

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL MINISTERIO DE AGRICULTURA 2021

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	Criterios No.1 Liderazgo	SUBCRITERIO 1.1. Dirigir la organización desarrollando su Misión Visión y Valores	No se revisa periódicamente la Misión, Visión y Valores	Realizar revisiones cada año a la Misión, Visión y Valores del MARD para identificar si los objetivos estratégicos y las ejecutorias de las áreas operativas están vinculadas con estos aspectos. Consecuentemente, ajustar la Misión, Visión y Valores del MARD a las demandas y necesidades actuales del sector agropecuario	Analizar periódicamente si las estrategias del sector agropecuario están alineadas a la Misión, Visión y Valores de la institución	1. Talleres técnicos de revisión de la Misión, Visión y Valores del MARD, con las unidades operativas para identificar si las metas físicas y las ejecutorias de las unidades operativas y sectoriales estén articuladas con la Misión, Visión y Valores de la institución. 2. Realizar reuniones con las máximas autoridades del MARD (Ministro, Viceministros y Directores) para presentar los resultados. 3. Socialización de las revisión realizada con las áreas involucradas	jul-21	dic-21	Económicos, humanos	Número de revisiones a la Misión, Visión y Valores del MARD	Director de Planificación	El tiempo de esta área de mejora iniciaría en el 2021 con una proyección continua cada año
2	Criterios No.3 Personas	3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente	No disponemos de una política para la elaboración de la planificación anual de recursos humanos.	Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación, de forma transparente.	Establecer y realizar la planificación estratégica de Recursos Humanos anual.	1-Convocar a los supervisores de cada área para definir las actividades a realizar. 2-Corregir las recomendaciones sugeridas. 3- Realizar la Políticas de Planificación anual con las actividades y con los objetivos a seguir.	abr-21	dic-21	1-Personal para desarrollar el trabajo. 2- Logística para la movilización 3- Refrigerios, almuerzos,	Listados de participantes inscritos durante jornadas de socialización	Directora de Recursos Humanos	

3		3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización.	No tenemos métodos modernos de formación.	Planificar, Gestionar y Mejorar el Plan de Capacitación.	Obtener un Plan de Capacitación enfocado en las necesidades de la Institución para el logro de sus objetivos	1-Realizar un memoradum trimestral para fines de necesidades de Capcitación. 2-Realizar un a plantilla con las necesidades de las diferentes areas 3- Planificar una plantilla con las difernes formaciones.	abr-21	dic-21	1- presupuesto, economico, personal y tecnologico	Plantilla del Plan de Capacitación Anual	Directora de Recursos Humanos	
4		3.3. Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.	No damos seguimiento a la motivación realizada para el trabajo en equipo.	Involucrar y empoderar a los empleados para obtener mejores relaciones laborales	Realizar actividades de integración de los colaboradores	1-colocar buzones para que el empleado emita sugerencias. 2-incentivar al empleado mediante reconocimiento monetario y/o No monetario	abr-21	dic-21	1- presupuesto, economico y personal	1-Listados de participantes inscritos durante jornada de socialización del Plan de incentivo monetario y no Monetario. 2- Relación de actividades de integración de los servidores	Directora de Recursos Humanos	
5		3.3. Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.	No tenemos control estadístico de los padecimientos de los empleados ni inventario de medicamentos.	apoderar un personal calificado para llevar el control administrativo del debido proceso	Cuantificar la cantidad de empleados con padecimientos y tener un control de los farmacos para una mejor implementacion de los mismos.	1-designar un personal calificado para el proceso. 2-realizar un levamiento 3-Hacer una plantilla para tener plasmado los diferentes padecimientos de los empleados y farmacos a utilizar.	abr-21	dic-21	1- Personal para desarrollar el trabajo. 2- Recursos Economico	1- Relación de servidores con padecimientos y control de farmacos para insumos	Directora de Recursos Humanos,	
6	Criterio No. 4 Alianzas y Recursos	SUBCRITERIO 4.5. Gestionar la tecnología.	No se implementa la relacion costo-efectividad de las tecnologia usadas	Hacer levantamiento de informacion con las areas que solicitan los insumos, hacer los analisis necesarios y documentarlos	Poder llevar a cabo los analisis necesarios para la adquisicion y que esto repercuta en beneficio de la Institucion.	1-Visitar area que solicita y hacer levantamiento de informacion. 2- Determinar y analizar la mejor opcion. 3- Entregar informe con los resultados.	abr-21	dic-21	Equipo de 3 personas, 3 computadoras, material gastable	Entrega de informe, conforme termine el analisis	Director de Tecnología.	

