

SEGUNDO INFORME DE AVANCE

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL CAF 2022

CONTENIDO

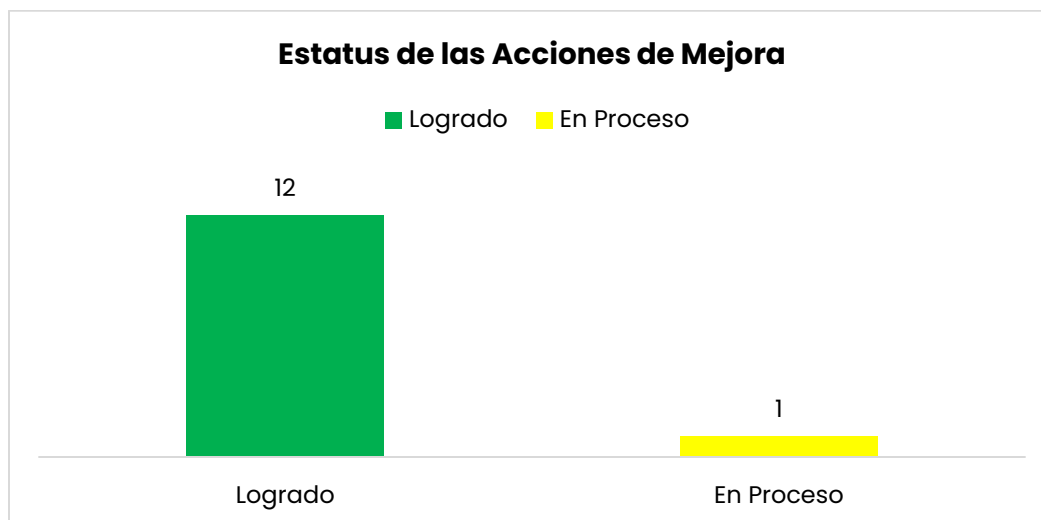
1. CONTROL GENERAL DE AVANCE	2
2. PLANTILLA RESUMEN GENERAL DEL PLAN DE MEJORA CAF 2022.....	3
3. DETALLE DE ACCIONES DE MEJORA LOGRADAS.....	5
3.1. Creación de una Política de Inclusión	5
3.2. Programa Balance entre el Trabajo y la Familia.....	5
3.3. Reestructuración del espacio físico	8
3.4. Aumentar el compromiso social de la institución.....	8
3.5. Implementar una intranet.....	10
4. DETALLE DE CAMBIOS EN LAS ACCIONES PROPUESTAS	12
4.1. Actualización del Manual de Cargos.....	12
4.2. Creación de Cooperativa OPTIC	12

1. CONTROL GENERAL DE AVANCE

La Oficina Gubernamental de Tecnología de la Información y Comunicación (OGTIC) identificó un total de trece (13) mejoras de las cuales siete (7) han sido completadas de manera satisfactoria representando un cincuenta y cuatro por ciento (54%) del cumplimiento del plan de mejora explicado en el primer informe enviado el 15 de Julio del 2022.

A continuación, en este documento se presenta el cierre general del plan y las acciones propuestas por razones de fuerza mayor, siendo estas completadas en el Plan de Mejora del 2023. El Plan de Mejora 2022 cierra con doce (12) acciones completadas satisfactoriamente, puesto que una (1) pasa al plan del 2023. En base a este nuevo alcance se reporta un avance de un noventa y dos por ciento (92%) como se muestra a continuación:

Estatus de las Acciones de Mejora		
Estatus	Cantidad	Porcentaje
Logrado	12	92%
En Proceso	1	8%
Total	13	100%



