

*Periodo de Evaluación:
Julio – Diciembre, 2023.*



2do Informe del Plan de Mejora Institucional



JUVENTUD

Introducción

En este informe abordamos el cumplimiento del Plan de Mejora acordado entre el MJ (Ministerio de la Juventud).

- El Modelo CAF (Common Assessment Framework), el Marco Común de Evaluación, es una herramienta para ayudar a las organizaciones del sector público interesadas en la implementación y utilización de técnicas de gestión de calidad para mejorar su rendimiento, con los ciudadanos/clientes, en las personas y en la sociedad.
- El análisis del MJ, se realizó a la luz de diez (10) áreas de mejora donde se identificaron los puntos fuertes y puntos de mejora de la institución.



Plan de Mejora Institucional

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2023												
No.	Criterio No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Objetivo	Acción de Mejora	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	1	1.1	No se cuenta con evidencia de la participación de los empleados y otros grupos de interés en el desarrollo de un marco institucional	Tener evidencia de aquellas actividades que participen los empleados y otros grupos de interés en el desarrollo de un marco institucional.	Realizar minutas para cada encuentro con los empleados y otros grupos de interés en el desarrollo de un marco institucional.	1) Convocar reuniones periódicas por áreas vía correo electrónico. 2) Realizar encuentros o reuniones para trabajar el marco institucional. 3) Divulgar o socializar lo logrado en las reuniones sobre el desarrollo del marco institucional.	Octubre, 2023	Diciembre, 2023	Material Gastable.	Número de reuniones realizadas y debidamente documentadas (Minutas y registros de participación en reuniones).	Dirección de Planificación y Desarrollo	
2			La institución no cuenta con evidencia de que los planes toman en cuenta la digitalización del sector público.	Tener evidencia de que los planes toman en cuenta la digitalización del Sector Público.	Actualizar los planes elaborados tomando en cuenta la digitalización del sector público.	1) Estandarizar los formularios, documentos, políticas, procedimientos, manuales, guías, etc. 2) Divulgar o socializar los diferentes documentos estandarizados en el paso 1 con todas las áreas y exigir su uso obligatorio en los procesos.	Enero, 2023	Febrero, 2023	Recursos Tecnológicos.	Planes Estratégicos y Planes Operativos, digitalizados.	Dirección de Planificación y Desarrollo	
3		1.2	No se evidencia sobre la evaluación del Desempeño e impacto.	Garantizar la comunicación de los resultados de las evaluaciones de desempeño.	Comunicar y Divulgar a través de los mecanismos o medios correspondientes los resultados de las evaluaciones a través de los Directores y encargados de cada área.	1) Realizar las evaluaciones de desempeño al todos nuestros servidores públicos. 2) Comunicar los resultados a los directores y encargados y estos a su vez a todo su personal.	Mayo, 2023	Julio, 2023	Recursos Humanos, Recursos tecnológicos y Material Gastable.	Reportada la Evaluación de Desempeño Institucional (Socialización de para la realización de la misma y socialización de la evaluación de la misma).	Dirección de Recursos Humanos	
4		1.2	No se evidencia que se comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.	Garantizar que los empleados y grupos de interés conozcan las iniciativas y aporten sus ideas antes de implementarse.	Comunicar y Divulgar a través de los mecanismos o medios correspondientes las iniciativas de cambio previo su implementación.	1) Incluir en el manual de comunicaciones, políticas sobre iniciativas de cambios y efectos esperados. 2) Incluir en el plan de comunicaciones: quién, cuándo, cómo y por cuales vías se comunicará de manera interna (empleados y grupos de interés relevantes) las iniciativas de cambios y los efectos esperados por ellas, previo a su implementación.	Octubre, 2023	Diciembre, 2023	Recursos Humanos y Recursos tecnológicos.	Número de iniciativas, promovidas por la institución, efectivamente comunicadas con los empleados y grupos de interés.	Dirección de Recursos Humanos	



