

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento
							Inicio	Fin			
1	1	SUBCRITERIO 1.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua	No existen manuales que contengan los procesos estratégicos, y operativos de las diferentes unidades organizativas y direcciones generales de la Actividad Central.	Elaboración del Manual que contenga los procesos estratégicos y operativos de las diferentes unidades organizativas y direcciones generales de las AC.	Levantar los procedimientos misionales del Ministerio para la compilación del Manual.	1. Identificar los procedimientos a levantar por áreas. 2. Levantamiento de los procedimientos. 3. Realizar diagramas de flujo. 4. Recopilar los procedimientos. 5. Gestionar firma por parte de los responsables del Manual.	01/01/2022	28/07/2022	Humanos y Tecnológicos	Manual de procesos estratégicos y operativos aprobados	Dirección de Planificación y Desarrollo (DI)
2			No hay evidencias de que exista el manual de identidad visual según la nueva línea gráfica del Ministerio de Hacienda.	Actualizar el Manual de Identidad Visual del Ministerio de Hacienda según las nuevas disposiciones.	Estandarizar la imagen corporativa de acuerdo a los lineamientos del gobierno central.	1. Actualizar el MIV según las disposiciones. 2. Gestionar la aprobación del documento 3. Socializar el MIV con toda la institución.	01/02/2022	31/06/2022	Humanos y Tecnológicos	MIV aprobado y socializado	Dirección de Comunicaciones Dirección de Planificación y Desarrollo (DI)
3	3	SUBCRITERIO 3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente	No existen las herramientas ni procedimientos que haga más eficiente la realización de las Evaluaciones del Desempeño y las encuestas de Clima Organizacional y Gerencia y Liderazgo.	Desarrollar Sistema de Evaluación del Desempeño y Plataforma de Encuestas para Clima Organizacional y Gerencia y Liderazgo	Medir eficientemente el desempeño de los colaboradores y como estos aportan al logro de las metas de la institución. Además, conocer como está el clima laboral y definir los planes de acción de lo que se puede mejorar.	1. Definir modelo de Evaluación de Desempeño. 2. Presentar solicitud de sistema Evaluación del Desempeño. 3. Desarrollar e implementar sistema Evaluación del Desempeño- Etapa I: Definición de Acuerdos de Desempeño 4. Desarrollar e implementar sistema Evaluación del Desempeño- Etapa II: Evaluación de Acuerdos de Desempeño y Competencias. 5. Desarrollar e implementar sistema Evaluación del Desempeño- Etapa III: Recomendación de Capacitaciones. 6 Actualizar procedimientos de la Evaluación del Desempeño. 7. Definir modelo de Encuesta de Clima y Gerencia y Liderazgo. 8. Presentar solicitud de sistema de Encuesta de Clima y Gerencia y Liderazgo. 9. Desarrollo e implementación de sistema de Encuesta de Clima y Gerencia y Liderazgo. 10. Crear procedimientos e instructivos para uso del sistema de Encuesta de Clima y Gerencia y Liderazgo. 11. Plan de socialización interno	01/01/2022	31/12/2022	Humanos y Tecnológicos	Sistema desarrollado e implementado Documentación implementada y socializada	Dirección de Recursos Humanos Dirección de Gestión del Siae Dirección de Planificación y Desarrollo (DI)
4			No ha sido aprobada la propuesta de política de inserción y seguimiento a empleados con discapacidad	Elaborar políticas y procedimientos internos de inserción y seguimiento a empleados con discapacidad	Garantizar el cumplimiento con lo establecido por la ley 5-13 sobre discapacidad en la Rep. Dom.	1. Elaborar política y procedimiento de inserción de empleados con discapacidad 2. Aprobar Políticas y procedimientos de inserción de empleados con discapacidad	01/03/2022	31/05/2022	Humanos y Tecnológicos	Política Aprobada	Dirección de Recursos Humanos Dirección de Planificación y Desarrollo (DI)

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento
							Inicio	Fin			
