

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2025

Criterios No.	Subcriterio No	No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos Necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento
							Inicio	Fin			
2. Estrategia y Planificación	2.4. Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.	2	No se evidencia que la institución haya creado espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento,	Gestionar el proceso de capacitación benchlearning / benchmarking , para mejorar las debilidades existentes en la institución, por los errores cometidos para que los mismos sean corregidos.	Implementar un proceso de aprendizaje de las buenas practicas realizadas en otras instituciones que hayan ganado Premios Nacional de Calidad, para que sean aplicadas en nuestra institucion.	Apoyarnos en insticiones irrelevantes como marcos de referencias.	25-Jan	25-Aug	Recursos Humanos y Recursos Tecnologicos	Números de talleres realizado	Division de Planificacion y Desarrollo, Dvision de Recursos Humanos y Dpto. Tecnologia, Departamento Administrativo Financiero.
		4	No se han realizado Concursos Publicos.	Ralizar concursos publicos de oposicion para llenar puestos de carrera.	Llenar los puestos de carreras atraves de los procedimientos por la Ley de Funsión Pública.	Identificar puestos de carreras. 2. solicitar acesoria del MAP para la realizacion de concursos. 3. Definir Perfiles de Cargos.	25-May	25-Aug	Material gastable Equipos Tecnológico s Recursos Económicos	Porcentaje de puestos de carrera llenados por concurso.	División de Recursos Humanos
3. Persona	3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	6	No hay evidencias del diseño y aplicación de políticas de género. Participación de los colaboradores en la capacitación sobre principios básicos de géneros.	Desarrollar un Plan de Capacitacion de Igualdad de Policas de Generos, a traves de talleres.	Contribuir a la conformación de una eficiente Política de igualdad de Genero para fomentar y aplicar la igualdad entre mujeres y hombre con la mejora de la situacion socioeconomica, laboral, politica y cultural de la OCABID.	1. Solicitar al Ministerio de Administracion Publica MAP, la creacion y aprobacion en el Manual de Cargos la posicion de Analista de equidad de Genero. 2. Elaboracion de un Manual de Políticas de Genero.	25-Sep	25-Dec	Material gastable Recursos Económicos	Porcentaje de expedientes de los servidores beneficiados	División de Recursos Humanos Departamento Planificacion y Desarrollo.
		2	No se evidencia la implementación, monitoreo y evaluación de la relación costo efectividad de las tecnologías usadas.	Implementar un sistema de monitoreo y evaluación con relación a los costo-efectividad de las tecnologías usadas	Desarrollar Indicadores para evaluar y monitorear la relación costoefectividad en la tecnología usada.	Elaborar Indicador.	25-Apr	25-Aug	Recursos Humanos y Recursos Tecnologicos	Indicaodres	Divicion de Tecnologia.
	4.6. Gestionar las Instalaciones	6	No se evidencia una gestion de Parqueo s para Empleados / Clientes.	Elaborar una propuesta de contracion de espacios fisicos para esos fines.	Lograr el descongestionamiento y habilitar mas parqueos para la institucion.	Elaboracion de propuesta de un parqueo vehicular y remitirlo a la maxima autoridad	25-Jan	25-Nov	Humanos y Recursos Financieros.	Propuesta Elaborada	Planificacion y Desarrollo Departamento Administrativo Financiero

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2025

Criterios No.	Subcriterio No	No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos Necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento
							Inicio	Fin			
6. Resultados orientados a los ciudadanos clientes.	6.1 Mediciones de la Percepcion.	2	No hay evidencia de medicion del nivel de confianza hacia la organización y sus productos o servicios.	Desarrollar canales que permitan recolectar la opinion de los distintos grupos de intres cuyo analisis permita la toma de desiciones.	Realizar mediciones a fin de establecer una línea de base que sirva de insumo para el establecimiento de objetivos	Programar la realizacion de encuesta. Gestionar la contratación de personal para realizar la encuesta. Establecer línea de base sobre la percepción de los ciudadanos clientes.	25-Aug	25-Sep	Material gastable Equipos tecnológicos Recursos económicos	Encuesta realizada	División de Planificación y Desarrollo Departamento Administrativo Financiero
7. Resultados en las Personas.	7.1 La Gestion del Conocimiento.	4	No se evidencia la implementacion del Formulario de Evaluacion de Induccion al personal de nuevo ingreso.	Crear politicas de la gestion del Conocimiento al Personal.	Evaluación de Inducción al personal de nuevo ingreso. • Fortalecer las políticas para el conocimiento de la estructura organizacional de la institución.	Crear los formularios	25-Jan	25-Jun	Humanos y Recursos Financieros.	Formulario de induccion realizado y capacitacion especializada en politicas de gestion del conocimiento.	Division de Recursos Humanos y Oficina de Libre Acceso a la Informacion.
8. Resultados de la responsabilidad social.	8.1 Mediciones del rendimiento organizacional.	7	No se han ejecutados programas ni charlas de prevencion de riesgos de salud ni accidentes laborales.	La elaboracion de un calendario considerando charlas de salud, conferencias y normas de seguridad dirigidas a los colaboradores de la intitucion.	la elaboracion del Plan de Emergencia Institucional y las Rutas de Evacuaciones	Formular y poner en practica el Plan de emergencia y los programas de prevencion de riesgos de salud.	25-May	25-Sep	Recursos Humanos y Recursos Tecnologicos	Elaboracion del Plan de emergencia y la Imparticion de Charlas y la creacion de un Comité de Emergencia.	Direccion General Planificacion y Desarrollo Departamento Administrativo Financiero
9. Resultados claves de rendimiento.	9.2 Resultados internos nivel de eficiencia.	3	No se han realizado mediciones de las mejoras e innovaciones de los procesos.	Dar seguimiento efectivo a la ejecución de los planes realizados y la ejecución de las alianzas realizadas	Determinar el grado de cumplimiento de los planes, y el nivel de ejecución de los acuerdos realizados a fin de realizar los ajustes y mejoras necesarios	Seguimiento a la ejecución de planes y alianzas Realizar informes de ejecución Realizar ajustes en caso de ser requeridos	25-Jan	25-Jun	Material gastable Equipos tecnológicos	Nivel de ejecución de los planes elaborados y de los acuerdos suscritos	División de Planificación y Desarrollo y demás áreas de la organización