



Informe de Implementación del Plan de Acción de la Encuesta de Clima Laboral

**Santo Domingo, D.N.
Noviembre 2023**

Índice

Introducción	3
1. ASPECTOS GENERALES	4
1.1 Marco Institucional	4
1.1.1 Misión	4
1.1.2 Visión.....	4
1.1.3 Valores Institucionales.....	4
1.1.5 Estructura Organizativa	6
2. ESTADÍSTICA DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL..	7
2.1.1 Área de mejora No. 1	8
2.1.2 Área de mejora No. 2.....	11
2.1.3 Área de mejora No. 3.....	13
2.1.4 Área de mejora No. 4.....	14
2.1.5 Área de mejora No. 5.....	15
2.1.6 Área de mejora No. 6.....	16
2.1.7 Área de mejora No. 7.....	29
2.1.8 Área de mejora No. 8.....	33
2.1.9 Área de mejora No. 9.....	34

Introducción

En este informe abordamos el nivel de cumplimiento del del Plan de Acción de la Encuesta de Clima Laboral acordado entre el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL) y el Ministerio de Administración Pública (MAP).

Se ha realizado un análisis de la entidad a partir de la encuesta de Clima Laboral realizada a los colaboradores, donde el objetivo principal de esta es comprender el ambiente y las condiciones en las que los estos llevan a cabo sus tareas dentro de una organización.

En esta evaluación proporciona a la institución informaciones valiosas sobre la satisfacción, motivación y percepciones de los colaboradores en relación con su entorno laboral, incluyendo el ambiente físico, las políticas internas de la organización, la comunicación interna, el liderazgo y las oportunidades de desarrollo.

En base al cumplimiento del del Plan de Acción de la Encuesta de Clima Laboral del Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL), inicia la ejecución de las acciones relacionadas y los resultados en la implementación de este de acuerdo con la prioridad establecida.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 MARCO INSTITUCIONAL.

1.1.1 Misión

Promovemos el bienestar de los trabajadores, gestionando la protección y prevención de los riesgos laborales, apoyados en la promoción e investigación y un personal comprometido con la excelencia.

1.1.2 Visión

Contribuir al desarrollo de la sociedad al impactar positivamente en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas con una gestión innovadora.

1.1.3 Valores Institucionales

- Compromiso
- Integridad
- Empatía
- Proactividad

1.1.4 Base Legal

El 30 de septiembre del año 2019, mediante la Ley núm. 397-19, se crea el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL), adscrito al Ministerio de Trabajo, como entidad pública, autónoma, con personería jurídica y patrimonio propio, el cual asume el nombre y representación a la Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura (ARLSS), la responsabilidad y la gestión de todos los procesos administrativos, financieros y jurídicos en curso, incluyendo su patrimonio, los activos y pasivos, cuentas bancarias, registro de contribuyente (RNC), acuerdos, convenios, contratos y otros compromisos vigentes, así como cualquier otro proceso actualmente gestionado a nombre de la ARLSS.

El Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) se organiza en base a la especialización y separación de las funciones. La dirección, regulación, financiamiento y supervisión corresponden exclusivamente al estado y son inalienables, en tanto que las funciones de administración de riesgos y prestación de servicios estarán a cargo de las entidades públicas, privadas o mixtas, debidamente acreditadas por la institución pública competente. En tal sentido, el SDSS estará compuesto por un grupo de entidades, siendo el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), entidad pública autónoma, órgano superior del Sistema.

Constitución:

Constitución Política de la República Dominicana, votada y Proclamada por la Asamblea Nacional en fecha trece (13) de junio de 2015 Gaceta Oficial No. 10805 del 10 de julio de 2015.

Leyes:

Ley núm. 397-19, que crea el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales y modifica Ley 87-01.

Ley núm. 188-07, que introduce la modificación a la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Ley núm. 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Decreto:

Decreto 449-20, que designa el Director Ejecutivo

2. ESTADÍSTICA DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Avance	% Avance
1	Colaboradores con mejor productividad y sentido de pertenencia.	1. Establecer mecanismos para determinar el valor del tiempo en el trabajo mediante la gestión y asignación de tareas (carga de trabajo).	Realizada	100%
2	Estandarización de los salarios de los colaboradores de acuerdo con los lineamientos y requerimiento del Ministerio de Administración Pública (MAP).	1. Realizar levantamiento de la información para los requerimientos de elaboración e implementación de las mediciones de (costos-efectividad) de los equipos tecnológicos de la institución.	Realizada	100%
3	Colaboradores satisfechos con los beneficios de la Institución	1. Desarrollar una propuesta de un plan incentivo para los colaboradores.	Realizada	100%
4	Colaboradores satisfechos con su quejas y sugerencias en la encuesta de clima laboral son escuchada y gestionada	1. Desarrollar reuniones para seguimiento de la Encuesta de Clima y recopilar las opiniones de los directores de las áreas.	Realizada	100%
5	Colaboradores con conocimiento del sistema de carrera en la administración Pública	1. Gestionar charla del sistema de la administración Pública con el MAP para los colaboradores del IDOPPRIL.	Realizada	

