



PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2024

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	1.2	No se encuentra centralizada la gestión integral de proyectos	Implementar la guía de gestión integral de proyectos.	Sistematizar el proceso de implementación de los proyectos de cooperación internacional (y su vinculación con los programas, planes y proyectos de la institución), que abarque desde su inicio, planificación, ejecución, control y cierre. Incluye la puesta en funcionamiento de una caja de herramientas y responsabilidades para la gestión.	Revisión de la guía con el equipo directivo.	ene-24	feb-24	Humanos. Tecnológicos.	Retroalimentación de la revisión de la guía.	Victoria Tapia Pérez	
						Socializar con equipos internos.	ene-24	feb-24	Humanos. Tecnológicos.			
				Poner en marcha el funcionamiento de una unidad de gestión integral de proyectos.	Definir una estructura de trabajo integral de los proyectos de cooperación internacional.	Identificación de recursos (personal que conformará este equipo).	feb-24	mar-24	Humanos. Tecnológicos.	Listado de recursos	Augusto De Los Santos/ Magnolia Jerez/ Victoria Tapia Pérez	
						Establecer roles y responsabilidades	feb-24	mar-24	Humanos. Tecnológicos.	Documento de designación de roles y responsabilidades.		
Capacitar sobre implementación de la guía de gestión integral de proyectos.	feb-24	mar-24	Humanos. Tecnológicos.	Informe de capacitación.								
Puesta en funcionamiento de unidad.	feb-24	dic-24	Humanos. Tecnológicos.	Informe de seguimiento de gestión de proyectos.								
2	3	3.1.6	No existe una política de igualdad de género.	Diseñar y documentar la política de igualdad de género.	Lograr la equidad de mujeres y hombres en el personal de ONE.	1- Diseño de la Política de igualdad de género.	jun-24	dic-24	Humanos y Tecnológicos	Política de Igualdad de Género elaborada.	Victoria Tapia Pérez	

2	I	1.4	No se ha definido una metodología para creación de ecosistemas de datos con grupos de interés	Elaborar guía para la creación de ecosistemas de datos para promover la cultura estadística.	Crear espacios de diálogo, a partir de la necesidad de generar intercambios con usuarios más allá del sector gubernamental. Se presenta como una gran oportunidad para trabajar en conjunto en beneficio de los sectores identificados y la sociedad en general como usuarios y beneficiarios de los datos estadísticos.	Elaborar la guía.	ene-24	ene-24	Humanos. Tecnológicos.	Guía elaborada.	Victoria Tapia Pérez	
						Socializar de la guía con equipos internos y grupo de interés identificado (externo);	feb-24	feb-24	Humanos. Tecnológicos.	Retroalimentación de la revisión de la guía.		
						Implementación de las actividades de la guía.	feb-24	dic-24	Humanos. Tecnológicos.	Reporte de seguimiento de las actividades.		
3	2	2.4.2	No existe información documentada, que indique como se deben llevar a cabo los benchmarking/benchmarking/benchmarking.	Sistematizar la implementación de los benchmarking/benchmarking/benchmarking.	Crear un documento con las directrices para llevar a cabo los benchmarking/benchmarking e incluirlos en la planificación.	Diseñar el documento con las directrices.	abr-24	jun-24	Humanos. Tecnológicos.	Documento diseñado.	Magnolia Jerez	
						Incluir los benchmarking/benchmarking en la planificación del 2025.	nov-24	dic-24	Humanos. Tecnológicos.	Benchmarking/benchmarking, incluidos en el POA 2024.	Sonia Cristo	
						Elaborar la política	mar-24	may-24	Humanos. Tecnológicos.	Política elaborada.	Sonia Cristo	

