

PLAN DE MEJORA MODELO CAF MINERD 2023

| No. | Criterio No. | Subcriterio   | Área de Mejora Detectadas   | Acción de Mejora Propuesta  | Objetivo   | Tareas  | Inicio | Fin    | Recursos necesarios   | Indicador  | Responsable de seguimiento   | Comentarios                                |
|-----|--------------|---|---|---|--|---|--------|--------|---|--|--|--|
| 1   | 3            | SUBCRITERIO 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización: 6)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. | No se evidencia que se lleve una estadística de los registros de participación de los empleados por actividades realizadas y sus necesidades desagregadas por sexo. | Apoyar y reconocer el desempeño laboral de todo el personal que labora en la institución tomando en cuenta la inclusividad. | Desarrollar políticas de incentivo y reconocimiento al personal. Con esta herramienta la institución motivará a los colaboradores y logrará mejores niveles en el rendimiento de institucional de éstos.                         | 1.Se definirá un protocolo a seguir, mediante un manual y capacitaciones periódicas, para enfocar al personal al cumplimiento de los objetivos a alcanzar.<br>2. Se incluirá en el POA de la institución el pago del Bono por desempeño individual y por cumplimiento de indicadores.<br>3. Realizar evaluaciones mensuales a los empleados y reconocer a aquellos empleados que mejores puntuaciones obtengan. | ene-23 | dic-23 | Computadora, Material gastable, Suministros, salones.           | Porcentaje de servidores impactados con los beneficios de los bonos obtenidos.               | Dirección de Recursos Humanos  | Recibirá el apoyo del Comité de Ética      |
| 2   | 3            | SUBCRITERIO 3.2. Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas: Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.   | No se evidencia la Socialización de la Política de Comunicaciones interna, de los procesos de gestión de riesgo, conflicto de interés y gestión de la diversidad.   | Capacitar al personal de nuevo ingreso e inducido en valores de la institución  | Realizar levantamiento integral por áreas, dar a conocer los valores fundamentales de la institución a los servidores de nuevo ingreso y capacitarlos en las políticas institucionales y desarrollo de técnicas de comunicación. | 1. Creación de un cronograma de actividades de formación institucional, que contará con:<br>a)Talleres de capacitación en: técnicas de comunicación. Gestión de riesgos, manejo de conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.<br>B)Socialización entre colaboradores de las áreas sobre conocimientos adquiridos al concluir cada charla/taller                                | ene-23 | dic-23 | Computadora, Material gastable, Suministros, salones.           | Porcentaje de servidores impactados con la socialización.                                    | Departamento General de Gestión de Riesgo y Ambiental y la Dirección de Equidad y Desarrollo de Género | Recibirá el apoyo del Comité de Ética      |
| 3   | 3            | SUBCRITERIO 3.2. Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas: 9)Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.   | No se evidencia la evaluación de los contenidos con relación al costo de las actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.                    | Desarrollar una herramienta digital que permita evaluar los impactos del conocimiento inducido al servidor público.         | Implementar un método mediante el cual se pueda monitorear el costo por actividad.   | 1. Actualizar la documentación de los procesos.<br>2. Socializar con todas las áreas la implementación de la nueva herramienta digital.<br>3. Implementar la herramienta digital.<br>4. Realizar capacitaciones de inducción al personal que haya sido trasladado y/o ascendido.<br>4. Evaluar impacto de programas de capacitación del personal.   | ene-23 | dic-23 | Computadora, Material gastable, Suministros, salones.           | Porcentaje de servidores impactados con la socialización.                                    | Dirección de Recursos Humanos  | Viceministerio de Planificación            |
| 4   | 4            | Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento: 8)Asegura que el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan de laborar en la organización se retiene dentro de la misma.  | El Ministerio de Educación no cuenta con la permanencia y el aseguramiento de la información.   | Asegurar la continuidad de los procesos y permanencia de la información.  | Desarrollar un mecanismo que permita, una adecuada planificación en la permanencia de la información.  | 1.Se definirá un protocolo a seguir, el cual permita accionar rápidamente al sobre guardar la información de la institución al momento de la salida de un empleado.<br>2. Realizar evaluaciones mensuales a los empleados.  | ene-23 | dic-23 | Recursos humanos, financieros, computadoras, material gastable. | Documentación actualizada.<br>Socialización completada un 100%.<br>Mecanismo implementado.   | Dirección de Recursos Humanos  |  |
| 5   | 4            | Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología : 2)Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.  | Diseñar el instrumento que nos permita evaluar y monitorear la rentabilidad de las tecnologías que utilizamos.  | Crear e implementación de un sistema institucional  | Facilitar mejor optimización en la tecnología utilizada.   | 1. Hacer un diagnóstico de la situación actual.<br>2. Elaborar la política de medición.<br>3. Socializar la política en toda la institución.  | ene-23 | dic-23 | Recursos humanos, financieros, computadoras, material gastable. | Análisis de los tiempos de entrega   | Dirección de Tecnología de la Información y la Comunicación.   | Viceministerio Administrativo y Financiero |
| 6   | 5            | Subcriterio 5.3. Coordinar los procesos en toda la organización y con otras organizaciones relevantes: 4)Incorpora incentivos y condiciones para que la dirección y los empleados creen procesos interorganizacionales. Por ejemplo: servicios compartidos y desarrollo de procesos comunes entre diferentes unidades.  | No existe una política de incentivo y remuneraciones, para las direcciones y empleados cuando desarrollan procesos comunes de entre diferentes unidades.            | Desarrollar una política de medición del impacto del intercambio de las buenas practicas.                                   | Medir el impacto de la política del intercambio de las buenas practicas, para la gestión de premiación e incentivos.   | 1. Contratar asistencia técnica.<br>2. Actualizar la documentación de los procesos.<br>3. Socializar con todas las áreas la implementación de las políticas del intercambio de buenas practicas.  | ene-23 | dic-23 | Recursos financieros, tecnológicos, humanos, material gastable. | Documentación actualizada.<br>Socialización completada un 100%.<br>Herramienta implementada. | Dirección de Recursos Humanos  | Viceministerio de Planificación            |