Plan de Mejora Institucional

5	2	2.3	No se evidencia que se comunica eficazmente los objetivos, las estrategias y los planes.	Garantizar la comunicación a los empleados sobre los objetivos, las estrategias y los planes institucionales.	Comunicar y Divulgar a través de los mecanismos o medios correspondientes los objetivos, las estrategias y los planes institucionales.	Establecer y dejar plasmado de manera clara y específica tanto el Plan Operativo Anual (POA), como en el Plan Estratégico Institucional (PEI) los objetivos, estrategias y planes del MJ, y una vez establecido, proceder a socializarlo con todos los servidores públicos de la institución.	Octubre, 2023	Diciembre, 2023	Recursos Tecnológicos.	Estandarizado el procedimiento de Comunicación Interna.	Dirección de Planificación y Desarrollo	
6	3	3.2	No se evidencia la planificación y desarrollo de actividades formativas en temas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	Evitar o disminuir aquellas posibilidades de riesgo en las que se pueda ver involucrada el personal de la institución dentro de su ambiente laboral.	Dar charlas sobre temas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	Planificar y desarrollar actividades formativas, tanto en temas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética. Crear el Manual de Gestión de Riesgos en el cual quede establecido todo lo concerniente al tema para su identificación, valoración, evaluación y mitigación. Crear el procedimiento de Prevención de Fraudes o Antifraudes, en el cual quede tratado y bien definido y la forma en que se va a tratar en el MJ los conflictos de interés. Crear las políticas y procedimientos de Gestión de la diversidad y enfoque de género. Crear el Código de Ética Institucional (CCI) y el Código de Conducta (CC).	Junio, 2023	Diciembre, 2023	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos Y Material Gastable.	Número de actividades formativas realizadas, posterior a la estandarización del proceso.	Dirección de Recursos Humanos	
7		3.3	No se evidencia que se reestructuró el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Asegurar la actualización del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Crear política de actualización del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Elejir o reestructurar el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo. Crear las política y procedimientos de Seguridad y salud en el trabajo.	Noviembre, 2023	Diciembre, 2023	Recursos Humanos y Recursos Tecnológicos.	Comité estructurado y evidencia de funcionamiento.	Dirección de Recursos Humanos	



Plan de Mejora Institucional

8	4	4.2	No se evidencia que se incentive la participación y colaboración activa de los ciudadanos en otros servicios de la institución.	Tener evidencia de aquellas actividades relacionadas a promover la participación y colaboración activa de los ciudadanos en otros servicios de la institución.	Comunicar y divulgar a todo el personal la importancia de la participación y colaboración activa de los ciudadanos en otros servicios de la institución.	Anunciar con tiempo suficiente las actividades que realiza el Ministerio, para que la ciudadanía se pueda integrar. Crear políticas de incentivos sobre la participación de la ciudadanía en las actividades y servicios del MJ, donde se deje claro de manera explícita los diferentes incentivos con los que cuenta la institución para motivar la participación de los ciudadanos.	Enero, 2023	Febrero, 2023	Recursos Humanos.	Número de actividades realizadas, donde se garantice la participación de los ciudadanos en los servicios de la institución.	Dirección de Ejecución de Programas Sectoriales
9		4.4	No se evidencia que se asegure el conocimiento clave de los empleados que ya no laboran en la organización.	Garantizar el conocimiento de la desvinculación del personal.	Crear una política en el procedimiento de Desvinculación del personal que se comunique la salida del personal.	Creación de la política y procedimiento de desvinculación de personal, donde se especifique todo lo concerniente a este tema. Socializar con todo el personal la desvinculación de un empleado. Proceder a sacar de los programas y sistemas del MJ, por parte de la Dirección de Tecnología y Comunicación.	Noviembre, 2023	Diciembre, 2023	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos.	Documentación del Procedimiento de Desvinculación del Personal.	Dirección de Recursos Humanos
10	9	9.1	No hay evidencia sobre la medición de rendimiento sobre el grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.	Medir el rendimiento y grado de cumplimiento de los acuerdos y convenios con el objetivo de eficientizar las alianzas y el cumplimiento de la misión institucional.	Crear una política que asegure el grado de cumplimiento de los acuerdos y convenios.	Examinar la historia, desde el nacimiento del MJ, en cuanto al cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios y su medición de rendimiento sobre el grado de cumplimiento de los mismos. Hacer un autoanálisis sobre en que se ha fallado, para aprender de los errores cometidos en el pasado y observar las oportunidades de mejoras que se puedan aplicar. Asumir como buena y válida la herramienta de medición de rendimiento sobre el grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.	Enero, 2023	Junio, 2023	Recursos Tecnológicos.	Número de Acuerdos evaluados, basados en el grado de cumplimiento de los mismos.	Dirección de Planificación y Desarrollo / Dirección de Articulación / Departamento de Jurídica



