



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	1- Liderazgo // 3- Estrategia y Planificación	1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión visión y valores // 2.2. Diseñar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada. // 2.3. Comunicar e implementar la estrategia y la planificación en toda la organización y revisarla de forma periódica.	No se han realizado encuentros ni reuniones de socialización formal externa del marco estratégico con los grupos de interés	Socialización externa del marco estratégico institucional con los grupos de interés	Socializar el marco Estratégico Institucional con los grupos de interés definidos por la institución con la finalidad de involucrarlos en el proceso	1. Definir una fecha para la reunión de socialización // 2. Enviar comunicaciones y/o invitaciones a los grupos de interés // 3. Llevar a cabo la reunión de socialización con su respectiva lista de participantes.	T4-2021	T4-2021	Personas / material audiovisual	Número socializaciones con los grupos de interés llevadas a cabo	División de Planificación y Desarrollo / Escuela Nacional de Migración / DICOM	
2	1- Liderazgo // 5 Procesos // 7- Resultados en las personas // 9- Resultados Clave de Rendimiento	1.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua // 5.1. Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés. // 9.2. Resultados internos nivel de eficiencia // 7.1. Mediciones de la percepción. Resultados en relación con la percepción global de las personas	No existe un plan de Gestión de Riesgos ni Sistema de Control Interno (NCI)	Elaboración de la Metodología de Valoración y Administración de Riesgos (VAR) // Establecer el sistema de Control de Interno	Desarrollar un sistema de gestión de la información, con aportaciones de la gestión de riesgos, el sistema de control interno y la permanente monitorización de los logros estratégicos y de los objetivos operativos de la organización (por ejemplo: Cuadro de Mando Integral, conocido también como "Balanced Scorecard").	1. Reunión con los responsables de los procesos // 2. Evaluación de riesgos en cada proceso // 3. Definición de controles // 4. Elaboración de metodología de riesgos // 5. Aprobación de la metodología // 6. Implementación	T4-2021	T2-2022	Financieros y de personal	Porcentaje de implantación de la Metodología VAR // Porcentaje de implementación del Sistema de Control Interno	División de Planificación y Desarrollo	
3	2- Estrategia y Planificación // Criterio 6: resultados orientados a los ciudadanos/ clientes // 8- resultados de responsabilidad social	2.2. Comunicar e implementar la estrategia y la planificación en toda la organización y revisarla de forma periódica // 6.2. Mediciones de resultados. Resultados en relación con la participación // 8.1. Mediciones de percepción // 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional	No existe una política de responsabilidad social ni un monto del presupuesto asignado a estos fines	Elaboración de una Política de responsabilidad social	Definir una política de responsabilidad social	1. Reunión con los involucrados // 2. Definir	T4-2021	T4-2021	Personal	Número de informes de responsabilidad social al año	División de Recursos Humanos	Con el apoyo de las demás áreas.
4	1- Personas // 7- Resultados en las personas	3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización // 7.2. Mediciones del desempeño.	No se han hecho entrevistas a los encargados ni a participantes de formaciones para ver la implementación de lo aprendido.	Entrevistar a los encargados y a los participantes de formaciones para evaluar el impacto de las capacitaciones recibidas.	Conocer el impacto de las capacitaciones en el desempeño de los colaboradores	1. Definir los puntos que se quieren evaluar // 2. Elaborar encuestas // 3. Aplicar a los colaboradores que participan en las capacitaciones y a sus superiores // 4. Elaborar informe // 5. Socializar resultados con la DE	T4-2021	T4-2021	Personas	***A definir	División de Recursos Humanos	
5	1- Personas // 7- Resultados en las personas	3.3. Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar // 7.1. Mediciones de la percepción: Resultados relacionados con la percepción del desarrollo de la carrera y habilidades profesionales	No contamos con una Asociación de Servidores Públicos	Conformar la Asociación de servidores Públicos	Involucrar a los empleados y a sus representantes en el desarrollo de planes, (por ejemplo sindicatos) en el desarrollo de planes, estrategias, metas, diseño de procesos y en la identificación e implantación de acciones de mejora	1. Identificar los requisitos legales para conformar la asociación de servidores públicos // 2. Agotar procedimiento establecido por el Ministerio de Administración pública para conformar Asociaciones de Servidores Públicos	T4-2021	T3-2022	Personal	Porcentaje de avance en el proceso de conformación de la ASP	División de Recursos Humanos	
