

## PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2025

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Objetivo	Acción de Mejora	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	I. LIDERAZGO	1.1 Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.	No se evidencia un sistema interno para gestionar la prevención de comportamientos no éticos.	Contar con un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, (conflictos de intereses, corrupción, etc.), apoyado en los reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.	Crear políticas y procedimientos para la gestión de quejas y denuncias sobre comportamiento no ético .	Desarrollar un procedimiento paso a paso para la recepción, evaluación, investigación y resolución de quejas y denuncias.	ene-25	dic-25	Humanos	Políticas y procedimientos aprobados.	Dep. Recursos Humanos. Comité de ética	
							ene-25	jun-25	Humanos	Cantidad de carta compromiso firmada.	Dep. Recursos Humanos	
2		1.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia	No se evidencia una política o programa de reconocimiento a empleados individuales.	Reconocer y premiar los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.	Implementar las política y procedimientos de compensación y bienestar del personal.	Orientar al personal sobre los beneficios del programa.	ene-25	dic-25	Humanos y materiales	Cantidad de personas reconocidas.	Dep. Recursos Humanos	
3	2. PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA	2.1. Identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés, el entorno, así como la Información relevante para la gestión	No hemos implementado una adecuada Gestión de Riesgos.	Analizar el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos). Por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos, etc.	Concientizar al personal sobre la matriz de riesgo asegurándose que sea accesible y comprendida por todas las partes relevantes.	Realizar capacitación sobre el manejo de la matriz de riesgo a todo el personal.	ene-25	dic-25	Humanos	Cantidad de capacitaciones realizadas.	Dep. Planificación y Desarrollo	
							ene-25	dic-25	Humanos	Cantidad de departamento con riesgos identificados.	Dep. Planificación y Desarrollo	
4	3. PERSONAS	3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización	No se evidencia una política que incluya de forma clara la promoción, remuneración y desarrollo.	Desarrollar e implementar una política transparente de recursos humanos basada en criterios objetivos para la promoción, remuneración, y desarrollo, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.	Crear la política de promoción.	Elaborar e implementar la política de promoción.	ene-25	dic-25	Humanos, materiales y económico	Política de promoción aprobada.	Dep. Recursos Humanos	

5	4. ALIANZAS Y RECURSOS	4.6. Gestionar las instalaciones.	No se evidencia un plan de mantenimiento preventivo de equipos.	Garantizar la provisión y el mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de todas las instalaciones (edificios, oficinas, suministro de energía, equipos, medios de transporte, mobiliario, equipos electrónicos y materiales).	Crear el plan de mantenimiento preventivo de equipos de transporte.	Diseñar fichas para mantenimiento de vehículo.	ene-25	dic-25	Humanos	Fichas de mantenimiento diseñadas.	Dep. de Servicios Generales	
6							Definir los criterios de control de mantenimiento.	ene-25	dic-25	Humanos	Criterios de control de mantenimiento establecidos.	Dep. de Servicios Generales
7	5. PROCESOS	5.1. Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor dado a los ciudadanos y clientes.	No se evidencia el análisis o matriz de riesgos asociados a los procesos y factores críticos de éxito.	Analizar y evaluar los procesos, los riesgos y factores críticos de éxito, regularmente, para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y las expectativas de los ciudadanos/clientes y su adaptación a los cambios del entorno, al tiempo que asigna los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos	Implementar matriz de riesgo institucional.	Hacer un levantamiento de los riesgos de toda la organización.	ene-25	dic-25	Humanos	Matriz de riesgo institucional implementada	Dep. Planificación y Desarrollo	
8			No se ha elaborado matriz de indicadores de desempeño de los procesos.	Establecer indicadores de resultados para monitorear la eficacia de los procesos (por ejemplo, carta de servicios, compromisos de desempeño, acuerdos sobre el nivel de los servicios, etc.).	Crear una matriz que organice los KPIs de los procesos de manera que sea fácil de monitorear y evaluar.	Realizar un análisis detallado de los procesos actuales para identificar los indicadores clave de desempeño que reflejen la eficiencia, eficacia y calidad de cada proceso.	ene-25	dic-25	Humanos	Matriz de indicadores de desempeño de los procesos	Dep. Planificación y Desarrollo	
9			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 una política de Género.	Aplicar la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.	Desarrollar Políticas Inclusivas	Revisar y actualizar las políticas de recursos humanos, incluyendo reclutamiento, selección, desarrollo profesional, y beneficios, para asegurar que promuevan la inclusión y la equidad.	ene-25	dic-25	Humanos	Cantidad de políticas inclusivas creadas	Dep. Recursos Humanos
10	6. RESULTADOS ORIENTADOS A	6.2.3 Mediciones de Rendimiento relacionados a la	No se cuenta con indicadores de cumplimiento con relación	Promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso mediante la sensibilización y educación del personal sobre la importancia de la equidad de género y la diversidad	Capacitar al personal sobre la importancia de la equidad de	Diseñar un programa de capacitación sobre equidad de género y diversidad cultural y social.	ene-25	dic-25	Humanos y materiales	Programa de capacitación aprobado.	Recursos Humanos	

11	<b>LOS CIUDADANOS/ CLIENTES</b>	<b>participación de los grupos de interés y la innovación</b>	al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes.	de la equidad de género y la diversidad cultural, para fomentar la colaboración, el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades dentro de la organización.	genero y la diversidad cultural y social.	Implementar el programa	ene-25	dic-25	Humanos	Cantidad de colaboradores capacitados.	Recursos Humanos	
12	<b>7.RESULTADOS EN LAS PERSONAS</b>	<b>7.1. Mediciones de la percepción</b>	No se ha implementado una medición de la conciencia del personal con relación a conflictos de interés y la importancia del comportamiento ético y la integridad .	Realizar encuesta periódica para evaluar la conciencia del personal respecto a los conflictos de interés y la importancia del comportamiento ético y la integridad.	Realizar encuesta de clima.	Programar encuesta de clima.	ene-25	jun-25	Humanos	Carta de solicitud de realización de encuesta de clima al MAP.	Recursos Humanos	
13						Realizar informe de los resultados de la encuesta de clima.	ene-25	jun-25	Humanos	Resultados de la encuesta de clima	Recursos Humanos	