



PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL
DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN AÑO 2022

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	Criterio 1. Liderazgo	1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.	Medir el conocimiento de los colaboradores sobre las Políticas de Calidad, Objetivos de Calidad	Socializar con los colaboradores de la institución la Política de Calidad y sus objetivos.	Que los empleados estén informados de las políticas de calidad de la institución acerca de los objetivos de calidad, para el logro de la misión institucional.	1-Hacer reuniones periódicas con el personal. 2- Inducción nuevo personal. 3- Auditorías internas trimestrales 4- Dinámicas de trabajos	ene-22	dic. 2022	Logísticos, Equipos y material gastable	Registro de participante de la socialización o Minuta de reunión.	Planificación/Recursos Humanos	
2		1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.	Contar con buzón destinado a que los empleados puedan expresar sus recomendaciones y mejoras en los puntos Migratorios.	Mejorar los tiempos de chequeos en puntos migratorios	Conocer la visión de logro que motivan a nuestros empleados	1- Comunicación y Colocación de Buzón 2- revisar buzón cada 15 días	ene-21	ago-22	Recursos Humanos y Dirección Financiera	Medir el nivel de compromiso que tienen el empleado	Planificación y Desarrollo / Dirección de Control Migratorio	
3	Criterio 3: Personas	3.2. Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas.	Requerimos sean publicado los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional .	Comunicar a los colaboradores los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional.	Que el personal esté orientado acerca de los resultados de la encuesta y las medidas que se tomaron al respecto.	1-Hacer un resumen de las variables que arrojen un porcentaje negativo. 2-Determinar las acciones a implementar y socializarlo con el personal.	ene-22	dic. 2022	Recursos tecnológicos y humanos.	Registro de participante de la socialización o Minuta de reunión.	Recursos Humanos	
4			Es necesario la integración en las actividades culturales, deportivas y sociales en bienestar de la salud de las personas.	Apoyar a los empleados que deseen involucrarse en actividades deportivas, culturales o de bienestar de la salud.	Que el personal se involucre en actividades de bienestar de la salud.	1-Conformar un equipo de Voleibol, femenino y masculino. Y/O 1-Establecer una caminata por salud anual.	ene-22	dic. 2022	Recursos humanos y económicos	Equipo constituido o Registro de participantes en Caminata.	Recursos Humanos Planificación Desarrollo	
5	Criterio 4: Alianzas y Recursos	4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.	Gestionar las renovaciones de los Acuerdos y Convenios Conjuntamente con el área de Cooperación Internacional.	Formalizar la relaciones interinstitucionales	Revisar los acuerdos - Gestionar reuniones para sus ajustes	Cantidad de acuerdos y convenios vigente	ene-21	ago-22	Recursos humanos y tecnológicos.	Listado de acuerdos vigentes.	Dirección Jurídica/ Planificación y Desarrollo	
6		4.5 Gestionar la Tecnología	Completar los equipos y tecnologías adecuadas, para realizar las Interdicciones para el Control Migratorio.	Dotar el personal de la Dirección de Control Migratorio, de los equipos y tecnología adecuada para el buen desempeño.	Lograr Optimizar recursos económicos, recursos humanos y optimizar tiempo en la acción de estas funciones de Interdicción.	1-Adquirir los equipos - Realizar los entrenamientos. 2- Distribuir en los puntos a ser utilizadas estas herramientas.	ene-21	ago-22	Recursos económicos y recursos humanos	Informes de avances y seguimiento de los resultados.	Control Migratorio Dirección de Tecnología y Dirección de Administrativo Financiero	

7		4.6 Gestionar las Instalaciones	Contar con un adecuado espacio para el desempeño de las áreas de No residente de Extranjería	Gestionar y Equipar un espacio físico, para el adecuado desempeño en las áreas de emisiones de documentos para los extranjeros de las diferentes nacionalidades	Alcanzar un mayor número de renovaciones y emisiones en las diferentes categorías de migratorias, para reducir el número de estatus irregular	1- Gestionar el espacio. 2- Equipar y dotar de mobiliarios. 3- Entrenamiento del personal. 4- seguimiento al rendimiento haciendo comparaciones con las estadísticas.	ene-21	dic-22	Recursos económicos, humanos y tecnológico	Informes de avances y seguimiento de desarrollo las Etapas.	Dirección General Direccion de Extranjería Direccion de Planificación	
8	Criterio 7. Resultado en las personas.	7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño). 1. Resultados generales en las personas.	Se requiere videnciar la medición, frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.	Crear medios para reconocer al personal sea o nó del Sistema de Carrera Administrativa.	Motivar al personal a través del reconocimiento individual o en equipo.	1-Determinar el tipo de reconocimiento a realizar. 2-Establecer las estrategias para el reconocimiento. 3-Crear una política para establecer las pautas de reconocimiento.	ene-21	dic. 2022	Recursos humanos	Cantidad de empleados reconocidos.	Recursos Humanos	
9	Criterio 8. Resultados de Responsabilidad Social.	8.2. Mediciones del rendimiento organizacional. Indicadores de responsabilidad social.	Contar con el buen desempeño, para la medición sobre la responsabilidad social de la organización.	Medir las acciones realizada por la organización en cuanto a la Responsabilidad Social.	Tener información Objetiva acerca de las acciones realizadas por la organización respecto a la responsabilidad social insitucional.	1-Hacer un informe de las actividades realizadas con los ciudadanos o a favor de ellos, independiente de nuestra misión.	ene-21	dic-22	Alianzas	No. De personas beneficiadas.	Recursos Humanos Planificación Desarrollo	
10				Medir las acciones para apoyar a la diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas.	Conocer el desempeño de la organización en cuanto al apoyo a la diversidad y a personas socialmente desfavorecidas.	1-Determinar el % de empleados de otra nacionalidad 2-Determninar el % de empleados con discapacidad.	ene-21	dic-22	Recursos Humanos y tecnológicos.	No. De empleados extrajeros y discapacitados.	Recursos Humanos	