

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2022

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	1. LIDERAZGO	1.1 Dirigir la organización desarrollando su Misión, Visión y Valores.	En el INABIE no hemos gestionado la prevención de la corrupción facilitando las directrices a los funcionarios y servidores públicos sobre cómo enfrentarse a estos casos. <i>(Ejemplo 6)</i>	Difundir el código de ética Institucional, el cual establece los lineamientos y directrices a seguir ante la presencia de conflictos de intereses o corrupción.	Fomentar el correcto proceder de los servidores públicos de la Institución, promoviendo su apego a la ética, asesorando en la toma de decisiones y medidas institucionales apegadas a la normativas e integridad, creando un espacio de transparencia y rendición de cuentas.	Comunicar el Código de ética Institucional a todos los colaboradores de la Institución y otras partes interesadas a través de los medios de comunicación correspondientes (correo electrónico, talleres de difusión, etc).	mar-22	dic-22	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*% de colaboradores con conocimiento del Código de ética Institucional. *Registro de asistencia a talleres de difusión del código de ética.	Comisión de ética	
2	2. ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN	2.1 Reunir información sobre las necesidades presentes y futuras de los grupos de interés, así como información relevante para la gestión.	No se evidencia que en el INABIE comuniquemos a toda la Organización nuestros grupos de interés, sus requisitos y expectativas. <i>(Ejemplo 1)</i>	Comunicar a lo interno de la Institución los requisitos y expectativas de los grupos de interés.	Impulsar en la Institución el conocimiento de nuestros grupos de interés y sus requisitos y expectativas, con la motivación de satisfacer las mismas.	1. Comunicar a lo interno de la Organización los requisitos y expectativas de los grupos de interés.	mar-22	dic-22	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*Matriz de Grupos de interés comunicada.	Depto. Formulación, Monitoreo y Evaluación de PPP	
3	3. PERSONAS	3.1 Planificar, gestionar y mejorar con transparencia los Recursos Humanos de acuerdo con la estrategia y la planificación.	En el INABIE no hemos difundido a nuestros colaboradores las políticas de gestión de recursos humanos. <i>(Ejemplo 2)</i>	Difundir el Reglamento Interno de Personal a toda la organización, donde se establecen las políticas de gestión de recursos humanos.	Dar a conocer a los colaboradores un instrumento que permita regular la relación laboral, brindando lineamientos generales sobre los derechos, deberes, condiciones de trabajo y beneficios de la Institución.	1. Comunicar el reglamento interno de personal a todos los colaboradores de la Institución a través de los medios de comunicación correspondientes (correo electrónico, talleres de difusión, etc).	mar-22	dic-22	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*% de colaboradores con conocimiento del Reglamento Interno de personal. *Registros de asistencias de participación a talleres de difusión.	Depto. Recursos Humanos	
4	4. ALIANZAS Y RECURSOS	4.1 Desarrollar y establecer alianzas con los ciudadanos/clientes.	En el INABIE no contamos con el fomento de benchlearning y benchmarking con otras organizaciones. <i>(Ejemplo 8)</i>	Fomentar el benchlearning y benchmarking con otras organizaciones como herramientas de mejora de los servicios y procesos de la Institución. Intercambiar buenas prácticas con los socios y grupos de interés.	Promover el aprendizaje y conocimiento institucional.	1. Remitir comunicaciones fomentando el intercambio de conocimientos con otras organizaciones (benchlearning/ benchmarking).	mar-22	dic-22	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*% de comunicaciones fomentando el benchlearning y benchmarking con otras organizaciones.	Dirección de Planificación y Desarrollo	
5	4. ALIANZAS Y RECURSOS	4.6 Gestionar las Instalaciones.	No se evidencia que en el INABIE contemos con la cantidad suficiente de aparcamientos para los funcionarios y servidores públicos y ciudadanos visitantes. <i>(Ejemplo 5)</i>	Implementar estrategias para la instalación de parqueos y seguridad física de los mismos.	Mejorar las condiciones de trabajo de nuestros servidores y clientes/ciudadanos.	1. Validar las alternativas para la incorporación de nuevos parqueos en la Institución. 2. Crear nuevos parqueos en la Institución.	mar-22	dic-22	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	No. de nuevos parqueos instalados.	Depto. Administrativo	
6	6. RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS /CLIENTES	6.1. RESULTADOS MEDICIONES DE LA PERCEPCIÓN	En el INABIE no hemos determinado la frecuencia de encuestas de opinión a los ciudadanos/clientes en la organización. <i>(Ejemplo 9)</i>	Definir y medir la frecuencia de encuestas de opinión a los ciudadanos/clientes en la organización.	Establecer lineamientos generales que faciliten la medición de la frecuencia de las encuestas de opinión.	1. Elaborar, aprobar y difundir una política de Encuestas, donde se incluya una matriz con los tipos de encuestas, periodo de aplicación y frecuencia de las mismas. 2. Medir la implementación de las encuestas.	mar-22	dic-22	*Humanos *Tecnológicos	*Política de Gestión de encuestas definida.	Depto. Formulación, Monitoreo y Evaluación de PPP	
7	6. RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS /CLIENTES	6.2. RESULTADOS MEDICIONES DE DESEMPEÑO	En el INABIE no hemos realizado las mediciones que tengan que ver con una revisión periódica con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen. <i>(Ejemplo 5)</i>	Revisar y medir periódicamente las necesidades de los grupos de interés y su grado de cumplimiento.	Validar el nivel de cumplimiento de la Institución con las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés.	1. Dar seguimiento a través del PEI y su revisión para la medición del nivel de cumplimiento de las expectativas y necesidades de los grupos de interés.	mar-22	dic-22	*Humanos *Tecnológicos	*No. de mediciones de las necesidades de los grupos de interés realizadas.	Depto. Formulación, Monitoreo y Evaluación de PPP	