6	4- Alianzas y recursos // 5- Procesos	4.2. Desarrollar y establecer alianzas con los ciudadanos /clientes // 5.1. Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés.	Existe una intranet, pero no se ha puesto en funcionamiento	Poner en funcionamiento la intranet institucional	Tener una plataforma para asistir a los colaboradores con la generación de valor para la institución, poniendo a su disposición activos como contenidos, archivos y herramientas, facilitando la colaboración y comunicación entre las personas y los equipos.	***A definir	T1-2022	T2-2022	Personal financieros	N/A	División de Tecnología	
7	4- Alianzas y recursos // 5- Proceso	4.5. Gestionar la tecnología // 5.1. Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés.	No se ha hecho un análisis para implementar, monitorizar y evaluar la relación costo-efectividad de las tecnologías usadas.	Hacer levantamiento y elaborar informe de impacto de las TICs en relación a costo-beneficio	Fundamentar las decisiones de inversión y el control financiero en el análisis costo-beneficio	1. Definir procedimiento para la evaluación de informes de costo-beneficio // 2. Socializar procedimiento // 3. Implementar procedimiento.	T1-2022	T1-2022	Personal	% de efectividad de las tecnologías usadas	División de Tecnología	
8	4- Alianzas y recursos // 5- Proceso	4.5. Gestionar la tecnología // 5.1. Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés.	No se cuenta con la certificación de las siguientes normas: Norma sobre Interoperabilidad entre los Organismos del Gobierno Dominicano, NORTIC A6:2014 Norma sobre la Prestación y Automatización de los Servicios Públicos del Estado Dominicano, NORTIC A5:2015 Norma sobre el Desarrollo y Gestión del Software en el Estado Dominicano, NORTIC A6:2016 Norma para la Seguridad de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el Estado Dominicano, NORTIC A7:2016	Gestionar las certificaciones de las Normas NORTICs a las que apliquemos (A evaluar)	Contar con las normas NORTICs aplicables a la institución	1.Designación del personal. 2.Solicitud formal de certificación. 3.Estudiar y conocer las normativas a las que aplicamos 4.Adecuación de infraestructura para cumplimiento. 5.Conformar CAMWEB. 6.Contactar Auditor OPTIC para presentar avances. 7.Revisión I: Trabajando etapa final de revisión I. 8. Entrega a auditor para revisión	T1-2022	T3-2022	- Recurso Humano: RAI, DTIC, DICOM, OPTIC (auditor). - Desarrollador Web contratado por INM para aplicar modificaciones solicitadas en revisión I. (seguimiento avances mediante reuniones, correos y llamadas)	N/A	División de Tecnología	
9	1- Liderazgo // 3- Personas // 6- Resultados orientados a los ciudadanos / clientes	1.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua // 3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente // 6.2. Mediciones de resultados. Resultados en relación con la participación // 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional Indicadores de responsabilidad social	En el INM RD no están establecidos indicadores de género y de diversidad cultural y social ni existe una política de empleo en apoyo a la diversidad.	Apoyar como empleador a las políticas de diversidad étnicas y de personas en situación de desventaja y establecer indicadores de género y de diversidad cultural y social	Contar con una política de apoyo a la diversidad e indicadores que nos permitan garantizar el cumplimiento de la inclusividad de género y la diversidad social y cultural	Reunión con las personas claves // 2. Definir los lineamientos institucionales // Establecer política de inclusión	T1-2022	T2-2022	Personal	*A establecer	División de Recursos Humanos	Con apoyo de DPD, OAL, DIEM y ENM

10	5- Procesos // 6- Resultados orientados a los ciudadanos / clientes	5.2. Desarrollar y prestar servicios y productos orientados a los ciudadanos /clientes // 6.2. Mediciones de resultados. Resultados de los indicadores sobre la calidad de los productos y la prestación de servicios // 6.2. Mediciones de resultados. Resultados en relación con la participación	No existe medición de la gestión de las quejas	Gestionar las quejas que llegan a la institución por las diferentes vías	Contar con una herramienta que nos aporte información útil para la mejora continua de nuestros procesos	1. Definir política y procedimiento // 2. Implementar // 3. Elaborar informe trimestral // 4. Socializar resultados	T4-2021	T4-2021	Personal	Numero de quejas recibidas // numero de sugerencias implementadas	OAI	Con el apoyo de DPyD y DICOM
11	1-Liderazgo // 6- Resultados orientados a los ciudadanos // 7-clientes- Resultados en las personas	1.4. Gestionar relaciones eficaces con las autoridades políticas y otros grupos de interés // 6.1. Mediciones de la percepción Resultados de mediciones de percepción // 7.1. Mediciones de la percepción. Resultados en relación con la percepción global de las personas	No se han aplicado encuestas para conocer la percepción de la imagen y el rendimiento global de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes, otros grupos de interés).	Elaboración de encuesta de percepción ciudadana	Conocer la percepción de los grupos de interés para impulsar el posicionamiento de la institución	***A definir	T1-2022	T3-2022	Personal	Numero de encuestas aplicadas al año	División de comunicaciones	Con el apoyo de DPyD
