



2do. INFORME DE AVANCE PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2023

Preparado por:

Comité Institucional de Calidad

Colaboración:

Deborah Estepan Paniagua

Directora del Viceministerio de
Supervisión, Evaluación y Control de la Calidad Educativa

Ana Gilda Reyes

Asesora de Recursos Humanos

Roger Escoto Borquez

Analista de Recursos Humanos

Septiembre, 2023

Contenido

1. Objetivo	3
2. Antecedentes	3
3. Alcance	3
4. Plan de Mejora	3
5. Acciones implementadas	5
Mejora 1.	5
Mejora 2.	6
Mejora 3.	6
Mejora 4.	7
Mejora 5.	7
Mejora 6.	7
Mejora 7.	8
Mejora 8.	8
Mejora 9.	9
Mejora 10.	9
Mejora 11.	10
Mejora 12.	10
6. Resumen	12
7. Recomendaciones	13
8. Observaciones adicionales	13

1. Objetivo

Presentar los resultados del cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Mejora Institucional 2023 del Ministerio de Educación.

2. Antecedentes

Dando cumplimiento a los lineamientos del Decreto Núm. 211-10, en el año 2021, el Comité Institucional de Calidad de este Ministerio de Educación realizó el autodiagnóstico institucional bajo el Modelo Marco Común de Evaluación CAF, que dio paso a la elaboración del Plan de Mejora Institucional, para ser ejecutado entre enero y diciembre del 2023, y que tomó en cuenta las debilidades y lecciones aprendidas de la ejecución del Plan de Mejora 2022.


La realización del autodiagnóstico CAF y la disposición de elaborar los planes de mejora para el Sector Público dominicano se refleja en los indicadores 01.1 Autoevaluación CAF y 01.2 Plan de Mejora Modelo CAF, del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP).

El Comité Institucional de Calidad del Ministerio de Educación (MINERD), continúa dando seguimiento y acompañamiento para el cumplimiento de las áreas de mejoras programadas en dicho plan.

3. Alcance

Este informe abarca el análisis de seguimiento de las acciones de mejora que están contenidas en el mismo, a ser ejecutadas por las áreas misionales y de apoyo del Ministerio de Educación.