6	Colaboradores con conocimiento de política de igualdad y equidad género.	1. Dar seguimiento actividades de equidad e igualdad de género que se van a desarrollar en el IDOPPRIL.	Realizada	100%
7	Hacer partícipe a los colaboradores en la mejora y cambio en los procesos en lo que ellos interactúan	1. Desarrollar e implementar programas para mejora de los procesos donde hacemos partícipes a los colaboradores de la solución, acciones y estrategias de esto.	Realizada	100%
8	Colaboradores capacitados a de acuerdo a la formación que requiere su puesto de trabajo.	1. Realizar e implementar un programa de capacitación oportunidades de entrenamiento, formación y aprovechar los conocimientos de acuerdo a su puesto de trabajo.	Realizado	100%
9	Colaboradores del IDOPPRIL reconocidos	1. Desarrollar programas de reconocimiento de los colaboradores del IDOPPRIL.	Realizado	100%

2.1.1 Área de mejora No. 1

Objetivo no. 1: Definir estrategias y acciones para determinar la carga laboral que permita mantener la productividad y satisfacer las demandas de los procesos del IDOPPRIL.

Evidencias:

Procedimiento para análisis de trabajo de carga de trabajo:



Desarrollo del talento humano

Procedimiento

Análisis de carga de trabajo

Código: PR-TH-006

Versión: 01

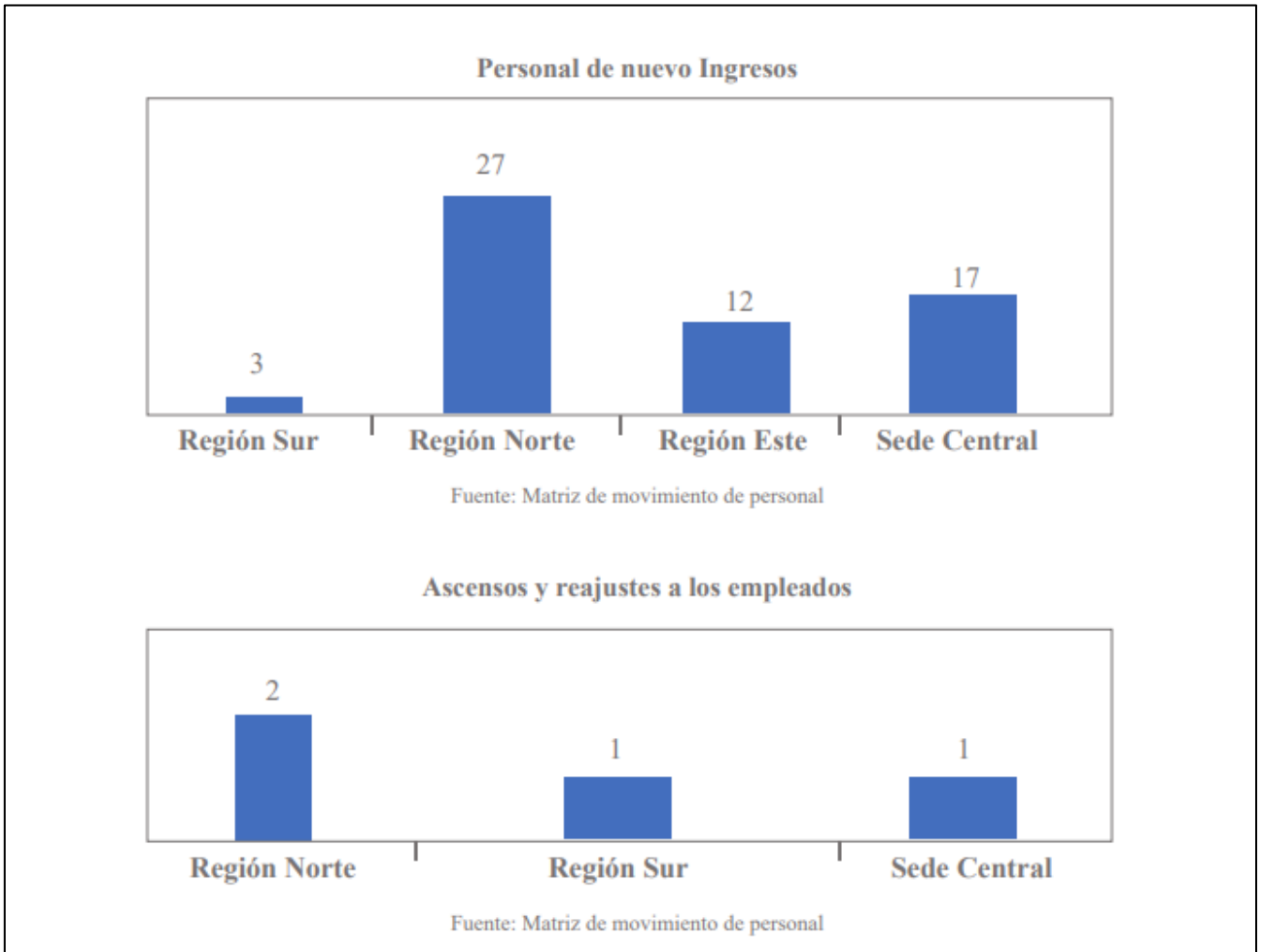
Página: 1 de 4

COPIA
PARA CONSULTA
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO
IDOPPRIL

Procedimiento para el Análisis de carga de trabajo

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma:			
Nombre:	Lcda. Eugenia Cuevas	Ing. Julia Pérez	Dr. Fausto López Solís
Puesto:	Directora de Recursos Humanos	Directora de planificación y Desarrollo	Director Ejecutivo
Fecha:	26/08/2022	29/08/2022	30/08/2022

- **Incremento de personal:**



2.1.2 Área de mejora No. 2

Objetivo no. 02: Fomentar la motivación y la productividad del talento humano del IDOPPRIL:

Evidencias:

- Estandarización de los salarios de acuerdo a los lineamientos y requerimiento del Ministerio de Administración Pública (MAP) (Escala de salarial Probada:



RA-002459

22 NOV 2022

INSTITUTO DOMINICANO DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES

21 de Noviembre del 2022
Santo Domingo, D.N.

A l : Lic. Darío Castillo Lugo
Ministro de Administración Pública

Via : Licda Fany Bello
Directora de Remuneración

Distinguido Lic. Castillo Lugo

