



## 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	No se ha fortalecido 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	No se evidencia mejora en 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	No se han fortalecido las mejoras de las condiciones económicas y sociales de nuestros colaboradores.	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	Se debe continuar el proceso de fortalecimiento institucional.	Contar con manuales actualizados y acorde a la estructura organizativa de la institución	Actualización del Manual de Cargos y Manual de Funciones	Actualizar las funciones de las áreas y las descripciones de puesto según los cambios surgidos de la actualización de la estructura organizativa	01-mar-22	30-jun-22	Recursos Humanos	Porcentaje de actualización 90%	Planificación y Desarrollo	
5	3	3.1	Se debe 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	1-abr-2022	30-jul-22	Alianzas estratégicas.	Porcentaje de implementación 80%	Planificación y Desarrollo y Recursos Humanos	
6	3	3.3	No se identifica 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 estrés 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%		
7	3	3.3	Se debe reactivar y adecuar el 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.	30-jun-22	30-Abr-2022	Buzones de Sugerencias.	Porcentaje de implementación 90%	Recursos Humanos	
8	4	4.4	Se debe mejorar el impacto transversal a todas las unidades organizativa.	Fortalecer el conocimiento sobre la ciberseguridad de los colaboradores con acceso a los activos tecnológicos de la institución.	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.						
						Implementación de las políticas.						
						Levantamiento de necesidades del personal.						

9	4	4.4	No se identifica el impacto transversal en 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.	Evaluar la mejor herramienta de intranet.	01-feb-22	01-may-22	Recursos Humanos y Recursos Financieros.	Porcentaje de implementación 100%	Dirección de Servicios Digitales Institucionales.	
						Socializar el proceso de creación de la intranet.						
						Alimentación del sitio.						
						Lanzamiento del intranet.						
10	4	4.4	Se debe 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).	Diseñar las políticas.	01-Abr-2022	30-jun-22	Recursos Humanos y Recursos Financieros.	Porcentaje de creación 100%	Departamento de Seguridad y Monitoreo TIC	
					Política de desvinculación de usuarios.	Presentación al área de calidad para fines de revisión y aprobación.						
					Política de prevención.	Implementación de las políticas.						
					Políticas de enmascaramiento de la información.							
11	4	4.6	Se debe mejorar la distribución de las instalaciones de la institución.	Realizar una reestructuración de espacio físico	Reestructuración Espacio Físico.	Realizar diseño de remodelación.	01-oct-22	31-Dic-2022	Recursos Financieros y Recursos Humanos.	Porcentaje de Implementación 80%	Planificación y Desarrollo y Recursos Humanos	
						Puesta en marcha de remodelación.						
12	7	7.2	No se ha mejorado 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.	
13	8	8.1	Se debe 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.	Levantamiento de la Información.	01-Ene-2022	30-mar-22	Recursos Humanos. Recursos Financieros. Alianzas Estratégicas.	Porcentaje de creación 100%	Dirección de Planificación y Desarrollo. Dirección de Comunicaciones. Departamento de Recursos Humanos.	
						Aprobación área de gestión en la calidad.						
					Establecer indicadores de medición.	Evaluar cada uno de los procesos para determinar la medición.						
				Determinar el medio correcto para que se logren las metas establecidas.	Definición de Indicadores	Evaluar cada uno de los procesos para determinar la medición.						