4. Plan de Mejora.

 PLAN DE MEJORA MODELO CAF MINERD 2023												
No.	Criterio No.	Subcriterio	Áreas de Mejora Detectadas	Acción de Mejora Propuesta	Objetivo	Tarso	Inicio	Fin	Recursos asignados	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
1	3	SUBCRITERIO 3.1. Gestionar y mejorar el desempeño humano de acuerdo con la estrategia de la organización. (Máxima puntaje de cinco como apoyo a la calidad eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, no dimitir al ser eliminado de una unidad de trabajo, entre otros) (Criterio de desempeño personal, en cuanto a la capacidad de los empleados, identificación de las necesidades de desarrollo de habilidades y mejorar, vincular a docentes y personal en programas de formación y actividades institucionales, mejorar profesional, vincular a docentes, otros).	Mejorar el desempeño humano de los recursos humanos de la organización de acuerdo con la estrategia de la organización, por ejemplo, no dimitir al ser eliminado de una unidad de trabajo, entre otros) (Criterio de desempeño personal, en cuanto a la capacidad de los empleados, identificación de las necesidades de desarrollo de habilidades y mejorar, vincular a docentes y personal en programas de formación y actividades institucionales, mejorar profesional, vincular a docentes, otros).	Mejorar y promover el desempeño humano de los recursos humanos de la organización de acuerdo con la estrategia de la organización, por ejemplo, no dimitir al ser eliminado de una unidad de trabajo, entre otros) (Criterio de desempeño personal, en cuanto a la capacidad de los empleados, identificación de las necesidades de desarrollo de habilidades y mejorar, vincular a docentes y personal en programas de formación y actividades institucionales, mejorar profesional, vincular a docentes, otros).	Desarrollar y promover el desempeño humano de los recursos humanos de la organización de acuerdo con la estrategia de la organización, por ejemplo, no dimitir al ser eliminado de una unidad de trabajo, entre otros) (Criterio de desempeño personal, en cuanto a la capacidad de los empleados, identificación de las necesidades de desarrollo de habilidades y mejorar, vincular a docentes y personal en programas de formación y actividades institucionales, mejorar profesional, vincular a docentes, otros).		ene-23	dic-23	Computadora, Material cartable, Combustible, etc.	Porcentaje de cumplimiento de las acciones de mejora.	Directora de Recursos Humanos	Recibir el apoyo del Comité de Ética
2	3	SUBCRITERIO 3.2. Desarrollar y fortalecer la capacidad de los recursos humanos de la organización. (Máxima puntaje de cinco como apoyo a la calidad eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, no dimitir al ser eliminado de una unidad de trabajo, entre otros) (Criterio de desempeño personal, en cuanto a la capacidad de los empleados, identificación de las necesidades de desarrollo de habilidades y mejorar, vincular a docentes y personal en programas de formación y actividades institucionales, mejorar profesional, vincular a docentes, otros).	Mejorar el desempeño humano de los recursos humanos de la organización de acuerdo con la estrategia de la organización, por ejemplo, no dimitir al ser eliminado de una unidad de trabajo, entre otros) (Criterio de desempeño personal, en cuanto a la capacidad de los empleados, identificación de las necesidades de desarrollo de habilidades y mejorar, vincular a docentes y personal en programas de formación y actividades institucionales, mejorar profesional, vincular a docentes, otros).	Mejorar y promover el desempeño humano de los recursos humanos de la organización de acuerdo con la estrategia de la organización, por ejemplo, no dimitir al ser eliminado de una unidad de trabajo, entre otros) (Criterio de desempeño personal, en cuanto a la capacidad de los empleados, identificación de las necesidades de desarrollo de habilidades y mejorar, vincular a docentes y personal en programas de formación y actividades institucionales, mejorar profesional, vincular a docentes, otros).	Desarrollar y promover el desempeño humano de los recursos humanos de la organización de acuerdo con la estrategia de la organización, por ejemplo, no dimitir al ser eliminado de una unidad de trabajo, entre otros) (Criterio de desempeño personal, en cuanto a la capacidad de los empleados, identificación de las necesidades de desarrollo de habilidades y mejorar, vincular a docentes y personal en programas de formación y actividades institucionales, mejorar profesional, vincular a docentes, otros).		ene-23	dic-23	Computadora, Material cartable, Combustible, etc.	Porcentaje de cumplimiento de las acciones de mejora.	Directora de Recursos Humanos	Recibir 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	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	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	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	Desarrollar una política de medición del impacto del intercambio de las buenas prácticas.	Medir el impacto de la política del intercambio de las buenas prácticas, 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 prácticas.	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

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 absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.).	La institución no cuenta con indicadores para medir el absentismo o enfermedad, el índice de rotación del personal y el número de	Crear indicadores que permitan medir absentismo o enfermedad del empleado.	Medir el absentismo o 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)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	Desarrollar un 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)Frecuencia 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
			No se evidencia la		Motivación por parte	1. Realizar periódicamente talleres de capacitación al						

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) 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	Crear procedimientos de medición de impacto en módulos 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.	

5. Acciones implementadas

Mejora I.

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.

Área de Mejora: 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.

Acción de Mejora: Apoyar y reconocer el desempeño laboral de todo el personal que labora en la institución tomando en cuenta la inclusividad.

Actividades realizadas:

- Protocolo establecido en el Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos.
- Pagos incluidos en la Planificación anual.
- El personal es evaluado constantemente por su superior inmediato. Pero aún no se ha reconocido a los empleados con altas calificaciones.
- Personal reconocido por su desempeño laboral.

Evidencias: Compensación y Beneficio otorgado.

