



PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2022
(Gabinete de Política Social)

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Objetivo	Acción de Mejora	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento
							Inicio	Fin			
1	1. Liderazgo	1.2	No es de Conocimiento del 100% de los colaboradores la ubicación de los buzones de sugerencias	Dar a conocer los buzones de quejas y sugerencias a todo el personal y partes interesadas	Difundir campañas sobre la ubicación y disponibilidad de los buzones de sugerencias y quejas	1-Difundir campaña interna del uso de los buzones 2-Motivar al uso de los buzones	ene-23	nov-23	1- Recursos Tecnológicos	Cantidad de quejas, felicitación y/o sugerencias recibidas	1- Encargada de Comunicación Interna
2	2. Estrategia y Planificación	2.4.1	No se identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías	Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.	Monitorear la necesidad de cambio a fin de tomar en cuenta la oportunidad de aplicaciones tecnológicas	1- Estructurar los mecanismos que nos permitan optimizar las necesidades tecnológicas	ene-23	nov-23	1-Recursos Tecnológicos 2- Recursos Económicos	Porcentajes de porceso establecido vs mejora	1- Director de TIC 2- Encargada de Planificación y Desarrollo 3- Recursos Humanos
3		6. Resultados orientados a los ciudadanos/clientes	6.2.4.1	No se evidencian mediciones de la participación ciudadana en los productos y servicios	Medir las participación cuidadana en los productos y servicios que ofrece la institución	Estructurar mecanismos que nos apoyen a obtener el flujo de la organización continua entre la organización y los ciudadanos/clientes	1- Identificar mecanismos que permitan medir la participación ciudadana	ene-23	nov-23	1- Recursos Humanos	Encuentros realizados con los ciudadanos/clientes
4	7. Resultado en las personas.	7.1.2	No se evidencia el enfoque de la organización para los cambios y la innovación.	Enfocar la orgnaioización para los cambios e innovación qu econciernan	Obtener mediciones de la percepción de los colaboradores que no figuran en la herramienta utilizada en la actualidad	Utilizar herramientas del MAP para medir estos aspectos en la encuesta de clima	ene-23	nov-23	1- Recursos Tecnológicos	Informe de encuesta de Clima Organizacional	1- Directora de Recursos Humanos
5		7.1.2.3	La institución no cuenta con el Manual de Cargos del poder ejecutivo y el Manual de Cargos Institucional que interinyen y establecen, respectivamente, la distribución idóna de las tareas de los colaboradores relativas a sus puestos de trabajo	Desarrollar Manual de Cargos Institucional	Diseñar un Manual de Cargos Institucional conforme a la estructura organizativa institucional	1-Gestionar la aproación de la estructura Organizacional de la institución 2- Diseñar y desarrollar el Manual de Cargos Institucional 3- Remitir al MAP para aprobación	ene-23	nov-23	1-Estructura Organizativa Aprobada 2-Recursos Tecnológicos	Manual de Cargo Aprobado	1-Coordinación General 2- Directora de Recursos Humanos 3- Encargada de Desarrollo Organizacional
6		7.2.4	No se evidencia que se reconoce al personal y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipo	Lograr una cultura del desarrollo individual y equipo mediante la motivación del personal	Desarrollar metodología para el reconocimiento del personal	1- Desarrollar un plan de reconocimiento 2- Gestionar los recursos necesarios 3- Comunicar el Programa de Reconocimiento 4- Ejecutar el plan	ene-23	nov-23	1- Recursos Económicos 2- Recursos Humanos	Personal reconocido	1-Coordinación General 2- Directora de Recursos Humanos 3- Encargada de Desarrollo Organizacional
7	8.Resultados de Responsabilidad Social	8.1.1	No se evidencia 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	Impactar la calidad de vida de los ciudadanos a través de la institución	Diseñar programas deportivos y culturales que permita la interacción con las comunidades.	1- Desarrollar plan de programas deportivos y culturales que permita la interacción con las comunidades. 2- Convocar charlas para la comunidad	ene-23	nov-23	1-Recursos Humanos	Cantidad de actividades lúdicas desarrolladas con la comunidad	1-Recursos Humanos 2-Coordinador de Deportes
8	9.Resultados clave de Rendimiento	9.2.3	No evidencia benchmarking y benchlearning con otras organizaciones	Establecer herramientas o procedimiento para la gestión del Benchmarking y benchlearning que facilite el resultado de mejoras e innovación de servicios o procesos	Establecer herramientas o procedimiento para la gestión del benchmarking y benchlearning que facilite el resultado de mejoras e innovación de servicios o procesos	1- Levantar documentalmente un instrumento para determinar las realización de un benchmarking/ benchlearning 2- Identificar áreas de mejoras para desarrollar benchmarking benchlearning 3- Establecer un registro que midan las mejoras implementadas	ene-23	nov-23	1-Tecnológicos 2- Recursos Humanos	Cantidad de mejoras implementadas	1-Planificación y Desarrollo 2-Desarrollo Organizacional 3.Sistema de Gestión Integrado 4-Recursos Humanos
9		9.2.9	No se cuenta con medición de los resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible)	Determinar el impacto económico de la eficiencia en relación a los costos- beneficios	Implemnetar una cultura orientada a la eficiencia institucional	1- Creación de un procedimiento para medir la eficiencia del costo 2- Desarrollar un instrumento para evaluar la eficiencia del costo	ene-23	nov-23	1-Tecnológicos 2- Recursos Humanos	Análisis de costo-beneficio realizado	1- Planificación y Desarrollo