



Consejo Nacional de Competitividad

DEC-0246/2023

28 de noviembre 2023

Licenciado
Darío Castillo Lugo
Ministro
Ministerio de Administración Pública
Su Despacho.-

Estimado Señor Ministro:

Después de un cordial saludo, le remitimos el Informe de seguimiento y cierre al Plan de Acción de la Encuesta de Clima Organizacional aplicada en julio del año 2022, con el nivel de cumplimiento a la de todas las actividades realizadas; en cumplimiento con las políticas y procedimientos internos, y a los indicadores del SISMAP Gestión Pública. Ver anexo.

Nuestro Departamento de Recursos Humanos estará en la mejor disposición de responder cualquier información adicional mediante el correo electrónico rrhh@cnc.gov.do.

Con sentimientos de alta estima, le saluda,

Atentamente,

Peter A. Prazmowski
Director Ejecutivo
Secretario del Consejo



Anexo: Citado.

PAP/DU



Consejo Nacional de Competitividad

Sabrina Pou de Evangelista (VB) (28/11/2023 16:20 AST)

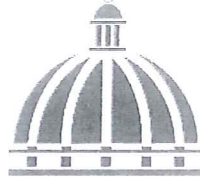
Peter Prazmowski Rodríguez (30/11/2023 09:55 AST)

Documento firmado digitalmente, para validar en medio electrónico:

<https://buzon.firmagob.gov.do/inbox/app/cnc/v/58e980d6-9332-4b2b-bc7e-376ca5074ad0>

Av. Enrique Jimenez Moya #32, Edificio Franco A,
6to piso, Bella Vista, Santo Domingo, R.D.

Fax: (809) 563-0014



PRESIDENCIA DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

Consejo Nacional de Competitividad

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL 2022

INFORME DE RESULTADOS

“SOMOS LO QUE HACEMOS PARA CAMBIAR LO QUE SOMOS”

Santo Domingo, República Dominicana

Agosto 2022

Resolución 068-2015 que aprueba los Modelos de Estructura Organizativa para las Unidades de Recursos Humanos.

- **Art. 3-** Las Unidades de Recursos Humanos tendrán las siguientes funciones:
- Planificar y dirigir los estudios de clima y cultura organizacional, e implementar los planes de acción a través de las metodologías y herramientas que establezca el Ministerio de Administración Pública.

OBJETIVO GENERAL

Conocer el sentir de los colaboradores del Consejo Nacional de Competitividad, sobre las diferentes variables que conforman la cultura organizacional con el propósito de contribuir en el diseño de acciones a seguir para **incrementar el compromiso y la motivación con la institución.**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Contribuir en el Desarrollo Organizacional y el Cambio del Clima Organizacional.
- ✓ Diseñar planes de acciones que permitan producir cambios en el clima y la Cultura Organizacional que favorezcan a todos los colaboradores.

CULTURA ORGANIZACIONAL

En es un sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización y guía a los miembros de la organización.

CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional hace referencia al ambiente o atmósfera dentro de la institución, y tiene que ver con la percepción que tienen los colaboradores **frente a diversos aspectos** relacionados con la realización de sus labores, con los cuales se pueden sentir **satisfechos o insatisfechos.**

Esto incluye sentimientos y emociones favorables y desfavorables, toma de decisiones, relaciones interpersonales, las comunicaciones formales e informales, entre otros.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

