



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

CONSEJO NACIONAL PARA EL VIH Y EL SIDA

0000109

A: Dr. Sigmund Freund
Ministro de Administración Pública

ASUNTO: PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA CLIMA ORGANIZACIONAL 2024

FECHA: 23 de agosto de 2024

Distinguido Dr. Freund:

Para su conocimiento y fines correspondientes, nos place remitirle el **Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional 2024** de nuestra institución.

En la espera de que dicho Plan llene las expectativas y necesidades de nuestra entidad, agradecemos de antemano su amable atención a la presente, y a la vez le saludamos.

Muy atentamente,


Dr. Rafael Enrique González Cruz
Director Ejecutivo

REGC/ampsp.-

Anexo:- Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional 2024



EVIDENCIA	FECHA VENCIMIENTO	VERIFICADO POR	VALOR
<u>09.5.1 Solicitud Encuesta de Clima Laboral</u>	15/06/2024	Marten Aguasvivas	0
<u>09.5.2 Certificación de Encuesta de Clima Laboral</u>	17/08/2024	Marten Aguasvivas	0
<u>09.5.3 Plan de Acción Clima Laboral</u>	10/03/2024	Marten Aguasvivas	0
<u>09.5.4 Informe Implementación Plan de Acción</u>	30/11/2023	Marten Aguasvivas	0

Consejo Nacional para el VIH y el Sida (CONAVIHSIDA)

Fecha Elaboración: 07/08/2024

Fecha Revisión:

REGISTRO DE PLAN DE ACCIÓN

Actividad:

Área:

Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional

Líder:

MEJORA	PRODUCTO	INDICADOR	ACTIVIDADES	PERÍODO DE EJECUCIÓN		ESTATUS	META	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
				FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO				
Fortalecer el clima laboral y Crear una cultura organizacional positiva	FORO de Aprendizaje	% de los colaboradores puedan desarrollar una aptitud para trabajar en equipo creando un sentimiento comunitario y fomentar una actitud de respeto hacia los demás compañeros,	Capacitación en diferentes áreas del conocimiento	agosto-2024	agosto-2025	Programada	Crear un clima laboral competente donde los conocimientos sean compartidos, logrando de esta manera el empoderamiento, la confianza y el compañerismo.	Dirección Ejecutiva	
			Crear un procedimiento para FORO					División de Recursos Humanos	
			Apegarse a la Misión y Visión Institucional					División de Planificación y Calidad en la Gestión.	
			Socialización por departamento					Departamento Administrativo y Financiero	
Escala Salarial	Ajuste salarial	% de los servidores públicos, según el grupo ocupacional I,II,III,IV,V estén equilibrados, según escala salarial de nuestra institución	Revisión de nómina	octubre-2024	octubre-2025	Programada	Obtener una estructura salarial sólida, para mantener un adecuado equilibrio entre la equidad interna y la competitividad externa, logrando hacerlo sostenible en el tiempo.	Dirección Ejecutiva	
			Manual de cargos aprobado					División de Recursos Humanos	
			Socialización de Escala Salarial y Grupo Ocupacional					Departamento Administrativo y Financiero	
			Manual de Cargos Implementado					División de Planificación y Calidad en la Gestión.	
Fortalecer las habilidades y competencias del área laboral	Plan de capacitaciones y Reconocimiento laboral	% de los empleados sean capacitados	Elaborar el plan de capacitación	septiembre-2024	septiembre-2025	Programada	Lograr que el 80% de los empleados, sean más competitivos y que se preocupen por ser servidores públicos debidamente preparados, para alcanzar los resultados esperados y sobresalir ante la competencia. Lograr mantener el 80% o más de los empleados implicados en ofrecer el máximo rendimiento para conseguir así los objetivos institucionales marcados por el Consejo Nacional para el VIH y el Sida.	División de Recursos Humanos	
			Elaborar el plan de reconocimiento laboral.					Departamento Administrativo y Financiero	
			Socializar e Implementar ambos planes.					División de Planificación y Calidad en la Gestión.	

P.P



Consejo Nacional para el VIH y el Sida (CONAVIHSIDA)

Fecha Revisión:

Desempeño laboral	Clima laboral positivo	% de los servidores públicos, reduzcan el ausentismo y aumenten su nivel de desempeño laboral.	Promoción Interna. Fomentar la cultura de trabajo en equipo Charla interna sobre proceso de nómina, descuentos AFP, SFS, ISR. Capacitación cruzada entre departamentos. Actividad de Integración Cultural.	septiembre-2024	septiembre-2025	Programada	Que el 75% de los empleados tengan sinergia con sus compañeros y puedan trabajar en equipo para lograr así un objetivo colectivo. Lograr que el 80% de los servidores públicos del CONAVIHSIDA, satisfacción y el orgullo de pertenecer a la institución, conservar el equilibrio entre la vida profesional y personal, y ofrecer oportunidades de crecimiento	División de Recursos Humanos Departamento Administrativo y Financiero División de Planificación y Calidad en la Gestión.
Aprendizaje de las tareas y adaptación	Adaptación y conocer la Misión, Visión y Valores Institucionales	% del personal de nuevo ingreso informados e identificados con su área de trabajo y con la institución	Entregar el manual de inducción al personal en el momento de ingreso Ofrecer charla de inducción de administración pública al personal de nuevo ingreso Asignar un personal de experiencia, para el entrenamiento y asesoría. Evaluar el progreso de aprendizaje y adaptación del nuevo personal	octubre-2024	octubre-2024	Programada	Que el 100% del personal de nuevo ingreso sigan motivados e involucrados con la organización y que conozcan la misión, la visión, los objetivos, valores, normas, lenguaje y la cultura del CONAVIHSIDA	División de Recursos Humanos Departamento Administrativo y Financiero División de Planificación y Calidad en la Gestión.
Flujo de información vía canales de comunicación	Políticas de información y comunicación mejoradas, seguimientos a las sugerencias de los grupos de interés y canales de información fortalecidos.	% de servidores actualizados e informados adecuadamente % de sugerencias atendidas eficazmente	Revisión de las políticas y procedimientos de comunicación de la institución Realizar reuniones, charlas y encuentros, con el objetivo de informar al personal sobre lo relacionado a la estructura organizacional, políticas y procedimientos internos. Revisar todas las sugerencias recibidas por los diferentes medios (encuestas, buzón y redes sociales)	noviembre-2024	noviembre-2025	Programada	Lograr que el 80% de los empleados puedan acceder al análisis de datos necesarios para mejorar los procedimientos internos. Además, identificar aquellas oportunidades de mejora.	División de Recursos Humanos División de Planificación y Calidad en la Gestión. RAI
Planificación de las actividades implementando la tecnología	Sistema Tecnológico adaptado a la ley 41-08 de Administración Pública	% de empleados motivados y confiados.	Adaptación de Sistema Informático con la Ley 41-08 de Administración Pública Socialización de Nuevo Sistema Informático Plan Piloto por Departamento	noviembre-2024	noviembre-2025	Programada	Lograr que el 100% de los empleados puedan solicitar sus vacaciones de manera virtual, sin la necesidad de utilizar documentos físicos, logrando así reducir de manera significativa, la posibilidad de errores o cálculos incorrectos de los días de vacaciones.	División de Tecnologías de la Información y Comunicación División de Recursos Humanos División de Planificación y Calidad en la Gestión.

