollándose de modo significativo en la Unión Europea a partir de los años noventa. El resultado de este largo proceso de maduración, a partir de las experiencias y debates concretos, es el actual nivel de consenso que existe en torno a la RSC, pero ese término no dispone aún de una única acepción general aceptada.

En el contexto político o institucional, el primer paso a nivel europeo se da en el año 1993 cuando Jacques Delors, presidente de la Comisión Europea, hace un llamamiento a los empresarios europeos a implicarse activamente en la lucha contra la exclusión social (Vidal, 2011). Posteriormente, en marzo del 2000, en la Cumbre Europea de Lisboa, se hace un llamamiento especial a la responsabilidad social de las empresas buscando como objetivo hacer de la EU “la economía más competitiva y dinámica del mundo, basada en el conocimiento, en el desarrollo sostenible con los mejores empleos y la mayor cohesión social”.

Complementariamente, en el año 2001 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) publicó un documento donde se recogía las directrices para las empresas multinacionales y la declaración sobre principios de gobernanza denominada Principles of Corporate Governance, que contiene recomendaciones sobre aspectos sociales y medioambientales (Organization for Economic Cooperation and Development, 2001).

La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) o Corporativa (RSC), no es un fenómeno nuevo, sino que viene sucediendo desde hace algunos años. Esto llama la atención de las organizaciones, en especial de aquellas que se consideran grandes, y también de la sociedad en general, de instituciones públicas e incluso de organismos unilaterales como las Naciones Unidas (ONU). Esta considera la Responsabilidad Social (RS), como la conciencia que tienen instituciones, empresas y organizaciones sin fines de lucros, sobre las decisiones que toman y como estas impactaran la sociedad, en el futuro.

Sin embargo, esta demanda de RSC surge principalmente de la preocupación de la sociedad por cuestiones de tipos éticas, sociales y medioambientales. En los últimos años los modelos para la



gestión empresarial han ido transformándose para abandonar la gestión tradicional, es decir, aquella que está orientada únicamente a la obtención de beneficios y rendimiento económico como indicador de bienestar social de la comunidad. Se sabe que las organizaciones que logren sobrevivir, afianzarse y tener éxito en estos tiempos, serán aquellas que puedan trabajar de manera simultánea en las dimensiones sociales, económicas y medioambientales (Gómez Palestino, 2018).

Hoy en día, las empresas y organizaciones son las principales interesadas en resolver el problema de integrar políticas de RSC, ya que sus directivos tienen un amplio margen de estrategias para implementarla. Dentro del entorno socioeconómico podemos ver que la economía avanza tan rápidamente que la libre competencia es la que marca las pautas para el éxito de las empresas, es aquí donde la sociedad adquiere ya un valor no sólo como clientes, sino como un grupo de interés que exige un cambio de rumbo.

De esta manera los enfoques bajo los cuales se analiza el modelo socioeconómico son:

- ❖ Control de la calidad en las decisiones del mercado.
- ❖ Calidad de vida, conservación de los recursos y la armonía con la naturaleza.
- ❖ Remuneración equilibrada tanto en lo económico como en lo social.

La RSC consiste en asumir de manera consciente compromisos que van más allá de obligaciones convencionales y reglamentarias, que deberían de cumplirse bajo cualquier circunstancia.

En otro sentido, la Norma ISO 26000 ha definido la Responsabilidad Social como el compromiso que tiene una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, a través de un comportamiento transparente y ético (Organización Internacional de Normalización, 2010).

Esta norma comprende algunos aspectos importantes, entre los que cabe resaltar el desarrollo de un consenso internacional sobre lo que significa RS y los asuntos de RS que las organizaciones necesitan abordar, así como el aporte de una guía para la traducción de los principios en acciones efectivas, la afinación de las mejores prácticas que ya han evolucionado y la difusión de la información en todo el mundo para el bien de la comunidad internacional. También delimita las materias fundamentales de la RS mediante un enfoque holístico, en el que comprende distintos puntos de la cadena de valor aplicados en un entorno global para el beneficio de la sociedad.

Finalmente resaltar que la Responsabilidad Social Gubernamental, en principio es responsabilidad de los Estados, en tanto se consideran aspectos económico, social y ambiental de un territorio o de un país. Sin embargo, la responsabilidad social (tanto como la ambiental) ha sufrido de la permanente omisión política de muchos gobiernos.

2.2 Contexto Institucional.

El Ministerio de Administración Pública, MAP, es el órgano rector del empleo público y de los distintos sistemas y regímenes previstos por la Ley de Función Pública, del fortalecimiento institucional de la Administración Pública, y de los procesos de evaluación de la gestión institucional.

a) Funciones

- ❖ Garantizar la profesionalización de la Administración Pública e implantar un sistema racional y moderno de gestión de los recursos humanos.
- ❖ Diseñar, ejecutar y evaluar políticas, planes y estrategias para el fortalecimiento institucional de la Administración Pública, proponiendo reformas de las estructuras orgánica y funcional de la misma.



- ❖ Propiciar y garantizar el más alto nivel de efectividad, calidad y eficiencia de la función pública del Estado, implantando modelos de gestión de Calidad y promoviendo la evaluación del desempeño institucional.

b) Visión

Ser reconocido como órgano rector de la Administración Pública, por nuestros aportes a la profesionalización del empleo público, el fortalecimiento institucional y el impulso de la mejora continua de los servicios.

c) Misión

Elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la Administración Pública, para contribuir a la mejora continua de los servicios públicos y satisfacción de los ciudadanos, a través de la Profesionalización y el Fortalecimiento Institucional.

d) Modelo de Calidad gestionado desde el MAP.

El MAP como órgano Rector del empleo público e interesado por el buen funcionamiento de las instituciones ha venido impulsando el establecimiento de una cultura de calidad y la mejora continua en la prestación de los servicios públicos, a fin de satisfacer los requerimientos y expectativas de los ciudadanos-clientes del Sector Público Dominicano es por ello que el MAP ha adoptado el Marco Común de Evaluación (CAF) como una Metodología de Evaluación para el mejoramiento de la calidad en las Administraciones Públicas, inspirada en el Modelo de Excelencia de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM), con la finalidad de proporcionar a las organizaciones del sector público dominicano una herramienta común para aplicar técnicas de gestión de calidad en su administración, que les permite autoevaluarse usando la herramienta Guía CAF.

La implementación del Modelo CAF es de carácter obligatorio para las instituciones públicas, según lo establece el Decreto 211-10, dando la oportunidad a que se autoevalúen, donde identifican sus puntos fuerte y áreas de mejoras; a su vez les ayuda a elaborar un Plan de Mejora, otra herramienta del modelo, que es un conjunto de acciones que se aplican para gestionar esas áreas de mejoras encontradas en el autodiagnóstico.

De ahí que el MAP define e implementa una estrategia de reconocimiento a través del Premio Nacional a la Calidad y el Reconocimiento a las Prácticas Promisorias del Sector Público, lo cual se traducirá en una mejora significativa de los servicios recibidos por los ciudadanos y, como consecuencia, en un incremento de la calidad de vida de estos, si se consideran servicios tan críticos como por ejemplo la educación y la salud de las grandes mayorías.

Al momento de que las instituciones son evaluadas con la metodología CAF, tienen la oportunidad de conocer y desarrollar el Criterio No.8 (Responsabilidad Social), el mismo está compuesto por las diferentes actividades que pueden realizarse a nivel corporativo y con la sociedad, como por ejemplo (Protección del Medio Ambiente, integración de un conjunto de valores y principios éticos, Transparencia, Apoyo a la comunidad, Condiciones de ambiente de trabajo), por lo que a continuación mencionamos instituciones del sector público que implementan acciones de Responsabilidad Social organizadas con excelentes resultados, entre ellas algunas han sido reconocidas tanto en el Premio Nacional a la Calidad como en el Premio Iberoamericano de FUNDIBEQ, como son:

- ❖ Hospital Traumatológico Profesor Juan Bosch,
- ❖ Hospital Hugo Mendoza
- ❖ Seguro Nacional de Salud (SENASA)



- ❖ Programa de Medicamentos Esenciales (PROMESE)
- ❖ Oficina Nacional de Propiedad Industrial (ONAPI)
- ❖ Junta de Aviación Civil (JAC)
- ❖ Instituto Dominicano de Aviación Civil (IDAC)
- ❖ Empresa Distribuidora de Electricidad del Sur (EDESUR)
- ❖ Corporación Dominicana de Empresas Eléctricas Estatales (CDEEE)
- ❖ Comisión Militar y Policial (CoMiPol) del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC).

Nota: Estas instituciones realizan acciones de Responsabilidad Social.

2.3 Identificación del problema.

En la actualidad las organizaciones con un sistema de gestión de calidad maduro suelen complementar su ejecución misional con actividades de responsabilidad social, en la que integran a todos sus involucrados, creando sinergias en pro de crear valor social positivo tanto para la organización como para el entorno.

En ese orden, el Ministerio de Administración Pública (MAP), a partir de la adopción del modelo “Marco Común de Evaluación” (CAF, por sus siglas en inglés), ha venido divulgando este modelo y las bondades de gestionar de manera holística las organizaciones del sector público dominicano. Y, para ser coherente con esta pretensión, ha organizado desde 2009 el “Premio Interno a las Mejores Prácticas (PIMP)” en base al CAF, en el cual todas las unidades organizativas del MAP deben realizarse un autodiagnóstico y una memoria para postularse a dicho premio, en pro de avanzar en el camino de la calidad y la mejora continua en la gestión. Este modelo en el criterio 8 “Resultados en la Sociedad” instruye a las instituciones sobre elementos claves a medir para gestionar con responsabilidad social. Es a partir de entonces que varias unidades del MAP cada año presentan acciones orientadas al comportamiento responsable, sin que, hasta el momento, se haya creado una cultura de responsabilidad social integral para todo el ministerio, destacando que, en la mayoría de los casos, otras unidades de la institución, no conocen sobre acciones en este sentido, realizadas por unidades similares a lo interno, lo que minimiza la posibilidad de colaboración para crear mayor impacto y sostenibilidad de estas acciones.

A partir de lo expresado anteriormente, queda de manifiesto que, a pesar de contar con múltiples acciones individuales de responsabilidad social en el ministerio, no existe una visión general como institución, puesto que no se tienen metas para las actividades individuales de responsabilidad social por áreas, ni indicadores internos de rendimiento de resultados sobre su cumplimiento, lo que no permite medir la contribución social del MAP.

Es de interés destacar, que el tema de Responsabilidad Social está en su mejor momento, el cual se está llevando a cabo en diferentes instituciones públicas, motivadas principalmente por la aplicación del modelo CAF.

Dada la relevancia del problema y la idoneidad de nuestra solución, a continuación, presentamos las premisas que fundamentan nuestra oferta.

2.4 Justificación del problema.

Si bien es cierto, que las organizaciones públicas de por sí cumplen un rol de responsabilidad social a través del cumplimiento del fin por el que fueron creadas y por las exigencias globales, a partir de múltiples acuerdos en favor del medio ambiente, los grupos vulnerables, medidas de anticorrupción,



fortalecimiento de la transparencia, entre otros, definitivamente no es suficiente, por lo que es necesario el conocimiento de la situación interna del entorno y del país para orientar acciones que nos permitan superar las debilidades actuales.

En principio para ser responsables con la sociedad y con el entorno, es necesario hacer un diagnóstico de las necesidades que, en este sentido, se deben cubrir a lo interno del Ministerio de Administración Pública (MAP), diagnosticar y organizar acciones conjuntas para superar las posibles debilidades a superar.

Muchas de las actividades realizadas por las áreas del ministerio de manera individual no cuentan con una partida presupuestaria para tales fines y cada una las realizan con sus propios recursos, lo que evidencia el interés de trabajar en el tema.

En ese sentido, planteamos como proyecto de responsabilidad social, la creación de una política interna e integral que permita aunar esfuerzo para responder a todas las exigencias legales y morales, incorporando a la estrategia del ministerio una asignación presupuestaria a utilizarse por todas las unidades organizativas, colocándonos como un ente socialmente responsable que contribuya al bienestar general.

