


GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

SALUD PÚBLICA

DESPACHO

Santo Domingo, D.N.

02 NOV 2023

000786

Lic. Darío Castillo Lugo
Ministro de Administración Pública
Su despacho. –

Atención : Lic. Guadalupe Sosa
Asesora de Gestión del Cambio

Distinguido Señor Ministro Castillo Lugo,

Luego de expresar un cordial saludo, tenemos a bien remitirles el plan de mejora basado en los resultados del informe general del Estudio de Clima y Cultura Organizacional aplicado en esta sede central de este Ministerio de salud Pública y Asistencia Social del 30 de octubre 2023 al 27 de noviembre del corriente, mediante la herramienta del Sistema de Encuesta de Clima en la Administración Pública (SECAP).

Sin otro particular, agradecemos el apoyo brindado para el fortalecimiento y desarrollo institucional a través de la gestión del cambio.

Sin otro particular, atentamente.


Dr. Daniel Rivera
Ministro de Salud Pública



DR/OV/gr



OBJETIVO: Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional 2023

REGISTRO DE PLAN DE ACCION	Resultados	Actividad:	Área:	Líder:	Fecha Elaboración:			
		Indicador	2023	Oportunidad de mejoras resultantes del informe	Actividades	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de termino
Establecer acciones de mejora con la finalidad de crear un clima organizacional adecuado e instaurar una percepción favorable de los colaboradores de la institución hacia la misma. Fortalecer el ambiente laboral de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima realizada mediante sistema SECAP y acorde con las políticas de gestión humana de la organización.	Reconocimiento laboral	62%	Se observa una ligera mejora en el factor de "Reconocimiento Laboral", sin embargo, se encuentra en un porcentaje inferior a la meta deseada, donde los colaboradores indican desconocen los mecanismos existente para el reconocimiento del empleado, el supervisor no distingue por los logros alcanzados y no se reconoce el logro de metas en el área.	Elaborar el procedimiento de reconocimiento laboral y socialización con los supervisores de cada área.	Dirección de Recursos Humanos	Nov-23	Dec-23	Pendiente
				Implementar el procedimiento de reconocimiento laboral para mejorar la satisfacción de los colaboradores y su aplicación en las unidades, destacando a los empleados meritorios.	Dirección de Recursos Humanos	Feb-24	Dec-24	Pendiente
				Establecer criterios de evaluación para reconocimiento laboral involucrando a lo empleados y supervisores para el logro de metas por área.	Dirección de Recursos Humanos	Feb-24	Dec-24	Pendiente
				Elaborar la política de gestión del sistema de compensación y beneficios.	Dirección de Recursos Humanos	Jan-24	Dec-24	Pendiente
	Capacitación especializada y desarrollo	66%	Los colaboradores participantes perciben que no se promueve la cultura de la profesionalización y las capacitaciones no están alineadas a las funciones.	Establecer una política y procedimiento que defina los criterios de selección de participantes en las actividades formativas.	Dirección de Recursos Humanos	Jan-24	Dec-24	Pendiente
				Dar a conocer por los canales de comunicación las actividades formativas realizadas y gestionadas por las distintas áreas.	Dirección de Recursos Humanos	Jan-24	Nov-24	Pendiente
				Fortalecer los mecanismos establecidos para la detección de necesidades de capacitación y evaluación de desempeño por resultados para una objetiva identificación de las necesidades de formación asociados a los cargos de desempeño.	Dirección de Recursos Humanos	Jan-24	Dec-24	Pendiente
	Mejora y Cambio	63%	Los colaboradores perciben poco involucramiento en la elaboración e implementación de planes de mejoras dirigidos a mejorar clima y cultura organizacional. Así como, ausencia de comité dedicado a captar las sugerencias de mejoras.	Dar a conocer los resultados del Estudio de Clima Laboral aplicado en el Ministerio de Salud Pública y formular plan de mejora dirigidos a optimizar el clima y la cultura organizacional.	Dirección de Recursos Humanos / Dirección Comunicación Estratégicas.	Nov-23	Dec-23	Pendiente
				Dar a conocer el mecanismo de Buzón de Sugerencias para continuar captando sugerencias de mejora continua; Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo para la apertura de los buzones y canalización de las quejas y sugerencias para la mejora continua.	Dirección de Recursos Humanos / Oficina de Acceso a la Información / Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo / Ventanilla Única de Servicios	Jan-24	Dec-24	Pendiente