PLANIFICACIÓN DE ESTUDES FORMADOS		CONVOCADO RESERVA	
INSTRUMENTO DE GESTIÓN		INSTRUMENTO DE GESTIÓN	
TOTAL FINANCIAMIENTO POR AÑO	6.913.338,35 \$	TOTAL FINANCIAMIENTO POR AÑO	7.036.461,97 \$
SALARIO PERSONAL SUAVEL	13.138.387,28 \$	SALARIO PERSONAL SUAVEL	13.138.387,28 \$
SALARIO PERSONAL PROFESIONISTAS	211.333.838,40 \$	SALARIO PERSONAL PROFESIONISTAS	211.333.838,40 \$
OTROS	0,00 \$	OTROS	0,00 \$
COMPENSACION POR SERVICIOS DE ESTUDIOS	41.833,22 \$	COMPENSACION POR SERVICIOS DE ESTUDIOS	41.833,22 \$
OTROS	0,00 \$	OTROS	0,00 \$
TOTAL GENERAL	14.323.659,00 \$	TOTAL GENERAL	14.323.659,00 \$

No.	Código	Nombre y Apellido	Cargo/Occupación	Unidad Organizativa	Fecha Evaluación	Calificación
1	00000000000000000000
2	00000000000000000000
3	00000000000000000000
4	00000000000000000000
5	00000000000000000000
6	00000000000000000000
7	00000000000000000000
8	00000000000000000000
9	00000000000000000000
10	00000000000000000000
11	00000000000000000000
12	00000000000000000000
13	00000000000000000000
14	00000000000000000000
15	00000000000000000000
16	00000000000000000000
17	00000000000000000000
18	00000000000000000000
19	00000000000000000000
20	00000000000000000000
21	00000000000000000000
22	00000000000000000000
23	00000000000000000000
24	00000000000000000000
25	00000000000000000000
26	00000000000000000000
27	00000000000000000000
28	00000000000000000000
29	00000000000000000000
30	00000000000000000000
31	00000000000000000000
32	00000000000000000000
33	00000000000000000000
34	00000000000000000000
35	00000000000000000000
36	00000000000000000000
37	00000000000000000000
38	00000000000000000000
39	00000000000000000000
40	00000000000000000000
41	00000000000000000000
42	00000000000000000000
43	00000000000000000000
44	00000000000000000000
45	00000000000000000000
46	00000000000000000000
47	00000000000000000000
48	00000000000000000000
49	00000000000000000000
50	00000000000000000000

Mejora 2.

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 gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.

Área de Mejora: No se evidencia la Socialización de la Política de Comunicaciones interna, de los procesos de gestión de riesgos, conflicto de interés y gestión de la diversidad.

Acción de Mejora: Capacitar al personal de nuevo ingreso e inducirlo en valores de la institución.

Actividades realizadas:

- Capacitación sobre la salud y seguridad ocupacional.
- Capacitación sobre el uso racional de la energía.
- Talleres de inducción de personal y plan estratégico de la institución.

Evidencias: Talleres realizados sobre salud y seguridad ocupacional y uso de energía. Inducción de personal.



Mejora 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.

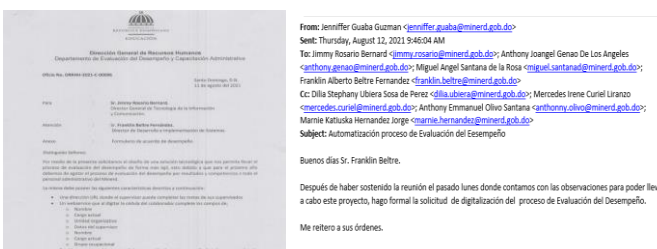
Área de Mejora: No se evidencia la evaluación de los contenidos con relación al costo de las actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.

Acción de Mejora: Desarrollar una herramienta digital que permita evaluar el impacto del conocimiento inducido al servidor público.

Actividades realizadas:

- Actualización de documentación de los procesos.
- Socialización de la herramienta digital.