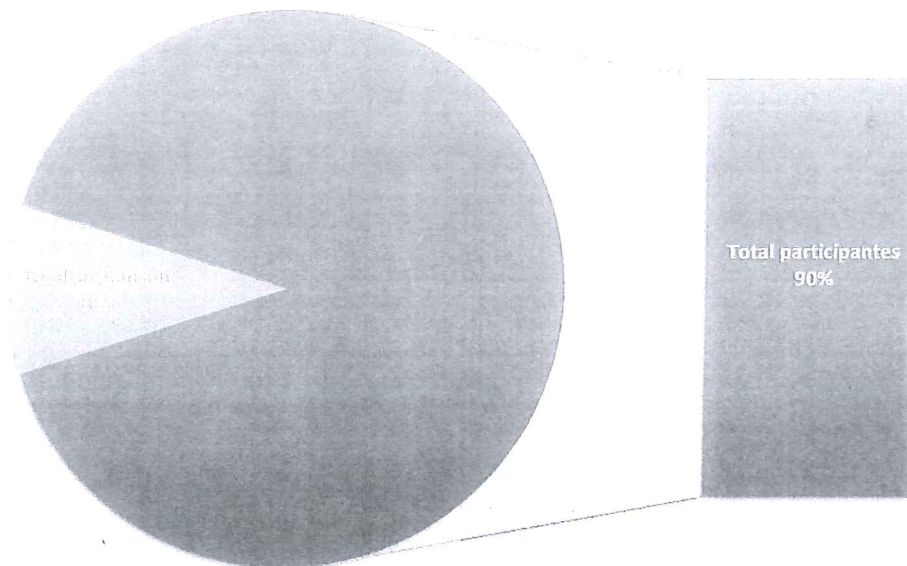
La Encuesta de Clima es una herramienta que sirve para evaluar el grado de satisfacción laboral o comodidad del colaborador en las organizaciones.

- ✓ Fortalezas y Oportunidades
- ✓ Conclusiones generales
- ✓ Cuestionario digital
- ✓ 19 dimensiones
- ✓ 51 preguntas cuantitativas
- ✓ Escala del 1 al 5 (incluye neutro)
- ✓ 8 días laborales abierta (desde el 25 de julio al 03 de agosto 2022)
- ✓ Voluntaria: a todo el personal

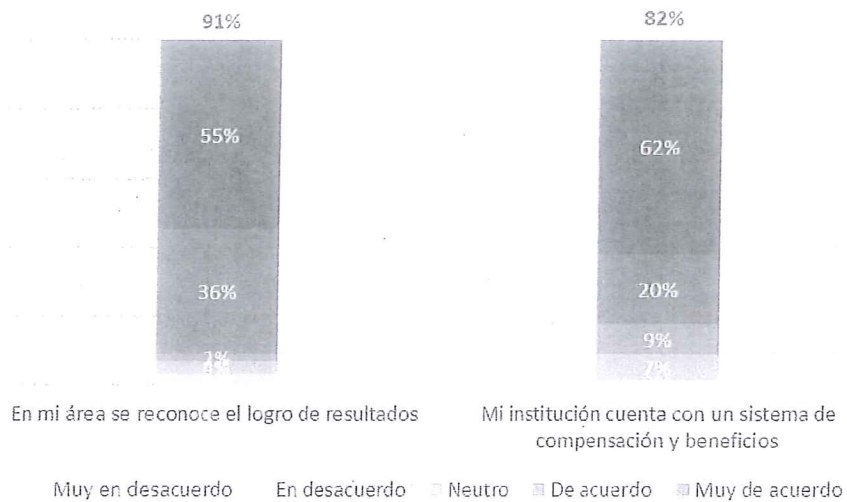
MUESTRA

De una población de 61 empleados y que califican para el llenado de la encuesta, 55 llenaron voluntariamente.