Después de un cordial saludo, le remitimos la escala salarial revisada y, enviada por ese Ministerio el día 08 de Noviembre del 2022, para fines de aceptación por esta Institución, el cual estamos de acuerdo con la misma.

Quedamos en la espera de la aprobación de la misma.

Saludos Cordiales,


Dr. Fausto de Jesús López Solís
Director Ejecutivo





- **Nómina del reajuste salarial:**

Nivel de avance: **100% de implementación.**

2.1.3 Área de mejora No. 3

Objetivo no. 03: Fomentar la motivación y la productividad del talento humano del IDOPPRIL, mediante la implementación de incentivo para motivar el desempeño de los colaboradores:

Evidencia:

- **Justificación del bono por el desempeño a los colaboradores.**

- **Bono por el indicador de SISMAP.**

Bono

 **EUGENIA CUEVAS CUEVAS**
Para TODOS LOS COLABORADORES IDOPPRIL
CC **CONCEJO DE CALIDAD IDOPPRIL**

  Responder  Responder a todos  Reenviar  

Fri 10/20/2023 1:29 PM
👍 5 ❤️ 2

 Si hay problemas con el modo en que se muestra este mensaje, haga clic aquí para verlo en un explorador web.

Buenas tardes a todos

En la tarde de hoy se les deposito su salario y, el bono por los indicadores del SISMAP,

Este beneficio es un salario dependiendo el tiempo de entrada a la Institución. ejemplo si tienes un año o mas se les entrega completo y si no se les da la proporción del tiempo de su nombramiento.

Saludos cordiales.



EUGENIA CUEVAS CUEVAS
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Teléfono: (809) 563-2757 Ext.:
Flota: (829) 257-1317
email: eugenia.cuevas@idoppril.gob.do
Web: www.idoppril.gob.do
Santo Domingo, República Dominicana.

 **Imprimir este mensaje solo si es necesario.**
Contribuya con el medio ambiente.

2.1.4 Área de mejora No. 4

Objetivo no. 4: Fomentar la confianza del talento humano del IDOPPRIL, que sus quejas y sugerencias en la encuesta de clima laboral son escuchadas y gestionada.

Evidencia:

- **Socialización de los resultados de la encuesta de clima laboral en el consejo de calidad.**

Nivel de avances:**100% de implementación**

2.1.5 Área de mejora No. 5

Objetivo no. 05: Fortalecer el conocimiento de los colaboradores del IDOPPRIL en el sistema de carrera de administración Pública.

Evidencias:

Registro de participantes de las capacitaciones de inducción pública a los diferentes grupos ocupacionales del 2023:

Nivel de avances: **100% de implementación.**

2.1.6 Área de mejora No. 6

Objetivo no. 06: Gestionar las actividades en el IDOPPRIL que fomente la equidad e igualdad género.