12	7- Resultados en las personas	7.2. Mediciones del desempeño	No se ha concluido proceso de automatización del sistema de registro y control	Concluir proceso de automatización sistema de registro y control del personal	Contar con un control automático de la entrada y salida del personal de la institución que permita tener estadística del personal de forma mas efectiva .	1. Establecer comunicación con el proveedor// 2. Acordar fecha para inicio de pruebas con los colaboradores 3. Otras **a definir.	T1-2022	T2-2022	Personal / Financieros	% de rotación de personal por área // % de absentismo al año	División de Recursos Humanos	
13	3- Personas // 7- Resultados en las personas	3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente // 3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización // 7.2. Mediciones del desempeño	No se ha aplicado una encuesta de medición de satisfacción de cara a quienes reciben nuestros servicios	Capacitar al personal en calidad y atención al usuario y aplicar encuesta por servicios recibidos	Contar con un personal capacitado con mira a ofrecer una atención de calidad al ciudadano/cliente.	1. Identificar las áreas de mejora del personal que trabaja de cara al usuario // 2. Capacitar en esas áreas. // 3. Medir los resultados	T1-2022	T2-2022	Financieros	Numero de quejas relacionadas al trato recibido por los colaboradores	División de Recursos Humanos	
14	1- Liderazgo // 7- Resultados en las personas // 8- Resultados de Responsabilidad Social	1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión visión y valores // 7.2. Mediciones del desempeño // 8.1. Mediciones de percepción.	No existe medición del numero de dilemas éticos reportados	Gestionar los dilemas éticos reportados	Asegurar la transparencia en la institución	1. Definir el procedimiento de gestión de denuncias 2. Socializar con los colaboradores 3. Seguimiento periódico al procedimiento de gestión de denuncias. 4. Informe trimestral de los dilemas éticos reportados.	T3-2021	T4-2021	Personal / tecnológicos	Numero de dilemas éticos reportados a año	OAI / Comité de ética	
15	1- liderazgo // 6- Resultados orientados a los ciudadanos / clientes // 8- Resultados de Responsabilidad Social	1.4. Gestionar relaciones eficaces con las autoridades políticas y otros grupos de interés // 6.1. Mediciones de la percepción Resultados de mediciones de percepción // 8.1. Mediciones de percepción.	No se han aplicado encuestas para conocer la imagen global de la institución, su reputación y conocimiento	Aplicar encuestas para conocer la imagen global de la institución, su reputación y conocimiento	Conocer la percepción de los grupos de interés para impulsar el posicionamiento de la institución	***A definir	T1-2022	T2-2022	Personal	% de conocimiento de la organización	DICOM / OAI	
16	2- Estrategia y Planificación // 8- Resultados de Responsabilidad Social	2.1. Reunir información sobre las necesidades presentes y futuras de los grupos de interés así como información relevante para la gestión // 8.1. Mediciones de percepción // 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional Indicadores de responsabilidad social	No existen mediciones de la percepción del enfoque hacia las cuestiones medioambientales y la sostenibilidad	Crear herramientas para medición de las cuestiones medioambientales y a la sostenibilidad en la institución	Medir el compromiso de la institución con el medioambiente	***A definir	T1-2022	T3-2022	Personal	N/A	División de Planificación y Desarrollo // Comité Medioambiente	
17	2- Estrategia y Planificación // 4- Alianzas y recursos // 8- Resultados de Responsabilidad Social	2.2. Desarrollar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada // 2.3. Comunicar e implementar la estrategia y la planificación en toda la organización y revisarla de forma periódica // 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes // 8.1. Mediciones de percepción // 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional	No se han aplicado encuestas sobre Percepción del impacto en la sociedad en relación a la participación democrática, en ámbito local, regional e internacional	Crear encuesta o herramienta para conocer percepción del impacto en la sociedad en relación a la participación democrática en ámbito local, regional e internacional	Conocer la percepción de los grupos de interés para impulsar el posicionamiento de la institución	***A definir	T1-2022	T3-2022	Personal	N/A	División de comunicación	
18	6- Resultados orientados a los ciudadanos / clientes // 8- Resultados de Responsabilidad Social	6.1. Mediciones de la percepción Resultados de mediciones de percepción // 8.1. Mediciones de percepción // 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional	No se han aplicado encuestas para conocer la opinión del público en general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético ni la percepción de la institución en la cobertura mediática recibida relacionado con su responsabilidad social	Elaborar encuestas para conocer la opinión del público y la percepción mediática de la institución	Reafirmar las líneas de acción, las estrategias definidas y sobre todo la comunicación clara, coherente y consecuente con lo que es la institución	***A definir	T1-2022	T3-2022	Personal	Numero de Informes de cobertura mediática al año	División de comunicaciones	
