



Dirección de Gestión del Cambio Tema: Sistema de Encuesta de Clima en la Administración Pública SECAP

Facilitador: Einstein Diaz Paulino, MAGP.





Objetivo General



Al finalizar la presentación serán capaz de participar de la encuesta de clima mediante el sistema SECAP.







Contenido: SECAP

- Ministerio Administración Pública MAP.
- Aspectos fundamentales procedimiento aplicación de Encuesta de Clima Organizacional
- Clima Organizacional.
- Marco Legal Encuesta Clima.
- Códigos GUIDs.
- Ubicación en la web del MAP.
- Encuesta de Clima Organizacional forma de acceso.
- Vistas de pantalla.
- Matriz Plan Acción Clima Organizacional.
- Matriz SISMAP sub indicador 9.5 Clima Organizacional.





a) Garantizar la profesionalización de la Administración Pública e implantar un sistema racional y moderno de gestión de los recursos humanos.

b) Diseñar, ejecutar y evaluar políticas, planes y estrategias para el fortalecimiento institucional de la Administración Pública, proponiendo reformas de las estructuras orgánica y funcional de la misma.

El Ministerio de
Administración Pública, MAP,
es el órgano rector del
empleo público y de los
distintos sistemas y
regímenes previstos por la Ley
de Función Pública, del
fortalecimiento institucional
de la Administración Pública,
y de los procesos de
evaluación de la gestión
institucional.

¿Qué es el MAP?

c) Propiciar y garantizar el más alto nivel de efectividad, calidad y eficiencia de la función pública del Estado, implantando modelos de gestión de Calidad y promoviendo la evaluación del desempeño institucional.





Ministerio de Administración Pública MAP

Misión

 Elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la Administración Pública, para contribuir a la mejora continua de los servicios públicos y satisfacción de los ciudadanos, a través de la Profesionalización y el Fortalecimiento Institucional.

Visión

 Ser reconocido como órgano rector de la Administración Pública, por nuestros aportes a la profesionalización del empleo público, el fortalecimiento institucional y el impulso de la mejora continua de los servicios.





Valores

- Vocación de servicio: Estamos comprometidos, con dedicación, esmero, calidez y equidad, para la satisfacción de nuestros usuarios.
- Transparencia: Rendimos cuentas de nuestro accionar a la ciudadanía, abiertos siempre al escrutinio público.
- Responsabilidad: Asumimos el cumplimiento de nuestras atribuciones y deberes institucionales, entregando servicios y productos de acuerdo a los estándares de calidad establecidos.
- Integridad: Somos y actuamos con honradez, rectitud y transparencia, valorando la convivencia con los demás y con una actitud consecuente con los principios que profesamos.
- Calidad: Impulsamos el establecimiento de una cultura de calidad y la mejora continua en la prestación de los servicios públicos, a fin de satisfacer los requerimientos y expectativas de los ciudadanos clientes del Sector Público Dominicano.





Aspectos fundamentales procedimiento aplicación de Encuesta de Clima Organizacional.

Alcance:

- **Empieza:** con la solicitud o por convenio establecido entre el Ministerio de Administración Pública y/o la Máxima Autoridad de la Institución.
- **Termina:** con la remisión del Informe Diagnóstico de resultados de Encuesta de Clima Organizacional y la asesoría del Plan de Acción si la institución lo requiere.

Políticas / Normas:

- Las instituciones deben aplicar las Encuestas de Clima Organizacional cada dos (2) años, pudiendo hacerlo anualmente, si lo consideran oportuno. La solicitud se recibirá vía correspondencia, exceptuando las instituciones del interior, las cuales podrán enviarla a través de correo electrónico.
- Se emitirá una Certificación para las instituciones que se encuentran dentro del SISMAP Ejecutivo, cuando las mismas hayan finalizado el proceso de encuesta, ya sea a través del Sistema de Encuesta de Clima en la Administración Pública (SECAP), o sus propios sistemas.
- El informe diagnóstico se remitirá a la institución, vía correspondencia, así como también a través del correo electrónico, dentro del plazo establecido en la Carta Compromiso.





