



**INSTITUTO TECNICO SUPERIOR COMUNITARIO (ITSC)**  
**PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2022**

No.	Criterio No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tarea	Mes	Año	Recurso necesario	Indicador	Responsable	Comentario
1	CRITERIO II: ESTRATEGIA Y PLANIFICACION	2.1. Reunir información sobre las necesidades presentes y futuras de los grupos de interés así como información relevante para la gestión.	No se cuenta la recopilación periódica.	Recopilar, analizar y revisar de forma periódica las informaciones con todos los colaboradores del ITSC.	Lograr que todas las informaciones que se realicen con los colaboradores del ITSC se hagan de manera periódica recopilada, actualizada y analizada.	1-Definir un modelo para reunir las informaciones. 2- Realizar los planes operativos de manera trimestral.	abr-22	sep-22	Humano, tecnológico.	No. Informaciones recopiladas	Dirección de planificación y Desarrollo.	
2	CRITERIO II: ESTRATEGIA Y PLANIFICACION	2.2. Desarrollar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada.	No contamos con suficiente recursos.	Implementar la estrategia de la organización para la captación de recursos de cara a obtener la meta deseada.	Gestionar fondos adicionales para garantizar el desarrollo y actualización de la estrategia de la organización.	1-Reunion con autoridades, 2-preparacion de propuestas para consecucion de recursos	abr-22	ago-22	Humanos, tecnologicos y financieros.	No. Estrategia aplicada	Rectoría/Dirección de planificación/Vicerectorías	
3	CRITERIO III: PERSONAS	3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización.	No se identifican las capacidades actuales del personal.	Implementación de un plan para determinar las capacidades del personal en el área en el cual desempeña.	Conocer las capacidades del personal en el área que desempeña.	1- Implementar plan de identificación de las necesidades de personal 2-Dar seguimiento y continuidad al plan.	mar-22	jul-22	Humano, planificación	No. Necesidades identificadas	Dirección de Recursos Humanos/Departamento de Capacitación.	
4	CRITERIO III: PERSONAS	3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización.	No tenemos planes de formación y desarrollo	Elaborar un plan de capacitación del ITSC observando las capacidades de todo el personal.	Lograr que todo el personal del Instituto cumpla con las competencias requeridas para la evaluación de desempeño.	1- Elaborar un Plan de Capacitación anual 2- Capacitaciones Técnicas 3-Evaluaciones de Desempeño.	jun-22	sep-22	Humano, planificación	No. Plan de Capacitación	Dirección de Recursos Humanos.	
5	CRITERIO III: PERSONAS	3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización.	No hemos desarrollado habilidades gerenciales y de liderazgo.	Implementar talleres, cursos internos y externos de habilidades gerenciales y de liderazgo.	Contar con un personal que cumpla con las habilidades gerenciales y de liderazgo en el área en la cual se desarrolle.	1-Organizar las convocatorias 2-Desarrollar un plan de las capacitación en el área.	abr-22	ago-22	Humano, planificación	No. Personal con habilidades gerenciales y de liderazgo	Dirección de Recursos Humanos	
6	CRITERIO III: PERSONAS	3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización.	No hemos promovido métodos modernos de formación a nivel interno.	Implementación de un plan para promover nuevos metodos modernos así como ofrecer talleres y cursos virtuales a los empleados.	Lograr que el personal pueda tener las formaciones virtuales y que las mismas se puedan desarrollar en la institución.	1-Elaborar un plan de capacitaciones virtuales con otras instituciones para el personal.	mar-22	nov-22	Humano, tecnologico y planificación	No. Capacitaciones virtuales elaboradas.	Dirección de Tecnología, Dirección de Recursos Humanos.	
7	CRITERIO IV: ALIANZAS Y RECURSOS	4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.	No se cumple con este subcriterio.	Gestionar alianzas con agencias de colocación de empleo para que se realicen los trámites de intermediación y se puedan concretar las entrevistas.	Lograr una asesoría sobre las estrategias a seguir en el proceso de búsqueda de empleo.	1-Diseñar los procesos de reclutamiento de Coordinador de Software.	abr-22	nov-22	Humanos, Planificación	No. de visitas y acuerdos a empresas comprometidas con la intermediación a estudiantes.	Vicerrectoría de Extensión y Vinculación y Vicerrectoría Académica.	
8	CRITERIO IV: ALIANZAS Y RECURSOS	4.2. Desarrollar y establecer alianzas con los ciudadanos /clientes	No se ha definido un marco de trabajo.	Definir un marco de trabajo a lo interno de la organización.	Reforzar la relación con el cliente y garantizar la calidad del servicio.	1- Elaborar los procedimientos de quejas y sugerencias para recoger los datos 2- Protocolo de servicio al cliente. 3-Elaborar la carta compromiso al ciudadano. 4- Crear la estructura de organización.	jun-22	nov-22	Humanos, Planificación, financieros.	80% Relación entre el instituto con los clientes.	Dirección de Recursos Humanos, Admisión y Registro, Planificación y Desarrollo.	
9	CRITERIO IV: ALIANZAS Y RECURSOS	4.4. Gestionar la información y el conocimiento.	No se evidencia que se garantice la información.	Realización de un levantamiento de informaciones para que sean almacenadas y procesadas eficazmente.	Lograr que las informaciones de la institución sean almacenadas de una manera adecuada para que luego se puedan recuperar.	1- Implementar un sistema para que las informaciones estén compartidas entre los responsables.	mar-22	ago-22	Humanos, Planificación, Tecnológico.	No. de informaciones guardadas y recuperadas en el sistema.	Dirección de Tecnología, Departamento de soporte técnico.	
10	CRITERIO V: PROCESOS	5.1. Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés.	No se evidencia la asignación de recursos.	Contemplación de los recursos presupuestarios de la institución se vean a través del PACC y estén alineados al plan estratégico y operativo.	Lograr que la institución pueda contemplar los recursos presupuestarios requeridos.	1-Documentar los procedimientos de compras y contrataciones 2-Alinear el Plan Estratégico y el Plan Operativo.	jun-22	nov-22	Humano, planificación, Financiero	No. Contemplación de los recursos presupuestarios en la Institución.	Departamento Financiero, Dirección de Planificación y Desarrollo.	
11	CRITERIO VI: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/ CLIENTES	6.1. Mediciones de la percepción Resultados de mediciones de percepción.	No se ha alcanzado la muestra para la encuesta de satisfacción	Aplicación de encuestas a clientes y ciudadanos sobre los aspectos de la imagen global de la organización y su reputación.	Proyectar una buena imagen de la institución a través de la aplicación de encuestas	1-Realizar encuestas 2- Realizar informes de cada encuesta elaborada.	mar-22	nov-22	Humano, Tecnológico.	No. de personas encuestadas.	Vicerrectoría Académica, Dirección de Planificación y Desarrollo	
12	CRITERIO VII RESULTADOS EN LAS PERSONAS	7.1. Mediciones de la percepción. Resultados en relación con la percepción global de las personas acerca de:	No se cuenta con la actualización de una encuesta del clima laboral.	Aplicación de encuesta de clima laboral para actualizar y conocer las opiniones de los clientes/ciudadanos.	Determinar el clima laboral mediante la aplicación de instrumento de medición	1-Realización de la encuesta para poder medir el clima laboral. 2- Socialización con personal	jun-22	nov-22	Insumos para la elaboración de encuesta y selección de personal para aplicar el instrumento.	No. de clientes/ciudadanos encuestados.	Dirección de Recursos Humanos.	
13	CRITERIO VII RESULTADOS EN LAS PERSONAS	7.1. Mediciones de la percepción. Resultados en relación con la percepción global de las personas acerca de:	No se mide la calidad del esfuerzo individual y de equipo	Evaluación de desempeño a personal en las diferentes áreas de la organización.	Determinar la calidad de trabajo realizada en las áreas mediante la aplicación de evaluación de desempeño	1-Diseño y Aplicación de cuestionario.	jun-22	nov-22	Recursos humanos.	No. de personas evaluadas	Dirección de Recursos Humanos	

