

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL  
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA  
2022

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	1	1.3	3) Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.	Elaboración de una Política de socialización	Socializar oportunamente los resultados de la medición de clima e implementar el plan de mejora correspondiente. Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo. El manejo y la igualdad de oportunidades y equidad en el trato comportamiento de la organización	Realizar una reunión con los responsables, para el levantamiento y aprobación de la política de socialización	ene-22	abr-22	N/A	Porcentaje de avance de la implementación	José Miguel Roques	
2	1	1.3	7) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.	Diseñar e implementar un plan de reconocimiento tanto individual como de equipo	Trabajar un plan de reconocimiento al empleado de manera individual y/o por áreas que permita a la institución reconocer los logros alcanzados por estos/as dentro de un periodo de trabajo preestablecido.	identificar con el área correspondiente cuales serían los recursos que se necesitarían para diseñar e implementar el plan	ene-22	sep-22	Por determinar	Porcentaje de avance de la implementación	Elisannia Burgos	
3	2	2.3	3) Comunica eficazmente los objetivos las estrategias, planes/ tareas y los resultados previstos/logrados a los grupos de interés y al personal en los diferentes niveles organizacionales para garantizar una implementación efectiva y uniforme.	Realizar una jornada de divulgación y socialización del PEI/POA	Diseñar e implementar una estrategia de comunicación interna que dé a conocer la filosofía institucional y/o los principales instrumentos de la planificación institucional del MINPRE a todos sus colaboradores.	realizar una campaña de socialización del PEI/POA en todos los medios internos del MINPRE	Ene-22	may-21	N/A	cantidad de personal concientizado	José Miguel Roques	
4	3	3	Aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, mediante el establecimiento de una unidad de género, datos o estadísticas desagregados por sexo, en cuanto a: la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.	Elaboración de una Política de genero	Trabajar en la elaboración e implementación de una política de genero como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos en la organización	Realizar una reunión con los responsables, para el levantamiento y aprobación de la política de genero	Ene-22	may-22	N/A	cantidad de personal concientizado	José Miguel Roques	
5	3	3.3	1) Asegura que las condiciones sean propicias para lograr un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados (por ejemplo, la posibilidad de adaptar las horas de trabajo, el teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, las personas en licencia por maternidad o paternidad).	Actualización de la Directriz de control y registro	Modificar la directriz de registro y control, adaptar y actualizar a los nuevos métodos de trabajo, teletrabajo, trabajo a tiempo parcial. Jornada de Concientizar a los supervisores y colaboradores de la importancia de tomar en cuenta estos métodos	realizar una reunión con el área responsable para la actualización del documento interno	Ene-22	may-22	N/A	cantidad de personal concientizado	Elisannia Burgos	

6	3	3.3	Proporciona planes y métodos adaptados para recompensar a las personas de una forma monetaria o no (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).	Realizar un cronograma de actividades que contemple lo social, culturales y deportivas	Trabajar un plan para recompensar a las personas de una forma monetaria o no (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas	team building charlas de prevención de salud. Etc..	Ene-22	jul-22	por determinar	cantidad de actividades realizadas	Elisannia Burgos	
7	4	4.6	3) Aplica la política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificio sede y dependencias, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.	Elaboración de una Política de reciclado seguro	Desarrollar una política integral para gestionar los activos físicos, incluyendo la posibilidad de un reciclado seguro que incluya además los desechos electrónicos (e-waste	Realizar una reunión con los responsables, para el levantamiento y aprobación de la política de reciclado seguro	Ene-22	may-22	por determinar	total de material reciclado	José Miguel Roques	
8	8	8.2	7) Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas).	Realizar un programa de actividades	Realizar un programa de charlas de prevención de accidentes prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas, dirigidos a los colaboradores  Conformar un comite de Gestión de salud, seguridad y medio ambiente (HSE) Para prevenir riesgos laborales y cumplir reglamentos de salud, seguridad y medio	Actividades team building al aire libre Jornada de prevención de Salud	ene-22	Sept. 22	por determinar	cantidad de actividades realizadas	Elisannia Burgos	
9	7	7.2	1) Indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas (por ejemplo, nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.).	levantamiento del indicador con el área correspondiente	Levantar indicadores de nivel de absentismo, nivel de enfermedad, y índice de rotación de personal	Realizar sección de trabajo para levantamiento del indicador	ene-22	abr-22	N/A	mariz de indicadores actualizados	Belkis Cabrera	
10	7	7.2	4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.	levantamiento del indicador con el área correspondiente	Levantar indicadores relacionados	Realizar sección de trabajo para levantamiento del indicador	ene-22	abr-22	N/A	mariz de indicadores actualizados	Belkis Cabrera	
11	7	7.2.2	4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.	levantamiento del indicador con el área correspondiente	Levantar indicadores relacionados	Realizar sección de trabajo para levantamiento del indicador	ene-22	abr-22	N/A	mariz de indicadores actualizados	Belkis Cabrera	

12	7	7.2.2	2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.	levantamiento del indicador con el área correspondiente	Levantar indicadores relacionados	Realizar sección de trabajo para levantamiento del indicador	ene-22	abr-22	N/A	mariz de indicadores actualizados	Belkis Cabrera	
13	7	7.2.2	3) Indicadores relacionados con el desarrollo de las capacidades y/o habilidades. Por ejemplo, tasas de participación y de éxito de las actividades formativas, eficacia de la utilización del presupuesto para actividades formativas.	levantamiento del indicador con el área correspondiente	Levantar indicadores relacionados	Realizar sección de trabajo para levantamiento del indicador	ene-22	abr-22	N/A	mariz de indicadores actualizados	Belkis Cabrera	