



PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL ARCHIVO GENERAL DE LA NACION 2023

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo	
							Inicio	Fin
1	3.Persona	Subcriterio 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	No se evidencia un plan de mejoras con los resultados de la encuesta clima organizacional.	Realizar plan de mejoras con los resultados de la encuesta clima organizacional.	Apoyar una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño sistemáticamente y conduciendo diálogos de desempeño con las personas.	1-Realizar encuesta clima organizacional. 2-Tabular los resultados. 3-Realizar plan de mejora. 4-involucrar áreas de mejora. 5-Poner en práctica plan de mejora.	ene-23	dic-23
2			No se evidencia una política de género institucional.	Crear una política de género institucional	Aplicar una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, mediante el establecimiento de una unidad de género, datos o estadísticas desagregados por sexo, en cuanto a: la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.	1-Levantamiento de información. 2-Realización de la política de género. 3-Socialización de la política de género. 4-Aprobación de la política de género. 5-Difusión de la política de género.	abr-23	ago-23

	3	5.Procesos	Subcriterio 5.2 Ofrecer productos y prestar servicios orientados a los clientes, los ciudadanos, los grupos de interés y la sociedad en general.	No se evidencia la aplicación de la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.	Crear estrategia de inclusión y diversidad de género.	Fomentar un liderazgo inclusivo, luchar contra los sesgos inconcientes, dar paso a la comunicación abierta y crear equidad entre los miembros del Archivo General Nacional.	<p>1-Desarrollar una visión real de como estamos con en el tema de la inclusión y diversidad.</p> <p>2-Definar cuáles son las ventajas para el Archivo General tener una estrategia de inclusión y diversidad.</p> <p>3-Definir los objetivos a corto, mediano y largo plazo de la estrategia de inclusión y diversidad.</p> <p>5-Crear a la estrategia de inclusión y diversidad.</p> <p>6- Revisar la estrategia de inclusión y diversidad.</p> <p>7- Aprobar la estrategia de inclusión y diversidad.</p> <p>8- Difundir la estrategia de inclusión y diversidad.</p>	feb-23	mar-23
	4				Formar un comité de diversidad e inclusión	Apoyar nuestra estrategia de inclusión y diversidad e impulsar la creación de prácticas, metas y objetivos que nos ayuden a convertinos en una institución donde todos se sientan bienvenidos y valorados.	<p>1- Crear los criterios, objetivos y tareas que tendrá este comité.</p> <p>2- Establecer los criterios de selección de los miembros de este comité.</p> <p>3- Selección de miembros por parte RRHH que representen la diversidad que se quiere tener.</p> <p>4- Constitución del comité.</p>	abr-23	may-23
	5			No se evidencia mediciones en para conocer la conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.	Crear una herramienta de diagnóstico de las virtudes e indicadores del liderazgo ético.	Crear mediciones para conocer la conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.	<p>1- Crear el cuestionario.</p> <p>2-Enviar el cuestionario a los encargados.</p> <p>3- Tabular la información de los formularios .</p> <p>4-Presentación de informe de los resultados obtenidos.</p> <p>5- Crear un plan de mejora ético.</p>	ene-23	feb-23

