

MINISTERIO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2024

RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN - MARCO COMÚN DE EVALUACIÓN CAF

NO.	CRITERIO	SUB-CRITERIO	ÁREA DE MEJORA	OBJETIVO DE MEJORA	ACCIÓN DE MEJORA IDENTIFICADA	TAREAS	TIEMPO		RECURSOS NECESARIOS	ÁREA RESPONSABLE	MEDIO DE VERIFICACIÓN / (INDICADOR)	PRODUCTO ESPERADO (RESULTADO)
							INICIO	FIN				
1	3. Personas	3.2 Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas	No se evidencia Diccionario de Competencias y Comportamientos estandarizado.	Crear el Diccionario de Competencias y Comportamientos Institucional a fin de constituir un mecanismo de apoyo para evaluar continuamente las capacidades de los (las) servidores (as) para ejecutar los trabajos requeridos en nuestra institución y alcanzar los objetivos estratégicos.	A1. Elaborar y Establecer un Diccionario de Competencias y Comportamientos de MAPRE.	1. Elaborar Diccionario de Competencias y Comportamientos. 2. Remitir Diccionario de Competencias y Comportamiento al MAP para su aprobación.	ene-24	jul-24	Recursos Humanos Recursos Tecnológicos	Dirección de Recursos Humanos División de Desarrollo Humano y Carrera	Documento (diccionario) aprobado por el MAP.	Diccionario de Competencias y Comportamiento Institucional aprobado por el MAP.
2		3.3 Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar.	No se evidencia ejecución periódica de las Jornadas de Vacunación .	Asegurar las buenas condiciones ambientales de trabajo a través de las acciones de salud y seguridad en el trabajo.	A2. Ampliar la aplicación de vacunas enfocada en las áreas del personal mas vulnerables e incluir Hepatitis, Influenza y TB.	1. Gestionar con el área de Vacunación del Ministerio de Salud Pública las vacunas programadas a aplicar. 2. Comunicar al personal sobre las jornadas de vacunación a través de los diversos medios internos, a fin de incentivar su participación. 3. Asegurar la ejecución de las jornadas de vacunación y registros de la aplicación por cada colaborador.	ene-24	dic-24	Recursos Humanos Recursos Tecnológicos	Dirección de Recursos Humanos División de Beneficios y Relaciones Laborales Departamento de Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo	Reporte de Aplicación de Vacunas	Ejecución de la Jornada de Vacunación (Reporte de Jornadas de Vacunación realizadas).
3	7. Resultados en las Personas	7.2 Mediciones del Rendimiento (Desempeño)	No se evidencia plataforma digital para la aplicación de la evaluación de desempeño al personal.	Contar con una herramienta tecnológica que agilice el proceso de evaluación de desempeño individual anual.	A3. Automatizar el proceso de la aplicación de las evaluaciones de desempeño individual anual.	1. Canalizar con la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación los procesos necesarios para aplicar la plataforma en la institución. 2. Comunicar al personal la nueva herramienta de evaluación. 3. Entrenar al personal que debe evaluar sobre el uso de la plataforma. 4. Asegurar la aplicación de las evaluaciones de desempeño y sus resultados.	ene-24	dic-24	Recursos Humanos Recursos Tecnológicos	Dirección de Recursos Humanos División de Desarrollo Humano y Carrera Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación y	Comunicación al Personal informando nueva herramienta de evaluación. Implementación de la Plataforma.	Plataforma Digital para las Evaluaciones de Desempeño
4	8. Resultados de Responsabilidad Social	8.1 Realizar mediciones de percepción en responsabilidad social.	No se evidencia medición o estudios del impacto de la organización en la calidad de la democracia, transparencia, comportamiento ético, etc.	Medir la percepción de los ciudadanos/colaboradores sobre la accesibilidad y transparencia de la organización.	A4. Medir el nivel de satisfacción en cuanto a la accesibilidad y transparencia.	1. Identificar aspectos a evaluar del nivel de satisfacción de la accesibilidad y transparencia de los servicios y la institución. 2. Elaborar un instrumento de medición. 3. Aplicar y compartir los resultados obtenidos.	ene-24	dic-24	Recursos Humanos Recursos Tecnológicos	Dirección de Planificación y Desarrollo	Nivel de Satisfacción accesibilidad y transparencia	Informe de Resultados
5			No se evidencian estudios o mediciones del impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático	Medir la percepción de los ciudadanos/colaboradores sobre la gestión ambiental realizada por el ministerio.	A5. Medir el nivel de satisfacción en cuanto a la responsabilidad social y gestión ambiental.	1. Identificar aspectos a evaluar del nivel de satisfacción de la accesibilidad y transparencia de los servicios y la institución. 2. Elaborar un instrumento de medición. 3. Aplicar y compartir los resultados obtenidos.	ene-24	dic-24	Recursos Humanos Recursos Tecnológicos	Dirección de Planificación y Desarrollo Comité de Gestión Ambiental	Nivel de satisfacción en cuanto a la responsabilidad social y gestión ambiental.	Informe de Resultados
6		8.2. Mediciones del rendimiento organizacional	No se evidencia apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.	Promover la participación de los empleados en actividades filantrópicas y de responsabilidad social.	A6. Medir el nivel de participación en las actividades planificadas de responsabilidad social de la institución.	1. Comunicar y promover la participación en actividades. 2. Monitorear la participación de los empleados.	ene-24	dic-24	Recursos Humanos Recursos Tecnológicos	Comité de Gestión Ambiental Dirección de Planificación y Desarrollo	Nivel de participación en actividades de responsabilidad social.	Monitoreo de las actividades realizadas y listados de participación.