

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 | 3.2 | No se evidencia evalúa 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. | Fortalecer el subsistema de capacitación para el desarrollo del capital humano, a través de la evaluación oportuna de las capacitaciones realizadas por los colaboradores. | Evaluar el impacto de los programas de formación en el desarrollo de las personas. | 1- Incluir en la política de "inducción, capacitación y desarrollo de carrera", un acápite dirigido a evaluar las capacitaciones y su impacto. 2- Elaborar formulario de evaluación del impacto de la capacitación. 3- Realizar un análisis de el costo/beneficio de las principales capacitaciones priorizadas que realizan los colaboradores de la Institución. | 1/4/2024 | 31/5/2024 | Humanos Tecnológicos | Programa aprobado Análisis de costo beneficio | Dirección de Recursos Humanos |
| 2 | | | | Contar con políticas y procedimientos que garanticen la transferencias de los conocimientos. | Garantizar la transferencia de conocimientos contenido en las capacitaciones. | 1- Definir las políticas y herramientas para garantizar el traspaso o transferencia de conocimientos de contenidos de las capacitaciones. | 2/3/2024 | 30/7/2024 | Humanos Tecnológicos | Política actualizada | Dirección de Recursos Humanos |
| 3 | 3 | 3.3 | No se evidencia planes y métodos adaptados para recompensar a las personas de una forma monetaria o no (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas). | Mejorar el bienestar emocional adoptando métodos adaptados. | Apoyar el desarrollo de un entorno saludable para los colaboradores de la institución. | 1- Elaborar un programa de bienestar para los colaboradores, en el que se incluyan actividades de integración, sociales y deportivas. 2- Establecer un reconocimiento no monetario de los colaboradores (1 por cada dirección/departamento), por los logros trimestrales (por ideas innovadoras propuestas, proyectos o iniciativas ejecutadas, puntualidad y disciplina, entre otros aspectos). | 1/6/2024 | 15/12/2024 | Humanos Tecnológicos Económicos | Programa aprobado Informe de reconocimientos realizados Fotografías | Dirección de Recursos Humanos |
| 4 | 4 | 4.1 | No se identifican las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado. | Contar con alianzas público-privadas que permitan a la Institución tener formas colaborativas de emprende un proyecto. | Impulsar las asociaciones público privadas alineadas a las necesidades de la organización. | 1- Identificar alianzas público-privadas que de acuerdo a las necesidades de la institución. 2- Gestionar la firma de acuerdos. 3- Incluir en el POA del 2024 las alianzas identificadas. 4- Registrar alianzas y su nivel de cumplimiento en la matriz de acuerdos y convenios de la CGR. | 1/2/2024 | 1/12/2024 | Humanos Tecnológicos | Numero de alianzas firmadas Captura de planificación en POA Matriz actualizada | Dirección Jurídica |
| 5 | 4 | 4.5 | No se evidencia el monitoreo y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto) | Evaluar el uso eficiente y efectivo de los recursos tecnológicos | Asegurar la rentabilidad y eficiencia de las tecnologías usadas y su impacto. | 1- Identificar las nuevas tecnologías que se sugieren implementar, para realizar su análisis de viabilidad técnica y económica. 2- Realizar informes de evaluaciones del costo efectividad de la rentabilidad de las tecnologías usadas y su impacto. | 3/6/2024 | 30/8/2024 | Humanos Tecnológicos | Informe de evaluación de costo efectividad aprobado | Dirección Administrativa Financiera Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación |
| 6 | 6 | 6.1.2 | La institución en su encuesta de Índice de Satisfacción Ciudadana no contemplado la variable de innovación | Tener resultados de la percepción de los servicios y productos con relación a la capacidad de innovación. | Medir la variable innovación para conocer la percepción de los ciudadanos/clientes con relación a esta en los servicios. | 1- Incluir en la encuesta del índice de satisfacción ciudadana una dimensión que mida la innovación de la institución en relación con los servicios. 2- Identificar un indicador que mida la implementación de innovación en la organización. | 2/2/2024 | 31/6/2024 | Humanos Tecnológicos | Formulario de encuesta actualizado | Dirección de Planificación y Desarrollo |
| 7 | 6 | 6.2.3 | No se han establecido indicadores de cumplimiento en relación con el género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes. | Determinar acciones enfocadas en la diversidad de genero y cultural. | Conocer y realizar actividades orientados a la diversidad cultural y el género. | 1- Sensibilizar y capacitar del personal en temas de género y diversidad cultural y social. 2- Incluir en la encuesta de satisfacción ciudadana una variable que mida atención recibida en términos de género y diversidad cultural y social. 3- Realizar actividades orientadas a la diversidad cultural, género y social en la que se promueva la inclusión. | 1/2/2024 | 31/5/2024 | Humanos Tecnológicos Económicos | Registro de participantes Políticas aprobadas Programa de actividades | Dirección de Planificación y Desarrollo Dirección de Recursos Humanos |
| 8 | 7 | 7.1.1 | No se mide el impacto de la digitalización en la organización. | Obtener datos y análisis concretos sobre cómo los procesos digitales están impactando de manera favorable el desempeño y eficiencia de la institución. | Analizar el impacto de la digitalización de los servicios. | 1- Identificar la cantidad de procesos realizados a través de software, permitiendo medir el impacto de la digitalización de la organización y de la tecnologías usadas en la actualidad. | 1/7/2024 | 2/9/2024 | Humanos Tecnológicos | Informe del impacto de la digitalización de los servicios | Dirección de Planificación y Desarrollo Dirección Administrativa Financiera |