	6	7. Resultados en las personas	Subcriterio 7.I. Mediciones de la percepción.	No se evidencia un enfoque de la organización para los cambios y la innovación.	Crear un cuadro de mando de innovaciones	Crear mediciones para lograr que el AGN pueda tener un enfoque para los cambios y la innovación.	1- Definir la estrategia. 2-Definir los objetivos para cada perspectiva. 3- Elegir los indicadores correctos. 4- Entrar en la parte operacional. 5- Construir el cuadro de mando de innovación de forma integra . 6-Someter a aprobación el cuadro de mando de innovación. 7- Aprobar cuadro de mando de Innovación.	ene-23	ene-23
	7	8. Resultados en la	Subcriterio 8.I. Mediciones de percepción	No se evidencia mediciones de acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.	Crear indicadores que midan las acciones dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.	Establecer mediciones para poder medir las acciones que el AGN dirige a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.	1- Identificar publicaciones para promover actividades dirigidas a personas en desventajas o necesidades especiales. 2- Promover a personas con necesidades especiales en actividades institucionales	ene-23	dic-23
	8			No se evidencia el impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional. Por ejemplo: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud) apoyo financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias.	Crear test que mida la calidad de vida de los colaboradores del Archivo General de la Nación.	Medir el impacto del Archivo General de la Nación en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional. Por ejemplo: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud) apoyo financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias.	1- Creación del test. 2. Capacitación a los colaboradores. 3. Aplicación del test al personal. 4.Sistematización y análisis de la información. 5.Proyección de cambios y mejoras internas.	jun-23	jun-23
	9			No se evidencia mediciones del grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).	Crear base de datos con las estadísticas de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación.	Crear mediciones que nos indiquen el grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida del Archivo General de la Nación por los medios de comunicación	1-Recopilar información de la cobertura en los medios de comunicación. 2- creación de base de datos. 3- Aprobación de base de datos. 4-Puesta en producción la base de datos.	ene-23	dic-23

	10	responsabilidad social	Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.	No se evidencias mediciones que apoyen sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo: tipos de programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc.).	Crear herramienta para apoyar las políticas sobre diversidad integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo: tipos de programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc.).	Crear mediciones de apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo: tipos de programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc.).	1-Elaboración de herramienta. 2- Aprobación de herramienta. 3- Puesta en Producción de la herramienta. 4-Informe de los resultados obtenidos.	ene-23	ene-23
	11			No se evidencia el apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.	Crear calendario de actividades filantrópicas para que los empleados puedan participar.	Crear mediciones el apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.	1-Búsqueda de actividades. 2-Selección de actividades. 3- Creación de calendario. 4-Aprobación de calendario. 5- Difusión de calendario entre los colaboradores.	ene-23	ene-23
	12			No se evidencia mediciones del resultado de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).	Crear informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje	Elaborar un resultado de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).	1-Reunir información requerida. 2-Creación de informe. 3- Aprobación del informe. 4-Difusión del informe. 5- Creación de plan de mejora.	feb-23	feb-23

Recursos necesario	Indicador	Responsable de seguimiento	Medio de verificación	Comentarios
Humano/Tiempo	Plan de mejoras con los resultados de la encuesta clima organizacional elaborado.	Recursos Humanos	Plan de mejoras con los resultados de la encuesta clima organizacional implementado.	
Humano/Tiempo	Política de género elaborada.	Recursos Humanos/Planificación y Desarrollo	Política de género aprobada	

Humano/Tiempo	Estrategia de inclusión y diversidad creada	Recursos Humanos/Planificación y Desarrollo	Estrategia de inclusión y diversidad aprobada.	
Humano/Tiempo	Comité de diversidad e inclusión conformado	Recursos Humanos	Acta constitutiva del comité de diversidad e inclusión.	
Humano/Tiempo	herramienta de diagnóstico de las virtudes e indicadores del liderazgo ético. elaborada	Planificación	Informe con los resultados de la herramienta de diagnóstico de las virtudes e indicadores del liderazgo ético. elaborado	

Humano/Tiempo	Cuadro de mando de innovaciones elaborado	Planificación	Cuadro de mando de innovaciones aprobado	
Humano/Tiempo	Número de referencias de las acciones dirigidas a personas de necesidades identificadas en los informes elaborados por la institución.	Planificación	Estadísticas Elaboradas	
Humano/Tiempo	Test de la calidad de vida	Planificación	Informe con los resultados del test de la calidad de vida elaborado	
Humano/Tiempo	Base de datos con las estadística de la cobertura de los medios de comunicación elaborada.	Comunicación/Planificación	Base de datos con las estadística de la cobertura de los medios de comunicación completada	

Humano/Tiempo	Herremienta de medición elaborada	Planificación/RRHH	Informe de los resultados obtenidos de la herramienta presentado	
Humano/Tiempo	calendario de actividades filantrópicas elaborado	Comunicaciones	calendario de actividades filantrópicas difundido	
Humano/Tiempo	Informe elaborado	Servicios Generales	Informe aprobado y difundido.	