GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

SALUD PÚBLICA

DESPACHO

130104

Santo Domingo, D.N.
09 ENE 2025

Señor:
Sigmund Freund
Ministro de Administración Pública
Su despacho.-

Atención:
Sra. Guadalupe Sosa
Asesora de Gestión del Cambio
Ministro de Administración Pública

Asunto: "Reporte de monitoreo plan de acción Encuesta de Clima y cultura Organizacional".

Distinguido Sr. Ministro Sigmund Freund:

Luego de un cordial saludo, por medio de la presente, tenemos a bien remitirles el reporte de monitoreo del plan de acción desarrollado a raíz de la aplicación de la encuesta de Clima Organizacional de este Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en cumplimiento a los requerimientos establecidos en el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública en la Administración Pública (SISMAP) en el indicador del 09.5 Encuesta de clima, subindicador 09.5.4 informe implementación plan de acción.

Agradeciendo la atención prestada a esta misiva, queda de usted con sentimientos de alta consideración y estima,

Atentamente,

DESPACHO DEL SEÑOR MINISTRO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
SALUD PÚBLICA
R. D. REP. DOM.

Víctor Atalah
Ministro de Salud Pública

VA/LQ/gr

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
10 ENE 2025
RECIBIDO

Av. Héctor Homero Hernández V., Esq. Av. Tiradentes
Teléfono: (809) 541-3121 Exts.: 2509 / 2532 / 2491
Ensanche La Fe Santo Domingo D. N. 10514
E-mail: despacho@ministeriodesalud.gob.do
RNC No. 401-00739-8

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA
SALUD PÚBLICA

Ministerio de Salud Pública

Resultados del Monitoreo
Realizado
En proceso
Pendiente

OBJETIVO: Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional 2023	REGISTRO DE PLAN DE ACCION	Resultados	Actividad:	Área:	Líder:	Fecha Elaboración:		F
			Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional	Dirección de Recursos Humanos	Lic. Otilia Vargas	1/11/2023		
	Indicador	2023	Oportunidad de mejoras resultantes del informe	Actividades	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de termino	Estatus
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 recocimiento del empleado, el supervisor no distingue por los logros alcanzados y no se reconoce el logro de metas en el area.	Elaborar el procedimiento de reconocimiento laboral y socialización con los supervisores de cada área.	Dirección de Recursos Humanos	nov-23	dic-23	Realizado
				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	dic-24	Pendiente
				Establecer criterios de evaluación para reconocimiento laboral involucrando a lo empleados y supervisores para el logro de metas por area.	Dirección de Recursos Humanos	feb-24	dic-24	Realizado
				Elaborar la politica de gestión del sistema de compensación y beneficios.	Dirección de Recursos Humanos	ene-24	dic-24	En proceso
	Capacitación especializada y desarrollo	66%	Los colaboradores participantes perciben que no se promueve la cultura de la profesionalización y las capacitaciónes no están alineadas a las funciones.	Establecer una politica y procedimiento que defina los criterios de selección de participantes en las actividades formativas.	Dirección de Recursos Humanos	ene-24	dic-24	En proceso
				Dar a conocer por los canales de comunicación las actividades formativas realizadas y gestionadas por las distintas áreas.	Dirección de Recursos Humanos	ene-24	nov-24	Realizado
				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	ene-24	dic-24	En proceso
	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 cutura organizacional.	Dirección de Recursos Humanos / Dirección Comunicación Estratégicas.	nov-23	dic-23	Realizado
				Dar a conocer el mecanisno 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 Unica de Servicios	ene-24	dic-24	realizado
	Calidad y Orientación al Usuario	75%	Desconocimiento de la carta de servicios o catalogos de servicios que ofrece el Ministerio. Así como tambien, 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	ene-24	dic-24	En proceso
				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	ene-24	dic-24	En proceso

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA
SALUD PÚBLICA

Ministerio de Salud Pública

Resultados del Monitoreo
Realizado
En proceso
Pendiente

OBJETIVO: Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional 2023	REGISTRO DE PLAN DE ACCION	Resultados	Actividad:	Área:	Líder:	Fecha Elaboración:		
			Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional	Dirección de Recursos Humanos	Lic. Otilia Vargas	1/11/2023		
	Indicador	2023	Oportunidad de mejoras resultantes del informe	Actividades	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de termino	Estatus
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.	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	ene-24	dic-24	En proceso
				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	ene-24	dic-24	En proceso
	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	ene-24	dic-24	realizado
				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	ene-24	dic-24	En proceso
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	Calidad de vida laboral	66%	Las condiciones de Seguridad e Higiene, y la respuesta ante las observaciones realizadas para su solución continúan siendo bajas. Ademas, se percibe que no se toman acciones para mejorar el clima y la cultura organizacional.	Campaña de concientización para mantener la higiene en tus areas de trabajo y área de uso común.	Dirección Administrativa / Dirección de Recursos Humanos.	ene-24	dic-24	Pendiente
				Levantamiento, remodelación y reparación de las condiciones de la planta física del MSP	Dirección Administrativa / Infraestructura	ene-24	ago-24	En proceso
				Capacitar al personal sobre el manejo de riesgos asociados a sus funciones.	Dirección Administrativa / Dirección de Recursos Humanos.	mar-24	nov-24	En proceso
				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	ene-24	dic-24	En proceso