2. PLANTILLA RESUMEN GENERAL DEL PLAN DE MEJORA CAF 2022

PLAN DE MEJORA CAF OGTIC 2022						
No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Tiempo		Recursos Necesarios	Estatus
			Inicio	Fin		
1	Fortalecer la cultura organizacional de la institución.	Programa Fortaleciendo mi Cultura.	01-Feb-22	31-Dec-22	Recursos Financieros.	Logrado
2	Mejorar el proceso de reclutamiento para promover oportunidades para nuestros candidatos y empleados. (La estrategia de Recursos Humanos basada en los criterios sociales.)	Crear una Política de Inclusión.	10-Jan-22	01-Apr-22	Recursos Humanos.	Logrado
3	Mejorar las condiciones económicas y sociales de nuestros colaboradores asociados en la cooperativa.	Creación de cooperativa OPTIC	10-Jan-22	30-Mar-22	Recursos Financiero.	En Proceso
4	Continuar el proceso de fortalecimiento institucional.	Actualización del Manual de Cargos y Manual de Funciones	01-Mar-22	30-Jun-22	Recursos Humanos	Logrado
5	Ampliar nuestra cartera de beneficios para ofrecerles a nuestros colaboradores.	Implementación de los beneficios bancarios	01-Apr-22	30-Jul-22	Alianzas estratégicas.	Logrado
6	Promover el balance entre el trabajo y la familia.	Programa Balance entre el trabajo y la familia.	01-Feb-22	30-Apr-22	Recursos Financieros.	Logrado
7	Reactivación y adecuación del buzón de sugerencias de empleados, para escuchar su voz y trabajar en las debilidades que nuestros colaboradores identifican.	Buzón de Sugerencias de Empleados.	30-Apr-22	30-Jun-22	Buzones de Sugerencias.	Logrado
8	Impacto transversal a todas las unidades organizativa.	Crear políticas de ciberseguridad y concientización de la misma.	01-Jan-22	31-Mar-22	Recursos Humanos.	Logrado
9	Mejorar el impacto transversal a todas las unidades organizativas.	Implementar una Intranet.	01-Feb-22	01-May-22	Recursos Humanos y Recursos Financieros.	Logrado

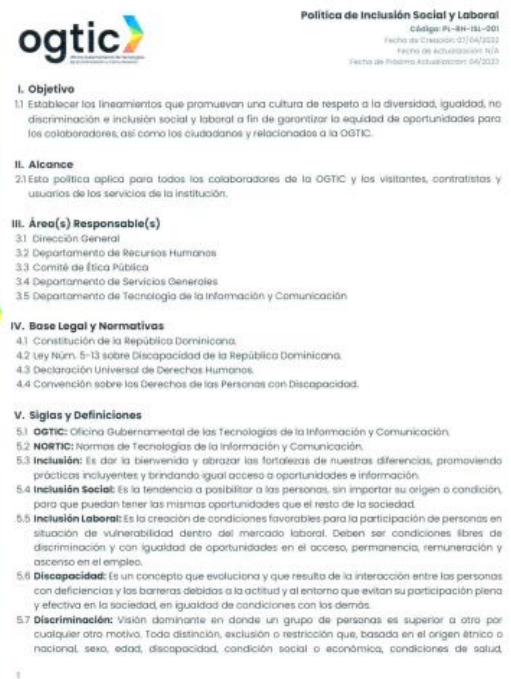
10	Mejorar el impacto transversal a todas las unidades organizativas.	Establecer Políticas de DLP (Prevención de pérdida de la Información).	01-Apr-22	30-Jun-22	Recursos Humanos y Recursos Financieros.	Logrado
		Política de desvinculación de usuarios.				
		Política de prevención.				
		Políticas de enmascaramiento de la información.				
11	Mejorar la distribución de las instalaciones de la institución.	Reestructuración Espacio Físico.	01-Oct-22	31-Dec-22	Recursos Financieros y Recursos Humanos.	Logrado
12	Mejorar las mediciones para lograr identificar los resultados alcanzado por la institución en la satisfacción de las necesidades de los empleados.	Definir metas y objetivos de medición más claros.	01-Jan-22	30-Mar-22	Recursos Humanos.	Logrado
13	Aumentar el compromiso social de nuestra institución para ofrecer a nuestros ciudadanos una mejor calidad de vida tanto social, económica y medioambiente, mediante resultados de percepción.	Creación de procedimiento para el reciclaje de equipos electrónicos en desuso.	01-Jan-22	30-Mar-22	Recursos Humanos. Recursos Financieros. Alianzas Estratégicas.	Logrado
		Establecer indicadores de medición.				
		Definición de Indicadores				

3. DETALLE DE ACCIONES DE MEJORA LOGRADAS

A continuación, se detallan las evidencias de las acciones de mejora logradas:

3.1. Creación de una Política de Inclusión

Se elaboró una política que promueve la cultura del respeto a la diversidad, igualdad, no discriminación e inclusión social y laboral, con el fin de garantizar la equidad de oportunidades entre los colaboradores, ciudadanos y relacionados a la OGTIC.



