



Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales

(SISALRIL)

Plan de Mejora Institucional

(basado en el autodiagnóstico CAF)

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Coordinador de implementación	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin					
1	2. Estrategia y Planificación	SUBCRITERIO 2.2. Desarrollar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada.	No existe una política de responsabilidad social	Planificación de la responsabilidad social ambiental	Establecer para el 2018 una programación de actividades de responsabilidad social, que permita el mejoramiento respecto al componente de medio ambiente.	1. Definir un comité para el levantamiento de los temas que se estarán abordando 2. Definición del Proyecto 3. Divulgación 4. Implementación del Proyecto 5. Seguimiento a la ejecución 6. Medición de Resultados	sep-17	30-dic-17	*Humanos *Financieros	Comité Formado Política emitida bajo el SG / Sensibilizaciones al Personal Realizadas	Dirección de Planificación y Cooperación Internacional	Dirección de Planificación y Cooperación Internacional	N/A
2	3. Recursos Humanos	SUBCRITERIO 3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente.	No existe una plan recursos humanos que permita prever las necesidades de personal en el orden cuantitativo.	Realizar todas las acciones necesarias para identificar las necesidades cuantitativas de recursos humanos y elaborar un plan institucional de personal.	Identificar las necesidades cuantitativas de recursos humanos y elaborar un plan institucional de personal.	1. Coordinar con la DPCI que cada unidad funcional con reporte directo al Superintendente cuenta con un POA actualizado 2. Identificar las necesidades de personal de esos POAs 3. Proyectar en el tiempo el reclutamiento del personal y formalizar acuerdos con las diferentes áreas funcionales 4. Elaborar plan de personal 5. Presentación al Superintendente y aprobación del plan de personal	nov-17	dic-17	*Humanos y tecnológicos	Planes aprobados	Dirección de Planificación y Cooperación Internacional	Dirección de Planificación y Cooperación Internacional	N/A

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Coordinador de implementación	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin					
3	3. Recursos Humanos	SUBCRITERIO 3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente.	No se realizan con una periodicidad establecida la encuestas de clima.	Realizar un Encuesta de Clima Organizacional	Realizar una encuesta anual de clima laboral con el correspondiente plan de intervención y mejora.	1. Definir los factores a medir 2. Diseñar formulario de encuesta 3. Diseñar y planificar la logística del estudio. 4. Aplicación y tabulación de resultados 5. Socialización de resultados y formulación plan de mejora de clima.	sep-17	oct-17	*Humanos y tecnológicos	PD	Gerencia de Gestión Humana	Dirección de Planificación y Cooperación Internacional	N/A
4	3. Recursos Humanos	SUBCRITERIO 3.3. Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.	No existe un documento de consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.	Implementación de una Metodología para vincular el desempeño de las personas a los objetivos estratégicos	Establecer una metodología para el 2017 que permita vincular el desempeño de las personas a los objetivos estratégicos	1. Creación del formato del acuerdo 2. Sensibilización y divulgación al Personal 3. Levantamiento de Información	ago-17	1-nov-17	*Humanos *Material gastable	Empleados informados y acuerdo firmado	Dirección de Planificación y Cooperación Internacional	Dirección de Planificación y Cooperación Internacional	N/A
5			No existe una metodología definida de retroalimentación hacia los jefes por parte de los empleados.	Elaborar un sistema de evaluación del desempeño con módulo de evaluación ascendente.	Crear un mecanismo a través del cual los empleados puedan evaluar la labor de los directivos.	1. Definir los criterios de evaluación descendente con base en los criterios generales del sistema de evaluación del desempeño. 2. Incorporar modelo en el diseño general del sistema y realizar corrida de prueba. 3. Puesta en ejecución del sistema	oct-17	ene-18	*Humanos y tecnológicos	PD	Gerencia de Capacitación y Desarrollo	Dirección de Planificación y Cooperación Internacional	N/A

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Coordinador de implementación	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin					
6	4. Alianzas y Recursos	SUBCRITERIO 4.3. Gestionar las finanzas.	No contamos con una contabilidad basada en sistema de costos.	Asignar los recursos financieros para la implementación de un sistema de contabilidad basada en costos	Implementar, para diciembre 2018, un sistema de contabilidad basado en costos, que permita presupuestar por actividades para eficientizar el uso de los recursos económicos.	1. Identificar los requerimientos del proyecto en cuanto a actividades, recursos financieros y humanos. 2. Presentar propuesta de proyecto para aprobación de la Alta Dirección. 3. Implementación del Proyecto.	oct-17	jul-18	*Humanos *Financieros	Porcentaje de implementación del proyecto	Dirección Administrativa y Financiera	Dirección de Planificación y Cooperación Internacional	N/A
7	6. Resultados Orientados a los Ciudadanos Clientes	SUBCRITERIO 6.1. Mediciones de la percepción	No tenemos metodología para la medición del nivel de confianza en la organización.	Implementar a Julio 2018 una metodología de medición del nivel de confianza en la organización que permita conocer el posicionamiento de la misma	Medición del Nivel de Confianza	1. Investigación de mercado para la definición de la metodología a utilizar 2. Presentar propuesta de proyecto para aprobación de la Alta Dirección. 3. Implementación de la metodología	oct-17	jul-18	*Recursos Humanos *Recursos Financieros	Índice de nivel de confianza	Dirección de Planificación y Cooperación Internacional	Dirección de Planificación y Cooperación Internacional	N/A
8	7. Resultados en las Personas	SUBCRITERIO 7.1. Mediciones de la percepción.	No contamos con un plan de carrera y desarrollo de competencias.	Desarrollar los planes individuales de desarrollo e incorporarlos al plan general de capacitación.	Desarrollar un plan capacitación que incluye un plan de desarrollo individual.	1. Entrenamiento y capacitación personal de la DGH. 2. Diseño de entrevistas de desarrollo 3. Informe de entrevistas y elaboración de planes individuales 4. Realizar proyección de planes individuales en el tiempo.	oct-17	feb-18	*Humanos y tecnológicos	PD	Gerencia de Capacitación y Desarrollo Gerencia de Gestión Humana	Dirección de Planificación y Cooperación Internacional	N/A