PLAN DE MEJORA MODELO CAF MINERD 2023

| No. | Criterio No. | Subcriterio  | Área de Mejora Detectadas  | Acción de Mejora Propuesta  | Objetivo  | Tareas  | Inicio | Fin    | Recursos necesarios   | Indicador   | Responsable de seguimiento   | Comentarios  |
|-----|--------------|--|--|---|---|---|--------|--------|---|---|--|--|
| 7   | 7            | Subcriterio 7.2 Mediciones del Rendimiento (desempeño):<br>1) Indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas (por ejemplo, nivel de ausentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.).   | La institución no cuenta con indicadores para medir el ausentismo o enfermedad, el índice de rotación del personal y el número de quejas.        | Crear indicadores que permitan medir ausentismo o enfermedad del empleado.          | Medir el ausentismo o enfermedad sobre el índice de rotación del personal.  | 1. Hacer un diagnóstico de la situación actual.<br>2. Elaborar procedimientos de medición.<br>3. Socializar con las áreas involucradas.   | ene-23 | dic-23 | Recursos humanos, financieros, computadoras, material gastable.     | Procedimiento de medición implementado.   | Dirección de Recursos Humanos  |  |
| 8   | 8            | Subcriterio 8.1. Mediciones de percepción, respecto a:<br>1) El impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional. Por ejemplo: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud) apoyo financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias. | No existe una política que mida la percepción de la conciencia pública sobre los aportes humanitario del MINERD ni mediciones de lo documentado. | Desarrollar una política de medición de los aportes humanitarios.                   | Medir el impacto de los aportes humanitarios.   | 1. Hacer un diagnóstico de la situación actual.<br>2. Elaborar la política de medición.<br>3. Socializar la política en toda la institución.  | ene-23 | dic-23 | Recursos humanos, financieros, material gastable.                   | Cantidad de áreas impactadas con la asignación de un mentor.<br>Resultados de evaluación del rendimiento. | Dirección General de Participación Comunitaria   | Viceministerio de Descentralización  |
| 9   | 8            | Subcriterio 8.1. Mediciones de percepción, respecto a:<br>2) La reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad: por ejemplo, con la compra de productos de comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.).  | No se evidencia medición de la reputación de la organización.  | Crear mecanismo que permita medir la reputación de la organización.                 | Medir la reputación de la organización.   | 1. Hacer un diagnóstico de la situación actual.<br>2. Elaborar procedimientos de medición.<br>3. Socializar con las áreas involucradas.   | ene-23 | sep-23 | Financieros, tecnológicos, humanos, material gastable, combustible. | Mecanismo implementado.   | Dirección de compra  | Dirección General de Participación Comunitaria.<br>Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación. |
| 10  | 8            | Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional:<br>2) Eficacia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.  | No se evidencia la medición de la frecuencia de las relaciones con los grupos y representante de la comunidad.                                   | Desarrollar una estrategia de medición de las relaciones con los grupos de interés. | Medir la frecuencia de las relaciones con los grupos de interés.  | 1. Hacer un diagnóstico de la situación actual.<br>2. Elaborar estrategia de medición.<br>3. Socializar las estrategias en toda la institución.   | ene-22 | sep-22 | Humanos, financieros, tecnológicos.                                 | Cantidad de buzones físicos instalados.<br>Cantidad de quejas y sugerencias recibidas mensualmente.       | Dirección General de Participación Comunitaria   | Viceministerio de Descentralización  |
| 11  | 8            | Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional:<br>5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.   | No se evidencia la medición del apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados.  | Incentivar a los empleados al desarrollo de las actividades y participación.        | Motivación por parte de la organización a los empleados a insertarse en el desarrollo y participación de los proyectos. | 1. Realizar periódicamente talleres de capacitación al personal clave.<br>2. Dar seguimiento continuo al fomento de las habilidades de los empleados.<br>4. Evaluar y medir el rendimiento de los conocimientos adquiridos. | ene-23 | dic-23 | Recursos financieros, tecnológicos, humanos.                        | Sistema automatizado, implementado.   | Dirección de Recursos Humanos  | Dirección General de Participación Comunitaria   |
| 12  | 9            | Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia:<br>5) El impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc. (por ejemplo: reduciendo costos, el uso del papel, trabajando en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo, etc.).     | No existe como medir los Impactos con la articulación de los módulos de gestión del Dynamic con el presupuesto y el desarrollo de otros campos.  | Crear procedimientos de medición de impacto en medición de los módulos integrados.  | Medir el impacto de la articulación de los módulos creados para el presupuesto.   | 1. Hacer un diagnóstico de la situación actual.<br>2. Elaborar procedimientos de medición.<br>3. Socializar con las áreas involucradas.   | ene-23 | dic-23 | Financieros, tecnológicos, humanos, material gastable, combustible. | Política de medición de impacto implementada.   | Dirección de Desarrollo Organizacional / Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación. |  |