Estudio de Clima Organizacional

La institución pública en la cual labora, a través del Ministerio de Administración Pública (MAP), consciente de que el Talento Humano es un recurso fundamental para el éxito de cualquier institución, desea conocer el sentir de sus colaboradores sobre las diferentes variables que conforman la cultura organizacional.

Objetivo General:

 Aplicar esta herramienta en toda la Administración Pública del Estado, con el propósito de contribuir en el cambio del clima organizacional y el fortalecimiento de una nueva Cultura institucional que permita contar con Servidores Públicos satisfechos y comprometidos, lo cual redunde en la Satisfacción del Ciudadano.

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 los Servidores Públicos.





Marco Legal Encuesta Clima

Ley No. 41-08 de Función Pública y crea la Secretaría de Estado de Administración Pública.

- TÍTULO VIII DE LOS DERECHOS GENERALES Y ESPECIALES
- CAPÍTULO I DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES
- Artículo 58.- Son derechos de todos los servidores públicos sujetos a la presente ley, los siguientes:
- 8. Tener garantizadas condiciones y medio ambiente de trabajo sanos;

Dec. No. 523-09 que aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública.

- CAPITULO III Normas Y Condiciones De Trabajo Del Tratamiento Justo Y Sin Discriminación
- ARTÍCULO 23.- El titular de la institución dispondrá, en coordinación con la Secretaría de Estado de Administración Pública, la realización de estudios de clima organizacional a los fines de determinar las áreas de mejoras en las relaciones interpersonales en las diferentes unidades y en su organización de manera general.

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

- Art. 3- Funciones Principales. Las Unidades de Recursos Humanos tendrán las siguientes funciones:
- (Posición 12 de viñeta de puntos):
- 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.





El clima organizacional



Para las instituciones resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que éste puede impactar significativamente en los resultados. Un adecuado clima organizacional puede hacer la diferencia entre una organización con buen desempeño y otra con bajo desempeño.









Estados emocionales del clima organizacional







Encuesta de Clima Laboral

- Para qué sirve una Encuesta de Clima Laboral? "Para conocer la opinión de la gente con respecto a muchos temas relacionados con la organización, para anticipar focos de preocupación, detectar problemas y posibles focos de conflicto interno", Besimsky, E.
- La Encuesta de Clima es una herramienta de diagnóstico, no de solución, por lo tanto hay que tener claro que después que se implementa hay que definir una serie de acciones a implementar.







Ventajas de aplicar una encuesta de Clima Laboral

- Los directivos pueden tener información de primera fuente sobre la situación actual de la organización.
- Se ahorra en gastos innecesarios al poder priorizar las acciones de mejora que tendrán el mayor impacto.
- Permite prevenir posible desmotivación masiva que repercutiría en baja productividad, fuga de talentos u otras expresiones de insatisfacción laboral.
- Brinda importante información para elaborar una estrategia de recursos humanos eficiente y de gran impacto.
- Refuerza el liderazgo y mejora la comunicación a nivel de toda la organización.







Análisis de los resultados

• El análisis de los resultados de la encuesta de clima organizacional busca identificar brechas entre la situación actual y el deber ser. Así, si ante la pregunta "Recibo el entrenamiento adecuado para desarrollar mi trabajo", el 90% de los encuestados responde en forma negativa, es evidente que existe un problema a resolver en el área de adiestramiento.







Códigos GUIDs

El GUID es una implementación de Microsoft de un estándar llamado universally unique identifier (UUID), Es esencialmente un número de 16 bytes. Por ejemplo: {3F2504E0-4F89-11D3-9A0C-0305E82C3301}. Este código no es vinculante a ninguna información del usuario es solamente una llave para poder abrir la encuesta y una vez finalizado no es reusable.