Evidencias:

1. Designar un puesto de trabajo para que coordine y dirija las actividades de políticas de género en la institución.

		Manual	Código: MA-TH-002	
		Cargos Comunes y Típicos Clasificados del Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales	Versión: 02	Página 118 de 346
TÍTULO DE PUESTO: ANALISTA DE EQUIDAD DE GÉNERO		GRUPO OCUPACIONAL: IV- Profesionales		CATEGORÍA: Carrera Administrativa
PROPÓSITO GENERAL DEL PUESTO: Realizar actividades de diseño de estrategias, formación y análisis estadístico para la implementación de las políticas de equidad de género en la institución.				
ACTIVIDADES ESENCIALES:				
<ol style="list-style-type: none"> Proponer estrategias que permitan integrar la perspectiva de género en las actividades, programas y proyectos de la institución siguiendo las orientaciones del órgano rector. Participar en los procesos de diseño e implementación de políticas y estrategias para integrar la perspectiva de género en la institución. Analizar, registrar y actualizar las informaciones de las estadísticas de género de la institución relativas a: sexo, ocupación, puesto, nivel salarial, nivel educativo, entre otras. Participar en las reuniones del Ministerio de la Mujer para conocer los lineamientos sobre las políticas de equidad de género. Impartir charlas y talleres sobre las políticas de equidad de género y desarrollo a ser implementadas en la institución. Realizar otras actividades / tareas afines y complementarias, conforme a lo asignado por su superior inmediato. 				
REQUISITOS DEL PUESTO:				
Educación Formal Licenciatura en una de las carreras de las ciencias económicas, sociales o humanidades		Otros Conocimientos • Ley de Equidad de Género y normas complementarias.		Experiencia No requerida
				Periodo Probatorio Seis (06) meses
PRODUCTOS, RESULTADOS Y COMPETENCIAS:				
Actividad No.	Productos/Resultados	Evidencias	Competencias	Grado Requerido
1.	Estrategias para la integración de las perspectivas de género diseñadas e implementadas.	Informe de políticas y estrategias de perspectivas de género.	Pasión por el servicio al Ciudadano	2
2.	Perspectiva de género integrada a la institución.	Informes y acciones que evidencian la perspectiva de género.	Eficiencia para la calidad	2
3.	Estadísticas analizadas, registradas y actualizadas.	Informes estadísticos.	Integridad-Respeto	3
4.	Lineamientos y estrategias sobre equidad de género conocidas por la institución.	Registro de participantes.	Responsabilidad	2
5.	Charlas y talleres sobre equidad de género impartidas.		Desarrollo de relaciones	1
			Comunicación	2

- **Comunicación para entrega de reconocimiento por avances en el proceso de Transversalización del enfoque de género al IDOPPRIL:**


GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA
SALUD PÚBLICA
DESPACHO

Santo Domingo, D. N.

10 1 MAR 2023

003219

Dr. Fausto López Solís
Director Ejecutivo
Instituto Dominicano de Prevención y Protección
de Riesgos Laborales (IDOPPRIL)
Su Despacho.

Distinguido Dr. López:

Reciba un cordial saludo, en ocasión de invitarle al **“Acto de conmemoración del Día Internacional de las Mujeres: ¡Trabajando por la Igualdad y la Equidad en Salud!**

Esta actividad es coordinada por el Departamento de Igualdad de Género, junto al Comité Nacional para la Transversalización del Enfoque de Género en Salud. En este marco, el Ministerio, estará entregando un reconocimiento a su institución, por sus avances en el proceso de transversalización del enfoque de género en 2022.

El acto está pautado para realizarse el próximo 9 de marzo a las 9:00 a.m., en el Salón Deidamia Míniño, en la sede central del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Con sentimiento de alta estima y consideración,

Atentamente,


Dr. Daniel Rivera
Ministro de Salud Pública




DR/RM/IB/dc.
B

- **Juramentación de Comité Transversalización de Enfoque de Género del IDOPPRIL**



- Listados de participantes de Socialización de las políticas transversalización en enfoque de género:

	Manejo de la imagen corporativa	Código: FO-RP-001
	Formulario	Versión: 00
	Registro de participantes	Página: 1 de 1

Fecha: 22 de mayo 2023

Hora: 02:00 p.m. a 04:00 p.m.

Tema a tratar: Socialización de la Política Institucional Transversalización del Enfoque de Género

No.	Nombre	Cargo	Firma
1.	Francis Brito	Directora Presidencia	Francis Brito
2.	Bernardo Pérez	Procurador Jurídico	Bernardo Pérez
3.	Julia M. Díaz V.	4D Desarrollo Directora de planificación	Julia M. Díaz V.
4.	Marciano Jimenez	Enc. Div. Inv. Científica	Marciano Jimenez
5.	Fidel Sánchez	Dir. Comunicaciones	Fidel Sánchez
6.	Guillermo Reyes	Analista de Equidad de Género	Guillermo Reyes
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			

