

## PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL, 2022

No.	Criterios 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	Fortalecer la cultura organizacional de la institución.	Transmitir un sentido de pertenencia e identidad a los miembros de la organización.	Programa Fortaleciendo mi Cultura.	Creación Programa de Actividades de cultura Institucional.	01-feb-22	01-may-22	Recursos Financieros.	Porcentaje de Investigación 100%	Departamento de Recursos Humanos/ Dirección de Comunicaciones/Dirección Administración y Finanzas/ DPYD	
						Implementación del nuevo Programa de Cultura Institucional.	01-may-22	31-Dic-2022		Porcentaje de implementación 90%		
2	3	3.1	Mejorar el proceso de reclutamiento para promover oportunidades para nuestros candidatos y empleados. (La estrategia de Recursos Humanos basada en los criterios sociales.)	Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de respeto a la diversidad, igualdad, no discriminación e inclusión laboral.	Crear una Política de Inclusión.	Levantamiento de la Información.	10-Ene-2022	1-Abr-2022	Recursos Humanos.	Porcentaje de creación 100%	Recursos Humanos	
						Aprobación área de gestión en la calidad.						
3	3	3.1	Mejorar las condiciones económicas y sociales de nuestros colaboradores asociados en la cooperativa.	Ofrecer a nuestros colaboradores una opción para incentivar la estabilidad financiera	Creación de cooperativa OPTIC	Realizar investigación de requerimientos para la creación	10-Ene-2022	30-mar-22	Recursos Financiero.	Porcentaje de Investigación 100%	Planificación y Desarrollo y Recursos Humanos	
						Implementación de Cooperativa				Porcentaje de implementación 90%		
4	3	3.1	Ampliar nuestra cartera de beneficios para ofrecerles a nuestros colaboradores.	Brindar opciones financieras viables para nuestros colaboradores	Implementación de los beneficios bancarios	Alianza estratégica con el Banco de Reservas	30-Ene-2022	30-jul-22	Alianzas estratégicas.	Porcentaje de implementación 80%	Planificación y Desarrollo y Recursos Humanos	
5	3	3.3	Promover el balance entre el trabajo y la familia.	Lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia para generar efectos positivos en nuestros colaboradores, en la salud tanto física como mental y reducir el stress laboral.	Programa Balance entre el trabajo y la familia.	Creación Programa Balance Trabajo - Familia	01-feb-22	30-Abr-2022	Recursos Financieros.	Porcentaje de socialización 90%	Departamento de Recursos Humanos/ Dirección de Comunicaciones/Dirección Administración y Finanzas/DPYD	
						Socialización del nuevo Programa Balance Trabajo - Familia,				Porcentaje de implementación 90%		
6	3	3.3	Reactivación y adecuación del buzón de sugerencias de empleados, para escuchar su voz y trabajar en las debilidades que nuestros colaboradores identifican.	Contar con información necesaria para la toma de decisiones y mejoras en la gestión de personas, involucrar a nuestros colaboradores, tomando en cuenta sus inquietudes y necesidades.	Buzón de Sugerencias de Empleados.	Socialización Buzón de Sugerencias de Empleados.	10-Ene-2022	30-may-22	Buzones de Sugerencias.	Porcentaje de implementación 90%	Recursos Humanos	
7	4	4.4	Impacto transversal a todas las unidades organizativa.	Fortalecer el conocimiento sobre la ciberseguridad de los colaboradores con acceso a los activos tecnológicos de la	Crear políticas de ciberseguridad y concientización de la misma.	Diseñar las políticas.	01-Ene-2022	31-mar-22	Recursos Humanos.	Porcentaje de creación 100%	Dirección de Servicios Digitales Institucionales.	
						Presentación al área de calidad para fines de revisión y aprobación.						

				<i>institución.</i>		Implementación de las políticas.						
8	4	4.4	Mejorar el impacto transversal a todas las unidades organizativas.	Generar un espacio colaborativo de intercambio de informaciones para los empleados. Contando con un repositorio de documentación, noticias, procesos y solicitudes que faciliten las tareas diarias del personal.	Implementar una Intranet.	Levantamiento de necesidades del personal. Evaluar la mejor herramienta de intranet. Socializar el proceso de creación de la intranet. Alimentación del sitio. Lanzamiento del intranet.	1-Ene-2022	01-may-22	Recursos Humanos y Recursos Financieros.	Pocentaje de implementación 100%	Dirección de Servicios Digitales Institucionales.	
9	4	4.4	Mejorar el impacto transversal a todas las unidades organizativas.	Minimizar las brechas de fuga de información de la institución.	Establecer Políticas de DLP (Prevención de pérdida de la Información). Política de desvinculación de usuarios. Política de prevención. Políticas de enmascaramiento de la información.	Diseñar las políticas. Presentación al área de calidad para fines de revisión y aprobación. Implementación de las políticas.	01-Abr-2022	30-jun-22	Recursos Humanos y Recursos Financieros.	Porcentaje de creación 100%	Dirección de Servicios Digitales Institucionales.	
10	7	7.2	Mejorar las mediciones para lograr identificar los resultados alcanzado por la institución en la satisfacción de las necesidades de los empleados.	Brindar mejores mediciones que permitan aumentar la productividad y afianzar el compromiso de los empleados.	Definir metas y objetivos de medición más claros.	Identificar los indicadores, las fórmulas y el método de medición.	1-Ene-2022	30-mar-22	Recursos Humanos.	Porcentaje de creación 100%	Dirección de Planificación y Desarrollo.	
11	8	8.1	Aumentar el compromiso social de nuestra institución para ofrecer a nuestros ciudadanos una mejor calidad de vida tanto social, económica y medioambiente, mediante resultados de percepción.	Contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad.	Creación de procedimiento para el reciclaje de equipos electrónicos en desuso. Establecer indicadores de medición.	Levantamiento de la Información. Aprobación área de gestión en la calidad. Evaluar cada uno de los procesos para determinar la medición.	01-Ene-2022	30-mar-22	Recursos Humanos. Recursos Fiancieros. Alianzas Estratégicas.	Porcentaje de creación 100%	Dirección de Planificación y Desarrollo. Dirección de Comunicaciones. Departamento de Recursos Humanos.	
				Determinar el medio correcto para que se logren las metas establecidas.	Definición de Indicadores	Evaluar cada uno de los procesos para determinar la medición.						