5		SUBCRITERIO 3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización.	No se evidencia que exista un mecanismo de Detección de Necesidades de Capacitación.	Actualizar los procedimientos de Detección de Necesidades de Capacitación.	Mejorar el mecanismo de recolección de datos sobre las necesidades de capacitaciones del personal.	1. Actualizar los procedimientos de Detección de Necesidades de Capacitación con procesos más eficientes de recolección de información. 2. Aprobar Procedimiento. 3. Socializar procedimiento actualizado.	1/2/2022	31/06/2022	Humanos y Tecnológicos	Procedimiento aprobado y socializados.	Dirección de Planificación y Desarrollo (DI) Dirección de Recursos Humanos
6			No se evidencia que se ha socializado la estrategia para el desarrollo de las capacidades.	Socializar el Plan Anual de Capacitaciones y realizar campañas de promoción mensual de las capacitaciones.	Dar a conocer las capacitaciones programadas.	1. Elaborar cronograma de promoción de capacitaciones. 2. Crear mecanismo de promoción mensual para la promoción de capacitaciones. 3. Elaborar reporte estadístico de solicitudes de capacitaciones recibidas a través de las promociones.	01/01/2022	31/03/2022	Humanos y Tecnológicos	1.Cantidad de promociones mensuales. 2.Cantidad de solicitudes recibidas.	Dirección de Recursos Humanos Dirección de Comunicaciones
7	6	SUBCRITERIO 6.1. Mediciones de la percepción Resultados de mediciones de percepción.	No se evidencia resultado de las mediciones en relación con la diferenciación de los servicios de la organización en relación con las diferentes necesidades de los clientes.	Determinar la percepción de los ciudadanos en cuanto a la adecuación de los servicios que ofrece el Ministerio y sus necesidades.	Medir la percepción de los ciudadanos en cuanto a la adecuación de los servicios que ofrece el Ministerio y sus necesidades.	1. Definir nuevos parámetros a medir. 2. Modificar herramienta de medición. 3. Aplicar medición de los nuevos parámetros y generar los resultados correspondientes.	1/2/2022	30/6/2022	Humanos y Tecnológicos	Formulario de encuesta modificado e informe	Dirección de Planificación y Desarrollo(CG)
8	7	SUBCRITERIO 7.1. Mediciones de la percepción. Resultados en relación con la percepción global de las personas.	No existen las herramientas y procedimientos para realizar la medición de Clima Organizacional y Gerencia y Liderazgo.	Desarrollar Sistema de Evaluación del Desempeño y Plataforma de Encuestas para Clima Organizacional y Gerencia y Liderazgo	Medir eficientemente el desempeño de los colaboradores y como estos aportan al logro de las metas de la institución. Además, conocer como está el clima laboral y definir los planes de acción de lo que se puede mejorar.	1. Definir modelo de Encuesta de Clima y Gerencia y Liderazgo. 2. Presentar solicitud de sistema de Encuesta de Clima y Gerencia y Liderazgo. 3. Desarrollo de sistema de Encuesta de Clima y Gerencia y Liderazgo. 4. Crear procedimientos de Encuesta de Clima y Gerencia y Liderazgo.	01/05/2022	31/09/2022	Humanos y Tecnológicos	Sistema desarrollado e implementado Documentación implementada y socializada	Dirección de Recursos Humanos Dirección de Gestión del SIAfe
9	8	CRITERIO 8.1: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Tomar en consideración qué está logrando la organización con la responsabilidad social, mediante los resultados de	No se evidencia la percepción de la institución en la cobertura mediática recibida relacionada con su responsabilidad social.	Determinar el impacto social que perciben los ciudadanos en la cobertura mediática con relación a la responsabilidad social.	Medir la percepción del ciudadano en cuanto al cobertura mediática del tema.	1. Definir parámetros a medir. 2. Crear anuncios en las redes sobre actividades de responsabilidad social del MH. 3. Aplicar herramienta de medición 4. Generar los resultados correspondientes.	1/2/2022	30/7/2022	Humanos y Tecnológicos	Cantidad de "me gusta" y comentarios de los anuncios publicados sobre el tema.	Dirección de Comunicaciones