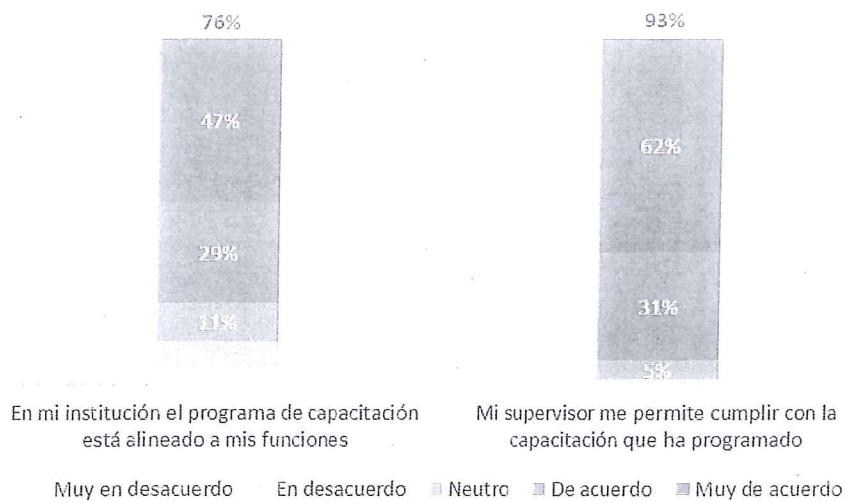
Participación



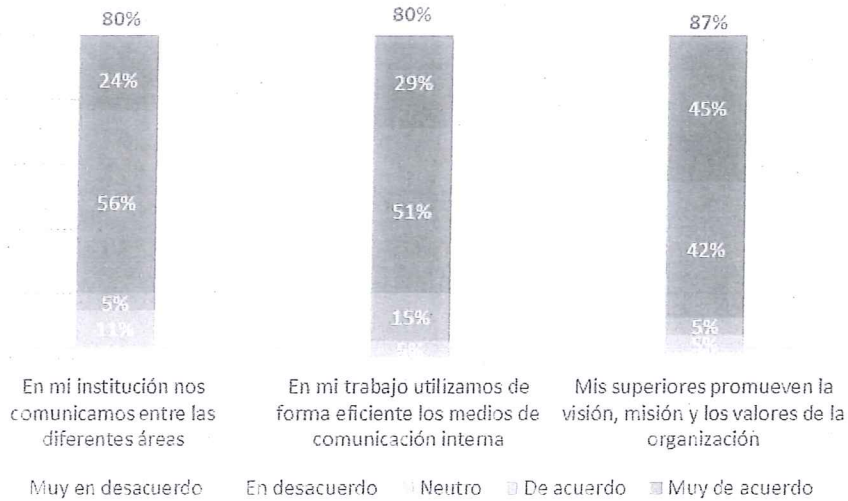
Reconocimiento Laboral



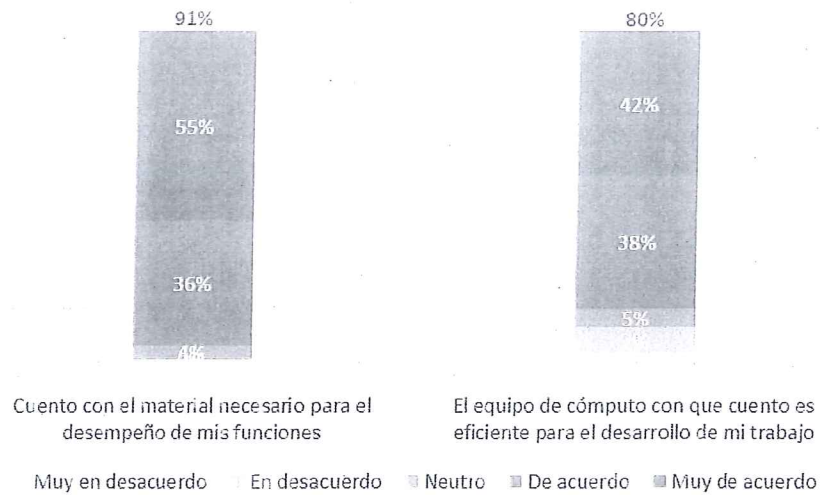
Capacitación Especializada y Desarrollo



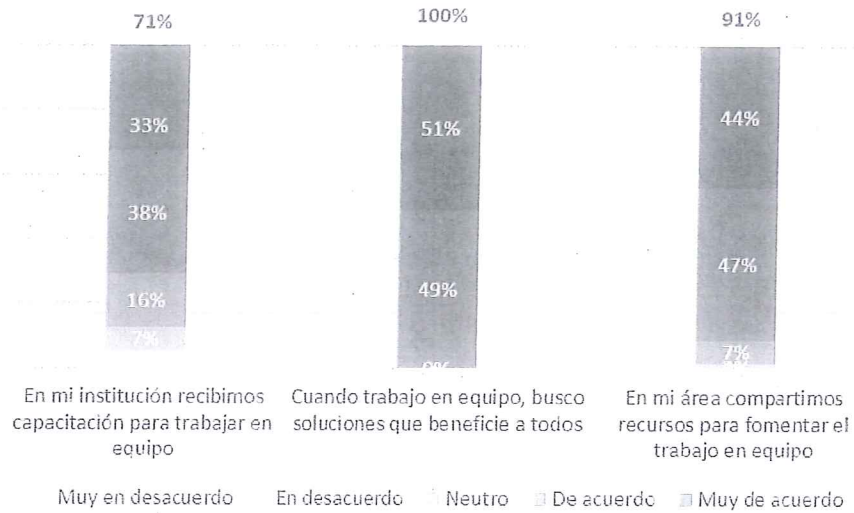
Comunicación



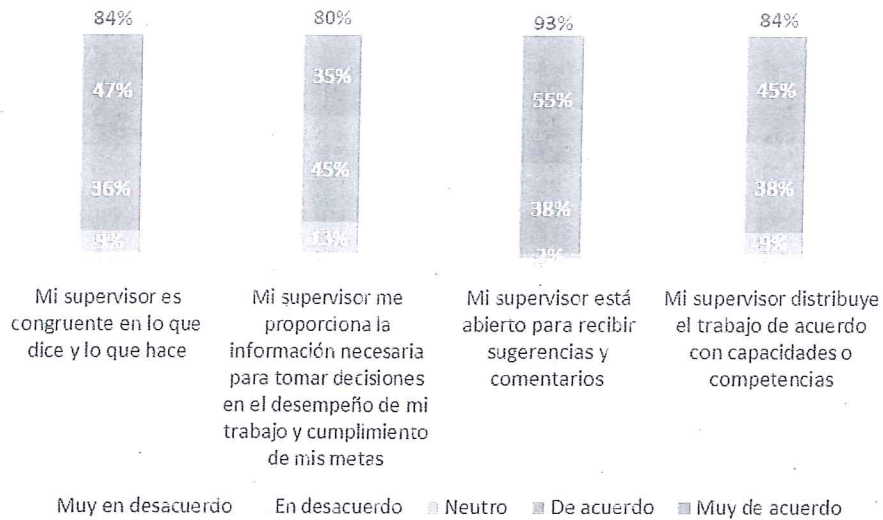
Disponibilidad y Recursos



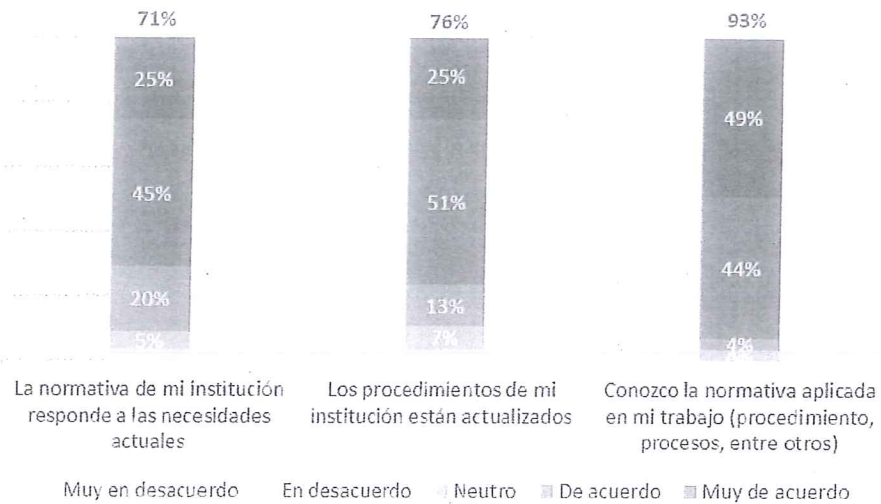
Colaboración y Trabajo en Equipo



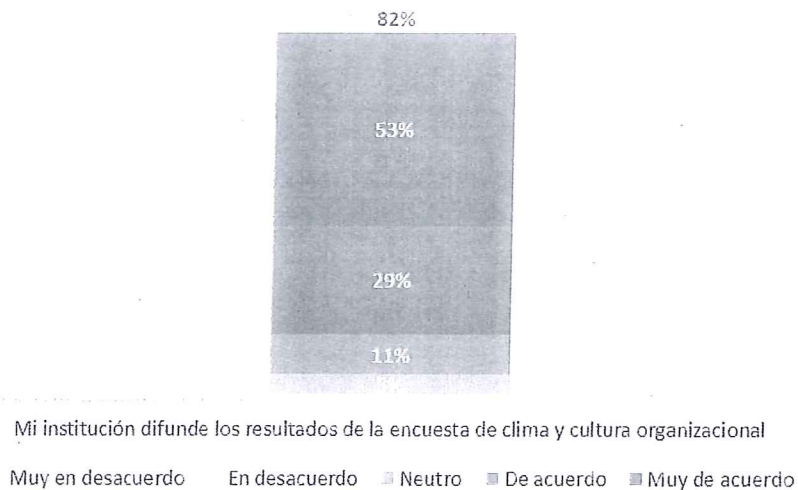
Liderazgo y Participación



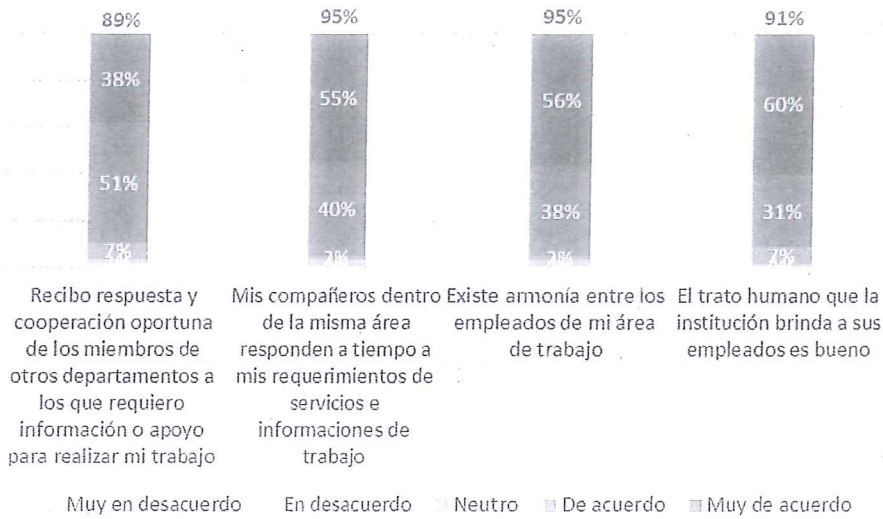
Normatividad y Proceso



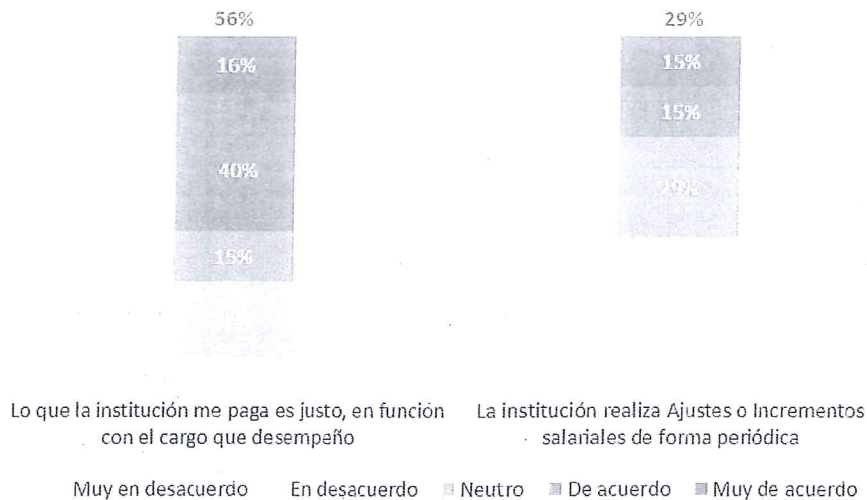
Impacto de la Encuesta en mi Institución



Relación con los Empleados/Colegas/Colaboradores



Salarios



FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES

Fortalezas por dimensiones

Las dimensiones que superaron el 90% de satisfacción:

- ✓ Relación con los empleados/colegas/ colaboradores
- ✓ Beneficios
- ✓ Uso de la tecnología
- ✓ Balance trabajo familia
- ✓ Calidad de vida laboral

