

## PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL SIUBEN 2022

No.	Criterio No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Objetivo	Acción de Mejora	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	1	1.3.9	No se reconoce y premia los esfuerzos tanto individuales como de equipos de trabajo.	Lograr una cultura de desempeño individual y de equipos, mediante la motivación del personal de manera individual y en equipo.	Desarrollar e implementar un Programa de Reconocimiento para premiar y remunerar el alto desempeño individual, superación personal, milla extra y alto desempeño de equipos, a través del mérito.	1. Desarrollar el plan. 2. Gestionar los recursos necesarios. 3. Comunicar el programa de reconocimiento. 4. Ejecución de actividades. 5. Informes de programa.	Enero 2022	Junio 2022	Presupuesto para bonos según Ley no. 48-01 de Función Pública, adquisición de artículos promocionales, placas de reconocimiento.	Política realizada y programa en ejecución. Impacta en los niveles de satisfacción del personal (Plan de Reconocimiento).	Enc. Dpto. de RRHH	
2	2	2.2.3	No se evalúan las tareas existentes en cuanto a productos y servicios facilitados (outputs) e impacto – los efectos conseguidos en la sociedad – (outcomes) y la calidad de los planes estratégicos y operativos.	Contar con una herramienta, la cual se utilice para darle seguimiento a los planes elaborados en el SIUBEN.	Realizar un mejor monitoreo a lo plasmado tanto en el plan estratégico institucional como en el plan operativo del SIUBEN.	1- Solicitar a las áreas la información para la elaboración del informe 2- Elaborar el informe de desempeño institucional 3- Presentar el informe al consejo directivo	Enero 2022	Septiembre 2022	N/A	Informe de desempeño Institucional, trimestral. Impacta en la sociedad con relación a la calidad de nuestros servicios.	Enc. De Planificación y Desarrollo	
3	3	3.3.10	No se proporcionan planes y métodos adaptados para premiar a las personas de una forma no monetaria (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios de las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar).	Lograr una cultura de desempeño individual y de equipos, mediante la motivación del personal de manera individual y en equipo.	Desarrollar e implementar un Programa de Reconocimiento para premiar y remunerar el alto desempeño individual, superación personal, milla extra y alto desempeño de equipos, a través del mérito.	1. Desarrollar el plan. 2. Gestionar los recursos necesarios. 3. Comunicar el programa de reconocimiento. 4. Ejecución de actividades. 5. Informes de programa.	Enero 2022	Junio 2022	Presupuesto para bonos según Ley no. 48-01 de Función Pública, adquisición de artículos promocionales, placas de reconocimiento.	Política realizada y programa en ejecución. Impacta en los niveles de satisfacción del personal (Plan de Reconocimiento).	Enc. Dpto. de RRHH	
4	4	4.3.2	No se analizan los riesgos y oportunidades de las decisiones financieras.	Comparar las diferentes partidas del activo y pasivo en volumen y plazos establecidos. Para lograr una ejecución del presupuesto al 100%, según lo planificado.	1. Procurar una buena planificación con las áreas y sus necesidades futuras, para realizar el presupuesto de las adquisiciones de manera oportuna, a los fines de minimizar el riesgo. 2. Realizar informes de análisis financieros para ver el comportamiento de la ejecución y poder tomar decisiones.	1. Enviar correo de solicitud de información financiera. 2. Dar seguimiento a la ejecución del POA por área para mitigar los riesgos financieros. 3. Elaborar los informes semestrales de análisis financiero.	Enero 2022	Diciembre 20	Recursos Humanos, sistemas y equipos informáticos	Análisis financiero elaborado. Presentación de tres informes. Impacta en los riesgos y oportunidades de decisiones financieras	Enc. De Planificación y Desarrollo / Enc. Administrativa y Financiera / Enc. Contabilidad	
5	7	7.1. B. 5.	No se mide el enfoque de la organización para los cambios y la innovación.	Obtener estas mediciones de la percepción de los colaboradores que no figuran en la herramienta que utilizamos actualmente.	Utilizar herramienta del MAP para medir estos aspectos en la encuesta de clima organizacional del 2022.	Solicitar al MAP el uso del Sistema de Encuesta de Clima en la Administración Pública (SECAP), para la aplicación de la Encuesta de Clima.	Marzo 2022	Junio 2022	N/A	Informe de resultados de Encuesta de Clima. Impacto en los cambios e innovación de la organización.	Enc. Dpto. de RRHH	Para aplicar conjuntamente con la fecha establecida para la Encuesta de Clima.
6	7	7.2.8	No se realiza la frecuencia de acciones de reconocimiento individual y de equipos.	Lograr una cultura de desempeño individual y de equipos, mediante la motivación del personal de manera individual y en equipo.	Desarrollar e implementar un Programa de Reconocimiento para premiar y remunerar el alto desempeño individual, superación personal, milla extra y alto desempeño de equipos, a través del mérito.	1. Desarrollar el plan. 2. Gestionar los recursos necesarios. 3. Comunicar el programa de reconocimiento. 4. Ejecución de actividades. 5. Informes de programa.	Enero 2022	Junio 2022	Presupuesto para bonos según Ley no. 48-01 de Función Pública, adquisición de artículos promocionales, placas de reconocimiento.	Política realizada y programa en ejecución. Impacta en los niveles de satisfacción del personal (Plan de Reconocimiento).	Enc. Dpto. de RRHH	
7	8	8.2.2	No se mide la calidad de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.	Desarrollar la gestión del talento humano por competencias generando conocimiento transferible a la formación profesional de la institución	Integrar a la institución en las mesas sectoriales que estén realizando los diferentes organismos del Estado Dominicano, así como también colocar las políticas públicas relevantes en el Plan Estratégico Institucional.	Integrar al SIUBEN en las mesas sectoriales que organicen las instituciones gubernamentales	Enero 2022	Julio 2022	N/A	Participación en Mesas Sectoriales. Impacto en la calidad de las relaciones con los grupos de interés.	Enc. De Planificación y Desarrollo	
8	9	9.1.6	No se miden los resultados del benchmarking (análisis comparativo) en términos de outputs y outcome.	Compartir el conocimiento, las lecciones aprendidas, los éxitos y fracasos de experiencias y resultados obtenidos.	Realizar talleres y reuniones con instituciones públicas, privadas y ONG con el fin de realizar un intercambio de experiencias de buenas prácticas con los diferentes grupos de interés, mediante el benchmarking y el benchmarking.	1. Realizar convocatoria para talleres 2. Realizar los talleres 3. Realizar informe, y establecer planes de mejora en los casos que aplique.	Enero 2022	Junio 2022	Presupuesto asignado para la preparación de los talleres realizado por el SIUBEN. Presupuesto para las propuestas realizadas.	Informe Semestral de los Talleres / propuestas realizadas. Impacto en los resultados de Benchmarking.	Enc. De Planificación y Desarrollo	