3.2. Programa Balance entre el Trabajo y la Familia

Con el objetivo de fomentar el balance entre la vida familiar y la vida laboral de los colaboradores se realizaron las acciones listadas a continuación:

- La implementación del beneficio "Día familiar OGTIC" donde se selecciona un día dentro del mes de la Familia (noviembre) donde se fomenta la unión de las familias y la institución.

FW: Programa de Beneficios.

PROGRAMA DE BENEFICIOS		
Oficina Governamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC)		
NO.	BENEFICIOS	POLITICA
1	Asignación de Combustible	Puestos que lo ameriten, según disponibilidad presupuestaria.
2	Asignación de Celulares	Aplica para Directores, Encargados, Mensajeros, Choferes y puestos que debido a desplazamiento y funciones lo ameriten, según disponibilidad.
3	Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> ● Incentivo por Cumplimiento de Indicadores SISMAP (Sistema de Monitoreo de la Administración Pública): Es otorgado cada año a todo el personal, la institución debe cumplir con una puntuación mínima de 80% en la medición de sus indicadores en dicho sistema de monitoreo. Este incentivo no excederá el monto del salario del servidor y es pagado durante el 4to. trimestre del año. ● Incentivo por Rendimiento Individual: Es aplicable en función del rendimiento obtenido por el servidor público durante el año, en su puesto de trabajo, a través del Acuerdo de Desempeño. La puntuación mínima es de 85% y Es otorgado durante el segundo (2do.) trimestre y antes que finalice el tercer (3er.) trimestre del año.
4	Cooperativa de Empleados	Actualmente está en proceso de conformación.
5	Día Familiar OPTIC	Cada año se seleccionará un día dentro del Mes de la Familia (Noviembre), se realizarán diferentes actividades, donde se fomente la unión de las familias y la institución.
6	Programa de Educación Financiera	Se dispone del "Programa Preserva" del BanReservas. Este aplica para colaboradores sin historial crediticio y con el interés en recuperar buena reputación de su crédito.
		Cubierta a un 30% de su costo, en el pago de la matrícula académica de los empleados o dependientes directos (hijos) y para los programas de grado. Para programas de educación continua (Diplomados, cursos modulares especiales, seminarios y otras

- Se realizó una charla en conmemoración del mes de la familia para los colaboradores de la institución, donde se tratan temas sobre el fortalecimiento del núcleo familiar, de la mano de especialistas en el área.



- La extensión de la licencia por paternidad de acuerdo con el Decreto 312-22 para garantizar en su justa medida los derechos que conlleva la maternidad y la paternidad. Entre varios detalles sobre permisos por visita pediátrica y relacionadas, se destaca la extensión de licencia por paternidad de quince (15) días hábiles que podrán ser utilizados de forma consecutiva o parcial durante los primero tres (3) meses del nacimiento de sus hijos.

FW: Disposiciones días de Licencias y Permisos por Paternidad

From: Recursos Humanos - Ogtic <departamentoderecursoshumanos@ogtic.gob.do>
Sent: Friday, July 22, 2022 12:19 PM
To: *Todos <todos@ogtic.gob.do>
Subject: Disposiciones días de Licencias y Permisos por Paternidad

Estimados colaboradores,

Con el propósito de garantizar en su justa medida los derechos que conllevan tanto la maternidad como la paternidad, fue creado el decreto 312-22, donde a través del mismo resultaron modificados los derechos de permisos y licencias por paternidad. En este sentido, es importante citar lo establecido:

- 1- Durante los primeros **doce (12) meses** del nacimiento de sus hijos los servidores públicos (padres y madres) dispondrán de **un (1) día cada mes**, según su conveniencia, para procurarles la atención pediátrica.
- 2- A partir de los **tres (3) meses y hasta los cinco (5) años** del nacimiento de sus hijos, los servidores públicos (padres y madres) dispondrán de hasta tres (3) permisos al año. Cada uno de **hasta tres (3) días**, para atender a situaciones especiales de los mismos. Para estos casos en particular, se podrán buscar acuerdos de teletrabajo u otras modalidades de trabajo con los servidores públicos para garantizar la continuidad y fluidez de las actividades institucionales. Estos permisos no son acumulables ni podrán tomarse de manera consecutiva.
- 3- Durante los primeros **tres (3) meses** del nacimiento de sus hijos, los servidores públicos (padres) dispondrán de **quince (15) días** hábiles de permiso, los cuales podrán utilizar de manera consecutiva o parcial.