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
8	7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS	7.1. RESULTADOS MEDICIONES DE PERCEPCIÓN	En el INABIE no hemos medido el conocimiento de las personas respecto a los posibles conflictos de interés y la importancia de un compromiso ético. <i>(Ejemplo 4)</i>	Medir el conocimiento de las personas respecto al comportamiento ético y conflictos de interés.	Validar el nivel de conocimiento de los empleados acerca de los conflictos de interés y comportamiento ético.	1. Difundir el código de ética institucional.	mar-22	dic-22	*Humanos *Tecnológicos	*No. de Colaboradores con conocimiento del código de ética.	Comisión de ética	
9	7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS	7.2. RESULTADOS MEDICIONES DE DESEMPEÑO	En el INABIE no hemos contabilizado el número de dilemas éticos reportados. <i>(Ejemplo 9)</i>	1. Medir el número de dilemas éticos. 2. Colocar buzones de denuncias.	Mantener un ambiente ético, transparente y con apego a las normativas institucionales.	1. Colocar buzones de denuncias. 2. Fomentar el uso de los buzones de denuncias. 3. Emitir informes de gestión de las denuncias.	mar-22	dic-22	*Humanos *Tecnológicos *Financieros	*No. de dilemas éticos medidos. *No. de buzones de denuncias colocados.	Comisión de ética	
10	9. RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO	9.1. RESULTADOS EXTERNOS: RESULTADOS E IMPACTO A CONSEGUIR	En el INABIE no hemos realizado un análisis de resultados del benchmarking. <i>(Ejemplo 6)</i>	Realizar medición de análisis de resultados de benchmarking.	Promover el aprendizaje y conocimiento institucional.	1. Fomentar el benchmarking en la Institución. 2. Realizar levantamiento de los benchmarking realizados en la Institución. 3. Medir y analizar los resultados de los benchmarking realizados.	mar-22	dic-22	*Humanos *Tecnológicos *Financieros	No. de análisis de resultados de benchmarking realizados.	Depto. Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad	
11	9. RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO	9.2. RESULTADOS INTERNOS: NIVEL DE EFICIENCIA	En el INABIE no hemos realizado un análisis de los resultados de benchmarking. <i>(Ejemplo 4)</i>	Realizar medición de análisis de resultados de benchmarking.	Promover el aprendizaje y conocimiento institucional.	1. Fomentar el benchmarking en la Institución. 2. Realizar levantamiento de los benchmarking realizados en la Institución. 3. Medir y analizar los resultados de los benchmarking realizados.	mar-22	dic-22	*Humanos *Tecnológicos *Financieros	No. de análisis de resultados de benchmarking realizados.	Depto. Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad	