

| 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 | Materiales Gastables. | 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 o medios 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 Materiales Gastables. | 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 | |