



CENTRO DE OPERACIONES DE EMERGENCIAS (COE), PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2019-2020

| No. | Criterios No. | Subcriterio No. | Área de Mejora | Acción de Mejora | Objetivo | Tareas | Tiempo | | Recursos necesarios | Indicador | Responsable de seguimiento | Comentarios |
|-----|---------------|-----------------|---|---|---|---|--------|--------|---|---|----------------------------------|-------------|
| | | | | | | | Inicio | Fin | | | | |
| 1 | I. Liderazgo | 1.5 | No hemos desarrollado un sistema de gestión que prevenga comportamientos no ético. | Implementar un Régimen Ético Disciplinario y fundamentado en la norma de convivencia. | Contar con un Régimen Ético y Disciplinario para que los empleados conozcan sus deberes y derechos, y permita disminuir los conflictos que se le presenten dentro de la institución. | 1. Elaboracion del manual o código de Ética. 2. Socializar con el personal el Manual de Ética. | nov-20 | dic-20 | 3 Personas. Computadora, material gastable. | Registro de participantes en reunion de trabajo. Manual de Ética implementado y socializado con los empleados. | RR.HH, Planificación. OAI. | |
| 2 | | 1.2 | No tenemos Plan Estratégico, no tenemos POA | Elaborar el Plan Estratégico y POA para las diferentes áreas. | Contar con un plan alineado a la mision y vision de la institución y Tener una programacion de las actividades a realizar por los diferentes departamentos para garantizar el logro de los objetivos. | 1. Crear el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2. Solicitar POA a los diferentes departamentos. 3.Homogenizar la informacion entregada. | dic-19 | feb-20 | Personas. Computadora, material gastable. | Plan Estratégico desarrollado. Informe de Seguimiento al logro de los objetivos. Implementado plan Operativo Anual | Planificación. | |
| 3 | | 1.4 | No hemos desarrollado un análisis de las necesidades de los grupos de interés, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y compartir estos datos con la organización. | Implementar un diagnostico para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés | Mejorar las capacidades para Responder a las expectativas y las necesidades de los grupos de interes. | 1.Diseño y metodología. 2.Implementacion de herramienta. | nov-19 | ene-20 | Especialista metodologico, Aplicacion y levantamiento de la data | Documento que recoge los hallasgos relevantes. | Planificación | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------------------|-------|---|--|---|---|--------|--------|--|---|-----------------------|--|
| 4 | 2.Estrategia y Planificación | 2.1 | No hemos realizado analisis FODA | Elaborar Analisis FODA | Tener un analisis de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas institucional. | 1-Solicitar colaboracion de los diferentes departamentos. 2- Realizar analisis FODA. 3-Socializar analisis con los diferentes departamentos | nov-19 | dic-19 | Personas. Computadora, material gastable. | Analisis FODA | Planificación | |
| 5 | | 2.2 | No hemos creado ni desarrollado políticas de Responsabilidad Social. | Diseñar una Política de Responsabilidad Social. | Contar con una Política de Responsabilidad Social que nos permita colaborar con el medio ambiente y la sociedad. | 1.Crear una Política de Responsabilidad Social. 2.Crear un programa de actividades. | ene-20 | mar-20 | Personas. Computadora, material gastable. | Política Creada, actividades realizadas. | VER | |
| 6 | Criterio 3. Las personas | 3.1 | No hemos asegurado que las capacidades de las personas son las adecuadas. | Evaluar el impacto del Plan de Capacitación que se está implementando.. | Validar el aprendizaje de las capacitaciones recibida por los colaboradores de las diferentes áreas. | 1. Elaborar un formulario para evaluar el impacto las capacitaciones a los empleados. | ene-20 | dic-20 | Papel, impresora. Una persona. | Formulario con la información de las personas incluidas en el Plan de Capacitación. | RRHH | |
| 7 | | 3.1.6 | No estamos utilizando perfiles de puestos para seleccionar al personal, y para crear los planes de desarrollo personal, tanto para empleados como para directivos | Aplicar en todas sus dimensiones el manual de cargo y de funciones, creando los Perfiles para cada puesto. | Fundamentar la selección del personal en la aplicación de los manuales. | 1.Crear de los puestos, de acuerdo al Manual de Funciones de la organización. | ene-20 | dic-20 | Manuales procedimientos, protocolos | Perfiles de puestos creado de acuerdo a los Manuales de Funciones y Estructura de Cargos. | RRHH | |
| 8 | Criterio 4: Alianzas y Recursos | 4.1 | No hemos creado acuerdos con los socios clave del sector privado, de la sociedad civil y del sector público y establecer el tipo de relaciones. | Establecer alianza con actores claves y relevantes del sector para lograr cumplir con la mision institucional. | Potenciar los recursos y las capacidades para desarrollar un proceso de gestion integral para la preparacion y respuesta institucional. | 1.Diseñar la propuesta de alianza. 2.Firmar acuerdos | mar-20 | may-20 | Identificacion de potenciales alianzas, diseño de propuesta, | Acuerdos formalizados. Resultado de las alianzas. | RRHH Planificación | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|-----|---|---|---|--|--------|--------|----------------|--|-------|--|
| 9 | 7. Resultado en las personas. | 7.2 | No se ha realizado evaluaciones del desempeño | Crear los acuerdos de Desempeño y hacer las evaluaciones. | Medir el cumplimiento de los objetivos de los empleados, y conocer sus capacidades, para así lograr la misión de la organización. | <p>1-Solicitar Taller al MAP asistencia del para realizar las evaluaciones del desempeño, en la Dirección de Reclutamiento, Selección y Evaluación del Desempeño Laboral (DIRESED).</p> <p>2-Elaborar los acuerdos de desempeño.</p> <p>3-Hacer las evaluaciones a los empleados.</p> <p>4-Remitir platillas al MAP.</p> | nov-19 | dic-19 | Por determinar | Acuerdos de Desempeño, Evaluaciones de Desempeño realizadas. Plantillas de Resultados. | RR.HH | |
|---|-------------------------------|-----|---|---|---|--|--------|--------|----------------|--|-------|--|