

**PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2021**

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 revisado periódicamente la misión, visión y valores, según los cambios de nuestro entorno externo. (Ejemplo 4)	Elaborar el Plan Estratégico Institucional 2021-2024, que incluya la revisión de la misión, visión y valores según los cambios de nuestro entorno externo.	Formular el Plan Estratégico Institucional 2021-2024 considerando las necesidades y expectativas de los grupos de interés, así como los cambios de nuestro entorno externo.	1. Realizar taller de inicio de la elaboración del PEI. 2. Revisar y aprobar herramientas para la elaboración del PEI. 3. Aprobar el PEI. 4. Difundir el PEI a todos los grupos de interés.	mar-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*Plan Estratégico Institucional 2021-2024 elaborado.	Dirección de Planificación y Desarrollo / Depto. FME-PPP	
2	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. (Ejemplo 6)	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-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*% de colaboradores con conocimiento del Código de ética Institucional. *Registro de asistencia a talleres de difusión del código de ética.	Depto. Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad / Depto. Recursos Humanos/ Comisión de ética	
3	1. LIDERAZGO	1.4 Gestionar relaciones eficaces con las autoridades políticas y otros grupos de interés.	En el INABIE no hemos comprobado que los objetivos y metas para los productos y servicios estén alineados a las políticas públicas y las decisiones políticas. (Ejemplo 4)	Elaborar el Plan Estratégico Institucional 2021-2024, de forma tal que podamos alinear los objetivos y metas a las políticas públicas y decisiones políticas.	Formular el Plan Estratégico Institucional 2021-2024, alineado a las políticas públicas y decisiones políticas.	1. Realizar taller de inicio de la elaboración del PEI. 2. Revisar y aprobar herramientas para la elaboración del PEI. 3. Aprobar el PEI. 4. Difundir el PEI a todos los grupos de interés.	mar-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*Plan Estratégico Institucional 2021-2024 elaborado.	Dirección de Planificación y Desarrollo / Depto. FME-PPP	
4	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. (Ejemplo 1)	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-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*Matriz de Grupos de interés comunicada.	Dirección de Planificación y Desarrollo / Depto. FME-PPP	
5	2. ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN	2.2 Desarrollar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada.	En el INABIE no contamos con una política de responsabilidad social definida e integrada en la estrategia y planificación de la organización. (Ejemplo 6)	Definir, documentar e implementar una Política de Responsabilidad Social.	Desarrollar una gestión institucional de forma ética, responsable y excelente, encaminada a incorporar el compromiso social a favor de las comunidades vulnerables, buscando optimizar el esfuerzo en programas que apoyan el medio ambiente, la salud, la nutrición, la educación y la cultura de la sociedad alineada con los valores institucionales, actuando de manera responsable y en búsqueda continua de la excelencia y el mejoramiento a través de la gestión integral, social, laboral y ambiental con un desempeño sostenible y una perspectiva de largo plazo.	1. Realizar levantamiento para la elaboración de la política de Responsabilidad Social. 2. Definir responsabilidad social. 3. Aprobar y difundir la política y/o programa de política de responsabilidad social de la Institución.	mar-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*Política de Responsabilidad Social aprobada.	Dirección Ejecutiva / Depto. de Recursos Humanos / Depto. Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad	

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
6	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. (Ejemplo 2)	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-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*% de colaboradores con conocimiento del Reglamento Interno de personal. *Registros de asistencias de participación a talleres de difusión.	Depto. Recursos Humanos	
7	3. PERSONAS	3.3 Involucrar a los empleados por medio del dialogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar	En el INABIE no hemos desarrollado mecanismos adecuados que propicien la aportación de ideas y sugerencias de los funcionarios y servidores públicos de la organización. (Ejemplo 2)	Colocar buzones de sugerencias en la Institución de forma tal que los servidores de la Institución puedan expresar sus sugerencias e ideas.  Crear un ambiente donde los colaboradores puedan expresar sus opiniones, a través de las reuniones de la unidad organizacional a la que pertenece.	Contar con canales de comunicación donde puedan ser escuchadas las voces de nuestros colaboradores y clientes/ciudadanos con el fin de mejorar nuestros servicios, atención y gestión.	1. Instalar buzones de sugerencias. 2. Aprobar y difundir proceso de gestión de quejas y sugerencias. 3. Difundir importancia de reuniones de equipos como medio de generación de ideas y aportes.	mar-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*Buzones Instalados. *Correo de difusión remitidos acerca de las reuniones de equipos.	Depto. Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad.	