Tormenta de ideas para identificar los problemas que limitan la Responsabilidad Social en el MAP

Bajo impacto en las acciones de RS del Ministerio

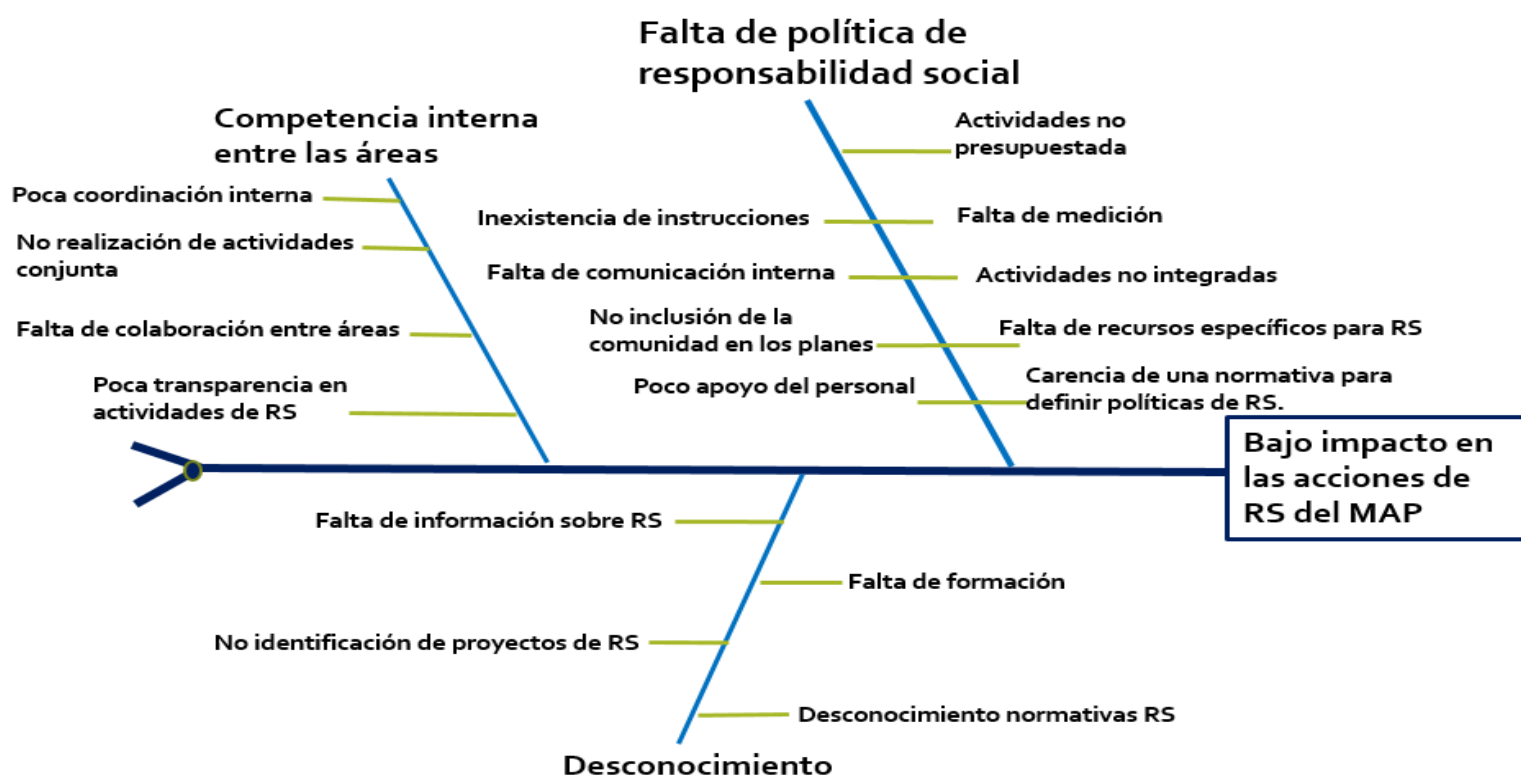
Equipo de mejora	Fase 1: Ideas generadas / Fase 2: Aclaración / Fase 3: Reducción	Fase 4: Agrupación de ideas
<i>Miembro 1</i>	Desconocimiento de lo que implica la RS	Falta de política de responsabilidad social.
<i>Miembro 2</i>	Actividades de RS no integradas	Actividades de RS no integradas
<i>Miembro 3</i>	Falta de formación en RS	Falta de lineamientos para colaborar con la RS.
<i>Miembro 4</i>	Poca colaboración interna en temas de RS	Falta de comunicación interna en acciones de RS
<i>Miembro 5</i>	Falta de identificación de proyectos de RS en cuales colaborar	No inclusión de la comunidad en la realización de actividades.
<i>Miembro 6</i>	Inexistencia de instrucciones para colaborar con la RS.	Falta de integración del personal en actividades conjuntas de RS
<i>Miembro 1</i>	Poca coordinación interna para las colaboraciones sociales.	Carencia de una normativa para definir políticas de RS.
<i>Miembro 2</i>	Falta de comunicación interna en acciones de RS	No hay medición sobre acciones de protección al medio ambiente.
<i>Miembro 3</i>	Falta de realización de actividades conjuntas de RS.	No se cuantifica el coste de actividades RS
<i>Miembro 4</i>	Poca identificación del personal con actividades de RS de otras unidades.	
<i>Miembro 5</i>	Falta de consideración de la comunidad en la realización de planes.	
<i>Miembro 6</i>	Falta de integración del personal en actividades conjuntas de RS	Competencia interna entre las áreas.
<i>Miembro 1</i>	Interés en presentar mejores resultados en el Premio interno a la calidad.	Poca coordinación interna para las colaboraciones sociales.
<i>Miembro 2</i>	Desconocimiento de normativas de RS	Falta de realización de actividades conjuntas de RS.



Miembro 3	Falta de conocimiento de líneas estratégicas del país en cuanto al tema de RS.	Poca identificación del personal con actividades de RS de otras unidades.
Miembro 4	No hay medición sobre acciones de protección al medio ambiente.	Interés en presentar mejores resultados en el Premio interno a la calidad.
Miembro 5	Reducida participación del personal en actividades de RS.	Poca Transparencia en actividades de RS
Miembro 6	Unificación de acciones de RS MAP.	
Miembro 1	Aporte al Medio Ambiente	Desconocimiento.
Miembro 2	No se cuantifica el coste de RS	Falta de formación en RS
Miembro 3	Poca Transparencia en actividades de RS	Desconocimiento de lo que implica la RS
Miembro 4	Mejoría de la salud a los colaboradores.	Falta de identificación de proyectos de RS p/colaborar
Miembro 5	Carencia estamento legal para definir políticas de RS.	Desconocimiento de normativas de RS
Miembro 6	Ausencia de un eje de Responsabilidad Social en marco estratégico del MAP y el POA	

Diagrama de Ishikawa

Causas que limitan las acciones de Responsabilidad Social en el MAP.





3. VALIDACION DEL PROBLEMA

El objetivo de diseñar una política de responsabilidad social para el Ministerio de Administración Pública está ligada a la percepción inicial de nuestro equipo de que en el ministerio no se visualiza el impacto en temas sociales por múltiples razones, identificando como principales las siguientes.

- ❖ La falta de una política de Responsabilidad Social
- ❖ La competencia interna entre las áreas
- ❖ El Desconocimiento

En la presente fase se pretende validar con los empleados del ministerio estas percepciones iniciales por medio de la aplicación de encuestas estructuradas aplicadas de manera virtual con Google Forms (originalmente nos planeamos hacer entrevistas físicas, pero con las condiciones actuales con el Coronavirus hemos optado por esta herramienta).

3.1 Hipótesis a validar.

- 1) Creemos que 5/10 empleados en el MAP no conocen el concepto de responsabilidad social (RS).
- 2) El MAP ejecuta más de 10 acciones que contribuyen a la responsabilidad social con el personal.
- 3) Más del 30% de los empleados aportaría sugerencias sobre otras acciones de RS que debería abordar el ministerio con el personal.
- 4) Creemos que alrededor del 70% de los empleados ha participado en actividades de RS externas organizadas por el ministerio.
- 5) Entendemos que 5/10 empleados del MAP, participaría en jornadas de sensibilización en temas de RS.
- 6) El 70% de los empleados del MAP estaría de acuerdo con la creación de una política de RS.
- 7) El 30% de las unidades organizativas del MAP realiza actividades de RS individualmente.
- 8) El 60% de los empleados aportaría ideas de otras actividades de RS que se pueden llevar a cabo desde la institución.
- 9) Creemos que 6/10 empleados valorarían que se destine un presupuesto para actividades de RS.
- 10) El 10% de los empleados entiende que la competencia interna coarta las actividades de RS (por destacar en el PIMP).

3.2 Entrevista aplicada al personal a través de Google Forms.

Objetivo: recabar informaciones referentes al conocimiento y la participación del personal en actividades de responsabilidad social en el Ministerio de Administración Pública.



Proyecto "Diseño de una política de Responsabilidad Social para el MAP"

OBJETIVO: Recabar informaciones referentes al conocimiento y la participación del personal en actividades de Responsabilidad Social que se realizan en el MAP.

Entendiendo la Responsabilidad Social como "la integración voluntaria, por parte de las organizaciones o empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones y en sus relaciones con sus interlocutores", motivadas por el desarrollo sostenible de la sociedad.

A continuación, nos proponemos realizar un levantamiento de todas las acciones del MAP que pueden ser consideradas como responsabilidad social, así como la identificación de otras que pueden ser incorporadas a las ya existentes.

ANEXO A

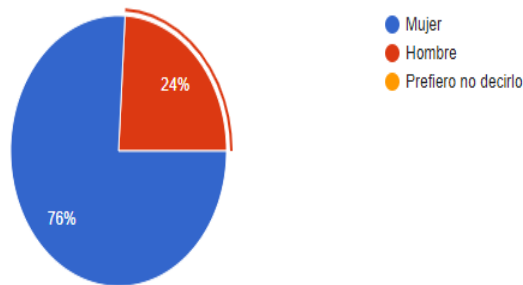
a) Datos obtenidos.

Perfil de los encuestados:

105 empleados del ministerio han contestado las encuestas, con una participación femenina del 76% frente a un 24% del personal masculino, perteneciendo un 59% al grupo ocupacional IV (profesionales), seguidos por grupo III (técnicos) y grupo V (directivos) con un 16,2% y 12,4% respectivamente. Adicionalmente, se han levantado datos sobre el tiempo en la institución, área y edad.

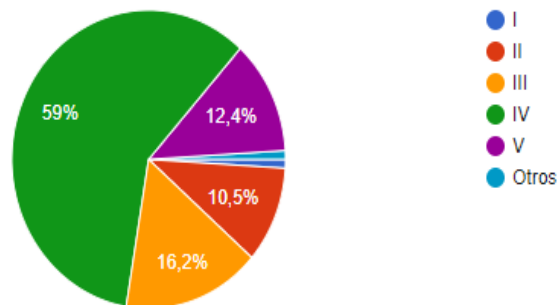
1. Perfil del entrevistado: a) Sexo

104 respuestas



c) Grupo ocupacional

105 respuestas





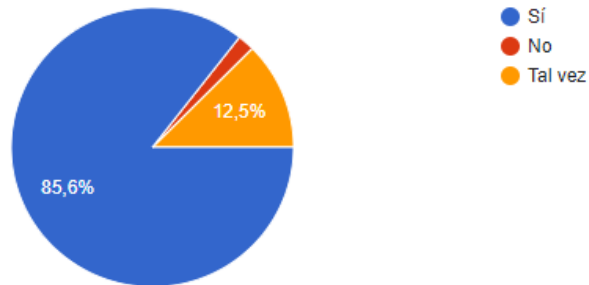
2. Conocimientos sobre Responsabilidad Social (RS). a) ¿Qué entiende por Responsabilidad Social?

105 respuestas



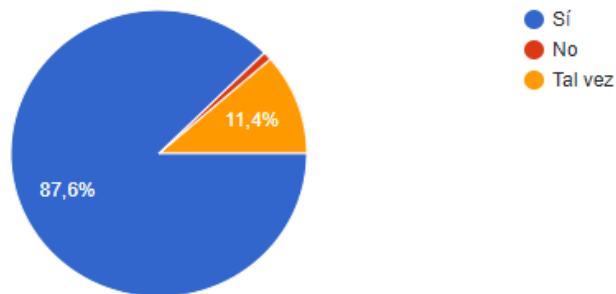
b) Participaría en jornadas de sensibilización para conocer más sobre RS (charlas, videos conferencias, talleres, notas sobre RS con correo)?

104 respuestas



c) ¿Considera que el MAP puede crear mayor impacto respecto a la Responsabilidad social si contara con una política?

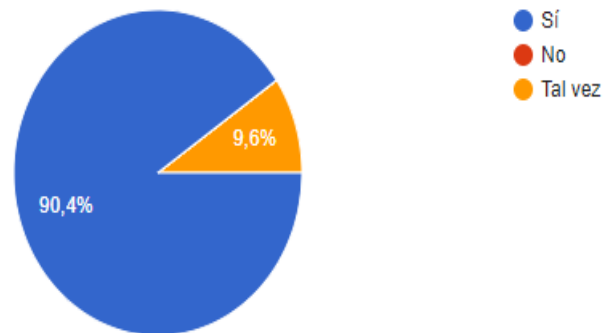
105 respuestas





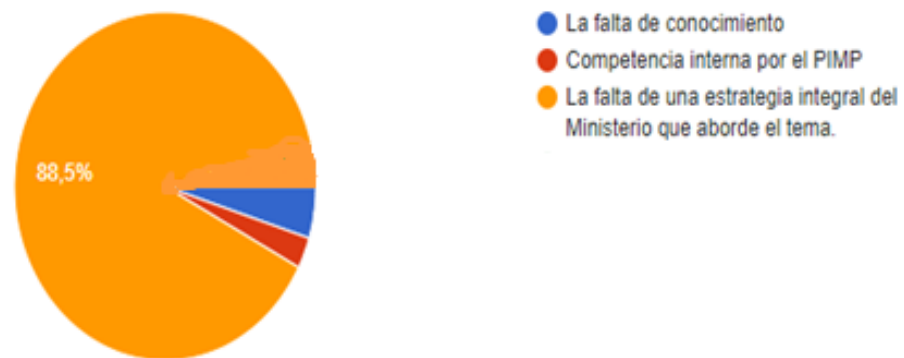
d) ¿Considera oportuno que se destine un presupuesto para actividades de RS?