Metodología utilizada

A continuación, mostraremos el Plan de Mejora del Ministerio de la Juventud en el periodo de Julio – Diciembre, 2023 con los siguientes puntos descritos según las áreas de mejora:

Estadísticas

Acciones de Mejora

Evidencias





Estadísticas

- Las áreas detectadas en nuestro Plan de Mejora Institucional fueron 10, de las cuales ya se han completado un total de 10 para un 100% de Cumplimiento de las mismas.
 - Las áreas de mejoras que han sido subsanadas, se hicieron respondiendo a las actividades y cumplimiento de los objetivos y acciones de mejoras. Por lo que se han adjuntado evidencias de las mismas.





Áreas de Mejora

- La revisión de las Áreas de Mejora, ayudará a poder dar un seguimiento al cumplimiento de las asignaciones de todo el personal.
- El Ministerio de la Juventud se ha encaminado en crear conciencia en la importancia de la documentación de los procesos institucionales con miras a su fortalecimiento.
- Se ha realizado con un cronograma de trabajo para abordar dichos procesos.





Área de Mejora:

- La institución no cuenta con evidencia de que los planes toman en cuenta la digitalización del sector público.

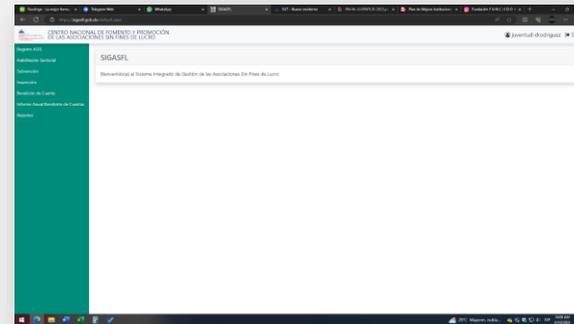
Subsanación:

- Evidencia en el PEI y POA de que toman en cuenta la digitalización del sector público.
- Validación que las ASFL tengan las informaciones correctas en la plataforma SIGASFL en respuesta al productos del POA sobre la Habilitación de asociaciones sin fines de luto.



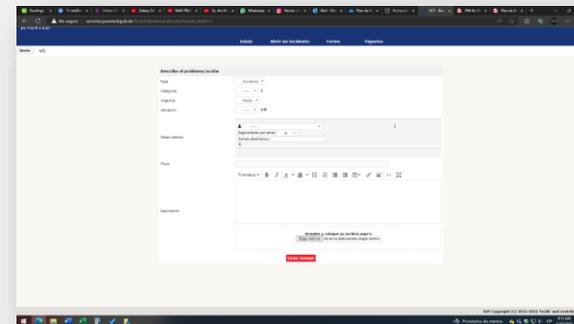
Evidencia no. 6:

Actualización de los planes elaborados tomando en cuenta la digitalización del sector público.

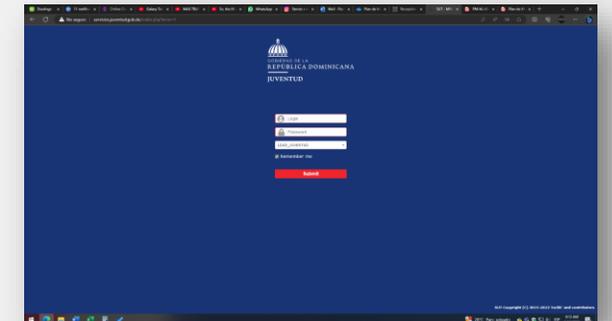


• Servicios Internos

Entre los planes y/o servicios que han sido digitalizados por parte del Ministerio de la Juventud, se encuentran el Sistema Único de Tickets (SUT), el cual, desliga la utilización de correo electrónico para solicitar asistencia al usuario en el ámbito tecnológico y, por medio de la plataforma, genera un ticket como tarea pendiente a subsanar.