8	3. PERSONAS	3.3 Involucrar a los empleados por medio del dialogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar	En el INABIE no hemos asegurado buenas condiciones de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral. (Ejemplo 7)	Definir e implementar Programas Integrales de Salud y Seguridad Ocupacional.	Mejorar las condiciones de trabajo dentro de la Institución, controlando los riesgos laborales y manteniendo el cuidado del medio ambiente, así como reducir el índice de los accidentes y daños laborales.	1. Realizar levantamiento para la definición de los programas de salud y seguridad ocupacional.	mar-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*Programa de Salud y Seguridad ocupacional definido y aprobado.	Depto. Recursos Humanos	
9	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 benchamarking con otras organizaciones. (Ejemplo 8)	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 interes.	Promover el aprendizaje y conocimiento institucional.	1. Remitir comunicaciones fomentando el intercambio de conocimientos con otras organizaciones (benchlearning/ benchmarking).	mar-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*% de comunicaciones fomentando el benchlearning y benchmarking con otras organizaciones.	Dirección de Planificación y Desarrollo	
10	4. ALIANZAS Y RECURSOS	4.2 Desarrollar y Gestionar alianzas con organizaciones relevantes.	No se evidencia que en el INABIE contemos con buzones de sugerencias, quejas y reclamaciones instalados que recojan las sugerencias, reclamaciones o quejas de los ciudadanos/clientes. (Ejemplo 4)	Colocar buzones de sugerencias en la Institución de forma tal que los ciudadanos/clientes de la Institución puedan expresar sus sugerencias e ideas.	Contar con canales de comunicación donde puedan ser escuchadas las voces de nuestros colaboradores y clientes/ciudadanos con el fin de mejorar nuestros servicios, atención y gestión.	1. Instalar buzones de sugerencias. 2. Aprobar y difundir proceso de gestión de quejas y sugerencias. 3. Difundir importancia de reuniones de equipos como medio de generación de ideas y aportes.	mar-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*Buzones Instalados. *Correo de difusión remitidos acerca de las reuniones de equipos.	Depto. Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad.	
11	4. ALIANZAS Y RECURSOS	4.5 Gestionar las tecnologías.	No se evidencia que en el INABIE realicemos estudios de Factibilidad para la implementación de sistemas tecnológicos. (Ejemplo 2)	Realizar estudios de factibilidad para la implementación de sistemas tecnológicos.	Mejorar la toma de decisiones avaladas por evidencias y estudios de factibilidad antes de la implementación de proyectos o sistemas tecnológicos.	1. Realizar levantamiento de los sistemas tecnológicos nuevos a implementar y validar la necesidad de los estudios de factibilidad. 2. Realizar estudios de factibilidad para los nuevos sistemas tecnológicos a implementar en la Institución.	mar-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	No. de estudios de factibilidad realizados.	Depto. de Tecnología	
12	4. ALIANZAS Y RECURSOS	4.6 Gestionar las Instalaciones.	No se evidencia que en el INABIE aseguremos un mantenimiento eficiente y sostenible de los equipos usados. (Ejemplo 3)	Dar seguimiento al mantenimiento de los equipos, asegurando la eficiencia, rentabilidad y sostenibilidad de los mismos.	Optimizar los recursos Institucionales.	1. Actualizar periodicamente la matriz del cumplimiento del Programa de Mantenimiento de los equipos.	mar-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	% de cumplimiento del Programa de mantenimiento de equipos.	Depto. Administrativo/ División de Servicios Generales/ Sección de Mantenimiento y planta física	

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
13	4. ALIANZAS Y RECURSOS	4.6 Gestionar las Instalaciones.	No se evidencia que en el INABIE se haga uso eficiente y eficaz de los recursos energéticos y los medios de transporte de la Institución. (Ejemplo 4)	Definir un programa de mantenimiento para el uso eficiente y eficaz de los recursos energéticos y los medios de transporte de la Institución.	Optimizar los recursos Institucionales.	1. Realizar un programa para el uso eficiente de los recursos energéticos y los medios de transporte. 2. Implementar programa de mantenimiento para medios de transporte y recursos energéticos de la institución.	mar-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	% de cumplimiento del Programa de mantenimiento de recursos y medios de transporte institucionales.	Depto. Administrativo/ División de Servicios Generales/ Sección de Mantenimiento y planta física/ Depto. Recursos Humanos	
14	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. (Ejemplo 5)	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-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	No. de nuevos parqueos instalados.	Depto. Administrativo/ División de Servicios Generales/ Sección de Mantenimiento y planta física/ Depto. Recursos Humanos	
15	5. PROCESOS	5.2 Desarrollar y prestar servicios y productos orientados a los ciudadanos/clientes.	No se evidencia que en el INABIE desarrollemos un elaborado sistema de respuestas a las quejas recibidas, de gestión de reclamaciones y procedimientos. (Ejemplo 8)	Implementar y desarrollar un sistema de respuestas a quejas a través de buzones de sugerencias y quejas.	Dar respuestas eficientes a las quejas, sugerencias de los ciudadanos/clientes de manera que podamos optimizar nuestros procesos y servicios.	1. Elaborar y aprobar Procedimiento de Gestión de Quejas y Sugerencias. 2. Colocar buzones de quejas y sugerencias. 3. Difundir el uso de los buzones. 4. Monitorear y evaluar las quejas y sugerencias recibidas.	mar-21	dic-21	*Humanos *Financieros *Tecnológicos	*Procedimiento de Gestión de Quejas aprobado. *Comunicaciones de fomento del uso de los buzones de quejas y sugerencias.	Depto. Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad/	