Oportunidades por dimensiones

Dimensión por debajo del 80% de satisfacción:

- ✓ Salarios
- ✓ Cantidad de trabajo
- ✓ Equidad y genero

Fortalezas por preguntas

Respuestas que superaron el 90% de satisfacción:

1. En mi área se reconoce el logro de resultados
2. Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado
3. Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones
4. En mi institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo
5. En mi área conciliamos con respeto la diferencias que se presentan con los compañeros de trabajo
6. Mi supervisor me trata con respeto, cordialidad y confianza
7. Me apoyan en la institución cuando tengo urgencia familiar
8. Cuando trabajo en equipo, busco soluciones que beneficie a todos
9. En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo
10. Mi supervisor está abierto para recibir sugerencias y comentarios
11. En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución
12. Conozco la normativa aplicada en mi trabajo (procedimiento, procesos, entre otros)

RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES: PUNTOS PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CULTURA

- ✓ El departamento de Recursos Humanos deberá Socializar los resultados de la encuesta de clima organizacional con todo el personal.
- ✓ Se recomienda revisar los puntos fuertes o tendencia positiva con miras a utilizarlos como recurso en la mejora de los puntos de tendencia negativa, revirtiendo la condición de percepción negativa a positiva.
- ✓ Se recomienda priorizar la intervención de acciones de mejora para planificar a corto mediano y largo plazo según sea el caso, visualizando las posibles inversiones de recursos financieros y no financieros en procura del mejoramiento de la eficiencia y eficacia del plan de acción de mejora, a través de la estrategia siguiente:
 1. Definir líder
 2. Formar un equipo multidisciplinario encargado de trabajar la propuesta de acción y de velar por el clima
 3. Monitorear el avance periódicamente
 4. Comunicar el cambio eficientemente
- ✓ Presentar a la Dirección Ejecutiva los resultados de la Encuesta de Clima organizacional juntamente con el plan de acción consensuado con las áreas y elaborado con un cronograma de acciones concretas, para aprobación, monitoreo y seguimiento y, remitirlo al Ministerio de Administración Pública (MAP), para los fines de actualización del criterio en el SISMAP.

REFERENCIAS

Gestión del Clima y Cultura Organizacional del Ministerio de Administración Pública (MAP).

Base Legal para el estudio de Clima y Cultura Organizacional (Ley 41-08 de Función Pública, TÍTULO VIII DE LOS DERECHOS GENERALES Y ESPECIALES CAPÍTULO I DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES Artículo 58. Reglamento No. 523-09 de Relaciones Laborales (capítulo II, Artículo 23), Resolución No. 068-2015 que aprueba los Modelos de Estructura Organizativa para las Unidades de Recursos Humanos (Art. 3, posición 12 de viñeta de puntos), entre otros mecanismos