4	2	2.4.3	No hay evidencia de una política de innovación.	Diseñar una política de innovación derivada de la Política Nacional de Innovación 2030.	Crear una política flexible enfocada a la promoción del desarrollo de habilidades relevantes para fomentar la generación del conocimiento y la implementación de innovaciones, con enfoque a la productividad, integrando la tolerancia del error y el pensamiento crítico y creativo, como herramientas para lograr la cultura innovadora.	Validar la política con equipos internos	jun-24	jun-24	Humanos. Tecnológicos.	Retroalimentación de la revisión de la política.	Magnolia Jerez
						Socializar la política con el resto de la institución	jul-24	jul-24			
5	3	3.1.2	No se ha diseñado una política que incluya de forma clara la promoción, remuneración desarrollo y delegación	Actualizar la política para la Promoción y ascenso, incluyendo en la elaboración de la misma, la Remuneración, Desarrollo, y Delegación.	Establecer y documentar los lineamientos para realizar de manera transparente y con criterios objetivos los procesos de reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo y delegación, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.	- Diseñar los criterios a evaluar para cada una de las disposiciones. - Identificar las áreas involucradas en cada una de las disposiciones. - Documentar los pasos a pasos de cada una de las disposiciones.	enero 2024	marzo 2024	Humanos. Tecnológicos.	Política aprobada por la Dirección General	Kedmay Klinger
6	4	4.1	No se ha concluido con la metodología final para medir los resultados y el impacto de los acuerdos de colaboración interinstitucional.	Concluir la metodología para seleccionar y medir los resultados e impacto de los acuerdos de colaboración interinstitucional.	Establecer las directrices para seleccionar los acuerdos interinstitucionales, así como medir los resultados y el impacto de los acuerdos luego del proceso de implementación.	Reactivar la elaboración de la metodología.	ene-24	dic-24	Personal calificado Tiempo	Metodología elaborada y difundida	Augusto de los Santos Crismairy Jiménez Magnolia Jerez
						Consultar bibliografía relacionada con el tema que la metodología abordará.					
						Elaboración y consulta del documento final de la metodología					

							Difusión de la metodología							
7	4	4.1	No se ha creado un directorio de instituciones que incluya la identificación y clasificación de acuerdo a su potencial, experiencia y	Crear el directorio de instituciones, con las características que permita identificar y clasificarlas atendiendo al potencial y los beneficios para la ONE y el SEN.	Contar con un listado de instituciones con las características, que permita clasificar la institución atendiendo al potencial que estas representan para la ONE y el SEN, permitiendo fortalecer la gestión organizacional y la identificación de los socios estratégicos.	Identificación de directrices para categorizar las instituciones. Preparar formato del directorio. Completar y socializar el directorio. Difundir el directorio	ene-24	dic-24	Personal calificado Tiempo	Directorio elaborado y difundido	Augusto de los Santos Crismairy Jiménez Magnolia Jerez			
8	6	6.2.5	No se ha diseñado un mecanismo que nos permita conocer la percepción en cuanto a la capacidad de la	Diseñar una encuesta o añadir a las encuestas ya existentes, un mecanismo que nos permita conocer la percepción en cuanto a la capacidad de la organización para la	Conocer la percepción del personal en cuanto a la capacidad de la organización para la innovación.	- Diseñar contenido de la encuesta. - Seleccionar muestra. - Aplicar la encuesta. -Presentar los resultados de la encuesta	ene-24	dic-24	Humanos. Tecnológicos.	Encuesta enviada. Informe de resultados.	Ana Mateo			
9	6	6.4.1	No existe evidencia que permita conocer el porcentaje de participación ciudadana en los productos y servicios	Diseñar un informe estadístico del flujo de solicitudes y entrega de información y cada uno de los servicios comprometidos en nuestra carta compromiso.	Conocer el porcentaje de participación ciudadana y uso de los productos de la institución y el cumplimiento de los servicios.	- Crear un informe donde desglose las cantidades de interacciones entre los usuarios y la institución a la hora de ofrecer un servicio. - Aplicar la encuesta a los ciudadanos y organismos que utilicen nuestros servicios (Encuesta de cumplimiento de carta compromiso) -Presentar los resultados de la encuesta. - Unir el informe de solicitudes y cumplimiento, con los resultados de la encuesta de satisfacción	ene-24	dic-24	Humanos. Tecnológicos.	- Cantidad de servicios ofrecidos y entregados, - Encuesta enviada. - Informe de resultados.	Responsable de cada servicio y Ana Mateo			

	11	7	7.1.7	<p>No existe un mecanismo que permita determinar la percepción referente a la apertura de la organización para el cambio y la innovación</p>	<p>Diseñar un mecanismo que permita conocer la percepción referente a la apertura de la organización para el cambio y la innovación</p>	<p>conocer la percepción referente a la apertura de la organización para el cambio y la innovación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar contenido de la encuesta. - Seleccionar muestra. - Aplicar la encuesta. -Presentar los resultados de la encuesta 	ene-24	dic-24	Humanos. Tecnológicos.	Encuesta enviada. Informe de resultados.	Margarita Lara	
--	----	---	-------	---	---	---	---	--------	--------	---------------------------	---	----------------	--