19	8- Resultados de Responsabilidad Social	8.1. Mediciones de percepción // 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional	No existe medición del Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los indicadores de responsabilidad social	Crear un mecanismo de seguimiento y medición a la cobertura positiva y negativa recibida de los medios de comunicación		***A definir	T1-2022	T2-2022	Personal	Numero de publicaciones negativas/positivas al año	División de comunicaciones	
20	2- Estrategia y Planificación // 9- Resultados claves de rendimiento	2.2. Desarrollar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada. // 9.1. Resultados externos: resultados e impacto a conseguir // 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.	La institución no cuenta con un plan de auditoria	Elaborar plan de auditoria interna y externa	Evaluar el grado de economía, eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos económicos, así como el desempeño de los empleados y funcionarios, respecto al cumplimiento de metas y objetivos programados y el logro de los resultados	1- Someter la solicitud ante la DE // 2. Contratación de un auditoria // 3. Coordinar una fecha para la auditoria // 4. Realizar la auditoria // 5- Socializar resultados	T2-2022	T4-2022	Financieros/persona l (contratación de consultor)	N/A	División de Planificación y Desarrollo // División Administrativa y Financiera	
21	2- Estrategia y Planificación // 4- Alianzas y Recursos // 9- Resultados claves de rendimiento	2.4. Planificar, implantar y revisar la innovación y el cambio // 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes // 9.1. Resultados externos: resultados e impacto a conseguir // 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.	No se han realizado análisis de evaluación comparativa (Benchmarking) y en términos de outputs y outcome.	Hacer análisis de evaluación comparativa (Benchmarking)	Conocer mejores prácticas de nuestro sector, para adquirir nuevos conocimientos que poder implementar en nuestra organización.	1. Evaluar las mejores practicas de organizaciones nacionales e internacionales en el sector migración // 2. Elaborar informe de mejores practicas // 3. Socializar informe	T2-2022	T3-2022	Personal	N/A	Escuela Nacional de Migración / DIEM	Con el apoyo de DPyD
22	1-Liderazgo // 9-Resultados claves de rendimiento	1.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua // 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.	No se ha medido el fortalecimiento institucional con mira a participar en un premio a la calidad	Elaborar informe de fortalecimiento institucional	Evaluar el grado de fortalecimiento institucional, sus debilidades y fortalezas y valorar si cumple con los requisitos para postularse a un premio de calidad	***A definir	T3-2022	T4-2022	Personal	N/A	División de Planificación y Desarrollo // División de Recursos	Con apoyo de las divisiones de: Administrativo y Financiero y Comunicaciones
							2021					
							2022					

SEGUIMIENTO AVANCES DEL PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL

Responsable Plan: _____ **Fecha:** _____
Revisa: _____ **Fecha:** _____
Aprueba: _____ **Fecha:** _____

No.	ACCION DE MEJORA	TAREAS	RESPONSABLE	ESTADO DE REALIZACIÓN					RESULTADO FINAL (s/objetivo previsto)	COMENTARIOS
				0%	25%	50%	75%	100%		
1	Socialización externa del marco estratégico institucional con los grupos de interés	1. Definir una fecha para la reunión de socialización // 2. Enviar comunicaciones y/o invitaciones a los grupos de interés // 3. Llevar a cabo la reunión de socialización con su respectiva lista de participantes.	División de Planificación y Desarrollo / Escuela Nacional de Migración / DICOM							
2	Elaboración de la Metodología de Valoración y Administración de Riesgos (VAR) // Establecer el sistema de Control de Interno	1. Reunión con los responsables de los procesos // 2. Evaluación de riesgos en cada proceso // Definición de controles // 3. Elaboración de metodología de riesgos // 4. Aprobación de la metodología // 5. Socialización // 6. Implementación	División de Planificación y Desarrollo							
3	Elaboración de una Política de responsabilidad social	1. Reunión con los involucrados // 2. Definir	División de Recursos Humanos							
4	Entrevistar a los encargados y a los participantes de formaciones para evaluar el impacto de las capacitaciones recibidas .	1. Definir los puntos que se quieren evaluar // 2. Elaborar encuestas // 3. Aplicar a los colaboradores que participan en las capacitaciones y a sus supervisores // 4. Elaborar informe // 5. Socializar resultados con la DE	División de Recursos Humanos							