Es importante resaltar que nuestra institución como beneficio en su programa de flexibilidad laboral, tenía incluido los **15 días de permiso** de paternidad por el nacimiento de hijos, por lo que, apeándonos a las medidas referidas en este decreto, ya esto es adoptado como un derecho.

- Las charlas en conmemoración del día de la madre y el día del padre, donde se trataron temas como los roles, crianza y parentalidad de la mano de especialistas en el área.

Queremos invitarte a nuestra charla con motivo al Día de las Madres "Ser madre, retos y desafíos". ¡Contamos con tu presencia!

ogtic

¡Madre solo hay una!

Por motivo del Día de las Madres, la OGTIC tiene el agrado de invitarte a participar de la charla "Ser madre, retos y desafíos".

Lunes 30 de mayo | 11:00 a. m.

Lugar: Oficina principal, salón de actividades, piso 9.

¡Las esperamos!

Esta charla es exclusiva para las madres de nuestra institución.

Felicidades a las Madres

Recordatorio- Queremos invitarte a nuestra charla con motivo al Día de los Padres "Papá también puede". ¡Contamos con tu presencia!

ogtic

¡Felicidades papá!

Por motivo del Día del Padre, la OGTIC tiene el agrado de invitarte a participar de la charla "Papá también puede".

Viernes 29 de julio | 10:00 a. m.

Lugar: Oficina principal, salón de actividades, piso 9.
Av. 27 de febrero #110.

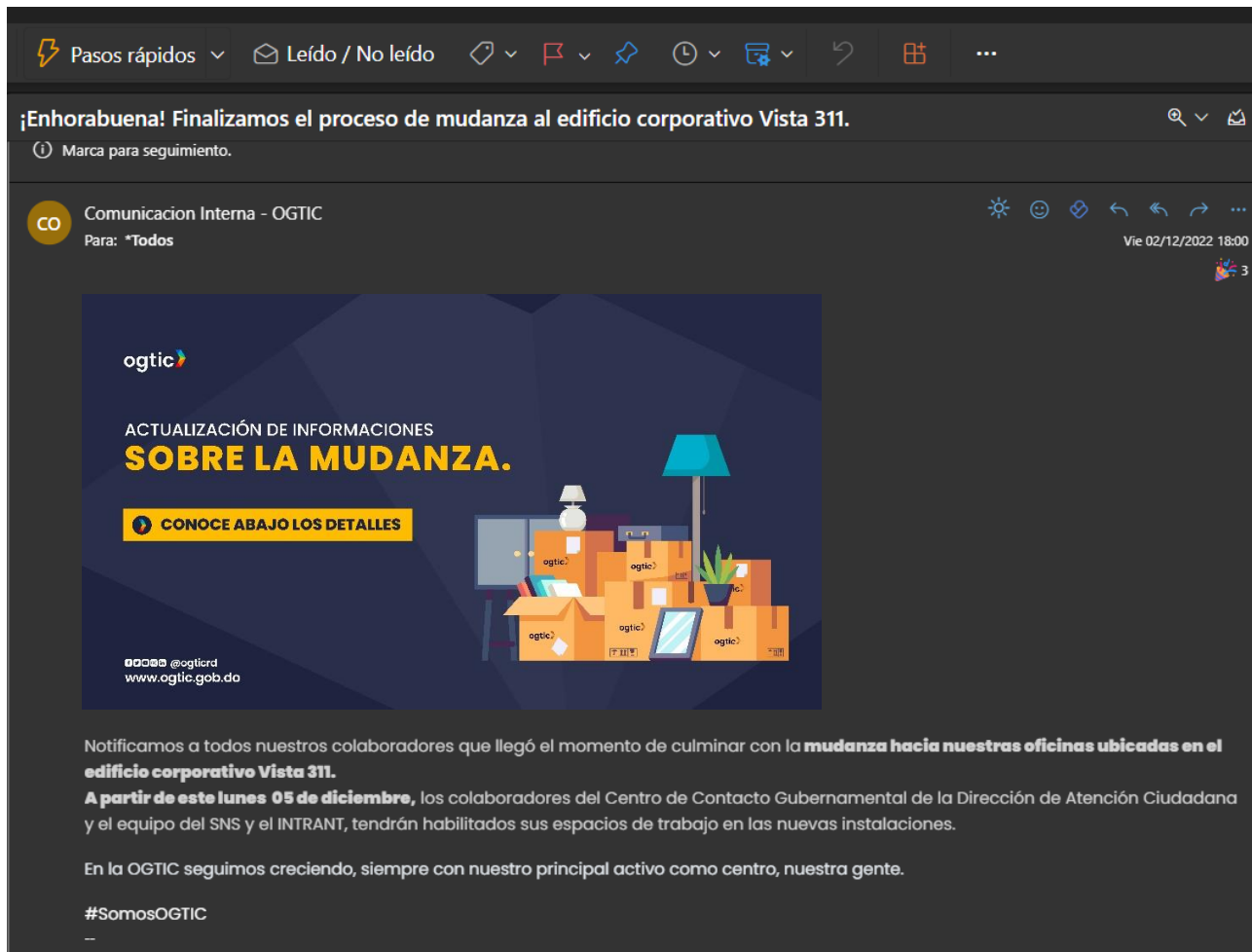
¡Los esperamos!