104 respuestas



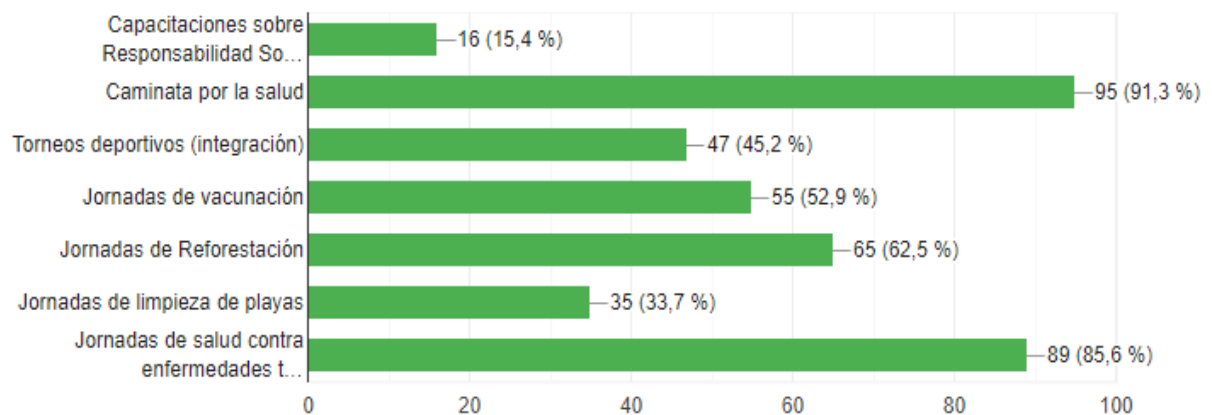
e) ¿De estos enunciados, cuáles usted entiende limitan las acciones de RS del MAP?

104 respuestas



3. Conocimientos sobre las actividades de Responsabilidad Social (RS) en el MAP. ¿En cuáles actividades de RS del MAP ha participado?

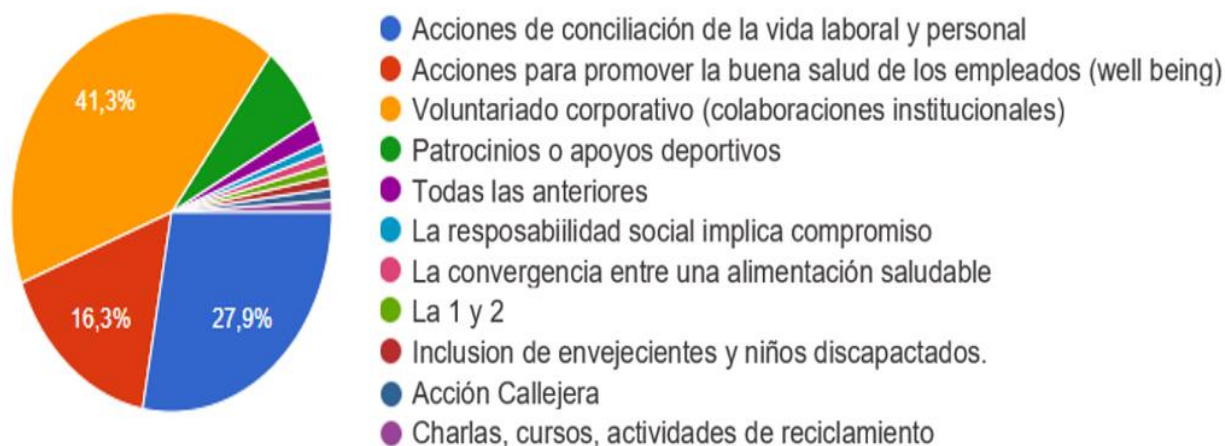
104 respuestas





Actividades de RS faltantes o que les gustaría incorporar. A continuación algunos ejemplos:

104 respuestas



Indique acciones de RS adicionales que haya realizado su unidad organizativa, si aplica. 54 respuestas distribuidas como sigue:

- ❖ 45 apoyo a grupos vulnerables
- ❖ 8 acciones internas
- ❖ 1 medio ambiente

Indique acciones de RS adicionales que le gustaría realizar desde su unidad organizativa, si aplica. 57 respuestas distribuidas como sigue:

- ❖ 27 apoyo a grupos vulnerables
- ❖ 16 acciones internas
- ❖ 7 medio ambiente
- ❖ 7 comunidad.

b) Resumen de encuesta aplicada.

No.	HIPOTESIS	RESULTADOS
1	Creemos que 5/10 empleados en el MAP no conocen el concepto de responsabilidad social (RS).	El 96% de los encuestados identificó correctamente el concepto de responsabilidad social.
2	El MAP ejecuta más de 10 acciones que contribuyen a la responsabilidad social con el personal.	Se identificaron y validaron 16 acciones de responsabilidad social del ministerio, 10 que benefician a todo el personal de manera directa, y 6 actividades que se realizan con la participación voluntaria del personal. (encuesta de validación con la Dirección de RR.HH. del MAP.)



3	Más del 30% de los empleados aportaría sugerencias sobre otras acciones de RS que debería abordar el ministerio con el personal.	51% aportó sugerencias de actividades de RS que entienden se deben realizar en el MAP.
4	Creemos que alrededor del 70% de los empleados ha participado en actividades de RS externas organizadas por el ministerio.	En promedio sólo el 55% participa en actividades de RS, aunque hay que destacar que el 91,3% ha participado en jornada por la salud, y un 85,6% ha participado en jornada contra enfermedades de mosquitos.
5	Entendemos que 5/10 empleados del MAP, participaría en jornadas de sensibilización en temas de RS.	De la muestra encuestada 8,5/10 respondió que participaría en jornadas de sensibilización en temas de Responsabilidad Social.
6	El 70% de los empleados del MAP estaría de acuerdo con la creación de una política de RS.	De la muestra encuestada 87,6% está de acuerdo con la creación de una política de Responsabilidad Social.
7	El 30% de las unidades organizativas del MAP realiza actividades de RS individualmente.	54/105 encuestados especificaron actividades de RS que realizan, lo que representa un 51%.
8	El 60% de los empleados aportaría ideas de otras actividades de RS que se pueden llevar a cabo desde la institución.	57/105 empleados encuestados ha aportado ideas de actividades de RS que se pueden realizar, representando un 54% de aportes.
9	Creemos que 6/10 empleados valorarían que se destine un presupuesto para actividades de RS.	De acuerdo a los resultados de la muestra encuestada 9/10 empleados valoran positivamente que se destine un presupuesto a actividades de RS.
10	El 10% de los empleados entiende que la competencia interna coarta las actividades de RS (por destacar en el PIMP).	Sólo un 3% entiende que la competencia interna coarta las actividades de RS.

c) Conclusiones

- ❖ De la muestra de 105 servidores del MAP que fueron encuestados a través de la herramienta de Google Forms, el 87,6% está de acuerdo con la creación de una política de Responsabilidad Social.
- ❖ El 88,5% de la muestra encuestada entiende que la falta de una política limita las acciones de responsabilidad social del ministerio. Las otras dos problemáticas identificadas en el SPRINT I, señalan como problemas “La competencia interna” y el “Desconocimiento”, por lo que se puede deducir en base a la percepción general, que el diseño de la política impactaría positivamente en las acciones de RS del MAP, puesto que integraría y potenciaría estas actividades.



- ❖ A pesar de que el 96,2% de los encuestados ha seleccionado el concepto correcto de responsabilidad social, el 85,6% está en la disposición de participar en jornadas de sensibilización sobre estos temas.
- ❖ El 87,6 de la muestra encuestada considera que el MAP generaría mayor impacto si contara con una política integral de responsabilidad social. En ese orden el 90,4% está de acuerdo en que se destine un presupuesto para las actividades de RS.
- ❖ De las actividades de RS realizadas por la institución, las jornadas con mayor participación son “Jornadas por la salud” con un 91,3% de participación y “Jornadas contra enfermedades transmitidas por mosquitos” con un 85,6%, y, en tercer lugar, las “Jornadas de reforestación” con un 62,5%.
- ❖ La mayor parte (45/54) de las actividades independientes de RS organizadas por las áreas del MAP están orientadas al apoyo a grupo vulnerables, por lo que este tipo de actividades deben formar parte de las soluciones a presentar en el SPRINT 3.
- ❖ Además del apoyo a grupos vulnerables, entre las acciones propuestas a que se realicen desde sus respectivas áreas, los encuestados agregaron actividades de RS internas orientadas a los empleados y sus familiares, acciones en favor del medio ambiente y apoyo a la comunidad.
- ❖ Finalmente, el levantamiento de datos relacionados con “Actividades faltantes de RS que les gustaría incorporar”, “Actividades adicionales realizadas por sus áreas” y “Otras actividades que les gustaría realizar desde sus áreas”, se ha obtenido información valiosa de más de 100 aportaciones que serán un insumo clave a utilizar durante el diseño de los elementos a integrar la política a desarrollar en el SPRINT 3.

4. VALIDACION DE LA SOLUCION

4.1 Análisis / Diagnóstico.

a) Valoración de los empleados del MAP sobre política de responsabilidad social.

De acuerdo con la encuesta completada por 105 servidores del MAP a través de la herramienta de Google Forms, el 87,6% está de acuerdo con la creación de una política de Responsabilidad Social, entendiendo que se generaría un mayor impacto si se contara con la misma. En ese orden el 90,4% está de acuerdo en que se destine un presupuesto para las actividades de RS.

En dicha encuesta se motivó una lluvia de ideas con todo el personal para identificar actividades dispersas realizadas individualmente por algunas unidades de la organización a los fines de recogerlas e incorporarlas en una política integral. En ese sentido, también se recogieron ideas de actividades que a juicio de la muestra encuestada se deben añadir a las ya existentes. A continuación, mostramos esquema de las ideas recogidas.



b) Lluvia de ideas detallada sobre nuevas acciones de responsabilidad social.

COLUMNA 1	COLUMNA 2	COLUMNA 3
Donaciones.	Caminata por la salud.	Intercambio con hogar de envejecientes y orfanato.
Acción para conciliar con la vida familiar y personal.	Capacitación.	La familia como Estado responsable.
Acciones de donaciones a instituciones que trabajen con envejecientes, y sobre el medio ambiente.	Casa de acogida para ancianos(asilo) en Villa Altagracia.	Limpieza de playas y ríos.
Acciones para la mejora del medio ambiente, trabajos comunitarios, reforestación, reciclaje de los materiales que se utilizan; entre otros.	Charla sobre coaching dirigida a escuela de atención a niños con discapacidad o con habilidades diferentes.	Llevar alimentos, ropas, útiles escolares a los más necesitados.
Acciones por el medioambiente	Charlas a grupos de sociedad civil y escuelas	Llevar almuerzo y útiles escolares a casa de albergue de niños.
Alfabetización.	Charlas a los hijos de los servidores del MAP sobre el buen uso del internet y las redes sociales.	Mantener ayuda constante a niños enfermos y desamparados, como a los ancianos.
Apadrinamiento de hogar de ancianos de días Capotillo, entregando alimentos cada cierto tiempo.	Colaboración con los niños más necesitados	Ofrecer ayuda o donaciones a niños huérfanos, enfermos o discapacitados.
Apadrinar alguna familia mensualmente.	Colaboración conjunta de labores en ausencia de algún compañero, que requiera dar salida o seguimiento de alguna institución.	Participación a caminatas para ayuda a organizaciones de discapacitados, diabetes, cáncer, entre otras.
Apadrinar orfanatos, casas de acogidas.	Colectas para personas de escasos recursos, tanto económicas como materiales (Juguetes, alimentos, dinero, etc...).	Pasantías a estudiantes universitarios, compra de objetos para eliminar a la más mínima expresión el uso del papel y plástico, así como la compra de diferentes zafacones para fomentar el reciclaje en nuestro Ministerio.
Apagado de luces, equipos.	Cómo tratar a los niños con síndrome de Down.	Pintar casas en los pueblos de ancianos necesitados.
Aportes a la Ética gerencial y administrativa en el cumplimiento de las funciones públicas.	Cómo tratar a niños con hiperactividad.	Promover integración trabajo y familia, charlas de higiene.
Apoyar a hogares de ancianos y de niños huérfanos.	Comprometer más a la máxima autoridad en este tema y en el cuidado del medio ambiente.	Promover la buena salud de los empleados.



Apoyaría todas: Hogares de ancianos albergue de niños, rescate de los indigentes en las calles, hogares crea	Conciliar la vida laboral con la familiar.	Pudiéramos adoptar un área verde y cuidarla para que esté siempre cuidada. Por ejemplo: un tramo de isleta en una avenida o un pequeño parque en un sector.
Apoyaría todas: Hogares de ancianos albergue de niños, rescate de los indigentes en las calles, hogares crea.	Donación a instituciones de envejecientes.	Reciclaje.
Apoyo a estudiantes de escasos recursos.	Donaciones a hogar de ancianos.	reforestación, fumigación para el dengue, caminatas por la salud.
Apoyo a estudiantes y personas mayores.	Donaciones a pacientes de Hospital.	Reúso de papel, imprimir lo necesario, ahorro de energía.
atención de población vulnerable (adultos mayores, niños con discapacidad, otros)	Donaciones por parte de todo el equipo, a los niños en el Hospital Robert Reíd Cabral	Socializaciones entre las áreas
Ayuda a familias de escasos recursos económicos, ayuda a hospitales para niños con cáncer, entre otras actividades.	Entrega de alimentos, vestimentas, medicamentos, útiles escolares a niños, hogares de persona envejecientes.	Trabajar con nuevas tecnologías.
Ayuda a la comunidad cercana al MAP. Entorno donde está ubicado la oficina.	Entrega de ayuda a casas parroquiales y canastas con artículos navideños a pacientes del I hospital Dr. Heriberto Peter.	Visita a Asilos, Hospitales, entrega de juguetes a niños desfavorecidos, a niños internos, entrega de consumos de primera necesidad a familias pobres, aporte de útiles escolares a niños, otros aportes económicos.
Ayuda a Madres, Entrega de alimentos hospital Robert Read, Reconocimiento de conserje, ayuda con útiles escolares, actividad navideña y entrega de juguetes para los hijos de los empleados.	Entrega de canasta de productos de primera necesidad a familias de escasos recursos.	Visita a Hospitales y Colegio de Niños Autistas.
Ayuda a organizaciones sin fines de lucro que apoyan a grupos vulnerables.	Flexibilidad de vacaciones para conciliar vida familiar, programa de apoyo a mujeres maltratadas que laboren en la administración pública.	Visita al Hospital Robert Read Cabral para entregar artículos de primera necesidad para los niños.
Ayuda a persona, tras catástrofe que ha tenido algunas poblaciones (comida, ropa, juguetes).	Hacer trabajo remotos.	Visita Hogar de Ancianos de Jarabacoa para acompañamiento social y solidario llevando donaciones.