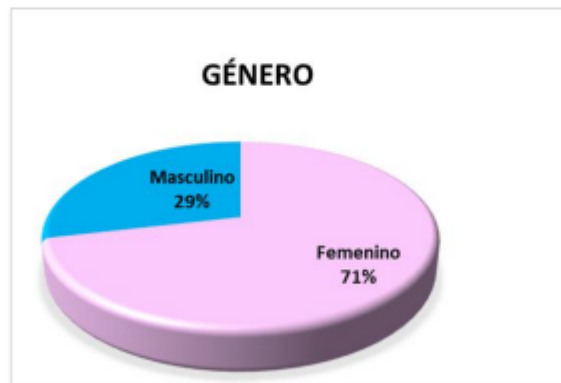
- **Informe de análisis de datos desde la perspectiva de género realizado en la Oficina de la SEDE:**



**Análisis de datos desde la Perspectiva
Equidad de Género de los colaboradores (as)
Sede Central 2023.**

1. Género:

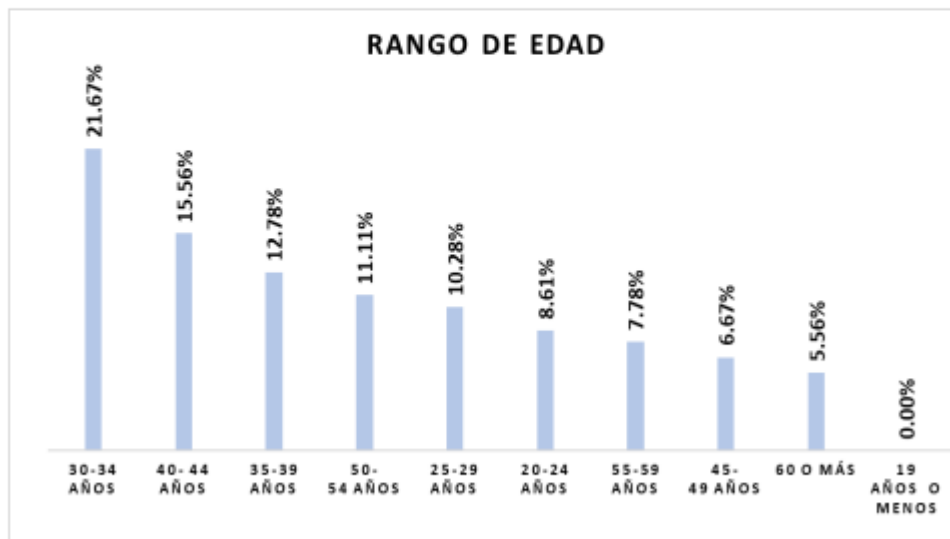
En la encuesta análisis de datos desde la perspectiva Equidad de Género aplicada a los colaboradores (as) en el Instituto Dominicano de Protección y Prevención de Riesgos Laborales IDOPPRIL, en la Sede Central realizada a **360** colaboradores (as) la cual dio como resultado las siguientes tablas:



En la Sede Central, las mujeres ocupan un **71.39%** de los colaboradores (as), y los hombres un **28.61%**, siendo el género femenino quien ocupa mayor parte de los puestos de trabajo.

2. Rango de Edad:

En la encuesta análisis de datos desde la perspectiva Equidad de Género aplicada a los colaboradores (as) el **Rango de Edad**, los datos etarios de los encuestados (as) en la Sede Central esta detallado en la siguiente tabla:



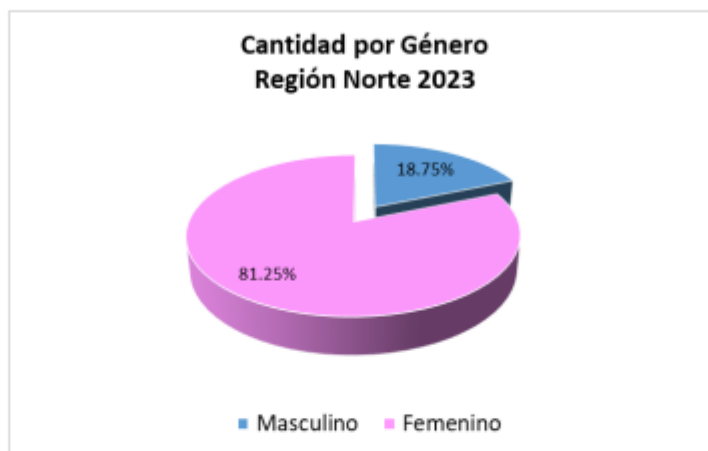
- **Informe de análisis de datos desde la perspectiva de género realizado en la en la región norte.**



