

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2023												
No.	Criterio No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Objetivo	Acción de Mejora	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	1	1.1	No se cuenta con evidencia de la participación de los empleados y otros grupos de interés en el desarrollo de un marco institucional.	Tener evidencia de aquellas actividades que participen los empleados y otros grupos de interés en el desarrollo de un marco institucional.	Realizar minutas para cada encuentro con los empleados y otros grupos de interés en el marco institucional.	1) Convocar reuniones periódicas por áreas vía correo electrónico. 2) Realizar encuentros o reuniones para trabajar el marco institucional. 3) Divulgar o socializar lo logrado en las reuniones sobre el desarrollo del marco institucional.	Octubre, 2023	Diciembre, 2023	Material Gastable.	Número de reuniones realizadas y debidamente documentadas (Minutas y registros de participación en reuniones).	Dirección de Planificación y Desarrollo	
2			La institución no cuenta con evidencia de que los planes toman en cuenta la digitalización del sector público.	Tener evidencia de que los planes toman en cuenta la digitalización del Sector Público.	Actualizar los planes elaborados tomando en cuenta la digitalización del sector público.	1) Estandarizar los formularios, documentos, políticas, procedimientos, manuales, guías, etc. 2) Divulgar o socializar los diferentes documentos estandarizados en el paso 1 con todas las áreas y exigir su uso obligatorio en los procesos.	Enero, 2023	Febrero, 2023	Recursos Tecnológicos.	Planes Estratégicos y Planes Operativos digitalizados.	Dirección de Planificación y Desarrollo	
3		1.2	No se evidencia sobre la evaluación del Desempeño e Impacto.	Garantizar la comunicación de los resultados de las evaluaciones de desempeño.	Comunicar y Divulgar a través de los mecanismos correspondientes los resultados de las evaluaciones a través de los Directores y encargados de cada área.	1) Realizar las evaluaciones de desempeño a todos nuestros servidores públicos. 2) Comunicar los resultados a los directores y encargados y estos a su vez a todo su personal.	Mayo, 2023	Julio, 2023	Recursos Humanos, Recursos tecnológicos y Material Gastable.	Reportada la Evaluación de Desempeño Institucional (Socialización de para la realización de la misma y socialización de la evaluación de la misma).	Dirección de Recursos Humanos	
4		1.2	No se evidencia que se comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.	Garantizar que los empleados y grupos de interés conozcan las iniciativas y aporten sus ideas antes de implementarse.	Comunicar y Divulgar a través de los mecanismos correspondientes las iniciativas de cambio previo su implementación.	1) Incluir en el manual de comunicaciones, políticas sobre iniciativas de cambios y efectos esperados. 2) Incluir en el plan de comunicaciones: quién, cuándo, cómo y por cuáles vías se comunicará de manera interna (empleados y grupos de interés relevantes) las iniciativas de cambios y los efectos esperados por ellas, previo a su implementación.	Octubre, 2023	Diciembre, 2023	Recursos Humanos y Recursos tecnológicos.	Número de iniciativas, promovidas por la institución, efectivamente comunicadas con los empleados y grupos de interés.	Dirección de Recursos Humanos	

5	2	2.3	No se evidencia que se comunica eficientemente los objetivos, las estrategias y planes.	Garantizar la comunicación a los empleados sobre los objetivos, las estrategias y los planes institucionales.	Comunicar y Divulgar a través de los mecanismos o medios correspondientes los objetivos, las estrategias y los planes institucionales.	Establecer y dejar plasmado de manera clara y específica tanto el Plan Operativo Anual (POA), como en el Plan Estratégico Institucional (PEI) los objetivos, estrategias y planes del MU, y una vez establecido, proceder a socializarlo con todos los servidores públicos de la institución.	Octubre, 2023	Diciembre, 2023	Recursos Tecnológicos.	Estandarizado el procedimiento de Comunicación Interna.	Dirección de Planificación y Desarrollo	