16	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. (Ejemplo 9)	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-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos	*Política de Gestión de encuestas definida.	Depto. Formulación, Monitoreo y Evaluación de PPP	
17	6. RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS /CLIENTES	6.2. RESULTADOS MEDICIONES DE DESEMPEÑO	En el INABIE no hemos medido las sugerencias recibidas e implementadas. (Ejemplo 2)	Medir las sugerencias recibidas e implementadas.	Medir las sugerencias recibidas e implementadas con el fin de mantener nuestros procesos en constante mejora y optimización para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes/ciudadanos.	1. Medir las sugerencias recibidas y cuales de ellas han sido implementadas.	mar-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos	*Número de sugerencias recibidas e implementadas.	Depto. de Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad	
18	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. (Ejemplo 5)	Revisar y medir periodicamente 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-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos	*No. de mediciones de las necesidades de los grupos de interés realizadas.	Depto. FME-PPP	
19	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. (Ejemplo 4)	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. 2. Impartir charlas sobre régimen disciplinario y comportamiento ético..	mar-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos	*No. de Colaboradores con conocimiento del código de ética. *No. de Colaboradores participantes en charla de régimen disciplinario y comportamiento ético.	Comisión de ética/ Depto. de Recursos Humanos	

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
20	7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS	7.1. RESULTADOS MEDICIONES DE PERCEPCIÓN	En el INABIE no tenemos medición del desarrollo de una política de responsabilidad social. (Ejemplo 6)	Medir la percepción de los empleados respecto a la aplicación de la responsabilidad social de la Institución.	Conocer la percepción de los empleados respecto a la aplicación de la política de responsabilidad social de la Institución.	1. Aplicar encuesta de satisfacción a los servidores públicos de la Institución respecto a la aplicación de la Política de Responsabilidad Social.	jun-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos	*% Percepción de los servidores públicos respecto a la aplicación de la política de responsabilidad social de la Institución.	Depto. Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad	
21	7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS	7.1. RESULTADOS MEDICIONES DE PERCEPCIÓN	En el INABIE no hemos desarrollado mecanismos para medir la disposición del lugar de trabajo y las condiciones ambientales de trabajo. (Ejemplo 4)	Medir la percepción de los servidores públicos respecto a la disposición del lugar de trabajo y las condiciones ambientales.	Conocer la percepción de los empleados respecto a la disposición del lugar de trabajo y las condiciones ambientales.	1. Aplicar encuesta de satisfacción a los servidores públicos de la Institución respecto a la disposición del lugar de trabajo y las condiciones ambientales.	jun-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos	*% Nivel de percepción de los servidores públicos respecto a la disposición del lugar de trabajo y las condiciones ambientales.	Depto. Recursos Humanos	
22	7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS	7.2. RESULTADOS MEDICIONES DE DESEMPEÑO	En el INABIE no hemos establecido, ni medido los indicadores relacionados con las capacidades de las personas para tratar con los ciudadanos/clientes y para responder a sus necesidades (por ejemplo: número de horas de formación dedicadas a la gestión de la atención al ciudadano/ cliente, número de quejas de los ciudadanos/clientes sobre el trato recibido por el personal, mediciones de la actitud del personal hacia los ciudadanos/clientes.). (Ejemplo 7)	Definir e implementar indicadores relacionado a las capacidades de las personas para tratar con los ciudadanos/clientes (Atención y servicio al cliente/ciudadano).	Medir el nivel de atención y servicio al cliente/ciudadano con el objetivo de hacer las mejoras necesarias.	1. Aprobar e implementar la medición de los indicadores.	mar-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos *Financieros	*No. de indicadores definidos sobre las capacidades de las personas para atender a los clientes.	Depto. Recursos Humanos Depto. Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad	
23	7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS	7.2. RESULTADOS MEDICIONES DE DESEMPEÑO	En el INABIE no hemos contabilizado el número de dilemas éticos reportados. (Ejemplo 9)	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-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos *Financieros	*No. de dilemas éticos medidos. *No. de buzones de denuncias colocados.	Comisión de ética	
24	7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS	7.2. RESULTADOS MEDICIONES DE DESEMPEÑO	En el INABIE no hemos contabilizado la frecuencia de la participación voluntaria en actividades relacionadas con la responsabilidad social, promovidas por la organización. (Ejemplo 10)	1. Medir la frecuencia de la participación de los colaboradores en actividades voluntarias respecto a la responsabilidad social.	Conocer los niveles de involucramiento y participación de los servidores públicos de la Institución en las actividades voluntarias de la responsabilidad social.	1. Medir la participación de los servidores públicos en las actividades voluntarias de responsabilidad social de la Institución a través de los registros de listado de asistencia.	jun-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos *Financieros	% de servidores públicos participando en actividades voluntarias de responsabilidad social.	Depto. de Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad.	