**Análisis de datos desde la Perspectiva
Equidad de Género de los colaboradores (as)
de la Región Norte 2023.**

1. Género:

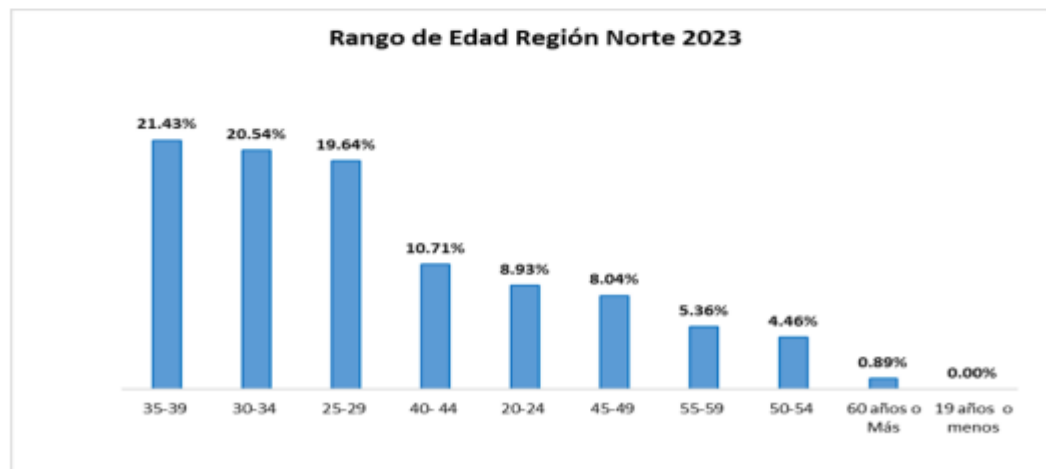
En la encuesta análisis de datos desde la perspectiva Equidad de Género aplicada a los colaboradores en el del Instituto Dominicano de Protección y Prevención de Riesgos Laborales, en la **Región Norte** realizadas con una muestra de **112** colaboradores (as) la cual dio como resultado las siguientes tablas:



En la Región Norte las mujeres ocupan un **81.25%** de los colaboradores (as) y los hombres un **18.75%**, siendo el género femenino quien ocupa mayor parte de los puestos de trabajo.

2. Rango de Edad:

En la encuesta análisis de datos desde la perspectiva Equidad de Género aplicada a los colaboradores de la Región Norte, dio como resultado que el **Rango de Edad** de los encuestados (as) es el siguiente detallado en la tabla y gráfica para su interpretación:




- Cronograma para la presentación de la política institucional de Transversalización del enfoque de Género del IDOPPRIL:

Cronograma para la presentación
Política Institucional Transversalización
del Enfoque de Género del IDOPPRIL.

Modalidad De la socialización	Colaboradores (as)	Fecha	Hora
Presencial	Sede Central Directores (as) y Encargados (as)	Miércoles 22 noviembre 2023	10:00 a.m. -11:00 a.m.
Presencial	Sede Central Grupo Ocupacional I, II, III, IV	Miércoles 22 noviembre 2023	11:00 a.m. -12:00 p.m.
Virtual	Región Norte	Jueves 23	02:00 p.m. -03:00 p.m.
Virtual	Región Sur y Este	Viernes 24	10:00 a.m. -11:00 a.m.

- Listados de participantes de Charla de Género

	Manejo de la imagen corporativa	Código: FO-RP-001
	Formulario	Versión: 00
	Registro de participantes	Página: 1 de 2

Fecha: 15 de agosto 2023

Hora: 10:00 a.m. a 12:00 p.m.

Tema a tratar: Charla equidad de género: ventajas y oportunidades.

No.	Nombre	Cargo	Firma
1.	Supmi R.H.	Arterioespecialista medicina	Supmi R.H.
2.	Ornela Encarnación	Prof. Psicología	Ornela Encarnación
3.	Ana R. Corales	Medico Depresivo	Ana Corales
4.	Scira Reynold	Medico AUDIOL	Scira Reynold
5.	Lebel Patricia Genes	Analista Contable	Lebel Patricia
6.	Angela Ramirez	Medico Auxiliar	Angela Ramirez
7.	Julia M. Peralta	Directora de ^{Y Desarrollo} Planificación	Julia M. Peralta
8.	Gray Joseph	Secret. Ejecutiva	Gray Joseph
9.	Frida Sánchez	Dir. Comunicaciones	Frida Sánchez
10.	Luz E. Cuevas	Especialista	Luz E. Cuevas
11.	Yonides Emarnación	Medico Auditor	Yonides
12.	Guan F. Cuevas	Tecnico RRHH	Guan F. Cuevas



