



Presidencia de la República Dominicana

SANTO DOMINGO, REPUBLICA DOMINICANA

"Año del Fomento de las Exportaciones"

PR-IN-2018-29539

A : **Ramón Ventura Camejo**
Ministro de Administración Pública

Vía : **Guadalupe Sosa**
Directora de Gestión del Cambio

Asunto : Remisión de Informe de Avances Plan de Mejora de
Encuesta de Clima Organizacional

Fecha : Miércoles, 19 de diciembre de 2018

Luego de un cordial saludo, les remitimos el informe de los avances del Plan de Mejora de Encuesta de Clima Organizacional al mes de Diciembre de 2018.

Muy atentamente,

Haidy Plasencia
Directora de Recursos Humanos
Ministerio Administrativo de la Presidencia

HP/dr

Anexo: Informe Avance Plan de Mejora Encuesta de Clima Organizacional 2017-2018.



Ministerio Administrativo de la Presidencia

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INFORME
Avance Plan de Mejora Encuesta de
Clima Organizacional 2017-2018

Diciembre 2018



Reporte Avance Plan de Mejora Encuesta de Clima Organizacional 2017-2018

Luego de la aplicación de la encuesta de clima a través del Great Place to Work Institute en el mes de abril del 2017, a través de la cual el Ministerio Administrativo de la Presidencia (MAPRE) tomó en consideración las sugerencias y observaciones realizadas por el personal para poder elaborar un plan de acción, diseñado a partir de las variables que mide este modelo, siendo estas:

- Credibilidad
- Respeto
- Imparcialidad
- Orgullo
- Compañerismo

En el plan se establecieron 25 proyectos con la finalidad de subsanar en el menor tiempo posible las oportunidades de mejora que se identificaron en el proceso. A continuación se presenta la tabla de control de estos y actividades contempladas:



MINISTERIO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA

PLAN DE MEJORA CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivo: El presente plan tiene como objetivo la mejora y fortalecimiento de la Cultura Laboral del MAPRE, encaminando la cultura a la colaboración y cumplimiento de objetivos.

PROYECTOS-PROGRAMAS			ACTIVIDADES				
Variables	Definición	No.	Proyectos	Actividades	Estatus		
Credibilidad:	Cómo el colaborador percibe a sus líderes y a la organización. Acciones claves: Comunicación, Competencia, Integridad.	1	Realizar planes de mejora de clima laboral por área.	Realización de reunión con líderes de áreas			
				Elaboración y aprobación de planes individuales			
				Seguimiento del cumplimiento de los planes con cada área			
				Evaluación del impacto de los planes a través de sondeo del clima de cada área.			
		2	Desarrollo de programas de Coaching para directores.	Evaluación de propuestas con suplidores.			
				Gestión de aprobación de propuesta.			
				Inicio de programa de coaching.			
		3	Re-lanzamiento de sistema de buzón de sugerencias.	Seguimiento a la ejecución de programa.			
				Coordinación de actividad de lanzamiento del buzón y concurso "Premiamos tu sugerencia".			
		4	Ejecución del Plan de Comunicación Interna anual	Ejecución de campaña de comunicación para dar a conocer el sistema de sugerencias y concurso.			
				Elaboración de Plan de Comunicación Interna			
				Gestión de aprobación del plan propuesto.			
		6	Lanzamiento de una campaña de valores.	Ejecución de actividades contempladas en el Plan			
				Elaboración de campaña de valores			
					Ejecución de campaña por diferentes medios		



Respeto	Cómo el colaborador piensa que es visto por sus demás colaboradores. Acciones Claves: Apoyo, Colaboración y Cuidado.	6	Programa de capacitación "Comunicarte"	Evaluación de propuestas con suplidores				
				Ejecución de actividades fomentando comunicación				
				Seguimiento y evaluación de cumplimiento de programa.				
		7	Implementación de Sistema de reconocimientos, bonos e incentivos a todo el personal	Gestión de aprobación de propuesta.				
				Lanzamiento y divulgación del Sistema				
				Ejecución de programas de sistema de reconocimientos, bonos e incentivos. Monitoreo y evaluación.				
		8	Actividad de integración familiar para empleados	Determinación del tipo de actividad a ejecutar.				
				Análisis de propuestas de suplidores				
				Gestión de aprobación de propuesta. Coordinación de actividad.				
		9	Programa de flexibilidad laboral	Lanzamiento y evaluación de satisfacción.				
				Gestión de aprobación de propuesta.				
				Lanzamiento y divulgación del programa				
		10	Reconocimiento de empleados a través de boletín informativo	Monitoreo y evaluación.				
Identificación de los tipos de reconocimientos a través del boletín								
Coordinación con la Dirección de Comunicaciones de publicaciones. Publicación en Boletín Trimestral.								
11	Jornadas de Salud	Realizar reunión con el Departamento de salud para evaluar propuesta.						
		Remisión de propuesta a la Directora de RR y VM Max de Soto.						
		Coordinación de fecha de lanzamiento. Monitoreo y evaluación.						
12	Evaluación de espacios de oficinas y ambientes de trabajo	Reunión con Marcos Méndez.						
		Seguimiento a propuesta para áreas críticas. Remisión de propuesta a la Directora de RRHH.						
13	Actividades de acercamiento con colaboradores del MAPRE.	Análisis de alternativas para fomentar la cercanía de RR.HH. con el personal.						
		Realización de propuesta. Gestión de aprobación de propuesta. Ejecución de actividades.						
Imparcialidad	Ausencia de discriminación. Justicia y reglas claras. Acciones claves: Equidad, Ausencia de Favoritismo, Justicia.	14	Implementación de políticas de Escala Salarial	Socialización con los directores y encargados.				
				Revisión de descripciones de cargos a valorar.				
				Remisión de plantilla de cálculos a consultor y otros documentos.				
				Seguimiento a valoración.				
		15	Propuesta para regularizar las ayudas comunitarias para empleados	Presentación de borrador de escala salarial a Ministro y Viceministro.				
				Divulgación de información por fin de proceso.				
				Coordinación de reunión con Viceministerio de Políticas Sociales.				
16	Divulgación de catálogo de beneficios	Levantamiento de diferentes ayudas a facilitar al personal.						
		Creación de políticas y procedimientos para solicitud de ayudas.						
17	Políticas de Capacitación	Gestión de aprobación de política						
		Divulgación de políticas aprobadas.						
		Realización de catálogo con los beneficios actuales del Ministerio.						
17	Políticas de Capacitación	Inclusión de nuevos Beneficios en base a las necesidades detectadas en la encuesta.						
		Divulgación de beneficios por diferentes medios y mantener disponible permanentemente en intranet.						
17	Políticas de Capacitación	Revisión y gestión de aprobación de Política						
		Divulgación de políticas aprobadas. Puesta en marcha de nuevos lineamientos y procesos contemplados en la política.						



