

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. 2. Se incluirá en el POA de la institución el pago del Bono por desempeño individual y por cumplimiento de indicadores. 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: 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. 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. 2. Socializar con todas las áreas la implementación de la nueva herramienta digital. 3. Implementar la herramienta digital. 4. Realizar capacitaciones de inducción al personal que haya sido trasladado y/o ascendido. 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. 2. Realizar evaluaciones mensuales a los empleados.	ene-23	dic-23	Recursos humanos, financieros, computadoras, material gastable.	Documentación actualizada. Socialización completada un 100%. 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. 2. Elaborar la política de medición. 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. 2. Actualizar la documentación de los procesos. 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. Socialización completada un 100%. 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): 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. 2. Elaborar procedimientos de medición. 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: 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. 2. Elaborar la política de medición. 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. Resultados de evaluación del rendimiento.	Dirección General de Participación Comunitaria	Viceministerio de Descentralización
9	8	Subcriterio 8.1. Mediciones de percepción, respecto a: 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. 2. Elaborar procedimientos de medición. 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. Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación.
10	8	Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional: 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. 2. Elaborar estrategia de medición. 3. Socializar las estrategias en toda la institución.	ene-22	sep-22	Humanos, financieros, tecnológicos.	Cantidad de buzones físicos instalados. Cantidad de quejas y sugerencias recibidas mensualmente.	Dirección General de Participación Comunitaria	Viceministerio de Descentralización
11	8	Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional: 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. 2. Dar seguimiento continuo al fomento de las habilidades de los empleados. 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: 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. 2. Elaborar procedimientos de medición. 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.	