Manejo de la imagen corporativa

Formulario


Registro de participantes

Código: FO-RP-001

Versión: 00

Página: 2 de 2

No.	Nombre	Cargo	Firma
13.	Luz Rojas Laborera	Enc. Depto. Educación y Evaluación de RL	[Firma]
14.	Cristian Moya	com refer	[Firma]
15.	Orlyne Melo	Analista Legal	[Firma]
16.	Eleanor Carola S	Enc. doc. Lesores	[Firma]
17.	Comon Antonio Galán	Rep. de servicios	[Firma]
18.	Miguelina Núñez	Rep. de servicios	[Firma]
19.	Alexandre Luciano	Enc. organización	[Firma]
20.	Argentina Fornais	Investigación	[Firma]
21.	Bernardino López	Presidencia Econ	[Firma]
22.	Glenn R. Aguiar	Médico Auditor	[Firma]
23.	Esther Estrella	Rep. de servicios	[Firma]
24.	Mariano Jiménez	Enc. Div. Inv. científica	[Firma]
25.	Maria Núñez	Secret. Radiación	[Firma]

	Manejo de la imagen corporativa	Código: FO-RP-001
	Formulario	Versión: 00
	Registro de participantes	Página: 3 de 3

26.	Lizbeth Rodriguez	Medico Auditor	<i>[Signature]</i>
27.	Sol Gonzalez	aux. Contabilidad	<i>Sol Gonzalez</i>
28.	Mayelin Richardson	Contadora	<i>M Richardson</i>
29.	Arabel King	aux. Contabilidad	<i>Arabel King</i>
30.	CAROLINA FLORES	REP. de SERVICIO	CAROLINA FLORES
31.	Ana Rodriguez	Contadora	<i>Ana Rodriguez</i>
32.	Johadyn Ramirez	Aux. Contabilidad	<i>Johadyn Ramirez U.</i>
33.	Carlos Familia	aux. contabilidad	<i>[Signature]</i>
34.	Virginia Fria	Secretaria BBHH	<i>[Signature]</i>
35.	Guillo Reyes	Analista de Equidad de Genero	<i>Guillo Reyes</i>
36.	Angel Campos Mata	Soporte Tecnico	<i>Angel Campos</i>
37.	<i>[Signature]</i>	Técnica Dir. Ginec	<i>[Signature]</i>
38.	Guicelada Suberini	Relaciones Publicas	<i>ay</i>
39.			
40.		N/A	

Nivel de avance: **100% de implementación.**

2.1.7 Área de mejora No. 7

Objetivo no. 07: Desarrollar programas de interacciones y participación de los colaboradores del IDOPPRIL para mejora y cambio positivo de los procesos.

Evidencias:

- **Actividad de entrenamiento a los colaboradores que tiene interacción con los afiliados:**

Para darle seguimiento a la confianza en la atención brindada de los servicios prestados en las oficinas del IDOPPRIL con conocimiento del protocolo para brindar un buen servicio y evitar cometer errores y además se la socialización de los tiempos de respuestas en la gestión de la realización del servicio a los afiliados, la Dirección de Servicios al usuario, el 15 de abril del presente año impartió un entrenamiento a los colaboradores que tiene interacción con los afiliados, llamado Fortalecimiento de los procesos de Servicios al Usuario, los cuales fueron evaluados y entrenados para continuar atendiendo a los trabajadores afectados por accidentes laborales y enfermedades profesionales con excelencia.

IDOPPRIL eleva calificación en servicio y atención a sus afiliados



Sáb 15, Abr 2023

[Facebook](#) [Twitter](#) [WhatsApp](#) [LinkedIn](#) [Email](#)

La valoración fue revelada este sábado durante un taller donde decenas de servidores fueron evaluados y entrenados para continuar atendiendo a los trabajadores afectados por accidentes laborales con excelencia

Santo Domingo. – El Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL) ha elevado sus altas calificaciones de atención y buen servicio a sus afiliados, aseguró este sábado el doctor Fausto López Solís, director ejecutivo de la institución.

El funcionario hizo la aseveración previó al inicio de un taller de servicio al cliente a sus colaboradores en el que se actualizaron los conocimientos y las mejoras en el servicio a los afiliados.

“En cumplimiento al mandato impuesto por nuestro director ejecutivo, doctor Fausto López Solís, de ofrecer a los afiliados un servicio de calidad y calidez, este taller de capacitación fue organizado por la Dirección de Servicios, que nos honramos en dirigir, con la finalidad de utilizar las nuevas herramientas tecnológicas adquiridas por el IDOPPRIL para así eficientizar el servicio a los afiliados del Seguro de Riesgos Labores”, acotó el licenciado Odalis Fernández, director de Servicios.

Dijo que para lograr el mayor índice de satisfacción de los afiliados del Idoppril, el doctor López Solís ha programado diversas jornadas de capacitación a su personal para que esos conocimientos se traduzcan en beneficios de los trabajadores dominicanos.

El taller fue impartido en el salón de conferencia del Idoppril y contó con la presencia de encargados, coordinadores y representantes de servicios de las distintas divisiones que conforman la Dirección de Servicio al cliente de esta entidad aseguradora.