Evidencias: Solicitud de herramienta digital y socialización con las áreas involucradas.



Mejora 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.

Área de Mejora: No cuenta con un sistema para la permanencia y aseguramiento de la información.

Acción de Mejora: Desarrollar un mecanismo que permita una adecuada planificación en la permanencia y aseguramiento de la información.

Actividades realizadas:

- Protocolo de salida de personal establecido.
- Personal evaluado constantemente sobre los conocimientos adquiridos.

Evidencias: Política para salida del personal.

POLÍTICA DE DESVICULACIÓN		Código: 0001.POL.01	Fecha: 2017/10
Identificación:	Desvinculación.	Desvinculación de empleados	
Alcance:	Esta política aplica a la División de Gestión de Recursos Laborales.		
Responsabilidad de aplicación:	División de Gestión de Recursos Laborales.	Elaboración de esta política	
Responsabilidad de supervisión:	Dirección de Recursos Humanos.	Ejecución de esta política	
Objetivo General:	Definir los lineamientos generales para la desvinculación de un empleado del Ministerio de Educación de República Dominicana, sus directorios administrativos, teniendo en cuenta siempre el cumplimiento y aplicación de las leyes, normativas, reglamentos y cualquier otra normativa que emita el Ministerio de Trabajo.	Ejecución de esta política	
Objetivo específico:	Respetar los términos a seguir para la desvinculación de un funcionario, de acuerdo con los derechos de los empleados contemplados en la ley. Después de la acción a través de la cual un empleado de por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleador? Desvinculación: es el proceso mediante el cual se presenta o despide a finalizar el contrato, en caso de una o más personas que cumplen alguna labor dentro de una organización. Oficio: es un tipo de documento que sirve para comunicar disposiciones, consejos, pedidos, informes, solicitudes, planes, o para gestionar de cambios, de direcciones, de facturación de cobros, de autorización de autorización por escrito, entre otros.	Ejecución de esta política	
Definiciones:		Ejecución de esta política	

Mejora 5.

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología: 2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.

Área de Mejora: No existe un instrumento que permita evaluar y monitorear la rentabilidad de las tecnologías que se utiliza.

Acción de Mejora: Crear e implementar un sistema institucional que permita evaluar y monitorear la rentabilidad de las tecnologías que utiliza el MINERD.

Actividades realizadas:

- En Proceso.

Evidencias: N/A

Mejora 6.

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.

Área de Mejora: No existe una política de incentivo y remuneraciones, para las direcciones y empleados cuando desarrollan procesos comunes entre diferentes unidades.

Acción de Mejora: Desarrollar una política de medición del impacto del intercambio de las buenas prácticas.

Actividades realizadas:

- Elaborada la política, sin necesidad de contratar asistencia técnica.
- La política se encuentra en proceso de socialización con las áreas.

Evidencias: Política de Reconocimiento Personal Administrativo y Socialización con las áreas.



Mejora 7.

Subcriterio 7.2 Mediciones del Rendimiento (desempeño): I) Indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas (por ejemplo, nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.).

Área de Mejora: No cuenta con indicadores para medir el ausentismo o enfermedad, el índice de rotación del personal y el número de quejas en el MINERD.

Acción de Mejora: Crear indicadores que permitan medir ausentismo o enfermedad del empleado.

Actividades realizadas:

- Procesos para medición identificados.
- Indicadores de medición elaborados.
- Indicadores socializados con las áreas involucradas.

Evidencias: Guía de Indicadores de Medición.