25	8. RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	8.1. RESULTADOS DE LAS MEDICIONES DE PERCEPCIÓN	En el INABIE no hemos desarrollado mediciones eficaces sobre las cuestiones medioambientales (Ejemplo 4)	Medir, a través de encuestas, la percepción de los servidores públicos respecto a las cuestiones medioambientales de la Institución y su impacto.	Conocer la percepción de los servidores públicos de la Institución respecto a las cuestiones medioambientales.	1. Aplicar encuesta. 2. Tabular datos de la percepción. 3. Tomar acciones según los resultados.	jun-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos *Financieros	% Nivel de percepción respecto a las cuestiones medioambientales.	Depto. de Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad.	
26	8. RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	8.1. RESULTADOS DE LAS MEDICIONES DE PERCEPCIÓN	En el INABIE no hemos medido la percepción de la participación de la organización en la comunidad en la que estamos instalados, organizando eventos culturales o sociales a través del apoyo financiero o de otro tipo, etc. (Ejemplo 8)	Medir la percepción de los ciudadanos/clientes y servidores públicos respecto a la participación de la Institución en la que estamos instalados.	Conocer el nivel de percepción respecto a la participación de la Institución en la comunidad en la que nos encontramos instalados.	1. Aplicar encuesta. 2. Tabular datos de la percepción. 3. Tomar acciones según los resultados.	jun-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos *Financieros	% Nivel de percepción respecto a la participación de la Institución en la comunidad.	Depto. de Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad.	

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
27	8. RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	8.1. RESULTADOS DE LAS MEDICIONES DE PERCEPCIÓN	En el INABIE no hemos medido la percepción de la institución en la cobertura mediática recibida relacionada con su responsabilidad social. (Ejemplo 9)	Medir la percepción respecto a la responsabilidad social de la Institución.	Conocer el nivel de percepción respecto a la responsabilidad social de la Institución.	1. Aplicar encuesta. 2. Tabular datos de la percepción. 3. Tomar acciones según los resultados.	jun-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos *Financieros	% Nivel de percepción respecto a la responsabilidad social de la Institución.	Depto. de Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad.	
28	8. RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	8.2. RESULTADOS MEDICIONES DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL	En el INABIE no hemos desarrollado actividades eficaces para preservar y mantener los recursos (Ejemplo 1)	Realizar mediciones respecto a la preservación y mantenimiento de los recursos de la Institución.	Medir el nivel de eficacia en la preservación y mantenimiento de los recursos de la Institución.	*Medir actividades de preservación y mantenimiento de equipos.	jun-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos *Financieros	% Nivel de preservación y mantenimiento de los recursos.	Depto. de Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad. Depto. Administrativo	
29	8. RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	8.2. RESULTADOS MEDICIONES DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL	En el INABIE no hemos medido la cantidad de Programas Integrales para la Prevención de riesgos para la Salud y de accidentes. (Ejemplo 9)	Medir la cantidad de programas de prevención de riesgos para la salud y accidentes.	Conocer la cantidad y eficacia de los programas de salud y de accidentes de la Institución.	*Contabilizar la cantidad de programas de salud y accidentes.	jun-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos *Financieros	Cantidad de Programas de prevención respecto a la salud y accidentes.	Depto. Recursos Humanos	
30	8. RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	8.2. RESULTADOS MEDICIONES DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL	En el INABIE no hemos definido un programa o política de responsabilidad social. (Ejemplo 10)	Realizar mediciones respecto a la responsabilidad social de la Institución.	Conocer el nivel de implementación de la responsabilidad social de la Institución.	*Medir la implementación de la responsabilidad social de la Institución.	jun-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos *Financieros	% Nivel de implementación de la Responsabilidad Social de la Institución.	Depto. de Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad.	
31	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. (Ejemplo 6)	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.	jun-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos *Financieros	No. de análisis de resultados de benchmarking realizados.	Depto. Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad	
32	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. (Ejemplo 4)	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.	jun-21	dic-21	*Humanos *Tecnológicos *Financieros	No. de análisis de resultados de benchmarking realizados.	Depto. Desarrollo Institucional y Gestión de Calidad	