- Dentro de la plataforma, puede notarse el inicio, cuenta con cuatro primeras indicaciones que deben ser llenadas por el usuario, en este caso, el colaborador del Ministerio de la Juventud para solicitar una asistencia, la misma puede ser un "Incidente" o una "Solicitud", luego añade con Categoría, que es el tipo de solicitud y/o incidencia tecnológica, luego, esta Urgencia, las cuales van desde "Muy baja", "Baja", "Media", "Alta" y "Muy Alta", por último, Ubicación que es utilizado para ubicar el área el cual se necesita la solicitud.



• Servicios Externos

Entre los planes y/o servicios que han sido digitalizados de manera exterior esta el Sistema Integrado de Gestión de las Asociaciones Sin Fines de Lucro el cual es una plataforma por parte del Centro Nacional de Fomento y promoción de Las Asociaciones Sin Fines De Lucro.



Área de Mejora:

- No se evidencia sobre la evaluación de Desempeño e impacto.

Subsanación:

- Evidencia de la socialización de los resultados de las evaluaciones de Desempeño.



Evidencia no. 7: Socialización de los resultados de las evaluaciones de Desempeño.

RV: Sobre Proceso de Evaluación del Desempeño de los Colaboradores MJ

Enviado: miércoles, 21 de diciembre de 2022 9:06

Para: Rafelina Infante <rafelina.infante@juventud.gob.do>; Yamell Peña <yamell.pena@juventud.gob.do>; Luis R. Guirado Valdez <luis.guirado@juventud.gob.do>; Himarquis A. Báez Arias <himarquis.baez@juventud.gob.do>; Gary Ruiz <gary.ruiz@juventud.gob.do>; Freddy Ortiz <freddy.ortiz@juventud.gob.do>; Flavia Ventura <fventura@juventud.gob.do>; Andy Montero <andy.montero@juventud.gob.do>; Gilber G. Gómez Familia <gilber.gomez@juventud.gob.do>; Natanael Ventura Jimenez <natanael.ventura@juventud.gob.do>; Carlos M. Jiminian Francisco <carlos.jiminian@juventud.gob.do>; Federico Castro Castillo <fcastro@juventud.gob.do>

Cc: Ingrid Alvarado Lora <ialvarado@juventud.gob.do>

Asunto: Sobre Proceso de Evaluación del Desempeño de los Colaboradores MJ

Buenos días todos,

Sirva la presente para informarles que daremos formal inicio al proceso de evaluación del desempeño a cada uno de los colaboradores de este ministerio de la juventud, por lo cual necesitamos de su disponibilidad para agendar las reuniones correspondientes para llevar a cabo el proceso.

Les recuerdo también que los formularios se encuentran en poder de la sección de evaluación del desempeño de este ministerio, la cual esta a mi cargo, por lo que estaré pasando por cada una de las áreas a hacer entrega de los mismos, posterior a eso, luego de haber colocado las puntuaciones correspondientes, deben ser devueltos a mi persona.

Contamos con su colaboración con este proceso, ya que es uno de los indicadores de gestión del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP).

Saludos cordiales.





Área de Mejora:

- No se evidencia que se reestructuro el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Subsanación:

- Evidencia de la socialización de actualización del Comité Mixto de Seguridad y Salud



Evidencia no. 8: Socialización de actualización del Comité Mixto de Seguridad y Salud

1. COMITE DEL SISTAP al 30.pdf Descargar Imprimir Guardar en OneDrive

	Acta Constitutiva del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública	PR-GDP-003-01
	Fecha de emisión: Febrero 2022	Versión: 01
		Página 1 de 1

RE: Solicitud de Evidencia para 2do Informe de Plan de Mejora Institucional

Rafelina Infante
Para: Pamela Sánchez De La Cruz
CC: Audrey Ber... y 4 más
Mié 09/08/2023 11:19

1. COMITE DEL SISTAP al 30.pdf
75 KB

Buenas estimada Pamela

Adjunto acta de la reestructuración del comité mixto del SISTAP, la misma fue enviada al MAP como soporte para dicho indicador.