Recursos Humanos

Este encuentro es exclusivo para los padres OGTIC.

3.3. Reestructuración del espacio físico

En busca de mejorar en la distribución de las instalaciones de la institución y la comodidad de los colaboradores, se inició el proceso de mudanza a las nuevas instalaciones.



¡Enhorabuena! Finalizamos el proceso de mudanza al edificio corporativo Vista 311.

Marca para seguimiento.

Comunicación Interna - OG TIC
Para: *Todos
Vie 02/12/2022 18:00

**ACTUALIZACIÓN DE INFORMACIONES
SOBRE LA MUDANZA.**

CONOCE ABAJO LOS DETALLES

Notificamos a todos nuestros colaboradores que llegó el momento de culminar con la **mudanza hacia nuestras oficinas ubicadas en el edificio corporativo Vista 311.** A partir de este **lunes 05 de diciembre**, los colaboradores del Centro de Contacto Governamental de la Dirección de Atención Ciudadana y el equipo del SNS y el INTRANT, tendrán habilitados sus espacios de trabajo en las nuevas instalaciones.

En la OG TIC seguimos creciendo, siempre con nuestro principal activo como centro, nuestra gente.

#SomosOG TIC

3.4. Aumentar el compromiso social de la institución

Para aumentar el compromiso social de la institución y ofrecer una mejor calidad de vida tanto social, económico, como medioambiental se han ejecutado las siguientes acciones:

- Se realizó la primera jordana de reforestación el sábado 27 de agosto con el voluntariado de varios colaboradores de la institución.

RV: ¡Un árbol está esperando por ti! Únete a nuestra primera jornada de reforestación OGTIC.

Comentarios de mensajes de correo electrónico

Para: *Todos <todos@ogtic.gob.do>

Asunto: ¡Un árbol está esperando por ti! Únete a nuestra primera jornada de reforestación OGTIC.

Desde la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación estamos **comprometidos con transformar el Estado dominicano**, en un referente en innovación, digitalización y vocación de servicio.

Con los ciudadanos como centro de las políticas públicas, desde la OGTIC hemos desarrollado nuestro Plan de Responsabilidad Social, que se ha estado ejecutando a través de nuestro **#VoluntariadoOGTIC**.

- Se llevó a cabo la primera jornada de donación voluntario de sangre.

FW: Donar sangre es regalar vida. ¡Conoce los requisitos e impedimentos para la donación de sangre!

