



**Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales**  
(SISALRIL)

**Plan de Mejora Institucional 2019 - 2020**  
(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	Liderazgo	SUBCRITERIO 1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión visión y valores.	No se ha realizado la actualización del análisis de contexto	Realizar Análisis de Contexto SISALRIL	Contar con un análisis de contexto institucional que permita gestionar de forma eficiente las operaciones y metas institucionales	1. Reunión de equipo DPD para revisión de análisis de contexto anterior. 2. Selección de factores a ser analizados. 3. Levantamiento de información de factores. 4. Elaboración de borrador. 5. Aprobación 6. Divulgación.	dic-19	ene-20	*Humanos *Material gastable	Realizado análisis de contexto	Dirección de Planificación y Desarrollo	Dirección de Planificación y Desarrollo	N/A
2	Gestión de los RRHH	SUBCRITERIO 3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos y tanto individuales como de la organización.	Definir en el contexto de la política de capacitación el mecanismo a través del cual se atenderán necesidades individuales de desarrollo. Ver 3.1.6 y 3.2.1	Definir Plan de Desarrollo Personal	Garantizar la continuidad de los procesos y el desarrollo personal profesional de los colaboradores de la institución.	1. Definir las competencias de cada cargo 2. Identificar los cargos a desarrollar 3. Trabajar las brechas existentes entre colaboradores y competencias necesarias para cubrir nueva posición. 4. Crear plan piloto 5. Medición de resultado	ene-20	dic-20	*Humanos *Financieros *Material gastable	Plan de Desarrollo personal creado	Dirección de Recursos Humanos	Dirección de Recursos Humanos	N/A
3	Gestión de los RRHH	SUBCRITERIO 3.3. Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.	Aun no existe un documento de consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.	Definir e implementar Acuerdos de Desempeño	Establecer una metodología para el 2020 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 4. Seguimiento a los acuerdos de desempeño	ene-20	dic-20	*Humanos *Material gastable	Implementada la metodología de vinculación de acuerdos de desempeño	Dirección de Planificación y Desarrollo/Dirección de Recursos Humanos	Dirección de Planificación y Desarrollo/Dirección de Recursos Humanos	N/A
4	Alianzas y Recursos	SUBCRITERIO 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes	No existe una metodología establecida para el monitoreo y seguimiento de todos los acuerdos institucionales.	Establecer Metodología para el monitoreo y seguimiento de todos los acuerdos institucionales.	Contar con una Metodología para evaluar el desempeño y cumplimiento de los acuerdos con los acuerdos interinstitucionales.	1. Hacer levantamiento de los acuerdos de cooperación definidos 2. Elaborar borrador sobre el diagnóstico de los acuerdos de Cooperación nacional, internacional e interinstitucional. 3. Validar y aprobar diagnóstico 4. Elaborar borrador del Plan de Acción para el fortalecimiento e implementación de los acuerdos 5. Validar y aprobar Plan de Acción 6. Socializar diagnóstico y Plan de Acción al Equipo Directivo.	ene-20	dic-20	*Humanos *Material gastable	Implementada la metodología de seguimiento de acuerdos interinstitucionales	Dirección de Planificación y Desarrollo	Dirección de Planificación y Desarrollo	N/A
7	Resultados en las Personas	SUBCRITERIO 7.1. Mediciones de la percepción. Resultados en relación con la percepción global de las personas acerca de:	Abordar este criterio mejorando el desempeño ambiental de la institución a través del manejo eficiente del agua y de la energía eléctrica, clasificación de los residuos; impulsar la formación de nuestros colaboradores en temas ambientales e inclusión social plena (personas con discapacidad).	Implementar Programa de Responsabilidad Social	Implementar para el 2020 de forma sistemática un Programa de Responsabilidad social, que permita el mejoramiento respecto al componente de medio ambiente.	1. Solicitar capacitaciones para fortalecer las competencias en el desarrollo de planes de responsabilidad social 2. Preparar plan de implementación del programa de responsabilidad social aprobado en 2019 3. Coordinar y dar seguimiento a la implementación del plan de responsabilidad social institucional	ene-20	dic-20	*Humanos *Financieros *Material gastable	Implementado y divulgado Plan de Responsabilidad Social.	Dirección de Planificación y Desarrollo	Dirección de Planificación y Desarrollo	N/A
8	Resultados en la Sociedad	SUBCRITERIO 8.1. Mediciones de percepción.											
8	Resultados en la Sociedad	SUBCRITERIO 8.1. Mediciones de percepción.											
8	Resultados en la Sociedad	SUBCRITERIO 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional Indicadores de responsabilidad social:											