Orgullo	Valor del trabajo, imagen de la compañía en la comunidad. Acciones Clave: Trabajo individual, equipo, organización.	18	Crear Programa de Voluntariado Corporativo	Solicitud de servicios de consultoría.					
				Reunión con empresa seleccionada.					
				Realización de cronograma de ejecución de voluntariado.					
				Gestión de Presupuesto de voluntariado					
				Identificación de objetivos y programas del voluntariado					
		19	Talleres de integración departamental.	Elaboración de propuesta para taller de integración					
				Aprobación de actividad					
		20	Programa de celebración de cumpleaños de los colaboradores	Realización de actividad y validación de efectividad.					
				Elaboración de propuesta para festejos mensuales MAPRE.					
				Gestión de aprobación de propuesta					
				Creación de procedimiento para festejos mensuales					
		21	Comunicar por correo las novedades de personal con ingresos, salidas, promociones (general)	Divulgación de programa.					
				Creación de nuevo formato de novedades mensuales					
				Estandarización del proceso mensualmente.					
		22	Programa de inducción del personal	Remisión mensual de novedades a todo el personal.					
Publicación en intranet.									
Gestión de aprobación del Ministro de visitas mensuales de personal de nuevo ingreso.									
Establecimiento de cronograma de visitas.									
Gestión de visitas al Ministro de personal nuevo ingreso									
Compañerismo	Sentido de familia y equipo. Acciones Clave: Relaciones cercanas, hospitalidad, sentido de unidad.	23	Realización de actividades por días conmemorativos	Presentación de Propuesta Capacitación en Competencias Transversales.					
				Aprobación de actividades para nuevos ingresos					
				Realización de actividades mensuales para nuevos ingresos					
		24	Energizadores por áreas.	Creación de cronograma de días conmemorativos del año.					
				Identificación de días a celebrar con alguna actividad.					
				Gestión de recursos y materiales para actividades.					
		25	Actividades Trimestrales	Coordinación de actividades.					
				Presentación de borrador en áreas seleccionadas					
				Selección de actividades y evaluaciones de actividad					
				Ejecución de energizadores					
				Presentación de propuesta					
				Aprobación y validación de efectividad					
				Ejecución de actividades programadas mensualmente					

A la fecha el avance que presenta el MAPRE en sentido general es de un 80%, donde se evidencian más de la mitad de las actividades completamente logradas y otras se encuentran en proceso de desarrollo. Sin embargo, el plan presenta ciertos proyectos que han sido detenidos a raíz limitantes presupuestarias que han escapado de la gestión del área de Recursos Humanos, lo cual obligó a postergar la consecución de ciertas actividades. A pesar de esto, se logró que algunas mejoras se alcanzaran en el tiempo exacto establecido e inclusive antes. Las que aún se notan *sin finalizar (en color amarillo y rojo)* es debido a las restricciones antes mencionadas.



Dentro de los proyectos de mayor impacto puede destacarse el rediseño de la escala salarial, quedando pendiente el lanzamiento de la política de administración de salarios, la cual se encuentra en revisión por parte de la Dirección de Recursos Humanos y el Viceministro Administrativo y Financiero para su posterior aplicación. Asimismo, la regularización de las ayudas comunitarias a empleados y el Plan de Reconocimiento estarán contemplándose para su implementación dentro de la planificación anual del año 2019.

Es importante mencionar que el Ministerio tiene pautada la administración de una nueva encuesta de clima para principios del año 2019, de acuerdo a la política establecida, indicando que debe realizarse cada dos años, de manera tal de que pueda medirse el clima de acuerdo a las mejoras resultantes del proceso pasado.

