

6	Criterio 2	Sub-criterio 2.3 Comunicar e implantar la estrategia y la planificación en toda la organización y revisarla de forma periódica	participación de los grupos de interés en la planificación estratégica y operativa de la institución. Esto se tomará en cuenta para el próximo plan estratégico que será en 4 años.	Incluir participación de los grupos de interés en la elaboración de la planificación estratégica y operativa de la institución.	Definir las estrategias, objetivos y metas de la institución, dando prioridad a las expectativas y necesidades de los grupos de interés.	1. Identificar los grupos de interés del FONPER. 2. Convocar a los representantes de dichos grupos a participar en las reuniones de trabajo.	jun-22	sep-22	Humanos Tecnológicos	Cantidad de representantes de grupos de interés participantes en el desarrollo de la planificación estratégica	Dpto. Planificación
		Sub-criterio 2.4 Planificar, implantar y revisar la innovación y el cambio.									
7	Criterio 3	Subcriterio 3.2 Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos y tanto individuales como de la organización	No se ha incluido el acompañamiento individualizado a los nuevos integrantes del FONPER, en el manual de procedimientos de RRHH.	Diseñar una política de acompañamiento individualizado a los nuevos colaboradores del FONPER.	Asegurar que cada servidor público posea las competencias necesarias que le permitan desempeñar sus funciones en consonancia con los objetivos de la institución	1. Conformar equipo para elaboración de política. 2. Presentar política para aprobación de MAE. 3. Socialización de política con el personal	nov-19	dic-19	Humanos	Cantidad de política diseñada, aprobada y socializada.	Dpto. RR.HH.
8		Subcriterio 3.3 Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar	No contamos con un programa de sucesión y desarrollo de carrera	Diseñar un programa de sucesión y desarrollo de carrera	Promover la movilidad interna y externa de los empleados, que le permita desarrollarse profesionalmente.	1. Conformar equipo para diseño del programa. 2. Presentar programa a la MAE para aprobación. 3. Socialización e implementación del programa.	ene-20	feb-20	Humanos	Cantidad de programa diseñado, socializado e implementado.	Dpto. RR.HH.
9		Subcriterio 3.3 Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar	No contamos con una política de manejo de la discapacidad en el ambiente de trabajo	Diseñar una política de manejo de la discapacidad en el ambiente de trabajo	Lograr un ambiente de trabajo libre de discriminación por discapacidad.	1. Conformar equipo para elaboración de política. 2. Presentar política para aprobación de MAE. 3. Socialización de política con el personal	nov-19	dic-19	Humanos	Cantidad de política diseñada, aprobada y socializada.	Dpto. RR.HH.
10	Criterio 7	Subcriterio 7.1 Mediciones de la percepción	No hemos realizado encuestas para medir la percepción externa sobre la imagen de la institución.	Implementar un modelo de encuesta para ciudadanos y grupos de interés.	Conocer y medir la percepción de la ciudadanía y grupos de interés sobre la imagen y desempeño de la institución.	1. Seleccionar un modelo de encuesta y metodología de aplicación. 2. Definir la población a la que se aplicará dicha encuesta. 3. Aplicar encuesta. 4. Evaluar resultados.	ene-20	feb-20	Humanos Tecnológicos Financieros	Cantidad de encuesta aplicada. Resultados encuesta.	Dpto. Comunicaciones