Ayuda a personas desfavorecidas.	Hemos elaborado un Pacto por Las Instalaciones, La Energía y El Medioambiente.	Visita y apoyo a orfanatos.
Ayuda a personas envejecientes niños con condiciones especiales, estudiantes de escasos recursos.	Hemos visitado hogar de ancianos y hogar lubby.	Visita y donación a hogar de personas adultas mayores.
Ayuda para los empleados en caso de salud de ellos propios o de un familiar cercano.	Hogar de Adultos Mayores Orfanato de niños con deficiencia motora.	Visita y entrega de materiales a hogares de ancianos y niñas y niños desprotegidos.
Ayudar a las organizaciones que colaboran con los niños y los ancianos.	Inclusión de personas con condiciones espaciales, vacunación a familiares de empleados .	Visitas a hogar de ancianos, hogar crea y a entidades de niños que presentan diferentes situaciones de salud, huérfanos y ambulatorios.
Ayudar a necesitados con leche para sus niños.	Información sobre el trato de los niños con síndrome de Down.	Visitas a Hogares de Ancianos, ayuda a personas de bajos recursos en situación de vulnerabilidad.
Ayudas a refugios de animales.	Información y trato a niños con hiperactividad.	Voluntariado de apoyo a grupos vulnerables.

c) Resumen levantamiento de datos con el personal.

Beneficios directos al personal del Ministerio de Administración Pública.

Seguro médico complementario.
Programas de capacitación
Bonos: Madres/ Padres/ Secretarias/ Navidad.
Celebraciones especiales: Día de la mujer/ Padres/ Madres/ Secretarias).
Instalaciones adecuadas: Ascensor, escaleras antirresbaladizas, manitas limpias en lugares claves. Etc.
Libertad de asociación (Asociación de Servidores Públicos del MAP)
Código de conducta/ ética
Pasantías a hijos de empleados.



Actividades de RS faltantes o que les gustaría incorporar. A continuación, algunos ejemplos: Resultado 105 respuestas.

Acciones de RS propuestas por el personal	Cantidad
Voluntariado corporativo (colaboraciones institucionales con organizaciones sociales o de ayuda a colectivos desfavorecidos)	44
Acciones de conciliación de la vida laboral y personal	30
Acciones para promover la buena salud de los empleados (well being)	17
Patrocinios o apoyos deportivos	7
Todas las anteriores	2
Acción Callejera	1
Charlas, cursos, actividades de reciclamiento	1
Inclusión de envejecientes y niños discapacitados.	1
La 1 y 2	1
La convergencia entre una alimentación saludable y una mejora sustancial en el desempeño laboral	1
Total	105

Indique acciones de RS adicionales que haya realizado su unidad organizativa, si aplica. Resultado 54 respuestas.

Dimensión de RS	No. de ideas propuestas
Apoyo a grupos Vulnerables	45
Acciones de RS interna (para el personal)	8
Medio ambiente	1
Comunidad	0
Total	54

Indique acciones de RS adicionales que le gustaría realizar desde su unidad organizativa, si aplica. Resultado 57 respuestas.

Dimensión de RS	No. de ideas propuestas
Apoyo a grupos Vulnerables	27
Acciones de RS interna (para el personal)	16
Medio ambiente	7
Comunidad	7
Total	57



d) Análisis DAFO

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ausencia de una partida presupuestal en materia de Responsabilidad Social en el MAP. ✓ Ausencia de productos de Responsabilidad Social en los Plan Estratégicos Institucionales y los Planes Operativos. ✓ Falta de capacitación del personal en el tema de Responsabilidad Social. ✓ Ausencia de lineamiento gubernamental en el tema de Responsabilidad Social. ✓ Canal de comunicación mal estructurado. ✓ Falta de responsables instituciones de las acciones de RS. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cambios políticos previsto para este año 2020. ✓ Dependencia de la Máxima Autoridad, de cara a la aprobación de la propuesta de la política de RSC para su posible implementación. ✓ Desconocimiento de la cantidad de colaboradores que se sumarian al voluntariado para acciones de RS a ejecutar. ✓ Inexistencia de Norma regulatoria para la Administración Publica, en materia de Responsabilidad Social para la Administraciones Públicas. ✓ Dependencia del Congreso para formulación y aprobación de una norma de RS para el sector público.
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acciones de Responsabilidad Social, realizadas por el Despacho del Ministro y las distintas áreas del MAP en la actualidad. ✓ Personal voluntario comprometido con la participación en acciones de Responsabilidad Social en al MAP. ✓ Implementación por el MAP del Modelo de Excelencia (CAF) Criterio 8 Responsabilidad Social. ✓ Acciones de Responsabilidad Social, realizadas por varias áreas del MAP, Sin la existencia de la política. ✓ Alianzas estratégicas con organizaciones públicas y privadas. ✓ Certificación de los procesos bajos los lineamientos de las Normas ISO 9001:2015. ✓ Inclusión de algunos elementos de los ODS en el marco estratégico u operativo del MAP. ✓ Posibilidad de realizar Benchmarking con otras organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existencia en el país de instituciones sin fines de lucro que tienen identificados a los grupos vulnerables. ✓ Inclusión de los ODS múltiples elementos que impulsan las acciones de RS. ✓ Múltiples organizaciones públicas y privadas con planes y ejecución de actividades de RS. ✓ Posibilidad de establecimiento de alianzas con organismos relacionados con la RS, comprometidos a ayudar a nivel económico, social y medioambiental. ✓ Existencia en Estado dominicano de instituciones orientadas al mejoramiento de los recursos y el medio Ambiente. ✓ Abundante información teórica en responsabilidad social, así como experiencias prácticas.

4.2 Modelo de negocio.

a) Propuesta de valor

- ❖ Contar con un marco de referencia para abordar la responsabilidad social desde el ministerio.
- ❖ Incorporación de productos de RS en los planes operativos de la institución.
- ❖ Integración de todas las acciones dispersas a favor de causas sociales.
- ❖ Concientizar a los empleados del MAP y los ciudadanos clientes sobre la importancia de la Responsabilidad Social.



- ❖ Iniciar acciones de responsabilidad social conjunta a lo interno del ministerio con el apoyo de todo el personal. (ahorro de electricidad, uso de papel, clasificación de desperdicios, ayudas a empleados necesitados, etc.)
- ❖ Contar con directrices claras a emplear por cada área del MAP.
- ❖ Crear conciencia en los servidores del MAP de la importancia de colaborar con las actividades responsables.
- ❖ Capacidad de medir el impacto de las acciones de todo el ministerio en materia de responsabilidad social.
- ❖ Apoyo coordinado a grupos necesitados.
- ❖ Fortalecimiento de los beneficios a empleados.
- ❖ Motivar e involucrar al personal en actividades en favor de causas nobles de su interés.

b) Involucrados

- ❖ Ministerio de Administración Pública
- ❖ Servidores del MAP.
- ❖ Entes y órganos del Estado
- ❖ Sociedad Entorno directo de la institución
- ❖ Sociedad civil organizada
- ❖ Fundaciones con fines sociales
- ❖ Organizaciones sin fines de lucro (nacionales e internacionales)
- ❖ Grupos vulnerables

c) Canales

- ❖ Voluntariado institucional.
- ❖ Coordinación interinstitucional y con organizaciones sin fines de lucro.
- ❖ Formación de grupos de apoyo.
- ❖ Reuniones con la parte interesada.
- ❖ Red de colaboradores sociales.
- ❖ Medios de comunicación:
- ❖ Informaciones por medios digitales (correos electrónicos, portales web, etc.).
- ❖ Redes sociales.
- ❖ Grupos de apoyo.

d) Actividades Claves

Para definir la política de responsabilidad social.

- ❖ Identificar todas las acciones históricas realizadas hasta la fecha por las unidades del MAP en materia de Responsabilidad Social.
- ❖ Integrar en un documento todas las acciones recabadas.
- ❖ Validar dichas acciones con las autoridades del ministerio para garantizar su continuidad.
- ❖ Incorporar elementos relevantes para potenciar las acciones de RS a realizar en lo adelante.
- ❖ Creación de un producto de RS que abarque todas las actividades de responsabilidad social desde el ministerio.
- ❖ Presentar propuesta de política a las autoridades para su aprobación y asignación presupuestaria.



Que conforman la política

- ❖ Voluntariado institucional (colaboraciones institucionales con organizaciones sociales o de ayuda a colectivos desfavorecidos).
- ❖ Patrocinios.
- ❖ Medio ambiente.
- ❖ Acciones de conciliación de la vida laboral y personal.
- ❖ Acciones para promover la buena salud de los empleados (well being).
- ❖ Otras acciones varias.

e) Recursos claves

Humanos:

- ❖ Servidores Públicos motivados dispuestos a colaborar.
- ❖ Personal directivo (patrocinadores).

Físicos:

- ❖ Materiales e insumos para contribuir con el bienestar social.
- ❖ Transporte.
- ❖ Artículos promocionales.
- ❖ Refrigerios.
- ❖ Material de oficina (computadora, escritorios, muebles, impresoras, teléfonos, etc).

Económicos:

- ❖ Recursos propios (disponibilidad de presupuesto).
- ❖ Contribuciones de otras organizaciones.

f) Asociados claves

Partes interesadas	Asociado potencial	Tipo de Colaboración
Autoridades del MAP	Ministro / Viceministros	Aprobación y apoyo presupuestario.
Áreas sustantivas del MAP	Directores de áreas / Analistas	Apoyo en las ejecuciones/ Voluntariado/ fondos de ayudas/ charlas sobre ética.
Áreas de apoyo del MAP	Directores y encargados/ ASP/ COOMAP.	Aprobación de recursos, transporte, Mercadeo Social, contactos/ fondos/ análisis de carga laboral.
Instituciones del Sector Público	Ministerio de Medio Ambiente	Patrocinios/ Logística y colaboración en siembra de árboles.
	Ayuntamientos	Alianza estratégica/ Apoyo logístico y colaboración limpieza de playas.
	Dirección General de Programas Especiales de la Presidencia.	Apoyo en programas de alfabetización/ Limpieza.



	OTRAS: OMSA/ DIGEIG/ GCPS/ INAP/ ITLA/ INFOTEP/ CONANI/IDAC/ Escuelas/ Hospitales/ Ministerio de la Mujer.	<ul style="list-style-type: none"> - Transporte a jornadas - Charlas sobre ética - Inversión social. - Capacitaciones/ becas
Empresas privadas	Banreservas, Bepensa Dominicana, Banco Popular, BHDLeon, Grupo Ramos, Grupo Rica, Grupo CCN.	Benchmarking/ aporte de fondos y en especie.
Organizaciones internacionales sin fines de lucro.	USAID, UE, OEA, ONU, JICA, KOICA. RedEAmérica, EDUCA.	Apoyo presupuestario y logístico.
Fundaciones con fines sociales/ ONG	Granito de arena, Ayuda sin fronteras, Esperanza internacional, Actúa, Pathaway Dominicana, Brugal, Patronato benéfico oriental, Sur futuro, etc.	Identificación de grupos vulnerables / Coordinación de ayudas.

g) Beneficios

- ❖ Contribución en la creación de una cultura institucional en el tema de Responsabilidad Social.
- ❖ Acercamiento y colaboración permanente con grupos necesitados.
- ❖ Apoyo continuo a organizaciones que contribuyen a la sociedad.
- ❖ Mejoramiento de la imagen institucional (MAP).
- ❖ Aporte para la resolución de las necesidades de la comunidad.
- ❖ Ayuda a empleados necesitados y grupos vulnerables.
- ❖ Contribución a la calidad del medio ambiente.
- ❖ Prácticas de empleo para hijos de empleados y estudiantes necesitados.
- ❖ Integrar esfuerzos de todas las áreas de la institución en cuanto al compromiso social.
- ❖ Fortalecer lazos interinstitucionales de colaboración, así como con otras organizaciones del sector privado y la sociedad civil organizada.
- ❖ Creación de parámetros en responsabilidad social para otras organizaciones del sector público.
- ❖ Integración del personal de MAP en la consecución de actividades conjuntas orientadas al bien común.
- ❖ Sentido de pertenencia en los empleados del MAP.

h) Costes

- ❖ Refrigerios para las charlas de socialización en el MAP.
- ❖ Transporte para desplazarnos a actividades fuera de la comunidad.
- ❖ Material gastable para actividades de benchmarking y socialización.
- ❖ Cuadernos, lápices y mochilas.
- ❖ Materiales a entregar en donación a grupos vulnerables.
- ❖ Aportes monetarios a empleados necesitados y otras personas necesitadas.
- ❖ Becas gestionadas con ayuda de organizaciones colaboradoras.
- ❖ Materiales impresos/virtuales de promoción.
- ❖ Pasantías (prácticas) remuneradas en el MAP.
- ❖ Charlas de concienciación sobre uso de desechos sólidos y protección del medio ambiente (salón, sillas, material gastable, laptop y proyector).



