

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