5	Conformar la Asociación de servidores Públicos	1. Identificar los requisitos legales para conformar la asociación de servidores públicos // 2. Agotar procedimiento establecido por el Ministerio de Administración pública para conformar Asociaciones de Servidores Públicos	División de Recursos Humanos							
6	Poner en funcionamiento la Intranet institucional	***A definir	División de Tecnología							
7	Hacer levantamiento y elaborar informe de impacto de las TICs en relación a costo-beneficio	1. Definir procedimiento para la evaluación de informes de costo-beneficio // 2. Socializar procedimiento // 3. Implementar procedimiento	División de Tecnología							
8	Gestionar las certificaciones de las Normas NORTICs a las que apliquemos (A evaluar)	1.Designación del personal. 2.Solicitud formal de certificación. 3.Estudiar y conocer las normativas a las que platicamos 4.Adecuación de infraestructura para cumplimiento. 5.Conformar CAMWEB. 6.Contactar Auditor OPTIC para presentar avances. 7.Revisión I: Trabajando etapa final de revisión I, 8. Entrega a auditor para revisión	División de Tecnología							
9	Apoyar como empleador a las políticas de diversidad étnicas y de personas en situación de desventaja y establecer indicadores de genero y de diversidad cultural y social	Reunión con las personas claves // 2. Definir los lineamientos institucionales // Establecer política de inclusión	División de Recursos Humanos							
10	Gestionar las quejas que llegan a la institución por las diferentes vías	1. Definir política y procedimiento // 2. Implementar // 3. Elaborar informe trimestral // 4. Socializar resultados	OAI							
11	Elaboración de encuesta de percepción ciudadana	**A definir	División de comunicaciones							

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2021

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	1- Liderazgo // 2- Estrategia y Planificación	1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión visión y valores // 2.2. Desarrollar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada. // 2.3. Comunicar e implementar la estrategia y la planificación en toda la organización y revisarla de forma periódica.	No se han realizado encuentros ni reuniones de socialización formal externa del marco estratégico con los grupos de interés	Socialización externa del marco estratégico institucional con los grupos de interés	Socializar el marco Estratégico Institucional con los grupos de interés definidos por la institución con la finalidad de involucrarlos en el proceso	1. Definir una fecha para la reunión de socialización // 2. Enviar comunicaciones y/o invitaciones a los grupos de interés // 3. Llevar a cabo la reunión de socialización con su respectiva lista de participantes.	T4-2021	T4-2021	Personas / material audiovisual	Número socializaciones con los grupos de interés llevadas a cabo	División de Planificación y Desarrollo / Escuela Nacional de Migración / DICOM	
2	1- Liderazgo // 5 Procesos // 7- Resultados en las personas // 9- Resultados Clave de Rendimiento	1.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua // 5.1. Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés. // 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia // 7.1. Mediciones de percepción. Resultados en relación con la percepción global de las personas	No existe un plan de Gestión de Riesgos ni Sistema de Control Interno (NCI)	Elaboración de la Metodología de Valoración y Administración de Riesgos (VAR) // Establecer el sistema de Control de Interno	Desarrollar un sistema de gestión de la información, con aportaciones de la gestión de riesgos, el sistema de control interno y la permanente monitorización de los logros estratégicos y de los objetivos operativos de la organización (por ejemplo: Cuadro de Mando Integral, conocido también como "Balanced Scorecard").	1. Reunión con los responsables de los procesos // 2. Evaluación de riesgos en cada proceso // Definición de controles // 3. Elaboración de metodología de riesgos // 4. Aprobación de la metodología // 5. Socialización // 6. Implementación	T4-2021	T2-2022	Financieros y de personal	Porcentaje de implantación de la Metodología VAR // Porcentaje de implementación del Sistema de Control Interno	División de Planificación y Desarrollo	
3	2- Estrategia y Planificación // Criterio 6: resultados orientados a las ciudadan@s clientes // 8- resultados de responsabilidad social	2.2. Comunicar e implementar la estrategia y la planificación en toda la organización y revisarla de forma periódica // 6.2. Mediciones de resultados. Resultados en relación con la participación // 8.1. Mediciones de percepción // 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional	No existe una política de responsabilidad social ni un monto del presupuesto asignado a estos fines	Elaboración de una Política de responsabilidad social	Definir una política de responsabilidad social	1. Reunión con los involucrados // 2. Definir	T4-2021	T4-2021	Personal	Numero de informes de responsabilidad social al año	División de Recursos Humanos	Con el apoyo de las demás áreas.