Sent: Wednesday, May 25, 2022 3:50 PM

To: *Todos <todos@ogtic.gob.do>

Cc: Atención Al donante <atencionaldonante@ministeriodesalud.gob.do>

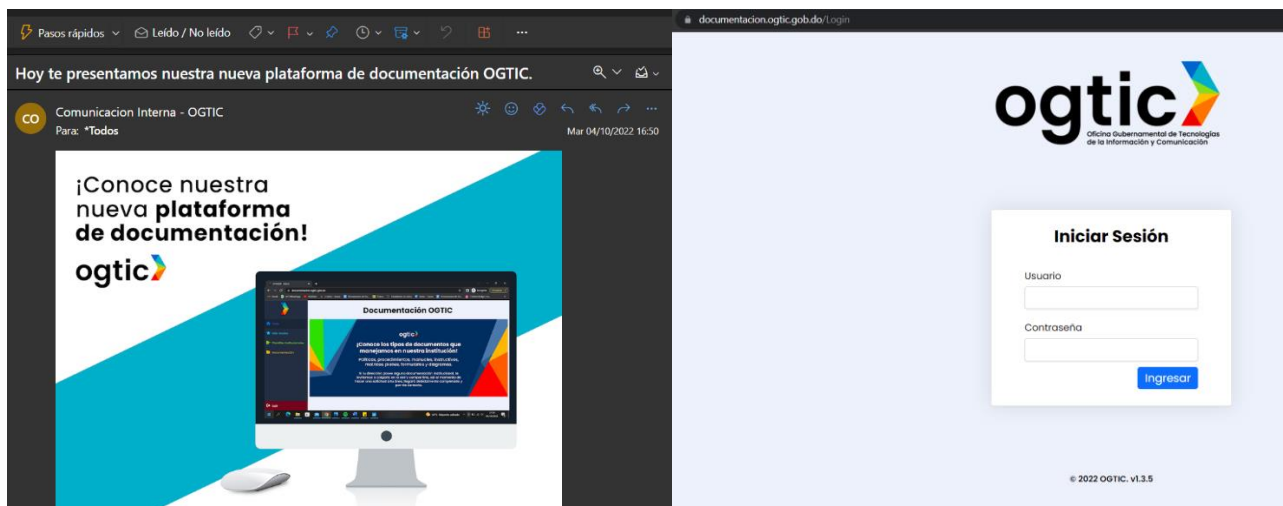
Subject: Donar sangre es regalar vida. ¡Conoce los requisitos e impedimentos para la donación de sangre!

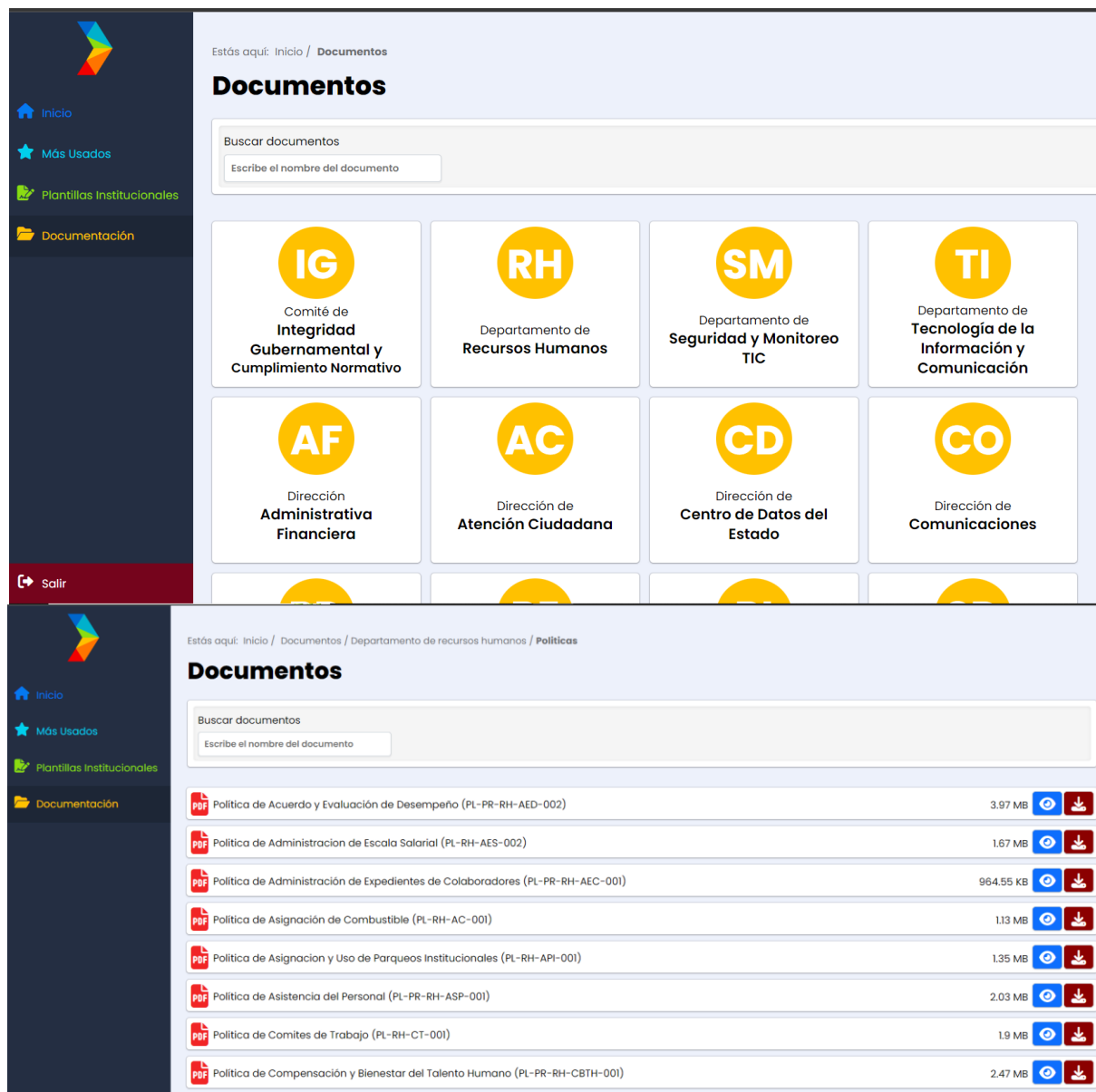
- Desde la Dirección de Atención Ciudadana se realizó una campaña para reciclar las tapas plásticas en diversos Puntos GOB, con el objetivo de colaborar con la quimioterapia para niños que requiere tratamiento contra el cáncer. Donde en la primera etapa se recolectaron 16,450 unidades.