Manejo de la imagen corporativa

Formulario

Registro de participantes

Código: FO-RP-001

Versión: 00

Página: 1 de 10

Fecha: 15 de Abril del 2023

Hora: 09:00 am

Tema para tratar: Taller Frotalecimiento de los procesos Dirección de Servicios al Usuario.

No.	Nombre	Cargo	Firma
1.	David Sad Rojas Mjz	Reporte Técnico	<i>[Firma]</i>
2.	Victoria Sánchez	Representante de Servicio	<i>[Firma]</i>
3.	Justini Agüero	Autorización	Justini A.U.
4.	FRANCISCO DE LEÓN	Div. Servicio al cliente	<i>[Firma]</i>
5.	Francis Santos	Representante Aut. Médica	<i>[Firma]</i>
6.	Francisco Contreras	R.E.P. call center	<i>[Firma]</i>
7.	Melisa Albuerne	Enc. Dpto. de Salud.	<i>[Firma]</i>
8.	Jose Fernando	Rep. Servicio al cliente	<i>[Firma]</i>
9.	Cala Habel Pichón	Servicio al cliente	<i>[Firma]</i>
10.	Lordyn Dilgo Jim	Servicio al cliente	<i>[Firma]</i>
11.	Doshlean	Analista de Servicios	<i>[Firma]</i>
12.	Bujida Martínez	Rep. Aut. Médica	<i>[Firma]</i>
13.	Juan Montenegro	Rep. de Servicios	<i>[Firma]</i>
14.	Dr. Eric Mero Barro	Enc. Aut. Médica	<i>[Firma]</i>
15.	Salida Espart	Coordinador Servicios	<i>[Firma]</i>
16.	Alfonso de los Angeles	Asistente	<i>[Firma]</i>
17.	Janaely B.	Representante Servicios de Salud	<i>[Firma]</i>



Manejo de la imagen corporativa

Formulario

Registro de participantes

Código: FO-RP-001

Versión: 00

Página: 2 de 10

18.	Javier A. Estegon	Rep. Call Center	
19.	Anthony Rapinay	Rep. Call Center	
20.	Juanfranco Romero	Call Center	
21.	Carmen Sánchez	Servicios.	
22.	Dorocah María	Servicio	
23.	Walter Fragonés F.	Rep. Servicios al cliente	Walter Fragonés F.
24.	Emilio Marcos	Rep. Servicios al cliente	Juanfranco Romero
25.	Annis O. Méndez	Rep. Servicio al cliente	Annis O. Méndez
26.	Juliana Estrella R	Rep. servicios	Juliana Estrella
27.	Rubela Sepante	Teléfono de recepción	Rubela
28.	Patricia V. Reyes	Call Center	Patricia Reyes
29.	Raíma Pina	Call center	Raíma
30.	Yomel Lombardo	Call Center	Lombardo
31.	Schadya B. V.	Call Center	Schadya B. V.
32.	Yara Y. M. J. J.	Call center	Yara Y. M. J. J.
33.	Yatima Espada	Call center	Yatima
34.	Amabelle Helena	Call Center	Amabelle Helena
35.	Soribel Berrío	Call Center	Soribel Berrío
36.	A. M. Gauthier	Call Center	A. M. Gauthier M.



Manejo de la imagen corporativa

Código: FO-RP-001

Formulario

Versión: 00

Registro de participantes

Página: 3 de 10

37.	Angel Medrano	Comunicaciones	Angel Medrano
38.	Alex W. Soto	Serv. al Client	Alex W. Soto
39.	Scarlin Lima	Serv. al Cliente	Scarlin Lima
40.	Amey Ferrnandez	Division Servicio	Amey Ferrnandez
41.	Dulcey Gómez de la	Dig. Tador (Recepción Facturas)	Dulcey Gómez de la
42.	Yessy G. Guio	Servicio al cliente	Yessy G. Guio
43.	Odalis Ferrnandez	Director de Servicios	Odalis Ferrnandez
44.	Pamela Villanueva	Enc. Eval. de Desempenio	Pamela Villanueva
45.			
46.			
47.			
48.			
49.			
50.			
51.			
52.			
53.			
54.			
55.			

Nivel de avances: **100% de implementación.**

2.1.8 Área de mejora No. 8

Objetivo no. 08: Desarrollar talentos humanos alineado a los puestos de trabajos.

Evidencia:

- **Plan de capacitación 2023 para los colaboradores de acuerdo a las necesidades de sus puestos de trabajos.**

Nivel de avances: **100% de implementación.**

2.1.9 Área de mejora No. 9.

Objetivo No. 09: Fortalecer el reconocimiento de los colaboradores del IDOPPRIL.

Evidencia:

- **Bono por el desempeño a los colaboradores.**

Nivel de avances: 100% de implementación

Preparado por:

Lic. Eugenia Cuevas
Directora de Recursos Humanos

Aprobado por:

Dr. Fausto López Solís
Director Ejecutivo