5. PLAN DE ACCION

Proyecto: Diseño de una política de Responsabilidad Social para el Ministerio de Administración Pública

Alcance:

Empieza: con un diagnóstico de las acciones dispersas que realizan las áreas en tema de Responsabilidad Social.

Termina: con la entrega de una política de Responsabilidad Social a las autoridades del MAP.

Objetivo: Diseñar una política de Responsabilidad Social que consolide y potencie todas las actividades dispersas en materia de Responsabilidad Social que realizan las diferentes áreas, de manera que el MAP pueda contar con una visión integral que le permita alcanzar un desarrollo sostenible de la organización de manera equilibrada, en el ámbito social, laboral, medioambiental y económico, a través de la incorporación de sus grupos de interés, con la finalidad de ser marco de referencia para las demás instituciones del Estado.

5.1 Componentes de la política propuesta.

DIMENSIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	ACCIONES ESPECIFICAS A EJECUTAR	Ejecución		
		C/P	M/P	L/P
Voluntariado institucional (colaboraciones institucionales con organizaciones sociales o de ayuda a colectivos desfavorecidos)	1. Apoyo a organizaciones que trabajan con envejecientes.			
	2. Apoyo a orfanatos y casas de acogida que trabajan con niños vulnerables.			
	3. Apoyo personas con discapacidad y condiciones especiales.			
	4. Apoyo a Hogares Crea (institución que trabaja con adicción a las drogas).			
	5. Apoyo a CONAVIHSIDA.			
	6. Ayuda a necesitados por catástrofes naturales.			
Patrocinios	1. Apoyo eventos e intercambios deportivos.			
	2. Apadrinar semáforos cercados a la institución.			
	3. Ayuda a ONG, casas parroquiales y otras organizaciones que ayudan a grupos vulnerables.			
	4. Programas de apoyo a servidoras públicas maltratadas.			
Medio ambiente	1. Jornadas de reforestación.			
	2. Jornadas de limpieza de ríos y playas.			
	3. Reciclaje			
	4. Estrategia para disminuir el uso del papel y materiales desechables.			
	5. Cuidado de área verde en la ciudad.			
Acciones de conciliación de la vida laboral y personal	1. Mecanismos para impulsar el trabajo remoto.			
	2. Flexibilidad en las vacaciones.			
	3. Gestión de transporte al personal y parqueos.			



	4. Estrategia de trabajo conjunto entre las áreas.	■		
	5. Organizar actividades festivas con la participación de familiares de los empleados.		■	
	6. Actividad por motivo del día de los Reyes para hijos (as) de los empleados del MAP.			■
	7. Contar con un Psicólogo permanentemente.			■
Acciones para promover la buena salud de los empleados (well being)	1. Caminata por la salud.	■		
	2. Organización de torneos deportivos.	■		
	3. Ayuda a empleados del MAP necesitado con problemas de salud.	■		
	4. Adecuación de las instalaciones (espacio para lactancia, enfermería, baño para discapacitados etc).	■		
	5. Vacunación y jornadas de saludo para empleados y familiares.	■		
	6. Fumigación oficinas		■	
	7. Otros beneficios (bono escolar, subsidio almuerzo, transporte al personal, etc.).			■
Otras acciones	1. Limpieza comunitaria.	■		
	2. Alfabetización.		■	
	3. Programa para mejorar la calidad de vida de empleados de menores ingresos.		■	
	4. Contribución con la ética administrativa.	■		
	5. Entrega juguetes a niños de empleados del MAP necesitados.			■
	6. Capacitación sobre responsabilidad social a empleados y sociedad en general.	■		
	7. Creación de fondo de ayuda solidaria con el aporte del personal del MAP para acciones específicas de RS (entrega de alimentos, útiles escolares, juguetes, pintar casas, etc.).		■	
	8. Organización de jornadas de salud contra enfermedades transmitidas por los mosquitos.	■		
	9. Instalación de paneles solares			■
	10. Promover alianzas con otras organizaciones para acciones de RS conjuntas.	■		
	11. Impulsar programas de exclusividad y accesibilidad (emplear personas discapacitadas, videos institucionales con lenguaje de señas, equipos del IAC accesibles, etc.).	■		
	12. Gestionar clubes deportivos y de recreación para uso del personal.		■	

Leyenda

C/P = Corto Plazo

M/P = Mediano Plazo

LP = Largo Plazo

Nota: Plazo de realización ajustado de acuerdo a las observaciones del Ministro de Administración Pública.



5.2 Entrevista de validación con el Ministro de Administración Pública.

En entrevista con el Sr. Ministro se logró obtener su punto de vista favorable, respecto a la existencia e incorporación en los planes operativos de la institución de la política de responsabilidad social con una asignación presupuestaria definida exclusivamente para la ejecución de las actividades propuestas. También estuvo de acuerdo con permitir la ejecución de estas acciones durante la jornada laboral. En este orden, nos indicó el tiempo de ejecución que entiende pertinente para cada una de las actividades sugeridas, por tanto, hemos procedido a ajustar los tiempos de ejecución de las actividades que componen la política de acuerdo con los resultados de dicha entrevista.

ANEXO B

5.3 Acciones para incorporación de la política a los planes del ministerio.

Una vez aprobada la política por las autoridades del ministerio, corresponde a la Dirección de Recursos Humanos implementarla, coordinando las acciones necesarias para su ejecución efectiva.

Para garantizar la gestión efectiva de las actividades de RS, se creará un producto que recoja todas las actividades a realizarse con este fin y se incorporará en los planes operativos del MAP.

Esquema propuesto:

1. La Dirección de Recursos Humanos del MAP socializa la política de Responsabilidad Social con todo el personal.
2. Selecciona las actividades que requieren la participación de todo el personal y las comunica a todo el personal.
3. Conformar Voluntariado para las actividades no obligatorias, mediante correo enviado a todo el personal para identificar los colaboradores de cada una de las actividades.
4. Asignación de recursos y responsables para cada actividad a realizar (incorporación en el Plan Operativo Anual).
5. Solicitud de colaboraciones externas según actividad a realizar.
6. Ejecución y seguimiento de actividades generales y voluntarias.
7. Elaboración de informe de resultado anual de todas las actividades de RS realizadas.
8. Socialización con todo el personal de los resultados obtenidos.

6. OPTIMIZACIÓN DE RESULTADOS

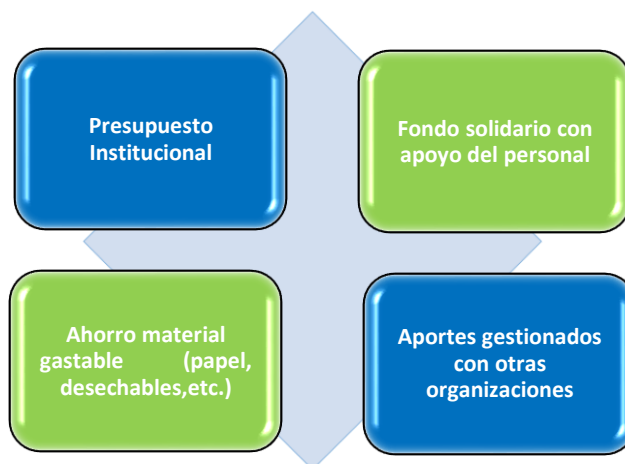
La política de responsabilidad social definida para el Ministerio de Administración Pública, contempla seis dimensiones que agrupan múltiples acciones orientadas a impactar los colectivos sociales más relevantes. Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos la implementación, incorporando en los planes estratégicos y operativos de la institución a partir del año 2021, identificando los recursos necesarios para la ejecución de las distintas actividades, así como el seguimiento y medición del impacto conseguido.

Esta política de responsabilidad social no requiere de inversión en activos fijos de ningún tipo, por tal razón, se programarán las actividades a realizar en función de los recursos asignados y obtenidos de colaboradores internos y externos identificados con estas causas sociales.

En ese sentido, se debe precisar que los objetivos económico y financiero estarán orientados a lograr un punto de equilibrio (ingresos – gastos = 0), con un incremento en el impacto social anual.



6.1 Fuentes de ingreso



Presupuesto Institucional: Presupuesto asignado al MAP en la Ley de presupuesto aprobada por el congreso y promulgada por el poder ejecutivo. Se tomará como base el presupuesto del año actual, considerando un incremento del 10%, similar al aumento anual registrado hasta la fecha. **ANEXO C**

Fondo solidario con apoyo del personal: Aporte voluntario del personal para ayuda a empleados necesitados y grupos vulnerables. Se tomará como base el aporte de los empleados en este año 2020 para obras sociales relacionadas con la pandemia del coronavirus, considerando que se mantenga el apoyo de un 80% del personal que ha aportado de manera voluntaria el 10% de su salario de un mes.

Ahorro de material gastable: Proyecta el ahorro de recursos, producto de las capacitaciones y jornadas de sensibilización sobre responsabilidad social al personal del MAP y relacionados. Se considerará el valor de cero (0) para el año base, 10% el primer año y 5% segundo y tercer año, calculado sobre el monto del gasto actual en material gastable (papel, toners, sobres, consumibles varios, etc).

Aportes gestionados con otras organizaciones: Se gestionarán aportes con organización vinculadas a las ayudas sociales. Se considerará el valor de cero (0) para el año base, RD\$ 1,000,000 para el primer año, +10% para el segundo y tercer año. Estos fondos estarán destinados exclusivamente al apoyo a grupos vulnerables.

a) Presupuesto institucional.

El Ministerio de Administración Pública cubre el 100% de sus operaciones con la asignación presupuestaria anual contemplada en la Ley del Presupuesto General del Estado, por tanto, la incorporación en los planes del MAP de una política de RS, ha de ser cubierta principalmente por esta fuente de ingresos. Se ha propuesto un porcentaje de un 1% de la asignación presupuestaria del ministerio para la ejecución de las acciones de RS incluidas en la política diseñada, por lo cual, el incremento de recursos para responsabilidad social estaría vinculado al aumento del presupuesto institucional que, hasta la fecha, ha sido a razón de un 10% anual en promedio.



Fuente de ingreso	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
<i>Presupuestos institucional por Ley (506-19)</i>	1,133,583,046	1,246,941,351	1,371,635,486	1,508,799,034
Asignación de 1% acciones de RS MAP	6,801,498	12,469,414	13,716,355	15,087,990

Fuente: Cuadro de creación propia.

Nota: la asignación de 1% para actividades de RS aplica a partir de la incorporación en el plan operativo 2021. Los datos del año 2020 equivalen al gasto contemplado para actividades de RS en 2019.

b) Fondo solidario con apoyo del personal.

Hasta la fecha varias unidades organizativas del MAP han realizado actividades orientadas a la responsabilidad social de manera individual. En este año 2020 por primera vez se ha sugerido la colaboración voluntaria de todo el personal para apoyar grupos vulnerables afectados por la pandemia del COVID-19, esta línea de acción está contemplada en esta política de RS para continuarla en el tiempo, considerando que se mantenga un porcentaje conseguido de un 80% del personal donando el 10% de su salario neto de un mes (Ministerio de Administración Pública, 2020). Esto lo esperamos lograr con la promoción de las actividades a realizar con el apoyo del personal, así como el involucramiento del personal en la selección de organizaciones a ayudar con los aportes colectivos en los años venideros.

Nomina neta	Mensual
<i>Personal fijo MAP</i>	20,472,414
<i>Personal fijo INAP</i>	2,679,627
<i>Total</i>	23,152,041
<i>10% Nomina total</i>	2,315,204
Contribución voluntaria 10% año 2020	1,848,000
Porcentaje Contribución voluntaria empleados MAP (1,848,000/2,315,204 X 100)	80%

Fuente: Cuadro de creación propia a partir de nómina MAP e INAP y datos de contribución de abril 2020.

c) Ahorro de recursos.

Con las jornadas de capacitación y concientización en RS incluidas como acciones a ejecutar con el personal y relacionados del ministerio, esperamos influenciar para reducir el uso de papel y otros insumos y materiales consumibles diariamente por la institución.

Fuente de ingreso	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
<i>Inventario de material gastable</i>	28,920,000	28,920,000	28,920,000	28,920,000
<i>Porcentaje de ahorro anual proyectado</i>	0%	10%	15%	20%
<i>Ahorro de material gastable</i>	0	2,892,000	4,338,000	5,784,000

Fuente: Cuadro de creación propia a partir del inventario de material gastable del MAP para el 1er trimestre 2020.

d) Aportes gestionados con otras organizaciones.

Estos aportes serán gestionados para co-realizar actividades de responsabilidad social en acompañamiento a otras organizaciones reconocidas por su sensibilidad y aportes en temas relaciones con el medio ambiente y la ayuda a grupos necesitados de la sociedad dominicana.