4	1- Personas // 7- Resultados en las personas	3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización // 7.2. Mediciones del desempeño.	No se han hecho entrevistas a los encargados ni a los participantes de formaciones para ver la implementación de lo aprendido.	Entrevistar a los encargados y a los participantes de formaciones para evaluar el impacto de las capacitaciones recibidas.	Conocer el impacto de las capacitaciones en el desempeño de los colaboradores	1. Definir los puntos que se quieren evaluar // 2. Elaborar encuestas // 3. Aplicar a los colaboradores que participan en las capacitaciones y a sus supervisores // 4. Elaborar informe // 5. Socializar resultados con la DE	T4-2021	T4-2021	Personas	**A definir	División de Recursos Humanos	
5	1- Personas // 7- Resultados en las personas	3.3. Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar // 7.1. Mediciones de la percepción: Resultados relacionados con la percepción del desarrollo de la carrera y habilidades profesionales	No contamos con una Asociación de Servidores Públicos	Conformar la Asociación de servidores Públicos	Involucrar a los empleados y a sus representantes en el desarrollo de planes, (por ejemplo sindicatos) en el desarrollo de planes, estrategias, metas, diseño de procesos y en la identificación e implantación de acciones de mejora	1. Identificar los requisitos legales para conformar la asociación de servidores públicos // 2. Agotar procedimiento establecido por el Ministerio de Administración pública para conformar Asociaciones de Servidores Públicos	T4-2021	T3-2022	Personal	Porcentaje de avance en el proceso de conformación de la ASP	División de Recursos Humanos	
#(REF)	1- Liderazgo // 7- Resultados en las personas // 8- Resultados de Responsabilidad Social	1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión visión y valores // 7.2. Mediciones del desempeño // 8.1. Mediciones de percepción.	No existe medición del numero de dilemas éticos reportados	Gestionar los dilemas éticos reportados	Asegurar la transparencia en la institución	1. Definir el procedimiento de gestión de denuncias 2. Socializar con los colaboradores 3. Seguimiento periódico al procedimiento de gestión de denuncias. 4. Informe trimestral de los dilemas éticos reportados.	T3-2021	T4-2021	Personal / tecnológicos	Número de dilemas éticos reportados x año	OAI / Comité de ética	

 PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2022												
No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo	Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios	
							Inicio	Fin				
#REF!	4- Alianzas y recursos // 5-Procesos	4.2. Desarrollar y establecer alianzas con los ciudadanos clientes // 5.1. Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés.	Existe una intranet, pero no se ha puesto en funcionamiento	Poner en funcionamiento la intranet institucional	Tener una plataforma para asistir a los colaboradores con la generación de valor para la institución, generando a su disposición acciones como contenidos, archivos y herramientas; facilitando la colaboración y comunicación entre las personas y los equipos.	***A definir	T1-2022	T2-2022	Personal financieros	N/A	División de Tecnología	
#REF!	4- Alianzas y recursos // 5- Proceso	4.5. Gestionar la tecnología // 5.1. Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés.	No se ha hecho un análisis para implementar, monitorizar y evaluar la relación costo-efectividad de las tecnologías usadas.	Hacer levantamiento y elaborar informe de impacto de las TICs en relación a costo-beneficio	Fundamentar las decisiones de inversión y el control financiero en el análisis costo-beneficio	1. Definir procedimiento para la evaluación de informes de costo-beneficio // 2. Socializar procedimientos // 3. Implementar procedimiento	T1-2022	T1-2022	Personal	% de efectividad de las tecnologías usadas	División de Tecnología	
#REF!	4- Alianzas y recursos // 5- Proceso	4.5. Gestionar la tecnología // 5.1. Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés.	No se cuenta con la certificación de las siguientes normas: Norma sobre Interoperabilidad entre los Organismos del Gobierno Dominicano, NORTIC AA-2014 Norma sobre la Prestación y Automatización de los Servicios Públicos del Estado Dominicano, NORTIC AS-2015	Gestionar las certificaciones de las Normas NORTICs a las que aplicamos (A evaluar)	Contar con las normas NORTICs aplicables a la institución	1. Designación del personal. 2. Solicitud formal de certificación. 3. Estudiar y conocer las normativas a las que aplicamos 4. Adecuación de infraestructura para cumplimiento. 5. Conformar CAPWEB. 6. Contactar Auditor OPTIC para presentar avances. 7. Revisión 1: Trabajando etapa final de revisión 1. 8. Entregar a auditor para revisión.	T1-2022	T3-2022	- Recurso Humano: RAL, DTIC, DICOH, OPTIC (auditor). - Desarrollador Web contratado por INHM para aplicar modificaciones solicitadas en revisión 1. (seguimiento avances mediante reuniones, correos y llamadas)	N/A	División de Tecnología	