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS		RRHH - CMIST		
GUÍA DE INDICADORES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Fecha: 13/06/2023, Versión: 1		
INDICADOR	VARIABLES	FÓRMULA	FRECUENCIA DE REPORTE	EVIDENCIAS
Porcentaje de días de ausentismo por incapacidad médica laboral en el periodo evaluado	<ul style="list-style-type: none"> a= Número de días de ausentismo por incapacidad médica laboral en el mes b= Número de días de trabajo programados en el mes 	$(a/b) * 100$	Trimestral	Reportes de ausentismo por causas relacionadas con la salud
Índice de Rotación de Personal	<ul style="list-style-type: none"> 1= personal que dejó de la empresa en el periodo 2= personal que hubo al final del periodo 	$1 / ((1 + 2) / 2) * 100$	Trimestral	Reporte de Rotación de Personal

INDICADOR	VARIABLES	FÓRMULA	FRECUENCIA DE REPORTE	EVIDENCIAS
Porcentaje de cumplimiento del Plan de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> a= Número de actividades del Plan de Trabajo ejecutadas en el periodo b= Número de actividades del Plan de Trabajo programadas en el periodo 	$(a/b) * 100$	Trimestral	Evidencias (reportes) de la ejecución de las actividades del Plan de Trabajo
Porcentaje de ejecución del Plan de Operaciones Actual	<ul style="list-style-type: none"> a= Número de actividades del Plan de Operaciones ejecutadas en el periodo b= Número de actividades del Plan de Operaciones programadas en el periodo 	$(a/b) * 100$	Semanal	Evidencias (reportes) de la ejecución de las operaciones realizadas
Porcentaje de servicios a quienes se les realiza evaluación de condiciones de salud en el periodo	<ul style="list-style-type: none"> a= Número de servicios a quienes se les realiza evaluación de condiciones de salud en el periodo b= Número de servicios de la atención programados en el periodo 	$(a/b) * 100$	Trimestral	Informe de condiciones de salud

Mejora 8.

Subcriterio 8.1. Mediciones de percepción, respecto a: I) 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.

Área de Mejora: No existe una política que mida la percepción de la conciencia pública sobre los aportes humanitarios del MINERD ni mediciones de lo documentado.

Acción de Mejora: Desarrollar una política de medición de los aportes humanitarios.

Actividades realizadas:

- Realizado el diagnóstico de la situación actual.
- Elaborada la política de medición.
- Socializada la política en toda la institución.
- Relación de la cantidad de áreas impactadas con la asignación de un mentor.
- Resultados de evaluación del rendimiento.

Evidencias: Relación de áreas impactadas por aportes humanitarios.

Instrumentados por Meses, año 2022			Detalle de la cantidad de Familias beneficiarias y Dependientes Instrumentados por Meses, año 2022		
Dirección de Participación Comunitaria, 2022			Dirección de Participación Comunitaria, 2022		
Meses	Dependientes Instrumentados (459-123-213)	Cantidad de Familias beneficiarias (2021-430)	Meses	DEPENDIENTES	FAM.
Cantidad instrumentada en el 2022, con instrumentación paralela, tanto que se tienen apoyados (en negro) como beneficiarios.			Cantidad instrumentada en el 2022, con instrumentación paralela y cantidad de familias que se beneficiaron.		
1	183	430	1	183	430
2	0	0	2	0	0
3	11	46	3	11	46
4	13	35	4	13	35
5	15	25	5	15	25
6	21	21	6	21	21
7	25	43	7	25	43
8	25	42	8	25	42
9	29	75	9	29	75
10	30	64	10	30	64
11	17	29	11	17	29
12	0	0	12	0	0
Total sumado por mes	496	809	Total GENERAL	496	809

Mejora 9.

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.).

Área de Mejora: No se evidencia medición de la reputación de la organización.

Acción de Mejora: Crear mecanismo que permita medir la reputación de la organización.

Actividades realizadas:

- Análisis y evaluación de las compras.
- Medición de la reputación de la institución.
- Socialización de los resultados.

Evidencias: Estadísticas y Puntuación Compras. Fiabilidad de la institución.



Mejora 10.

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional: 2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad

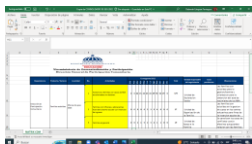
Área de Mejora: No se evidencia la medición de la frecuencia de las relaciones con los grupos y representante de la comunidad.