Fuente de ingreso	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
<i>Aportes gestionados con otras organizaciones:</i>	0	1,000,000	1,100,000	1,210,000

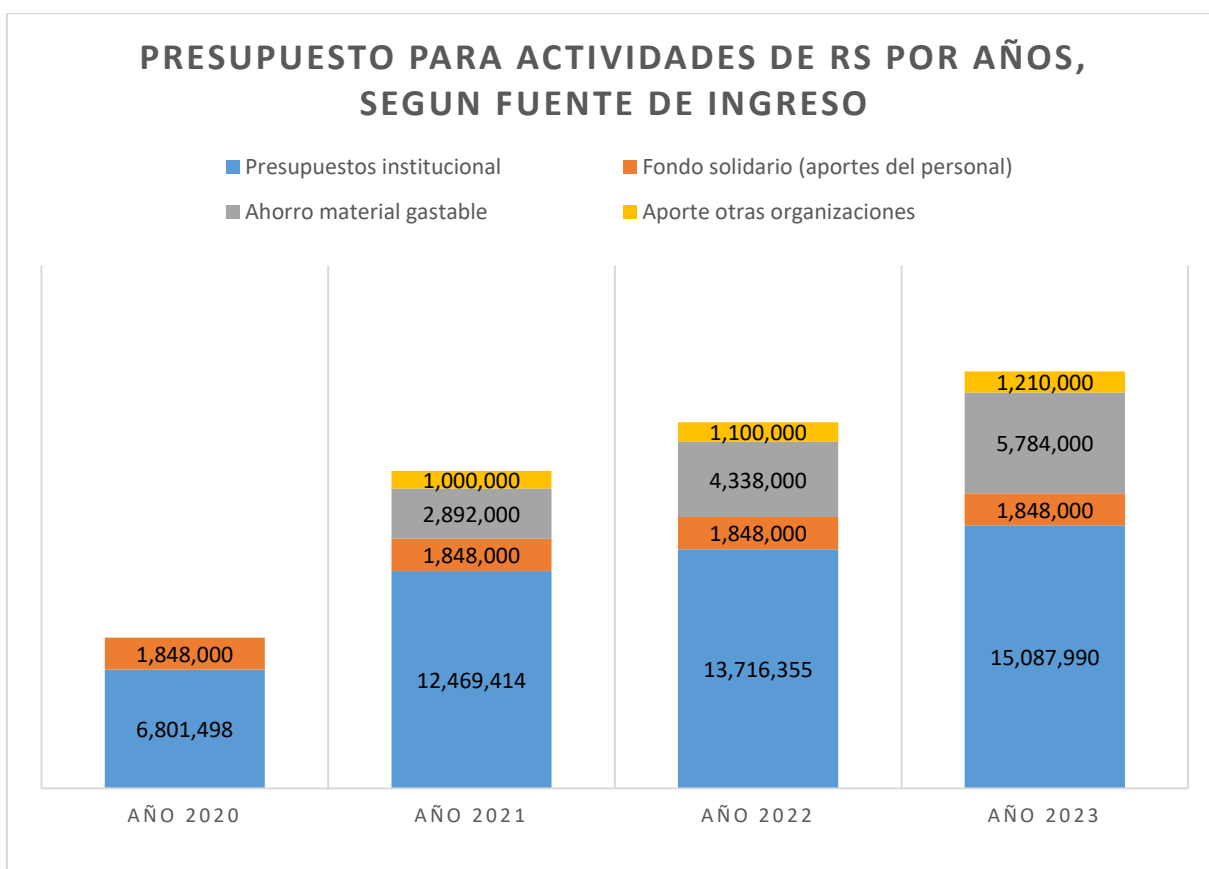
Fuente: creación propia.



e) Resumen de ingresos.

Fuente de ingreso	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Presupuestos institucional	6,801,498	12,469,414	13,716,355	15,087,990
Fondo solidario (aportes del personal)	1,848,000	1,848,000	1,848,000	1,848,000
Ahorro material gastable	0	2,892,000	4,338,000	5,784,000
Aporte otras organizaciones	0	1,000,000	1,100,000	1,210,000
Total	8,649,498	18,209,414	21,002,355	23,929,990

Fuente: creación propia.



6.2 Gastos.

Los gastos vinculados a la presente política de responsabilidad social, se componen de los beneficios fijos (no obligatorios legalmente) que el ministerio provee a su personal, sumado a todas las actividades de responsabilidad social consideradas para ser incorporadas en el plan operativo anual del ministerio, abarcando las seis dimensiones detalladas en el plan de acción.

Cada una de estas dimensiones están orientadas a ejecutar una serie de acciones vinculadas a realizarse de acuerdo con la planificación y los recursos previstos para las mismas.



a) Cantidad de actividades de RS a realizar por año.

Dimensiones de RS.	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Beneficios fijos al personal	8	8	8	8
Voluntariado institucional	3	5	5	6
Patrocinios	1	1	3	6
Medio ambiente	1	3	4	5
Acciones de conciliación de la vida laboral y personal	1	1	3	6
Acciones para promover la buena salud de los empleados (well being).	2	5	6	7
Otras acciones de RS	1	5	8	11
Total acumulado	17	28	37	49

Fuente: creación propia a partir de la entrevista al Sr. Ministro de Administración Pública.

b) Calculo del coste de tiempo a emplear por el personal del personal del MAP en las acciones de responsabilidad social anualmente.

Nómina MAP		Mensual
Nómina personal fijo		20,472,414
Cantidad de empleados fijos		322
Costo promedio por empleado Mes		63,579
Promedio días trabajados al mes		22
Costo promedio diario		2,890
Horas jornada laboral		8
Coste promedio diario por hora		RD\$ 361

Año	Número actividades RS	Participantes promedio por actividad	Promedio de horas por actividad	Coste promedio hora/hombre	Costo total anual
2020	17	85	3	361	\$ 1,564,935
2021	28	95	3	361	\$ 2,880,780
2022	37	105	3	361	\$ 4,548,600
2023	49	110	3	361	\$ 6,075,630

Fuente: Creación propia a partir de la nómina institucional. Los mismos representan sólo datos informativos, puesto que, al estar cubiertos por la institución, representan cero (0) gasto en el proyecto.



c) Cantidad de personas impactadas por actividades de RS por año.

Dimensiones de RS.	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Beneficios fijos al personal / Conciliación de la vida laboral y personal / Well being.	300	330	360	390
Voluntariado institucional	250	500	650	850
Medio ambiente/ Patrocinios	100	250	350	550
Otras acciones de RS	200	320	490	660
Total acumulado	850	1,400	1,850	2,450

d) Relación de ingresos y gastos.

Dimensiones de RS.	% ingreso	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Beneficios fijos al personal	60%	5,286,263	10,925,648	12,601,413	14,357,994
Voluntariado institucional	20%	1,848,000	3,641,883	4,200,471	4,785,998
Patrocinios	4%	303,850	728,377	840,094	957,200
Medio ambiente	4%	115,640	728,377	840,094	957,200
Acciones de conciliación de la vida laboral y personal	5%	532,846	910,471	1,050,118	1,196,500
Acciones para promover la buena salud de los empleados (well being).	2%	35,400	364,188	420,047	478,600
Otras acciones de RS	5%	527,500	910,471	1,050,118	1,196,500
Total acumulado	100%	8,649,498	18,209,414	21,002,355	23,929,990

Fuente: creación propia.

Nota: Los porcentajes definidos aplican del 2021 en adelante, las actividades de 2020 son similares a las realizadas en 2019 sumando el voluntariado iniciado en 2020. **ANEXO D**



6.3 Rentabilidad del Proyecto.

ANÁLISIS RENTABILIDAD DEL PROYECTO				
	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
INVERSION				
Diseño de la política	RD\$0.00	RD\$0.00	RD\$0.00	RD\$0.00
TOTAL INVERSIONES	RD\$0.00	RD\$0.00	RD\$0.00	RD\$0.00
INGRESOS/BENEFICIOS				
Presupuestos institucional (asignacion 1%)	6,801,498	12,469,414	13,716,355	15,087,990
Fondo solidario (aportes del personal)	1,848,000	1,848,000	1,848,000	1,848,000
Ahorro material gastable	0	2,892,000	4,338,000	5,784,000
Aporte de otras organizaciones	0	1,000,000	1,100,000	1,210,000
TOTAL INGRESOS/BENEFICIOS	RD\$8,649,498.28	RD\$18,209,413.51	RD\$21,002,354.86	RD\$23,929,990.34
GASTOS				
Beneficios fijos al personal	RD\$5,286,262.78	RD\$10,925,648.10	RD\$12,601,412.91	RD\$14,357,994.21
Voluntariado institucional	RD\$1,848,000.00	RD\$3,641,882.70	RD\$4,200,470.97	RD\$4,785,998.07
Patrocinios	RD\$303,850.00	RD\$728,376.54	RD\$840,094.19	RD\$957,199.61
Medio ambiente	RD\$115,640.00	RD\$728,376.54	RD\$840,094.19	RD\$957,199.61
Acciones de conciliación de la vida laboral y personal	RD\$532,845.50	RD\$910,470.68	RD\$1,050,117.74	RD\$1,196,499.52
Acciones para promover la buena salud de los empleados (well being).	RD\$35,400.00	RD\$364,188.27	RD\$420,047.10	RD\$478,599.81
Otras acciones de RS	RD\$527,500.00	RD\$910,470.68	RD\$1,050,117.74	RD\$1,196,499.52
TOTAL GASTOS	RD\$8,649,498.28	RD\$18,209,413.51	RD\$21,002,354.86	RD\$23,929,990.34
FLUJO DE CAJA OPERATIVO	RD\$0.00	RD\$0.00	RD\$0.00	RD\$0.00
VALOR ACTUAL	RD\$0.00	RD\$0.00	RD\$0.00	RD\$0.00
ACUMULADO	RD\$0.00	RD\$0.00	RD\$0.00	RD\$0.00
VAN:	0.00			
TIR:	#¡NUM!			

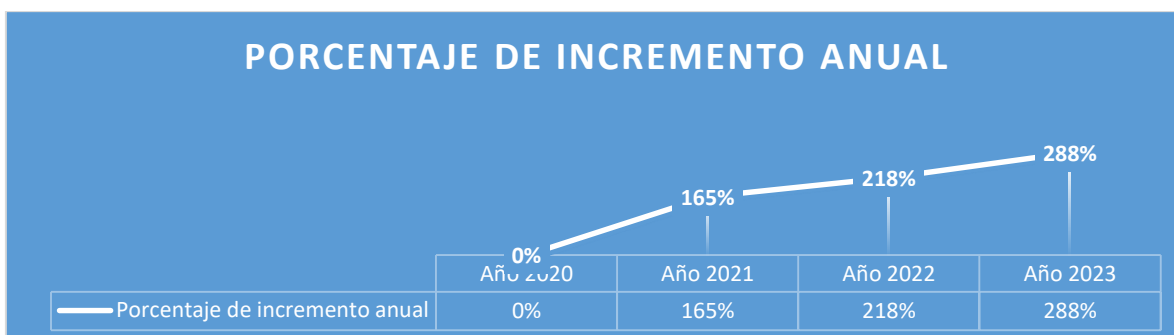


a) Análisis de resultados de rentabilidad.

El presente proyecto no persigue resultado financiero en ninguna forma, el incremento de ingreso llevará consigo un incremento de acciones adicionales de responsabilidad social con el objetivo de incrementar el impacto social de la institución.

Financieramente, para este proyecto el objetivo estaría ligado a mantenernos siempre en punto muerto, mientras aumentamos el aporte como colectivo social. En las gráficas de más abajo se puede observar el incremento actividades de 17 el año base (realidad actual del ministerio) a 51 el tercer año, representando el primer año de implementación de la política (2021) un 171% respecto al año base, y un 300% al tercer año, lo que representa una capacidad de ejecución tres veces mayor al tercer año, respecto a la situación actual sin la existencia de la política de RS incorporada en los planes de la institución.

Resumen	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Número de acciones de RS por año	17	28	37	49
Porcentaje de incremento anual	0%	165%	218%	288%
No. de personas impactadas	850	1,400	1,850	2,450





b) Producto de responsabilidad social propuesto para integrarlo al Plan Operativo 2021.

Eje Estratégico 01: Fortalecimiento Institucional Interno.						
Objetivo 01: Impulsar la implementación de Modelos de Calidad y la gestión efectiva de la prestación de los servicios institucionales.						
Estrategia 07: Desarrollar Programas y Proyectos de fortalecimiento interno.						
Producto 001: Implementación Política de Responsabilidad Social del MAP.						
Meta: Generar bienestar social impactando positivamente al personal, los grupos vulnerables, el medio ambiente, entre otros.						
Actividades (dimensiones de RS)	Inicio	Fin	Indicadores	Acciones específicas	Personas a impactar	Monto
01: Voluntariado institucional	Enero 2021	Dic. 2021	Cantidad de personas vulnerables beneficiadas.	- Apoyo Hogares ancianos - Apoyo Orfanatos - Apoyo discapacitados	500	RD\$3,641,882.70
02: Patrocinios	Octubre 2021	Dic. 2021	Número de patrocinios ejecutados en el año.	- Intercambio deportivo - Programa servidoras públicas maltratadas - Ayuda a ONGs.	100	RD\$728,376.54
03: Medio ambiente	Julio 2021	Dic. 2021	Cantidad de acciones en favor de medio ambiente ejecutadas.	- Siembra de arboles - Limpieza ríos y playas - Reciclaje. - ...	150	RD\$728,376.54
04: Acciones de conciliación de la vida laboral y personal	Enero 2021	Dic. 2021	Índice de satisfacción del personal.	- Trabajo remoto - Servicio de Psicología - Integración familiares empleados.	330	RD\$910,470.68
05: Acciones para promover la buena salud de los empleados (well being)	Enero 2021	Dic. 2021	Número de empleados asistidos.	- Caminata por la salud - Apoyo empleado necesitados - Jornada de salud laboral - ...	330	RD\$364,188.27
06: Otras acciones de RS.	Enero 2021	Dic. 2021	Cantidad de acciones ejecutadas en favor de colectivos sociales.	- Sensibilización en RS. - Jornadas alfabetización - Fondo solidario personal - ...	320	RD\$910,470.68
06: Elaboración de informe anual de acciones de RS.	Dic. 2021	Dic. 2021	N/A	- Distribución a todo el personal.	n/a	0



7. PROYECTO COMPLEMENTARIO: Instalación de Paneles Solares en el Ministerio de Administración Pública.

7.1 Descripción del proyecto

La **energía solar fotovoltaica** es una fuente de energía que produce electricidad de origen renovable, obtenida directamente a partir de la radiación solar mediante un dispositivo semiconductor denominado célula fotovoltaica, o bien mediante una deposición de metales sobre un sustrato denominada célula solar de película fina.