#REF!	1-Liderazgo // 3-Personas // 4- Resultados orientados a los ciudadanos / clientes	1.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua // 3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente // 6.2. Mediciones de resultados. Resultados en relación con la participación // 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional Indicadores de responsabilidad social	En el INMRD no están establecidos indicadores de género y de diversidad cultural y social ni existe una política de empleo en apoyo a la diversidad.	Apoyar como empleador a las políticas de diversidad étnica y de personas en situación de desventaja y establecer indicadores de género y de diversidad cultural y social	Contar con una política de apoyo a la diversidad e indicadores que nos permitan garantizar el cumplimiento de la inclusividad de género y la diversidad social y cultural	Reunión con las personas claves // 2. Definir los lineamientos institucionales // Establecer política de inclusión	T1-2022	T2-2022	Personal	*A establecer	División de Recursos Humanos	Con apoyo de DPD, OAL, DIEM y ENM
#REF!	1-Liderazgo // 4- Resultados orientados a los ciudadanos // 7- clientes- Resultados en las personas	1.4. Gestionar relaciones eficaces con las autoridades políticas y otros grupos de interés // 6.1. Mediciones de la percepción Resultados de mediciones de percepción // 7.1. Mediciones de la percepción. Resultados en relación con la percepción global de las personas	No se han aplicado encuestas para conocer la percepción de la imagen y el rendimiento global de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes, otros grupos de interés).	Elaboración de encuesta de percepción ciudadana	Conocer la percepción de los grupos de interés para impulsar el posicionamiento de la institución	**A definir	T1-2022	T3-2022	Personal	Numero de encuestas aplicadas al año	División de comunicaciones	Con el apoyo de DPYD
#REF!	7- Resultados en las personas	7.2. Mediciones del desempeño	No se ha concluido proceso de automatización del sistema de registro y control	Conducir proceso de automatización sistema de registro y control del personal	Contar con un control automático de la entrada y salida del personal de la institución que permita tener estadística del personal de forma mas efectiva	1. Establecer comunicación con el proveedor del servicio // 2. Acordar fecha para inicio de pruebas con los colaboradores 3. Otras **a definir.	T1-2022	T2-2022	Personal / Financieros	% de rotación de personal por área // % de absentismo al año	División de Recursos Humanos	
#REF!	3- Personas // 7- Resultados en las personas	3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente // 3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización // 7.2. Mediciones del desempeño	No se ha aplicado una encuesta de medición de satisfacción de cara o quienes reciben nuestros servicios	Capacitar al personal en calidad y atención al usuario y aplicar encuesta por servicios recibidos	Contar con un personal capacitado con mira a ofrecer una atención de calidad al ciudadano/cliente.	1. Identificar las áreas de mejora del personal que trabaja de cara al usuario // 2. Capacitar en esas áreas // 3. Medir los resultados	T1-2022	T2-2022	Personal	Numero de quejas relacionadas al trato recibido por los colaboradores	División de Recursos Humanos	
#REF!	1- Liderazgo // 4- Resultados orientados a los ciudadanos / clientes - Resultados de Responsabilidad Social	1.4. Gestionar relaciones eficaces con las autoridades políticas y otros grupos de interés // 6.1. Mediciones de la percepción Resultados de mediciones de percepción // 8.1. Mediciones de percepción.	No se han aplicado encuestas para conocer la imagen global de la institución, su reputación y conocimiento	Aplicar encuestas para conocer la imagen global de la institución, su reputación y conocimiento	Conocer la percepción de los grupos de interés para impulsar el posicionamiento de la institución	***A definir	T1-2022	T2-2022	Personal	% de conocimiento de la organización	DICOM / OAI	
#REF!	2- Estrategia y Planificación // 8- Resultados de Responsabilidad Social	2.1. Reunir información sobre las necesidades presentes y futuras de los grupos de interés así como información relevante para la gestión // 8.1. Mediciones de percepción // 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional Indicadores de responsabilidad social	No existen mediciones de la percepción del enfoque hacia las cuestiones medioambientales y la sostenibilidad	Crear herramienta para medición de las cuestiones medioambientales y a la sostenibilidad en la institución	Medir el compromiso de la institución con el medioambiente	***A definir	T1-2022	T3-2022	Personal	N/A	División de Planificación y Desarrollo // Comité Medioambiente	