6	3	3.2	No se evidencia la planificación y desarrollo de actividades formativas en temas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	Evitar o disminuir aquellas posibilidades de riesgos en las que se pueda ver involucrada el personal de la institución dentro de su ambiente laboral.	Dar charlas sobre temas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	Planificar y desarrollar actividades formativas, tanto en temas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética. Crear el Manual de Gestión de Riesgos en el cual quede establecido todo lo concerniente al tema para su identificación, valoración, evaluación y mitigación. Crear el procedimiento de Prevención de Fraudes o Antifraudes, en el cual quede tratado y bien definido y la forma en que se va a tratar en el MU los conflictos de interés. Crear las políticas y procedimientos de Gestión de la diversidad y enfoque de género. Crear el Código de Ética	Junio, 2023	Diciembre, 2023	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos Y Material Gastable.	Número de actividades formativas realizadas, posterior a la estandarización del proceso.	Dirección de Recursos Humanos	
7		3.3	No se evidencia que se reestructuró el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Asegurar la actualización del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Crear política de actualización del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Eligió o reestructuró al Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo. Crear las políticas y procedimientos de Seguridad y salud en el trabajo.	Noviembre, 2023	Diciembre, 2023	Recursos Humanos y Recursos Tecnológicos.	Comité estructurado y evidencia de funcionamiento.	Dirección de Recursos Humanos	
8		4.2	No se evidencia que se incentive la participación y colaboración activa de los ciudadanos en otros servicios de la institución.	Tener evidencia de aquellas actividades relacionadas a promover la participación y colaboración activa de los ciudadanos en otros servicios de la institución.	Comunicar y divulgar a todo el personal la importancia de la participación y colaboración activa de los ciudadanos en otros servicios de la institución.	Anunciar con tiempo suficiente las actividades que realiza el Ministerio, para que la ciudadanía se pueda integrar. Crear políticas de incentivos sobre la participación de la ciudadanía en las actividades y servicios del MU, donde se deje claro de manera explícita los diferentes incentivos con los que cuenta la institución para motivar la participación de los ciudadanos.	Enero, 2023	Febrero 2023	Recursos Humanos.	Número de actividades realizadas, donde se garantice la participación de los ciudadanos en los servicios de la institución.	Dirección de Ejecución de Programas Sectoriales	
9	4.4	No se evidencia que se asegure el conocimiento clave de los empleados que ya no laboran en la organización.	Garantizar el conocimiento de la desvinculación del personal.	Crear una política en el procedimiento de Desvinculación del personal que se comunique la salida del personal.	Creación de la política y procedimiento de desvinculación de personal, donde se especifique todo lo concerniente a este tema. Socializar con todo el personal la desvinculación de un empleado. Proceder a sacar de los programas y sistemas del MU, por parte de la Dirección de Tecnología y Comunicación.	Noviembre, 2023	Diciembre, 2023	Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos.	Documentación del Procedimiento de Desvinculación del Personal.	Dirección de Recursos Humanos		
10	9	9.1	No hay evidencia sobre la medición de rendimiento sobre el grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.	Medir el rendimiento y grado de cumplimiento de los acuerdos y convenios con el objetivo de eficientizar las alianzas y el cumplimiento de la misión institucional.	Crear una política que asegure el grado de cumplimiento de los acuerdos y convenios.	Examinar la historia, desde el nacimiento del MU, en cuanto al cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios y su medición de rendimiento sobre el grado de cumplimiento de los mismos. Hacer un autoanálisis sobre en que se ha fallado, para aprender de los errores cometidos en el pasado y observar las oportunidades de mejoras que se puedan aplicar. Asumir como buena y válida la herramienta de medición de rendimiento sobre el grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.	Enero, 2023	Junio, 2023	Recursos Tecnológicos.	Número de Acuerdos evaluados, basados en el grado de cumplimiento de los mismos.	Dirección de Planificación y Desarrollo / Dirección de Atención / Departamento de Jurídica	