	Acta Constitutiva del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública	PR-GDP-003-01
	Fecha de emisión: Febrero 2022	Versión: 01
		Página 1 de 1

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
JUVENTUD

Luego de cordial saludos, nos dirigimos a usted con el fin de reestructurar el comité mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los suscritos, todos mayores de edad, representantes de la Institución y de los Funcionarios o Servidores Públicos de Ministerio de la Juventud, hemos conformado el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con el artículo 5 y 6 de la Resolución 09-2015 del Ministerio de Administración Pública y los Artículos 6 hasta 6.5.11 de la Resolución 04-2007 contenida en el Reglamento 522-06 Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de la República Dominicana.

a) Designación de los Representantes de la Institución.

Con fecha (26 de septiembre 2022), el Ministro Rafael Jesus Feliz ha nombrado a los siguientes trabajadores como representantes de la Institución:

Titulares

Sr. Julio Cesar Hernandez	Encargado de Seguridad, (Presidente)
Sra. Rafelina Infante	Encargada de Recursos Humanos, (Secretaria)
Sr. Luis Guirado	Director Administrativo, (Miembro)
Sra. Patricia Caceres	Encargada de PPT, (Miembro)

b) Elección de los Representantes de los Funcionarios o Servidores Públicos.

Elegidos por votación de los trabajadores Designados por la Asociación de Servidores Públicos

Titulares

Sra. Luisa Ramirez	Recepcionista, (Miembro)
Sra. Johanna Silverio	Camarera, (Miembro)
Sra. Amy Rosario Capellan	Auxiliar Administrativa, (Miembro)
Sr. Leonel Morillo	Auxiliar de Planificación, (Miembro)



Área de Mejora:

- No se evidencia que se incentiva la participación y colaboración activa de los ciudadanos en otros servicios de la institución.

Subsanación:

- Evidencia de socialización, participación y colaboración activa de los ciudadanos en otros servicios de la institución en Grupos de Enfoques.



Evidencia no. 9:

Socialización de Política de incentivos de la participación y colaboración activa de los ciudadanos en otros servicios de la institución.

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DIVISIÓN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CALIDAD EN LA GESTIÓN GRUPO DE ENFOQUE CON PARTES INTERESADAS (ISO 9001/37001/37301) INFORME						
Nombre	Categoría	Organización o sector que representa	Relación de su sector con el Ministerio de la Juventud	Experiencia en términos de calidad, cumplimiento e integridad	Expectativas sobre el manejo del MJ en su relacionamiento con el Sistema de Gestión de Calidad, Antisoborno y Cumplimiento Regulatorio	¿Qué solicitaría al MJ en relacionamiento al Sistema de Gestión de Calidad, Antisoborno y Cumplimiento Regulatorio?
Daniño García	ASFL	Fundación INPRET	Certificado como ASFL	Ha sido algo muy importante como institución que trabaja con jóvenes vulnerables de los sectores populares	Que se establezcan las cosas por norma y no por relaciones cumpliendo con los requisitos exigido por el ministerio.	Un lugar donde se pueda solicitar beca a través de la institución a los jóvenes de los sectores...
Darlin Bueno	ASFL	Asociación de Jóvenes Estudiantes de Constanza, Tireo y La Sabina.	Ejecución de Programas para jóvenes y estudiantes	He notado el interés y la disponibilidad para hacer cumplir los lineamientos de calidad	Que se aproveche la experiencia que tenemos para ofrecer mejores servicios. Hacer reconocimientos a las asociaciones que cumplen y apoyen al Ministerio a cumplir su misión.	Crear un sistema similar y sencillo para las ASFL, para aumentar calidad en servicios y aplicar sistema antisoborno.
Gilberto Rodríguez	Universidades e Institutos de Educación Superior	Universidad Católica de Santo Domingo	A través de convenios por los que la UCSD recibe becas	Ha sido muy satisfactorio, pues la actual gestión del Ministerio de la Juventud realmente está dando pasos importantes por desarrollar la transparencia.	Tengo altas expectativas y mucha confianza en el manejo diáfano y pulcro del ministerio de la Juventud, Rafael Feliz y de todo su equipo, la ciudadanía percibe una gestión fresca y transparente del MJ.	Que se implementen programas para cambiar la percepción negativa que lamentablemente tuvo el MJ antes de la actual gestión. Apoyamos al 100% las iniciativas y políticas de transparencia y gestión de calidad
Manuela Ureña	Colaboradores	Ministerio de la Juventud.	Trabaja en la institución	Esta institución está velando por el bienestar de los jóvenes, trabaja de forma positiva y con un compromiso de mejorar la	El Ministerio está orientado a trabajar de forma honesta y su función principal es garantizar el desarrollo de oportunidades con calidad y	Oportunidad para desarrollar un trabajo donde pueda ayudar a las personas y orientar con el conocimiento una jornada de

