

## LOGO

## PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	3	3.1	<b>No se evidencia que la institución posee dentro de su estructura una Sala de Lactancia.</b>	Identificar un espacio físico adecuado y acondicionarlo como Sala de Lactancia.	Habilitar dentro de la institución una Sala de Lactancia.	1-Identificar y analizar el espacio que será destinado para tales fines. 2-Adecuar el espacio físico cumpliendo con los lineamientos técnicos establecidos. 3-Adquirir mobiliario y elementos necesarios. 4-Difundir el uso de la sala entre los colaboradores.	feb-26	jun-26	1-Recursos economicos.	Disponibilidad de Sala de Lactancia	Dpto. de Recursos Humanos	N/A
2	3	3.1	<b>No se evidencia que la entidad tiene establecida una unidad o comité de género, ni una política de género.</b>	Crear formalmente un Comité de Género y elaborar una política institucional de género.	Establecer en la entidad una unidad o comité de género, y elaborar una política relacionada con este tema.	1-Designar responsables para integrar el comité. 2-Capacitar al personal sobre temas de género. 3-Elaborar y aprobar la política de género.	feb-26	sep-26	1-Recursos economicos 2- Recursos humanos.	Unidad y/o Comité de genero creado y de la política de Género elaborada.	Dpto. de Recursos humanos/Dpto. de Planificacion y Desarrollo	N/A
3	5	5.2	<b>No se evidencia que la entidad tenga establecido medidas que promuevan la diversidad y la gestión de género que erradiquen todo tipo de discriminación.</b>	Diseñar e implementar un plan de gestión que promueva la diversidad e inclusión.	Establecer medidas que promuevan la diversidad y la gestión de género que erradiquen todo tipo de discriminación.	1-Establecer lineamientos específicos en las políticas de reclutamiento. 2-Realizar campañas de sensibilización y formación sobre este tópico. 3-Monitorear y evaluar el impacto de las medidas realizadas.	ene-26	dic-26	1- Recursos Humanas 2- Tecnologicos	Implementación de medidas que promuevan la diversidad y equidad de género.	Division de Género o Comité de Igualdad (cuando se conforme)	N/A

4	7	7.1	<b>La entidad no mide la percepción relacionada con la Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.</b>	Implementar encuestas de percepción sobre ética, integridad y conflictos de interés.	Medir a través de alguna herramienta, la percepción relacionada con la Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.	1- Elaborar o diseñar una encuesta o instrumento de medición. 2- Aplicar la encuesta periódicamente. 3- Analizar los resultados de la encuesta, elaborar un informe de resultados y socializarlo. 4- Difundir resultados y tomar acciones correctivas, si aplica.	mar-26	jun-26	1-Recursos humanos 2- tecnológicos	Índice de Percepción sobre Ética e Integridad Institucional	Comision de etica pública	N/A
5	7	7.1	<b>La entidad no mide la percepción sobre responsabilidad social de la organización.</b>	Incorporar preguntas sobre responsabilidad social en instrumentos existentes o crear uno específico.	Medir la percepción sobre responsabilidad social de la organización.	1-Elaborar o diseñar una encuesta o instrumento de medición. 2- Aplicar encuesta a grupos de interés. 3- Analizar los resultados de la encuesta, elaborar un informe de resultados y socializarlo. 4- Formular acciones de mejora según hallazgos.	mar-26	jun-26	1-Recursos humanos 2- Tecnologicos	Índice de Percepción sobre Responsabilidad Social Institucional	Dpto. de Recursos Humanos	N/A
6	7	7.1	<b>No se mide la percepción sobre la gestión del conocimiento.</b>	Diseñar e implementar mediciones sobre gestión del conocimiento	Medir la percepción de los colaboradores sobre la gestión del conocimiento.	1-Definir indicadores de gestión del conocimiento. 2- Elaborar y aplicar encuesta. 3- Analizar los resultados de la encuesta, elaborar un informe de resultados y socializarlo. 4- Promover iniciativas de mejora con base en resultados.	mar-26	jun-26	1-Recursos humanos 2- Tecnologicos	Índice de Percepción sobre Gestión del Conocimiento	Dpto. de Recursos Humanos	N/A

7	7	7.1	<b>No se evidencia la medición de motivación y Empoderamiento en la institución</b>	Crear instrumentos de evaluación sobre motivación y empoderamiento.	Medir la motivación y Empoderamiento de los colaboradores en la institución.	<p>1-Elaborar encuestas o entrevistas específicas.</p> <p>2- Aplicar encuesta periódicamente.</p> <p>3-Analizar los resultados de la encuesta, elaborar un informe de resultados y socializarlo.</p> <p>4-Establecer programas de motivación según los resultados.</p>	mar-26	jun-26	1-Recursos humanos 2- Tecnológicos	Nivel de motivación y empoderamiento del personal	Dpto. de Recursos Humanos	N/A
8	7	7.1	<b>No se evidencia que la institución para este 2025 ha llevado a cabo la encuesta del clima y cultura institucional.</b>	Aplicar encuesta de clima y cultura organizacional.	Evaluar el clima y la cultura institucional con el fin de conocer la percepción de los colaboradores, sobre su entorno de trabajo, etc.	<p>1-Seleccionar o desarrollar instrumento de medición.</p> <p>2- Programar su aplicación en 2026.</p> <p>3- Analizar los resultados de la encuesta, elaborar un informe de resultados y socializarlo.</p> <p>4- Establecer planes de acción sobre los puntos críticos.</p>	ene-26	mar-26	1-Recursos humanos 2- Tecnológicos	Aplicación de Encuesta de clima y cultura institucional	Dpto. de Recursos Humanos	N/A
9		7.2	<b>No se evidencia que la institución posee indicadores para medir la retención, el absentismo, ni la lealtad y motivación de las personas.</b>	Diseñar e implementar un sistema de indicadores de gestión del talento.	Medir y monitorear a través de indicadores la retencion del talento, los niveles de absentismo, la lealtad institucional y la motivacion del personal.	<p>1-Identificar indicadores clave (retención, ausentismo, lealtad, motivación).</p> <p>2- Diseñar una herramienta de recolección de datos (Dashboard de RRHH).</p> <p>3- Establecer frecuencia y responsables de medición.</p> <p>4- Analizar datos y reportar tendencias periódicamente.</p> <p>Estas actividades serán implementadas cuando se elaboren las políticas y procedimientos vinculados a</p>	ene-26	dic-26	1-Recursos humanos 2- Tecnológicos	Tasa de retención, Tasa de absentismo, índice de lealtad y motivación del personal	Dpto. de Recursos Humanos	N/A

10		7.2	<b>No se evidencia medición de la participación voluntaria en actividades relacionadas con la responsabilidad social.</b>	Establecer mecanismos de registro y evaluación de la participación en actividades de responsabilidad social.	Medir la participación voluntaria de los colaboradores en actividades relacionadas con la responsabilidad social.	<p>1-Diseñar un formato o plataforma de registro de participación.</p> <p>2- Sensibilizar al personal sobre la importancia de este tema.</p> <p>3- Llevar registro sistemático de actividades y participantes, incorporando algunos indicadores en el Dashboard de RRHH</p> <p>4- Presentar informes anuales de participación voluntaria.</p>	ene-26	dic-26	1-Recursos humanos 2- Tecnológicos	Nivel de participación voluntaria en actividades de responsabilidad social	Dpto. de recursos humanos.	N/A
----	--	-----	---	--	---	---	--------	--------	---------------------------------------	--	----------------------------	-----