Los **paneles o módulos fotovoltaicos** (placas fotovoltaicas) —llamados comúnmente paneles solares, o placas solares, aunque estas denominaciones abarcan además otros dispositivos— están formados por un conjunto de células fotovoltaicas que producen electricidad a partir de la luz que incide sobre ellos mediante el efecto fotoeléctrico.

La producción de fotovoltaica reduce la huella de carbono y el impacto de la actividad humana con el medio ambiente, favoreciendo además el acceso a energía más competitiva y menos volátil.

Proyectos Solar Fotovoltaico Interconectado a la Red Eléctrica Nacional: Se diseñan en base al consumo del cliente registrado en la factura eléctrica. En este tipo de proyecto la compañía suplidora del servicio instala un contador bidireccional, el cual mide la producción del sistema solar y el consumo del cliente.

Los Beneficios



Incentivo Fiscal Ley 57-07

Crédito Fiscal (40%) Impuesto Sobre la Renta



Ahorro Eléctrico

Disminuye tu factura \$



Impacto Ambiental

Reduce tu huella de CO2



Produce tu propia Energía

Garantiza tu costo energético +30 años



Ventaja Competitiva

Valor agregado




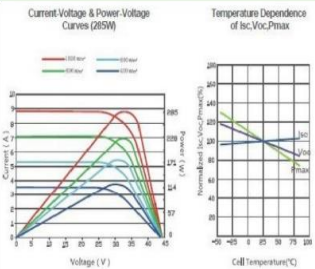
Libre de Mantenimiento

Mantenimiento requerido es mínimo



7.2 Datos técnicos.

Towards

	Technical parameter(with tolerance -3~+3%)	
	Model Type	TDC-P300-72
	Maximum Power(W)	300W
	Optimum Power Voltage(Vmp)	37.15V
	Optimum Operating Current(Imp)	8.08A
	Open Circuit Voltage(Voc)	45.3V
	Short Circuit Current(Isc)	8.87A
	Cell Efficiency (%)	17.12%
	Module Efficiency (%)	15.46%
	I-V Curves	Mechanical Characteristics
	Cell Type	Polycrystalline 156x156 mm (6 inch)
	No of Cell	72 (6x12)
	Dimensions	1956x992x40 mm
	Weight	23.0kgs
	Front Glass	3.2mm, High Transmission, Low Iron, Tempered Glass
	Junction box	IP65 Rated
	Output Cable	TUV 1x4.0mm ² , Length:900mm
Packaging Configuration		
Quantity/Pallet; Quantity/40' HQ container	20pcs/pallet, 25pcs/pallet, 2pcs/ctn, 494pcs/40'HQ	
Quantity/Pallet; Quantity/20' GP container	18pcs/pallet, 30pcs/pallet 174pcs/20'GP	
Temperature and Coefficients		
Operating Temperature(°C):	-40°C ~ + 85°C	
Maximum System Voltage:	1000V(IEC) DC	
Maximum Rated Current Series:	15A	
Temperature Coefficients of Pmax:	-0.47%	
Temperature Coefficients of Voc:	-0.389%	
Temperature Coefficients of Isc:	0.057%	
Nominal Operating Cell Temperature (NOCT):	47+/-2°C	
Panel Drawing Map		

Fuente: Towards (empresa instalación paneles solares en Rep. Dom.)



7.3 Cálculo proyecto de paneles solares para el MAP.

Calculo ahorro anual factura eléctrica	Consumo anual	
MAP	KWh	RD\$
Factura electrica anual	42,592	5,520,000
Ahorro estimado anual Paneles	14,055	1,800,000
Porcentaje ahorro instalacion de 200 paneles de 300kw	33%	33%

KWh: consumo kilovatio/ hora

RD\$: pesos dominicanos

PROPUESTA DE CAPACIDAD PARA EL MAP	
Descripción instalación	Costo (RD\$)
200 paneles solares 300w	3,900,000
Materiales	350,000
Instalación	315,000
Total	4,565,000

Se proyecta tomar un préstamo para ser pagado con este ahorro anualizado, aprovechando la baja tasa de interés de mercado para este tipo de inversión incentivada por la Ley 57-07 “sobre Incentivo al Desarrollo de Fuentes Renovables de Energía y de sus Regímenes Especiales”.

CALCULO PRESTAMO PANELES SOLARES

Monto:	4,565,000
Tasa:	10% anual
Tiempo:	10 años
Banco:	Banreservas

Periodo (Años)	Cuota	Capital	Intereses	Capital vivo
1	\$742,932.73	\$286,432.73	\$456,500.00	\$4,278,567.27
2	\$742,932.73	\$315,076.00	\$427,856.73	\$3,963,491.27
3	\$742,932.73	\$346,583.60	\$396,349.13	\$3,616,907.67
4	\$742,932.73	\$381,241.96	\$361,690.77	\$3,235,665.71
5	\$742,932.73	\$419,366.16	\$323,566.57	\$2,816,299.55
6	\$742,932.73	\$461,302.77	\$281,629.96	\$2,354,996.78
7	\$742,932.73	\$507,433.05	\$235,499.68	\$1,847,563.73
8	\$742,932.73	\$558,176.35	\$184,756.37	\$1,289,387.38
9	\$742,932.73	\$613,993.99	\$128,938.74	\$675,393.39
10	\$742,932.73	\$675,393.39	\$67,539.34	\$0.00
Total	\$7,429,327.28	\$4,565,000.00	\$2,864,327.28	



7.4 Análisis de resultado financiero para proyecto de instalación de paneles solares en el MAP.

ANÁLISIS RENTABILIDAD DEL PROYECTO											
	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	AÑO 6	AÑO 7	AÑO 8	AÑO 9	AÑO 10
INVERSIÓN											
Paneles solares	3,900,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Materiales	350,000										
Instalación	315,000										
TOTAL INVERSIONES	4,565,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INGRESOS/BENEFICIOS											
Reduccion tarifa electrica	0	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000
TOTAL INGRESOS/BENEFICIO	0	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000
GASTOS											
Mantenimiento	0	0	0	0	0	0	185,000	185,000	185,000	185,000	185,000
Prestamo Anual (tasa 10% a 10 años)	0	742,933	742,933	742,933	742,933	742,933	742,933	742,933	742,933	742,933	742,933
TOTAL GASTOS	0	742,933	742,933	742,933	742,933	742,933	927,933	927,933	927,933	927,933	927,933
FLUJO DE CAJA OPERATIVO	-4,565,000	1,057,067	1,057,067	1,057,067	1,057,067	1,057,067	872,067	872,067	872,067	872,067	872,067
VALOR ACTUAL	-4,565,000	960,970	873,609	794,190	721,991	656,356	492,259	447,508	406,826	369,842	336,220
ACUMULADO	-4,565,000	-3,604,030	-2,730,420	-1,936,230	-1,214,239	-557,883	-65,624	381,884	788,710	1,158,552	1,494,771
								PAYBACK			
VAN:	1,494,771										
TIR:	18%										



8. BIBLIOGRAFIA

Gómez Palestino, P. I. (27 de Abril de 2018). *gestipolis*. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/historia-y-enfoques-de-la-responsabilidad-social-compartida/>

Ministerio de Administracion Pública. (09 de Mayo de 2020). *MAP.GOB.DO*. Obtenido de <https://map.gob.do/2020/05/09/servidores-publicos-del-map-y-el-inap-donan-10-de-salario-a-entidades-que-atienen-a-ninos-de-la-calle-y-ancianos-vulnerables-al-covid-19/>

Navarro García, F. (2008). *Responsabilidad Social Corporativa, Teoría y práctica*. Madrid: ESIC.

Organización Internacional de Normalización. (Septiembre de 2010). *ISO.ORG*. Obtenido de https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf
Organization for Economic Cooperation and Development. (2001). *Corporate Responsibility, Private initiatives and public goals*. Paris: OECD.

Raich, M., Raich, M., & Dolan, S. (2009). *Más allá, Empresa y sociedad en un mundo en transformación*. Madrid: Profit.

Vidal, I. (Septiembre de 2011). *Fundacion CIES*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/FundacionCIES/vidal-isabel-2011-informe-especial-sostenibilidad-y-responsabilidad-social-en-la-empresa>

9. ANEXOS

- A. Encuestas al personal del MAP.
- B. Entrevista al Ministro de Administración Pública.
- C. Presupuesto aprobado para el MAP en 2020 por la Ley 506-19.
- D. Costo de Actividades de Responsabilidad social del MAP.



ANEXO A: Entrevistas al personal del MAP (modelo usado en Google forms).

Proyecto "Diseño de una política de Responsabilidad Social para el MAP"

OBJETIVO: Recabar informaciones referentes al conocimiento y la participación del personal en actividades de Responsabilidad Social que se realizan en el MAP.

Entendiendo la Responsabilidad Social como "la integración voluntaria, por parte de las organizaciones o empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones y en sus relaciones con sus interlocutores", motivadas por el desarrollo sostenible de la sociedad.

A continuación, nos proponemos realizar un levantamiento de todas las acciones del MAP que pueden ser consideradas como responsabilidad social, así como la identificación de otras que pueden ser incorporadas a las ya existentes.

1. Perfil del entrevistado: a) Sexo

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no decirlo
- Otra...

b) Tiempo en la institución

- 0-4 años
- 5-15 años
- 16-20 años
- 21 años en adelante

c) Grupo ocupacional

- I
- II
- III
- IV
- V
- Otra...



d) Área

Sustantiva

Apoyo

e) Edad

*

18-29

30-39

40-49

50 años en adelante

2. Conocimientos sobre Responsabilidad Social (RS). a) ¿Qué entiende por Responsabilidad Social?

Es una estrategia de marketing

Es una ley y se debe cumplir

Es moda empresarial

Es la integración voluntaria, por parte de las organizaciones o empresas, de las preocupaciones sociales y...

b) Participaría en jornadas de sensibilización para conocer más sobre RS (charlas, videos conferencias, talleres, notas sobre RS con correo)?

Sí

No

Tal vez



c) ¿Considera que el MAP puede crear mayor impacto respecto a la Responsabilidad social si contara con una política?

- Sí
- No
- Tal vez

d) ¿Considera oportuno que se destine un presupuesto para actividades de RS?

- Sí
- No
- Tal vez

e) ¿De estos enunciados, cuáles usted entiende limitan las acciones de RS del MAP?

- La falta de conocimiento
- Competencia interna por el PIMP
- La falta de una estrategia integral del Ministerio que aborde el tema.
- Otra...

3. Conocimientos sobre las actividades de Responsabilidad Social (RS) en el MAP. ¿En cuáles actividades de RS del MAP ha participado?

- Capacitaciones sobre Responsabilidad Social
- Caminata por la salud
- Torneos deportivos (integración)
- Jornadas de vacunación
- Jornadas de Reforestación
- Jornadas de limpieza de playas
- Jornadas de salud contra enfermedades transmitidas por los mosquitos



Actividades de RS faltantes o que les gustaría incorporar. A continuación algunos ejemplos:

- Acciones de conciliación de la vida laboral y personal
- Acciones para promover la buena salud de los empleados (well being)
- Voluntariado corporativo (colaboraciones institucionales con organizaciones sociales o de ayuda a colecti...
- Patrocinios o apoyos deportivos
- Otra...

Indique acciones de RS adicionales que haya realizado su unidad organizativa, si aplica.

Texto de respuesta larga

Indique acciones de RS adicionales que le gustaría realizar desde su unidad organizativa, si aplica.

Texto de respuesta larga



ANEXO B: Entrevistas al Ministro de Administración Pública.

Máster en Gestión de Calidad y Reingeniería de Procesos para la Administración Pública, 2019-2020

PROYECTO

“Diseño de una política de Responsabilidad Social para el MAP”

Entendiendo la Responsabilidad Social como *“la integración voluntaria, por parte de las organizaciones de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones y en sus relaciones con sus interlocutores”*, motivadas por el desarrollo sostenible de la sociedad.

Con el diseño de esta política nos proponemos integrar todas las actividades de Responsabilidad social realizadas en el MAP a la fecha, sumar nuevas a sugerencias de todo el personal y definir mecanismos para su realización y medición, de manera que se pueda presentar un informe con el impacto anual en materia de responsabilidad social por nuestra institución.

