

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
							Inicio	Fin			
1	3. Personas	3.2 Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas	No se evidencia el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.	Elaborar un programa de traspaso de conocimientos entre los colaboradores de la institución.	Incentivar el traspaso de conocimientos entre los colaboradores.	1. Identificar posibles facilitadores. 2. Lanzamiento del programa. 3. Coordinar los primeros talleres al personal.	ene-24	dic-24	· Recursos humanos. · Recursos tecnológicos.	Porcentaje de avance en la coordinación de talleres de traspaso de contenido.	Encargado/a de Reclutamiento, Selección y Evaluación del Desempeño / Encargado/a de Desarrollo Institucional
2			No se elabora un informe de Desarrollo de Talento Humano.	Elaborar un informe sobre la gestión del Desarrollo de Talento Humano en base al impacto y ejecución del Plan de la Capacitaciones.	Monitorear el indicador de Desarrollo de Talento Humano en busca de la mejora continua del mismo.	1. Medir el impacto de las capacitaciones ejecutadas. 2. Realizar evaluaciones de desempeño. 3. Elaborar informe semestral del desempeño de Desarrollo de Talento Humano.	ene-24	jul-24	· Recursos humanos. · Recursos tecnológicos.	· Informe con porcentaje de ejecución del plan de capacitación. · Ejecución de mediciones del nivel de impacto de las capacitaciones impartidas.	Encargado/a de Reclutamiento, Selección y Evaluación del Desempeño
3		3.3 Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar	No se cuenta con una matriz de evaluación de los beneficios y el uso de los mismos.	Elaborar una herramienta para el seguimiento de los beneficios institucionales.	Monitorear el uso de los beneficios institucionales.	1. Elaborar la matriz de uso de los beneficios. 2. Medir el uso de los beneficios.	ene-24	jul-24	· Recursos humanos. · Recursos tecnológicos.	Nivel de uso de los beneficios institucionales.	Encargado/a de Relaciones Laborales y Sociales
4	4. Alianzas y recursos	4.6 Gestionar las instalaciones	No se evidencia un plan de mantenimiento preventivo, informe de mantenimiento o informe del área de Servicios Generales.	Elaborar un plan de mantenimiento de las instalaciones para el monitoreo del cumplimiento del mismo.	Establecer una planificación de las acciones de mantenimiento de las instalaciones de la institución y su seguimiento.	1. Elaborar la matriz de planificación y cumplimiento de mantenimiento. 2. Realizar levantamiento de las acciones de mantenimiento. 3. Medir el cumplimiento de la planificación de mantenimiento.	ene-24	mar-24	· Recursos humanos. · Recursos tecnológicos.	Porcentaje de avance de ejecución de mantenimiento programado.	Encargado/a de Servicios Generales
5	7. Resultados en las personas	7.1 Mediciones de la percepción	No se evalúa la percepción de la encuesta de clima.	Medir la percepción de los colaboradores sobre el proceso de encuesta de clima.	Conocer la percepción de los colaboradores sobre la encuesta de clima organizacional.	1. Realizar encuesta de clima. 2. Medir la percepción de la encuesta de clima.	ene-24	mar-24	· Recursos humanos. · Recursos tecnológicos.	Porcentaje de satisfacción sobre el proceso de encuesta de clima.	Encargado/a de Relaciones Laborales y Sociales
6		7.2 Mediciones del Rendimiento (desempeño)	No se evidencia una plantilla de indicadores de los subsistemas de RRHH, para el monitoreo y análisis de los mismos, ni se cuenta con un comparativo de los acuerdos de desempeño de los últimos tres años.	Elaborar un comparativo de las evaluaciones del desempeño.	Monitorear el desempeño sostenido de los colaboradores.	1. Crear Matriz/herramienta para el monitoreo de las evaluaciones de desempeño anuales. 2. Realizar comparativo con los resultados de años anteriores.	oct-24	dic-24	· Recursos humanos. · Recursos tecnológicos.	Porcentaje de avance en la elaboración de la herramienta de seguimiento.	Encargado/a de Reclutamiento, Selección y Evaluación del Desempeño
7			No se mide el nivel de absentismo.	Determinar una herramienta para el monitoreo del índice de rotación del personal.	Medir y monitorear el nivel de rotación del personal.	1. Crear Matriz/herramienta para el seguimiento del índice de rotación. 2. Medir el nivel de rotación semestral. 3. Realizar comparativo anual del nivel de rotación.	oct-24	dic-24	· Recursos humanos. · Recursos tecnológicos.	Nivel de rotación del personal.	Encargado/a de Registro, Control y Nómina
8	8. Resultados de Responsabilidad Social	8.1 Mediciones de percepción	No se evidencia la opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético.	Medir la percepción de los ciudadanos sobre la accesibilidad y transparencia de la organización.	Medir el nivel de satisfacción en cuanto a la accesibilidad y la transparencia de la institución.	1. Medir la percepción pública en sobre la accesibilidad y la transparencia de la institución. 2. Compartir resultados en el informe trimestral de Satisfacción ciudadana.	ene-24	mar-24	· Recursos humanos. · Recursos tecnológicos.	Nivel de satisfacción ciudadana.	Analista de Datos Estadísticos
9		8.2 Mediciones de Rendimiento Organizacional	No se evidencian resultados de la medición de la responsabilidad social.	Medir el consumo energético de las instalaciones.	Medir y monitorear el consumo de kilovatios-hora en las instalaciones.	1. Medir el consumo energético en las instalaciones. 2. Elaborar comparativo mensual del consumo.	ene-24	mar-24	· Recursos humanos. · Recursos tecnológicos.	Nivel de consumo energético mensual.	Encargado/a de Servicios Generales
10	9. Resultados claves de rendimiento	9.2 Resultados internos: Nivel de eficiencia	No se evidencia un reforzamiento en las mediciones actuales en cuanto al impacto de la tecnología y la digitalización.	Elaborar un informe analítico de la mejora y automatización de los procesos internos.	Monitorear la simplificación y/o mejora de procesos internos a través de la aplicación de la tecnología.	1. Realizar el levantamiento de los procesos automatizados. 2. Elaborar informe de mejora y automatización de procesos.	ene-24	jul-24	· Recursos humanos. · Recursos tecnológicos.	Porcentaje de avance de la elaboración del informe.	Encargado/a de Tecnología de la Información y Comunicación