RV: Solicitud disponibilidad grupo de Enfoque - CALIDAD - ANTISOBORNO - CUMPLIMIENTO

Asunto: Solicitud disponibilidad grupo de Enfoque - CALIDAD - ANTISOBORNO - CUMPLIMIENTO

Da, Shirley Santana
Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA),

Estimada Shirley:

Espero que se encuentre muy bien.

Cortésmente, le informo que el Ministerio de la Juventud, se encuentra inmerso en un proyecto de implementación de un sistema integrado de gestión de calidad, antisoborno y cumplimiento regulatorio, acorde a las normas ISO 9001, ISO 37001 e ISO 37301.

Como parte de la gestión de los grupos de interés, para apoyar el proyecto de implementación, **estamos interesados en validar su disponibilidad para el próximo jueves 25 de mayo, a las 2:30pm y contar con su presencia** en la realización de un **grupo de enfoque** con los interesados y relacionados, para presentar la iniciativa, al tiempo de conocer las necesidades y expectativas del colectivo / grupo de interés **Organismos Internacionales**.

Agradeceremos validar su disponibilidad y disposición para formalizar la invitación.

Hacemos provecho de la ocasión para expresarle la seguridad de nuestra merecida consideración y estima personal.

A su servicio,



Área de Mejora:

- No se evidencia sobre la medición de rendimiento sobre el grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.

Subsanación:

- Evidencia de la socialización de la política que asegure el grado de cumplimiento de los acuerdos y convenios.



Evidencia no. 10:

Socialización de Política que asegure el grado de cumplimiento de los acuerdos y convenios

Acuerdo con Universidades			
Firmados	Pendientes para firma	Sin contacto	Descartada
UNAPEC	ISA	UCATECI	CHAVON
UCNE	INTEC	UASD	LOYOLA
UPID	UTECO	INCE	
UNICDA	UTECO	UTESA	
UCATEBA	UNAEV	PCMM	
UCSD	BARNA		
ITESUMJ	UTESUR		
ITLA	ITSC		
UNIBE	ITEOSV		
UNICARIBE	UAPA		
UFHEC	UNEFA		
UNPHU	IMAFA		
UAFAM	ISEND		
ASCA	CEF		
UNISNORTE			
UNNATEC			
16	14	5	2

Acuedos Interinstitucionales
Firmados
JCI
INSTITUTO AGRARIO DOMINICANO (IAD)
INFOTEP
FEDA
SUPERATE
LA FRATERNIDAD INTERNACIONAL DE JOVENES (IYF)
INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION DE INTERPRETES DE LENGUAJE DE SEÑAS (INFOILES)
UNIDAD DE ANALISIS FINANCIERO (UAF)
INSTITUTO DOMINICANO DE AVIACION CIVIL (IDAD)
Consejo Nacional de Drogas
Centro Nacional de Siberseguridad
PROMIPYME
12

Fin del documento.