Factores / Dimensiones

Factores / Dimensiones						
1	Reconocimiento Laboral					
2	Capacitación Especializada y Desarrollo					
3	Mejora y Cambio					
4	Calidad y Orientación al Usuario					
5	Equidad y Genero					
6	Comunicación					
7	Disponibilidad y Recursos					
8	Calidad de Vida Laboral					
9	Balance Trabajo Familia					
10	Colaboración y Trabajo en Equipo					
11	Liderazgo y Participación					
12	Identidad con la Institución y Valores					
13	Austeridad y Combate a la Corrupción					
14	Enfoque a Resultados y Productividad					
15	Normatividad y Proceso					
16	Servicio Profesional de Carrera					
17	Impacto de la Encuesta en mi Institución					
18	Uso de la Tecnología					
19	Beneficios					
20	Relación con los Empleados/Colegas/Colaboradores					
21	Salarios					
22	Cantidad de Trabajo					

Escala de Valoración:	Esc.		
Frecuencia			
Muy en Desacuerdo	1		
En Desacuerdo	2		
Neutro	3		
De acuerdo	4		
Muy de acuerdo	5		





Encuesta de Clima Organizacional en Línea

 Sistema de Encuesta de clima en la Administración Pública SECAP y Modelo Plan de Acción de Mejora

























CAF



CONCURSA















SISTEMA DE ENCUESTA DE CLIMA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Inicio

Sobre Nosotros

Documentos

Sólo Usuarios Autorizados



Todos los Derechos Reservados © 2015, Ministerio de Administración Pública de República Dominicana Av. México, Esq. Leopoldo Navarro, Gazcue, Distrito Nacional, República Dominicana, Horario de trabajo: de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. de Lunes a Viernes



SISTEMA DE ENCUESTA DE CLIMA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Inicio

Sobre Nosotros

Documentos

Sólo Usuarios Autorizados

Estudio de Clima Organizacional

La institución pública en la cual labora, a través del Ministerio de Administración Pública (MAP), consciente de que el Talento Humano es un recurso fundamental para el éxito de cualquier institución, desea conocer el sentir de sus colaboradores sobre las diferentes variables que conforman la cultura organizacional.

Objetivo General:

Aplicar esta herramienta en toda la Administración Pública del Estado, con el propósito de contribuir en el cambio del clima organizacional y el fortalecimiento de una nueva Cultura institucional que permita contar con Servidores Públicos satisfechos y comprometidos, lo cual redunde en la Satisfacción del Ciudadano.

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 los Servidores Públicos.





SISTEMA DE ENCUESTA DE CLIMA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Inicio

Sobre Nosotros

Documentos

Sólo Usuarios Autorizados

Estudio de Clima Organizacional

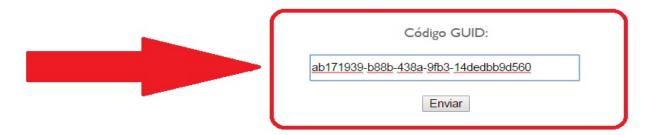
La institución pública en la cual labora, a través del Ministerio de Administración Pública (MAP), consciente de que el Talento Humano es un recurso fundamental para el éxito de cualquier institución, desea conocer el sentir de sus colaboradores sobre las diferentes variables que conforman la cultura organizacional.

Objetivo General:

Aplicar esta herramienta en toda la Administración Pública del Estado, con el propósito de contribuir en el cambio del clima organizacional y el fortalecimiento de una nueva Cultura institucional que permita contar con Servidores Públicos satisfechos y comprometidos, lo cual redunde en la Satisfacción del Ciudadano.

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 los Servidores Públicos.