OBJETIVO: Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional 2023	REGISTRO DE PLAN DE ACCIÓN	Resultados	Actividad:-	Área:	Líder:	Fecha Elaboración:		
	Indicador	2023	Oportunidad de mejoras resultantes del informe	Actividades	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de término	Estatus
<p>Establecer acciones de mejora con la finalidad de crear un clima organizacional adecuado e instaurar una percepción favorable de los colaboradores de la institución hacia la misma. Fortalecer el ambiente laboral de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima realizada mediante sistema SECAP y acorde con las políticas de gestión humana de la organización.</p>	Calidad y Orientación al Usuario	75%	Desconocimiento de la carta de servicios o catálogos de servicios que ofrece el Ministerio. Así como también, perciben que existe una ausencia de mecanismos para captar las sugerencias y expectativas de nuestros usuarios.	Crear la cartera de servicios que ofrece el Ministerio de Salud y socializarlos a través de los canales disponibles con los usuarios internos y externos.	Dirección de Planificación Institucional	Jan-24	Dec-24	Pendiente
				Socializar y fomentar el uso de los buzones de sugerencias en las áreas que ofrecen servicios para captar las denuncias, quejas y/o sugerencias de los usuarios internos y externos	Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo	Jan-24	Dec-24	Pendiente
	Equidad y Género	44%	Los colaboradores desconocen los mecanismos para reportar la intimidación y maltrato, así como las sanciones asociadas a los mismos. También indican que las instalaciones del MSP son inadecuadas para las personas con limitaciones.	Dar a conocer por vía de un plan de comunicación las normativas existentes relacionados a la intimidación y maltrato. Así como, los canales, mecanismos y departamento correspondiente para denunciar estos actos, garantizando la integridad moral, física y laboral del denunciante, según la normativas existentes al respecto.	Dirección de Recursos Humanos / Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo	Jan-24	Dec-24	Pendiente
				Realizar un levantamiento de la estructura física del Ministerio y adecuar las instalaciones para garantizar la seguridad y acceso de las personas con alguna condición física, ejemplo: ascensores, rampas, parqueos preferenciales (discapacidad, envejecientes y embarazadas).	Dirección Administrativa / Comité Mixto Seguridad y Salud en el Trabajo	Jan-24	Dec-24	Pendiente
	Comunicación	70%	Debilidad en la comunicación interna.	Elaborar política de comunicación interna y externa	Dirección de Comunicación Estratégica	Jan-24	Apr-24	Pendiente
				Socializar la política de comunicación interna y externa	Dirección de Comunicación Estratégica/ Dirección de Recursos Humanos	May-24	Dec-24	Pendiente
				Socializar la visión, misión y valores institucionales	Dirección de Recursos Humanos	Jan-24	Dec-24	Pendiente
	Disponibilidad y Recursos	58%	Los resultados muestran una baja disponibilidad de los materiales y equipos para el desempeño de las funciones.	Establecer reuniones con las áreas Administrativa y Financiera para dar a conocer los resultados del estudio de clima laboral para identificar oportunidades de mejoras en los procesos de disponibilidad de recursos, necesidades de las áreas y suministros para el desempeño de las funciones	Dirección Administrativa	Jan-24	Dec-24	Pendiente
				Realizar levantamiento de equipo tecnológicos del MSP e identificar los equipos obsoletos que se encuentran operando, de acuerdo a las funciones del personal que las utiliza.	Dirección Administrativa / Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación	Jan-24	Dec-24	Pendiente

OBJETIVO: Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional 2023	REGISTRO DE PLAN DE ACCIÓN	Resultados	Actividad:	Área:	Líder:	Fecha Elaboración:		
	Indicador	2023	Oportunidad de mejoras resultantes del informe	Actividades	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de término	Estatus
<p>Establecer acciones de mejora con la finalidad de crear un clima organizacional adecuado e instaurar una percepción favorable de los colaboradores de la institución hacia la misma. Fortalecer el ambiente laboral de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima realizada mediante sistema SECAP y acorde con las políticas de gestión humana de la organización.</p>	Calidad de vida laboral	66%	Las condiciones de Seguridad e Higiene, y la respuesta ante las observaciones realizadas para su solución continúan siendo bajas. Además, se percibe que no se toman acciones para mejorar el clima y la cultura organizacional.	Campana de concientización para mantener la higiene en tus áreas de trabajo y área de uso común.	Dirección Administrativa / Dirección de Recursos Humanos.	Jan-24	Dec-24	Pendiente
				Levantamiento, remodelación y reparación de las condiciones de la planta física del MSP	Dirección Administrativa / Infraestructura	Jan-24	Aug-24	Pendiente
				Capacitar al personal sobre el manejo de riesgos asociados a sus funciones.	Dirección Administrativa / Dirección de Recursos Humanos.	Mar-24	Nov-24	Pendiente
				Socializar e implementar el plan de seguridad que incluya evacuación, señalización, dotación de equipos de respuestas, cintas antideslizantes, luces led, mejor iluminación de los alrededores y parqueo.	Dirección Administrativa / Comité de Emergencia	Jan-24	Dec-24	Pendiente
				Socializar las acciones realizadas para mejorar el clima y la cultura organizacional.	Dirección de Recursos Humanos	Jan-24	Dec-24	Pendiente
				Mejorar coordinación del uso del parqueo del Estado Quisqueya, mayor supervisión del personal de vigilancia asignado, para evitar robos.	Dirección Administrativa / Depto. De Seguridad y Vigilancia	Jan-24	Dec-24	Pendiente
	Balance trabajo familia	61%	Los colaboradores perciben bajo porcentaje de actividades de integración familiar que organiza la institución. Así como, una carencia de información sobre la prestación de guarderías o cuidado de niños.	Ampliar el alcance del Programa de Verano dirigido a los hijos/as de nuestros colaboradores.	Dirección de Recursos Humanos	Apr-24	Aug-24	Pendiente
				Crear actividades de integración que involucre la participación de familiares de los colaboradores.	Dirección de Recursos Humanos	Jan-24	Dec-24	Pendiente
				Investigar con Instituciones del Estado como el INAIPI, CAIPI. Sobre los mecanismos o procedimientos para que los colaboradores puedan calificar en las Estancias Infantiles a fin de socializar con los servidores públicos del MSP.	Dirección de Recursos Humanos	Jan-24	Dec-24	Pendiente
	Identidad con la institución y valores	73%	Los participantes perciben que los códigos de ética y de conductas de la institución están desactualizados. Un personal considerable considera que su institución no es el mejor lugar para trabajar.	Socializar las normativas vigentes del Estado sobre conductas institucional y códigos de ética de los servidores públicos, así como, dar a conocer la Comisión de Ética Pública de la Institución y sus funciones.	Dirección de Recursos Humanos / Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo	Feb-24	Dec-24	Pendiente
				Promover por vía de comunicación interna y/o los medios disponibles los actos de ética de los servidores públicos.	Dirección de Recursos Humanos / Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo	Mar-24	Dec-24	Pendiente