Acción de Mejora: Desarrollar una estrategia de medición de las relaciones con los grupos de interés.

Actividades realizadas:

- Elaboración de un control para registro de las relaciones con los grupos de interés.
- Estrategias socializadas.

Evidencias: Control de las relaciones con los grupos de interés.



Mejora 11.

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional: 5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.

Área de Mejora: No se evidencia la medición del apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados.

Acción de Mejora: Incentivar a los empleados al desarrollo de las actividades y participación.

Actividades realizadas:

- Realización de talleres y otras actividades de capacitación constantemente.
- Evaluación del conocimiento adquirido dentro de los programas de capacitación y en la evaluación del desempeño laboral.

Evidencias: Talleres realizados según lo planificado.



Mejora 12.

Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia: 5) 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.).

Área de Mejora: No existe cómo medir los impactos con la articulación de los módulos de gestión del Dynamic con el presupuesto y el desarrollo de otros campos.

Acción de Mejora: Crear procedimientos de medición de impacto de los módulos integrados.

Actividades realizadas:

- Diagnóstico de la situación actual realizado.
- Elaboración del Plan de Trabajo para la integración de los módulos Dynamics AX y transformación digital.
 - Ventanilla Única MinerD.
 - Expediente Único Educativo.
 - Sistema de Gestión Documental.
 - Estabilización de Dynamics AX
- Socialización de los avances de los distintos procesos de integración y los módulos.

Evidencias: Informe Diagnóstico. Documento resumen de los avances del Plan de Trabajo



6. Resumen

A continuación, se presenta de modo general, el resumen de avances de cada una de las acciones del Plan de Mejora para el período enero-septiembre 2023.

No.	Acción de Mejora Propuesta	Estado
1	Apoyar y reconocer el desempeño laboral de todo el personal que labora en la institución tomando en cuenta la inclusividad.	100%
2	Capacitar al personal de nuevo ingreso e inducirlo en valores de la institución.	100%
3	Desarrollar una herramienta digital que permita evaluar el impacto del conocimiento inducido al servidor público.	40%
4	Desarrollar un mecanismo que permita una adecuada planificación en la permanencia y aseguramiento de la información.	100%
5	Crear e implementar un sistema institucional que permita evaluar y monitorear la rentabilidad de las tecnologías que utiliza el MINERD.	20%
6	Desarrollar una política de medición del impacto del intercambio de las buenas prácticas.	100%
7	Crear indicadores que permitan medir ausentismo o enfermedad del empleado.	100%
8	Desarrollar una política de medición de los aportes humanitarios	100%
9	Crear mecanismo que permita medir la reputación de la organización.	100%
10	Desarrollar una estrategia de medición de las relaciones con los grupos de interés.	100%
11	Incentivar a los empleados al desarrollo de las actividades y participación.	100%
12	Crear procedimientos de medición de impacto de los módulos integrados.	80%
Cumplimiento		86.67%

7. Recomendaciones

La metodología de establecer los Planes de Mejoras e Informes de seguimiento fortalece significativamente la gestión institucional.

Consideramos una importante oportunidad de centrar los esfuerzos entre las áreas operativas del MINERD motorizadas por el Comité Institucional de Calidad con el objetivo de lograr el involucramiento integral y su compromiso con el logro de las metas y objetivos institucionales.

A la vez que permite examinar y subsanar las dificultades para los avances esperados, así como fortalecer las acciones de seguimiento que deben realizar las áreas responsables de los procesos/ actividades.

8. Observaciones adicionales

Las evidencias estarán disponibles de manera física y digital, bajo responsabilidad del Comité Institucional de Calidad.

Importante: Se muestran solo las evidencias de fotografías con las acciones completadas. Los Manuales, correos, comunicaciones, resoluciones y otras documentaciones y archivos, estarán disponibles, en caso de ser requeridos, en las áreas responsables del Ministerio de Educación (Sede).