



PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL

Instituto del Tabaco de la República Dominicana

No.	Criterio	Sub criterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	1	1.1.3	Falta desarrollar la misión y visión de la organización, implicando a los colaboradores	Contamos con una nueva misión y visión, la cual fue trabajada por la nueva gestión.	Fidelizar a los colaboradores de la institución con la misión y la visión de la gestión.	1. Socialización de la misión y la visión. 2. Promoción interna. 3. Creación de comisión de grupos de interés.	Mayo, 21	Dic, 21	1. Técnicos especialistas en aplicación de encuestas. 2. Técnicos especialistas en Mercadeo. 3. Acompañamiento del comité de calidad. 4. Materiales diversos gastables.	a) Plan de promoción. b) Unidad de RRHH con los subsistemas de gestión. c) Resultados de las encuestas organizacionales.	Planificación y Desarrollo.	
2	2	2.1.1	No contamos con cooperativismo que permita tener objetivos en común.	Nuestra institución cuenta con la identificación de los grupos de interés del sector	Lograr que todos los grupos de interés relevantes del sector tabaco cuenten con objetivos en común que nos permitan desarrollar un cooperativismo organizado	1. Definir la estructura del cooperativismo. 2. Seleccionar el personal con conocimiento de cada uno de los grupos de interés que nos permitan identificar los objetivos. 3. Contar con una base de datos actualizada de los grupos de interés. 4. Inclusión de nueva generación al cooperativismo.	Abril, 21	Dic, 21	Acompañamiento Técnico.	Cantidad de empleados afiliados.	Dirección Ejecutiva.	
3	2	2.3.4	Carecemos de un plan de comunicación de los objetivos y tareas dentro de la organización	Tenemos un comité de calidad con actividades recientes donde tratamos los objetivos institucionales.	Lograr los objetivos trasados por la gestión, ejecutando el plan de organizacional	1. Elaborar plan de ejecución de objetivos. 2. Designar tareas a los miembros del comité de calidad. 3. Dar seguimiento a las tareas de la organización.	Sept., 2021	Dic., 21	Acompañamiento Técnico.	a) Metas Presidenciales. b) Subsistemas de control. c) Indicadores institucionales.	1. Dirección Ejecutiva. 2. Dirección de Planificación y Desarrollo.	
4	2	2.3.5	No contamos con una política definida para el monitoreo, medición de los logros de la organización	Realizamos anualmente el plan de evaluación institucional, de igual forma realizamos el plan de encuesta de clima organizacional	Desarrollar métodos para el monitoreo y la medición de las evaluaciones periódicas de los logros organizacionales de todos los niveles.	1. Plan anual de evaluación. 2. Implementación de los resultados del clima organizacional. 3. Encuestas internas. 4. Incentivos anuales.	Ene., 21	Dic, 21	1. Recursos Financieros. 2. Material gastable. 3. Recursos Humanos.	a) Resultados de encuestas. b) Indicadores de gestión. c) Desarrollo organizacional.	Dirección de Planificación y desarrollo.	
5	3	3.1.2	No contamos con una política de gestión de recursos humanos	Contamos con las estrategias que se utilizaran para crear políticas a nivel institucional	Lograr una política de gestión de recursos humanos basada en la estrategia y la planificación de la organización.	1. Solicitar acompañamiento al MAP. 2. Socializar la Herramienta. 3. Realizar encuesta de clima laboral Anualmente.	Dic., 20	Dic., 21	Recursos Tecnológicos y Técnicos.	Encuesta de clima aplicada e implementada.	1. Dirección de Planificación y Desarrollo. 2. Comité de calidad.	
6	3	3.1.3	Aun no tenemos socializada la misión, ni las tareas y responsabilidades	Contamos con la nueva misión institucional, nuestro plan de tareas y responsabilidades repartidas.	Asegurar que las capacidades del personal sean las adecuadas para desarrollar la misión, así como las tareas y responsabilidades	1. Socialización de la misión. 2. Plan de tareas y responsabilidades institucionales. 3. Manual de Funciones Actualizado.	Ene., 21	Dic., 21	1. Recursos Tecnológicos. 2. Acompañamiento Técnico.	a) Programa de socialización institucional. b) Programa de inducción. c) Encuestas institucionales.	Dirección de Planificación y desarrollo.	
7	3	3.1.5	No contamos con un esquema de remuneraciones	Realizamos evaluaciones del desempeño que nos permiten reconocer los resultados	Realizar un esquema de desempeño que nos permita desarrollar un programa de remuneraciones y reconocimientos individuales y en equipo	1. Política de reconocimientos. 2. Esquema de remuneraciones. 3. Plan de objetivos.	Oct., 21	Dic., 21	1. Recursos Financieros. 2. Recursos Humanos. 3. Acompañamiento técnico.	a) Programa de socialización institucional. b) Desarrollo organizacional. c) Encuestas.	Dirección de Planificación y desarrollo.	
8	3	3.3.5	No se realiza periódicamente encuestas a los empleados y publican los resultados, resúmenes e implementaciones de acciones de mejora.	Fortalecer los instrumentos para medir los niveles de aceptación y empoderamiento de nuestros colaboradores.	socializar con los colaboradores, publicar y establecer las acciones de mejora resultantes de las encuestas de clima.	Coordinar con la Dirección de Gestión de Cambio del MAP, asistencia para aplicar herramienta del Gestión del Cambio: Comportamiento Organizacional, Encuesta de Clima, y otros.	Oct., 21	Dic., 21	Recursos Tecnológicos y Técnicos.	Coordinar con la Dirección de Gestión del Cambio del MAP asistencia para aplicar herramienta del Gestión del Cambio: Comportamiento Organizacional, Encuesta de Clima, y otros.	Dirección de Planificación y desarrollo.	
9	5	5.1.2	No contamos con los manuales de procesos actualizados a los cambios que surgieron con la implementación de la nueva gestión.	Logramos identificar mediante organigrama las responsabilidades de cada uno de los propietarios del proceso	Identificar y asignar responsabilidades a los encargados de los diversos procesos	Crear un sistema de monitoreo de nuestros indicadores internos como herramienta para medir las responsabilidades de los encargados. Vea Indicador de procesos.	Oct., 21	Dic, 21	Recursos Tecnológicos y Técnicos.	Sistema de Monitoreo de indicadores Internos.	Dirección ejecutiva.	
10	5	5.1.9	No tenemos un sistema TIC que nos permita evaluar la eficiencia y la calidad.	Contamos con nuevos dispositivos tecnológico.	Monitorizar y evaluar el impacto de las TIC y de los servicios electrónicos en los procesos de la organización	Crear un sistema de monitoreo técnico que nos permita identificar la eficiencia tecnológica de las instalaciones y la institución como un SPEED TEST.	Oct., 21	Dic., 21	Recursos Tecnológicos y Técnicos.	Encuestas institucionales Speed Test Indicador de eficiencia tecnológica	Dirección de Planificación y desarrollo.	