



**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	<b>1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.</b>	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		<b>1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.</b>	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	<b>3.2. Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas.</b>	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 Humnaos	
4			Es necesario la integracion 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	<b>4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.</b>	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 humanosy tecnologicos.	Lsitado de acuerdos vigentes.	Dirección Jurídica/ Planificación y Desarrollo	
6		<b>4.5 Gestionar la Tecnología</b>	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 economicos, recursos humanos y optimizar tiempo en la accion 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 economicos y recursos humanos	Informes de avances y seguimiento de los resultados.	Control Migratorio Dirección de Tecnología y Dirección de Administrativo Financiero	

7		<b>4.6 Gestionar las Instalaciones</b>	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	<b>Criterio 7. Resultado en las personas.</b>	<b>7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño). 1. Resultados generales en las personas.</b>	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	<b>Criterio 8. Resultados de Responsabilidad Social.</b>	<b>8.2. Mediciones del rendimiento organizacional. Indicadores de responsabilidad social.</b>	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	