12	<b>CRITERIO VIII RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	<b>8.2. Mediciones del rendimiento organizacional Indicadores de responsabilidad social:</b>	No se mide el apoyo de las políticas en la Institución.	Tomar en cuenta la misión, visión y valores para la aplicación de políticas de diversidad étnica y de personas en situación de desventajas.	Llevar a la práctica los enunciados y postulados en la Misión, Visión y Valores para conservar las políticas de diversidad étnica y personas de situación en desventajas	1-Revisión de políticas de diversidad. Revisión de archivos de personal en situación de desventajas	mar-22	nov-22	Recursos Humanos	No. de Documento de política revisados. No. de casos de personal con situación en desventajas	Dirección de Recursos Humanos	
13	<b>CRITERIO IX: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO</b>	<b>9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia</b>	No se mide la eficacia de esta actividad.	Eficiencia de actividades TIC y mejora de la calidad con la implementación de un plan eficiente de los servicios.	Reducir la burocracia administrativa para mejorar el uso de las TIC y aumentar el nivel de eficiencia institucional	1-Reuniones de directivos. 2-Encuentros. 3-Reunir las documentaciones y fotos como evidencias.	mar-22	nov-22	Recursos Humanos	No. de acciones realizadas. Informes de trabajos realizados	Dirección de Informática	