#REF!	2- Estrategia y Planificación // 4- Alianzas y recursos // 8- Resultados de Responsabilidad Social	2.2. Desarrollar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada // 2.3. Comunicar e implementar la estrategia y la planificación en toda la organización y revisarla de forma periódica // 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes // 8.1. Mediciones de percepción // 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional	No se han aplicado encuestas sobre Percepción del impacto en la sociedad en relación a la participación democrática en ámbito local, regional e internacional	Crear encuesta o herramienta para conocer percepción del impacto en la sociedad en relación a la participación democrática en ámbito local, regional e internacional	Conocer la percepción de los grupos de interés para impulsar el posicionamiento de la institución	***a definir	T1-2022	T3-2022	Personal	N/A	División de comunicación	
#REF!	4- Resultados orientados a los ciudadanos / clientes // 8- Resultados de Responsabilidad Social	6.1. Mediciones de la percepción Resultados de mediciones de percepción // 8.1. Mediciones de percepción // 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional	No se han aplicado encuestas para conocer la opinión del público en general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético ni la percepción de la institución en la cobertura mediática recibida relacionada con su responsabilidad social	Elaborar encuestas para conocer la opinión del público y la percepción mediática de la institución	Reafirmar las líneas de acción, las estrategias definidas y sobre todo la comunicación clara, coherente y consecuente con lo que es la institución	***A definir	T1-2022	T3-2022	Personal	Numero de Informes de cobertura mediática al año	División de comunicaciones	
#REF!	8- Resultados de Responsabilidad Social	8.1. Mediciones de percepción // 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional Indicadores de responsabilidad social	No existe medición del Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación	Crear un mecanismo de seguimiento y medición a la cobertura positiva y negativa recibida de los medios de comunicación		***A definir	T1-2022	T2-2022	Personal	Numero de publicaciones negativas/positivas al año	División de comunicaciones	
#REF!	2- Estrategia y Planificación // 9- Resultados claves de rendimiento	2.2. Desarrollar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada. // 9.1. Resultados externos: resultados e impacto a conseguir // 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.	La institución no cuenta con un plan de auditoría	Elaborar plan de auditoría interna y externa	Evaluar el grado de economía, eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos económicos, así como el desempeño de los empleados y funcionarios, respecto al cumplimiento de metas y objetivos programados y el logro de los resultados.	1. Someter la solicitud ante la DE // 2. Contratación de un auditor // 3. Coordinar una fecha para la auditoría // 4. Realizar la auditoría // 5. Socializar resultados	T2-2022	T4-2022	Financieros/personal (contratación de consultor)	N/A	División de Planificación y Desarrollo // División Administrativa y Financiera	
#REF!	2- Estrategia y Planificación // 4- Alianzas y Recursos // 9- Resultados claves de rendimiento	2.4. Planificar, implantar y revisar la innovación y el cambio // 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes // 9.1. Resultados externos: resultados e impacto a conseguir // 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.	No se han realizado análisis de evaluación comparativa (Benchmarking) en términos de outputs y outcome.	Hacer análisis de evaluación comparativa (Benchmarking)	Conocer mejores prácticas en nuestro sector, para adquirir nuevos conocimientos que poder implementar en nuestra organización.	1. Evaluar las mejores practicas de organizaciones nacionales e internacionales en el sector migración // 2. Elaborar informe de mejores practicas // 3. Socializar informe	T2-2022	T3-2022	Personal	N/A	Escuela Nacional de Migración // DIEM	Con el apoyo de DPYD
#REF!	1-Liderazgo // 9- Resultados claves de rendimiento	1.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua // 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.	No se ha medido el fortalecimiento institucional con miras a participar en un premio a la calidad	Elaborar informe de fortalecimiento institucional	Evaluar el grado de fortalecimiento institucional, sus debilidades y fortalezas y valorar si cumple con los requisitos para postularse a un premio de calidad	***A definir	T3-2022	T4-2022	Personal	N/A	División de Planificación y Desarrollo // División de Recursos Humanos	Con apoyo de las divisiones de Administrativo y Financiero y Comunicaciones