ENTREVISTA AL LICENCIADO RAMON VENTURA CAMEJO MINISTRO DE ADMINISTRACION PUBLICA

OBJETIVOS:

- 1. Presentar el conjunto de acciones de Responsabilidad Social identificadas que representan beneficios directos al personal.**
- 2. Presentar resultados relevantes de las encuestas aplicadas a una muestra de 105 colaboradores del MAP.**
- 3. PRESENTAR PARA SU VALORACION LAS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, ALGUNAS REALIZADAS Y OTRAS SUGERIDAS PARA SER ABORDADAS INSTITUCIONALMENTE.**

NOTA: La valoración del punto 3, no representa en ningún caso compromiso de ejecución, más bien queremos contar con su apreciación, sobre la idoneidad de contar con una política que integre todas las acciones y permita medir su ejecución.



Abril 2020

1. BENEFICIOS DIRECTOS AL PERSONAL

Beneficios al personal del MAP.	Marcar con una X	
	Mantener	Descartar
Seguro médico complementario	X	
Programas de capacitación	X	
Bonos Madres/ Padres/ Secretarias/ Navidad	X	
Celebración día de la mujer/ padres/ madres/ secretarias.	X	
Instalaciones adecuadas: Ascensor, escaleras antirresbaladizas, manitas limpias en lugares claves. Etc.	X	
Libertad de asociación (ASP-MAP)	X	
Código de conducta/ ética	X	
Pasantías	X	
Otros beneficios faltantes o que le gustaría agregar:		

2. RESULTADOS RELEVANTES DE ENCUESTA APLICADA A 105 COLABORADORES DEL MAP.

- De la muestra de 105 servidores del MAP que fueron encuestados a través de la herramienta de Google Forms, el 87,6% está de acuerdo con la creación de una política de Responsabilidad Social. Afirmando que se generaría mayor impacto si contara con una política integral.
- Se identificaron y validaron 16 acciones de responsabilidad social del ministerio, 10 que benefician a todo el personal de manera directa, y 6 actividades que se realizan con la participación voluntaria del personal. (encuesta de validación con la Dirección de RR.HH. del MAP.)
- De la muestra tomada, 44/105 les interesa que se incorpore un Voluntariado institucional para impulsar acciones en favor de grupos vulnerables, 30/105 que se promuevan acciones para conciliar la vida laboral y familiar, 17/105 está a favor de que se promuevan acciones de buena salud de los empleados del ministerio, el resto se inclina por acciones varias.
- De acuerdo a los resultados de la muestra encuestada 9/10 empleados valoran positivamente que se destine un presupuesto a actividades de Responsabilidad Social.



- Se han identificado como principales dimensiones de Responsabilidad social: 1. Voluntariado institucional, 2. Patrocinios a organizaciones, 3. Apoyo al medio ambiente, 4. Conciliación de la vida laboral y personal, 5. Buena salud de los empleados, 6. Otras.

3. VALORACION DE ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL QUE SE PUE ABORADAR DESDE EL MINISTERIO.

Marcar con una X el plazo de ejecución

Voluntariado institucional (colaboraciones institucionales con organizaciones sociales o de ayuda a colectivos desfavorecidos)	Corto Plazo	Mediano Plazo	Largo Plazo	Descartar
1. Apoyo a organizaciones que trabajan con envejecientes.	X			
2. Apoyo a orfanatos y casas de acogida que trabajan con niños vulnerables.	X			
3. Apoyo a enfermos necesitados y hospitales.				X
4. Entrega alimentos a indigentes.				X
5. Apoyo estudiantes de escasos recursos.				X
6. Apoyo personas con discapacidad y condiciones especiales.	X			
7. Apoyo a Hogares Crea (institución que trabaja con adicción a las drogas).	X			
8. Apoyo a CONAVIHSIDA.	X	X		
8. Ayuda a necesitados por catástrofes naturales.			X	

Marcar con una X el plazo de ejecución

Patrocinios	Corto Plazo	Mediano Plazo	Largo Plazo	Descartar
1. Apoyo eventos e intercambios deportivos.		X		
2. Apadrinar familias vulnerables.				X
3. Apadrinar semáforos cercados a la institución.			X	
4. Refugios de animales.				X
5. ONG, casas parroquiales y otras organizaciones que ayudan a grupos vulnerables.			X	
6. Programas de apoyo a servidoras públicas maltratadas.			X	

Marcar con una X el plazo de ejecución

Medio ambiente	Corto Plazo	Mediano Plazo	Largo Plazo	Descartar
----------------	-------------	---------------	-------------	-----------



1. Jornadas de reforestación.	X			
2. Jornadas de limpieza de ríos y playas.	X			
3. Reciclaje.	X			
4. Estrategia para disminuir el uso del papel y materiales desechables.		X		
5. Cuidado de área verde en la ciudad.				X

Marcar con una X el plazo de ejecución

Acciones de conciliación de la vida laboral y personal	Corto Plazo	Mediano Plazo	Largo Plazo	Descartar
1. Mecanismos para impulsar el trabajo remoto.		X		
2. Flexibilidad en las vacaciones.			X	
3. Gestión de transporte al personal y parqueos.			X	
4. Instituir las pasantías para hijos de empleados.				X
5. Estrategia de trabajo conjunto entre las áreas.	X			
6. Organizar actividades festivas con la participación de familiares de los empleados.		X		
7. Actividad por motivo del día de los Reyes para hijos (as) de los empleados del MAP.			X	
8. Contar con un Psicólogo permanentemente.			X	

Marcar con una X el plazo de ejecución

Acciones para promover la buena salud de los empleados (well being)	Corto Plazo	Mediano Plazo	Largo Plazo	Descartar
1. Caminata por la salud.	X			
2. Organización de torneos deportivos.	X			
3. Ayuda a empleados del MAP necesitado con problemas de salud.	X			
4. Adecuación de las instalaciones (espacio para lactancia, enfermería, baño para discapacitados etc).	X			
5. Vacunación y jornadas de saludo para empleados y familiares.	X			
6. Fumigación oficinas.		X		
7. Otros beneficios (bono escolar, subsidio almuerzo, transporte al personal, etc.).			X	

Marcar con una X el plazo de ejecución

Otras acciones	Corto Plazo	Mediano Plazo	Largo Plazo	Descartar
----------------	-------------	---------------	-------------	-----------



1. Limpieza comunitaria.	X			
2. Alfabetización.		X		
3. Programa para mejorar la calidad de vida de empleados de menores ingresos.		X		
4. Contribución con la ética administrativa.	X			
5. Entrega juguetes a niños de empleados del MAP necesitados.				X
6. Capacitación sobre responsabilidad social a empleados y sociedad en general.	X			
7. Creación de fondo de ayuda solidaria con el aporte del personal del MAP para acciones específicas de RS (entrega de alimentos, útiles escolares, juguetes, pintar casas, etc.).		X		
8. Organización de jornadas de salud contra enfermedades transmitidas por los mosquitos.	X			
9. Instalación de paneles solares				X
10. Promover alianzas con otras organizaciones para acciones de RS conjuntas.	X			
11. Impulsar programas de exclusividad y accesibilidad (emplear personas discapacitadas, videos institucionales con lenguaje de señas, equipos del IAC accesibles, etc.).	X			
12. Gestionar clubes deportivos y de recreación para uso del personal.		X		
Otras que les gustaría agregar:				

PREGUNTAS FINALES

Marcar con X
SI NO

- | | | |
|--|---|--|
| 1. ¿Aprobaría la integración de la política de RS en los planes del ministerio, de manera que todas las unidades organizativas participen de las actividades de Responsabilidad Social (RS)? | X | |
| 2. ¿Permitiría la participación del personal en actividades de RS, durante la jornada laboral? | X | |
| 3. ¿Está de acuerdo con la elaboración de un informe anual que recoja todas las acciones de RS realizadas por el ministerio? | X | |
| 4. ¿Aprobaría un presupuesto institucional para las | X | |

actividades de RS?		
4.1 En caso afirmativo anotar monto sugerido _____		

FAVOR DE ANOTAR SUGERENCIAS U OBSERVACIONES:

Junio 01-2020
02/06/2020



ANEXO C: Costo de Actividades de Responsabilidad social del MAP.

LISTADO ACTIVIDADES DE RS REALIZADA EN EL MAP EN 2019	
1- Caminata por la salud el año 2019	532,845.50
Bonos	125,000.00
T-shirt	86,975.00
Banner	5,870.50
Catering	315,000.00
2- jornada de Chincungunya en Santiago, 2019	151,040.00
Jornada de Salud	35,400.00
Limpieza de Costas	57,820.00
Jornada de reforestacion	57,820.00
3- Torneo Deportivo 2019.	303,850.00
4- Otros	527,500.00
Celebracion del dia de la mujer	160,000.00
Celebracion del dia de las secretarias	45,000.00
Celebracion del dia de las Madres	130,000.00
Celebracion del dia de las Padres	100,000.00
Reconocimiento a empleados por Evaluacion del Desempeño	92,500.00
TOTAL ACTIVIDADES RS 2019	1,515,235.50



ANEXO D: Presupuesto aprobado para el MAP en 2020 por la Ley 506-19.

DISPOSICIONES SOBRE LOS GASTOS DEL GOBIERNO CENTRAL

Artículo 9.- Se aprueban las apropiaciones presupuestarias del Gasto del Gobierno Central de acuerdo con la distribución institucional y composición económica del gasto, según se detalla en el Cuadro No. 4, a continuación:

Cuadro No. 4
Gobierno Central
Clasificación Institucional y Económica del Gasto 2020
(Valores en RDS)

CAPÍTULO	GASTO CORRIENTE	GASTO DE CAPITAL	TOTAL
PODER LEGISLATIVO	7,619,538,581	173,000,000	7,792,538,581
0101 - SENADO DE LA REPUBLICA	2,492,979,124	142,800,000	2,635,779,124
0102 - CAMARA DE DIPUTADOS	5,126,559,457	30,200,000	5,156,759,457
PODER EJECUTIVO	694,295,879,823	136,585,562,783	830,881,442,606
0201 - PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	45,006,490,774	22,547,422,395	67,553,913,169
0202 - MINISTERIO DE INTERIOR Y POLICIA	30,881,283,016	8,296,966,844	39,178,249,860
0203 - MINISTERIO DE DEFENSA	32,224,263,784	1,032,760,501	33,257,024,285
0204 - MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	10,197,383,653	52,354,007	10,249,737,660
0205 - MINISTERIO DE HACIENDA	20,529,669,118	2,512,120,259	23,041,789,377
0206 - MINISTERIO DE EDUCACIÓN	167,990,307,797	26,532,720,919	194,523,028,716
0207 - MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL	78,897,027,755	15,639,569,193	94,536,596,948
0208 - MINISTERIO DE DEPORTES Y RECREACION	2,642,886,939	357,350,000	3,000,236,939
0209 - MINISTERIO DE TRABAJO	2,532,802,999	52,113,740	2,584,916,739
0210 - MINISTERIO DE AGRICULTURA	10,700,873,994	2,484,493,274	13,185,367,268
0211 - MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y COMUNICACIONES	17,470,848,273	25,764,877,779	43,235,726,052
0212 - MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO Y MIPYMES	6,890,575,421	772,601,828	7,663,177,249
0213 - MINISTERIO DE TURISMO	5,068,915,560	4,048,940,807	9,117,856,367
0214 - PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPUBLICA	7,427,959,445	4,287,074,200	11,715,033,645
0215 - MINISTERIO DE LA MUJER	735,529,026	73,022,000	808,551,026
0216 - MINISTERIO DE CULTURA	2,719,040,610	126,253,494	2,845,294,104
0217 - MINISTERIO DE LA JUVENTUD	717,371,561	1,000,000	718,371,561
0218 - MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	5,075,824,684	10,191,427,007	15,267,251,691
0219 - MINISTERIO DE EDUCACION SUPERIOR CIENCIA Y TECNOLOGIA	15,688,494,923	124,742,364	15,813,237,287
0220 - MINISTERIO DE ECONOMIA, PLANIFICACION Y DESARROLLO	3,212,863,013	880,634,037	4,093,497,050
0221 - MINISTERIO DE ADMINISTRACION PUBLICA	948,383,046	185,200,000	1,133,583,046
0222 - MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS	1,344,948,359	73,273,664	1,418,222,023
0998 - ADMINISTRACIÓN DE DEUDA PUBLICA Y ACTIVOS FINANCIEROS	167,150,779,513	-	167,150,779,513
0999 - ADMINISTRACIÓN DE OBLIGACIONES DEL TESORO NACIONAL	58,241,356,560	10,548,644,471	68,790,001,031
PODER JUDICIAL	7,877,127,689	742,135,657	8,619,263,346
0301 - PODER JUDICIAL	7,877,127,689	742,135,657	8,619,263,346
ORGANOS DE RANGO CONSTITUCIONAL	13,481,803,917	299,324,493	13,781,128,410
0401 - JUNTA CENTRAL ELECTORAL	10,673,869,532	190,929,019	10,864,798,551
0402 - CÁMARA DE CUENTAS	910,634,644	63,613,443	974,248,087
0403 - TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	1,156,960,944	18,410,931	1,175,371,875
0404 - DEFENSOR DEL PUEBLO	151,934,228	13,394,000	165,328,228
0405 - TRIBUNAL SUPERIOR ELECTORAL (TSE)	588,404,569	12,977,100	601,381,669
TOTAL	723,274,350,010	137,800,022,933	861,074,372,943

Handwritten signature and initials: HRC FR 9