3.5. Implementar una intranet

Con el propósito de brindar un espacio donde usar y/o consultar la documentación vigente de la institución, fue desarrollada la plataforma de documentación OGTIC a la disposición de todos los colaboradores.





Estás aquí: Inicio / Documentos

Documentos

Buscar documentos
 Escribe el nombre del documento

IG Comité de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo	RH Departamento de Recursos Humanos	SM Departamento de Seguridad y Monitoreo TIC	TI Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación
AF Dirección Administrativa Financiera	AC Dirección de Atención Ciudadana	CD Dirección de Centro de Datos del Estado	CO Dirección de Comunicaciones

Estás aquí: Inicio / Documentos / Departamento de recursos humanos / Políticas

Documentos

Buscar documentos
 Escribe el nombre del documento

Política de Acuerdo y Evaluación de Desempeño (PL-PR-RH-AED-002)	3.97 MB	
Política de Administración de Escala Salarial (PL-RH-AES-002)	1.67 MB	
Política de Administración de Expedientes de Colaboradores (PL-PR-RH-AEC-001)	964.55 KB	
Política de Asignación de Combustible (PL-RH-AC-001)	113 MB	
Política de Asignación y Uso de Parques Institucionales (PL-RH-API-001)	1.35 MB	
Política de Asistencia del Personal (PL-PR-RH-ASP-001)	2.03 MB	
Política de Comites de Trabajo (PL-RH-CT-001)	1.9 MB	
Política de Compensación y Bienestar del Talento Humano (PL-PR-RH-CBTH-001)	2.47 MB	

La plataforma de documentación sirve como una primera fase del intranet, como una herramienta ágil y efectiva mediante la cual la institución puede proporcionar a los colaboradores las informaciones que estos requieren para el desempeño de sus funciones.

4. DETALLE DE CAMBIOS EN LAS ACCIONES PROPUESTAS

4.1. Actualización del Manual de Cargos

El manual de cargos se encuentra en proceso de actualización, siendo realizado el levantamiento y completados los grupos ocupacionales I, II y V. Como órgano rector de las tecnologías de la información y comunicación en el Estado, nos encontramos actualizando la resolución de las estructuras organizacionales y de los cargos de las unidades de tecnología de la información y comunicación en conjunto con el Ministerio de Administración Pública (MAP), con el fin de que estas se apeguen a la realidad del sector tecnológico. Los mismos serán incluidos en el manual de cargos internos, y se encuentran en proceso de revisión por la máxima autoridad.

En consecuencia, la acción de actualización de este manual pasa a formar parte del Plan de Mejora del próximo año 2023, debido a la ardua labor de levantamiento y ajustes de cargos con cambios sustanciales y/o creaciones totalmente nuevas, que puedan responder al mercado y necesidades para el desarrollo de la Agenda Digital.

4.2. Creación de Cooperativa OPTIC

Tras la evaluación de la presente acción de mejora, se ha determinado como insostenible para la institución por temas de presupuesto y otras razones de causa mayor por encima del alcance de la institución. Por lo tanto, la mejora es desestimada para el próximo plan de mejora 2023. No obstante, de ser evaluada nuevamente para planes futuros donde una vez se identifique como alcanzable para la institución, esta será retomada para el beneficio de los colaboradores.