7			No existe política de reciclaje	Implementar el Sistema de las 3 R (Rehusar, Reducir y Reciclar). Que no es más, que una guía para la acción, para educar, para generar una conciencia colectiva de iniciar hoy el ejercicio cotidiano, individual y colectivo de consumir menos, de comprar utensilios reusables y de clasificar los materiales desechables para su reciclaje.	Cuidar el medio ambiente, reduciendo el volumen de residuos o basura generada	I. Identificar punto de acopio para colocar la basura clasificada. II. Adquirir y distribuir los puntos de acopio dentro del Ministerio. III. Concientizar al personal sobre el Sistema de las 3 R	abr-21	ene-22	Personal de Ingeniería, Administrativo y Gestión de Riesgos	1. Servidores concientizados. 2. Clasificación de la basura. 3. Reciclar basura calificada	Encargado Dirección Administrativo
8		SUBCRITERIO 4.6. Gestionar las instalaciones.	No se ha readecuado y Equipado las Regionales, Zonas y Sub-Zonas y mejorar los equipos mobiliarios y tecnológicos de las Direcciones que no han sido intervenidas.	Culminar el plan de remozamiento de las Direcciones Regionales. Continuar con el plan de remozamiento de Zonas y Sub-Zonas Agropecuarias, de acuerdo a nivel y tipo de producción agrícola	Mejorar el servicio que ofrecemos a los productores nacionales, y dignificar el área de trabajos de nuestros servidores y profesionales agropecuarios. Así como, garantizar la focalización de los recursos a las zonas de mayor producción agrícola.	1. Culminar la construcción de la Dirección Regional Central (Bani, Peravia). 2. Identificar las zonas de mayor producción agrícola. 3. verificar las Sub-Zonas que se encuentren en zonas de alta productividad, para evaluar su remozamiento. 4. Eliminar las Sub-Zonas que se encuentran cercanas a otras o en Zonas de baja producción agrícola. 5. Iniciar la readecuación de Zonas Agropecuarias, de acuerdo al nivel de importancia agrícola	abr-21	dic-21	Personal de Planificación, Ingeniería y Regulación de Inmobiliaria	1. Número de regionales remozadas. 2. Número de zonas remozadas.	Encargado Dirección de Ingeniería
9	Criterio No.7 Resultados en las Personas	SUBCRITERIO 7.2. Mediciones del desempeño.	No tenemos datos cuantitativos de la frecuencia de acciones de reconocimiento individual y de equipos.	Ejecutar el Plan de Incentivo Monetario o No Monetario	establecer la periodicidad de los reconocimientos según los logros obtenidos	1- Socializar con los servidores el Plan de Incentivo Monetario o No Monetario 2- Gestionar el presupuesto económico, material gastable	abr-21	dic-21	Recursos Economicos. Recursos Humanos	1- Listado de participantes involucrado en la socialización (será colocado dentro	Directora de Recursos Humanos

10		SUBCRITERIO 7.2. Mediciones del desempeño	No contamos con un sistema donde podamos obtener el nivel de uso de las tecnologías.	Adquirir los software necesarios, en los que los usuarios puedan tener un manejo eficiente de sus recursos.	Que cada uno de los usuarios puedan obtener las herramientas necesarias y que tecnología pueda hacer estudio de medición de los niveles de uso.	Instalar Office 365. 2-Hacer plan de Capacitaciones para proporcionar los conocimientos a los usuarios de esta herramienta.3-Impartir Capacitación de uso de Microsoft 365 a los usuarios que apliquen.	abr-21	dic-21	Adquisición de software, equipo de 15 personas, gastos de entrenamiento o para capacitar a los servidores del Ministerio de Agricultura.	Encuestas, informes de usuarios con la herramienta,	Director de Tecnología.	
11	Crterios No.9 Resultaos claves de rendimiento.	SUBCRITERIO 9.1. Resultados externos: resultados e impacto a conseguir	No se ha realizado una evaluación para conocer el nivel de impacto en los servicios o productos	Gestionar un acceso de encuesta en línea, que nos permita aplicar las evaluaciones a los usuarios del Ministerio de Agricultura, a tan solo un click.	Medir el nivel de impacto que generan los servicios del Ministerio de Agricultura, de cara a los usuarios(Ciudadanos)	1-Solicitar por medio de comunicación la inclusión de encuesta en línea. 2- Crear el borrador de pregunta para aplicar en la encuesta. 3- Realizar una prueba piloto de la encuesta en la plataforma. 4-Aplicar las encuesta para los servicios en la plataformar del Ministerio de Agricultura. 5- Analizar los resultado de las encuestas. 6- Realizar un informe del nivel de impacto que esta generando los serviicios al Ciudadano.	abr-21	dic-21	Humano , Tecnológico y Económico	Encuesta en pagina Web del Ministerio de Agricultura	Directora del departamento de Desarrollo Intitucional y Calidad en la Gestión	Esta encuesta se hara de forma constante según el calendario establecido.