SISTEMA DE ENCUESTA DE CLIMA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Inicio

Sobre Nosotros

Documentos

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

Sólo Usuarios Autorizados

Total a Encuestar (Muestra): Número de Encuestados:

Estudio de Clima Organizacional

I. Nombre de la Institución:	
2. Área donde labora:	
3. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la Institución?	
De 0 a 4 añosDe 5 a 15 añosDe 16 a 20 años	 De 21 años en adelante
4. ¿Cuál es su nivel jerárquico?	
SupervisiónSupervisado	
5. Su edad está comprendida entre:	
○ 18-29 ○ 30-39 ○ 40-49 ○ 50 en adelante	
6. Sexo:	
○ Femenino ○ Masculino	
7. Nivel educativo:	
© 8vo. grado o inferior	
Bachiller	
○ Técnico	
Estudiante Universitario	
O Licenciatura	
Maestría / Doctorado	





SISTEMA DE ENCUESTA DE CLIMA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Inicio

Sobre Nosotros

Documentos

Sólo Usuarios Autorizados

Total a Encuestar (Muestra): **300** Número de Encuestados: **0**

Preguntas:

Estudio de Clima Organizacional

Valoración: I = Muy en desacuerdo | 2 = En desacuerdo | 3 = Neutro | 4 = De acuerdo | 5 = Muy de acuerdo

Tregulicas.		**	2.2	(2 2	
1. En mi área se reconoce el logro de resultados.	0 1	0 2	0 3	0 4	0.5
La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.	0 1	0 2	© 3	0 4	© 5
3. En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios.	0 1	© 2	3	O 4	O 5
4. Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios de mi trabajo.	\circ 1	○ 2	○ 3	4	O 5
5. En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a las normativas.	○ I	○ 2	3	4	O 5
6. En mi trabajo nos comunicamos entre las diferentes áreas.	□ I	2	3	4	O 5
7. Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.	O 1	O 2	3	4	O 5
8. En mi institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.	O 1	O 2	O 3	4	O 5
9. Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.	O I	© 2	3	4	O 5
10. Mi supervisor promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	0 1	© 2	33	44	© 5 © 5
 Mi supervisor es congruente en lo que dice y lo que hace. Mi institución es el mejor lugar para trabajar. 	0 1	© 2 © 2	0 3	0 4	0 5
12. I il ilistitucion es el ilicjor lugar para d'abajar.				_ 1	





Todas las respuestas serán anónimas y confidenciales





Modelo Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional

2	Ministerio de Administración Pública						Fecha Elaboración:			
)(.			MAP		Fecha Revisión:					
REGISTRO DE PLAN DE ACCION			Actividad:	Área:		Líder:				
			Plan de Accion de Mejora Clima Organizacional							
OBJETIVO Plan de		DIVISTO NIDICADOS	ACTIVIDADES		DO DE JCIÓN	ECTATI IC	META	RESPONSABLE	ODCEDVA CICATE	
Acción de mejora clima org-2018	PRODUCTO	INDICADOR	ACTIVIDADES	FECHA DE	DE TERMINO	ESTATUS			OBSERVACIONES	
							-			





Matriz SISMAP Sub indicador Clima Organizacional

		SUB-INDICADORES VINCULADOS		VALORACIÓN			074600.00\$1000	20000000000000	
ÓRGANO/ DIRECCIÓN RESPONSABLE	INDICADORES		STATUS	Cualitativa	Cuantitativa	EVIDENCIA REQUERIDA	EVIDENCIA A CARGAR	VIGENCIA DE LA EVIDENCIA	STATUS POR VENCIMIENTO
	GESTION DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	Encuesta de clima		Objetivo Logrado	100	Informe implementado Plan de Acción	Carta Intorme de implementación plan de acción	6 meses	Poco Avance
					90	Informe implementación al menos en un ≤50%	Carta Informe implementación al menos en un ≤50%	6 neses	Cierto Avance
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL			Plan de acción para mejora del Clima elaborado.		80	Plan de Acción remitido	Carta Remitiendo el Plan de Acción.	l año	Cierto Avance
САМВІО			Encuesta de Clima Organizacional Aplicada	Cierto Avance	79	Certificación de aplicación encuesta en el sistema SECAP	Certificación de aplicación encuesta en el sistema SECAP.	3 mes	Poco Avance
			Solicitud de servicio		40	Carta de solicitud al MAP	Carta de solicitud al MAP	3 mes	Poco Avance
			No se ha planteado ni tratado en ningún nivel	Poco Avance	0	N/A	N/A	N/A	N/A





