



**PLAN DE MEJORA 2022**

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Medio de verificación	Comentarios
							Inicio	Fin					
1	1	1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión visión y valores.	1. Formular y desarrollar la misión y la visión de la organización, implicando a los grupos de interés y empleados.	Sensibilización con los nuevos servidores públicos que entran a partir de la Gestión 2020-2024 para socializar, comprender y asimilar los conceptos de Misión, Visión de nuestra Institución.	Lograr una relación sana entre el colaborador y sus funciones institucionales así como afianzar la relación del colaborador con la institución.	Crear un Folleto informativo con todas las normas, políticas y leyes a las que se acoge la institución.	ene-22	mar-22	Humano	100%	RRHH PYD CALIDAD COMUNICACIÓN	Portada de folleto	
2	1	1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión visión y valores.	3. Asegurar una comunicación de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos más amplia a todos los empleados de la organización y a todos los grupos de interés.	Realización de jornada de sensibilización con los nuevos servidores públicos que entran a partir de la Gestión 2020-2024 para socializar, comprender y asimilar los conceptos de Misión, Visión de nuestra Institución.	Crear el sentido de pertenencia entre los colaboradores de la institución e instruir a los colaboradores en la Nueva Ley 12-21 y cambios institucionales.	Realizar reinducción a los colaboradores de la institución.	ene-22	mar-22	Humano	100%	PYD CALIDAD COMUNICACIÓN	Registro de participación a la reinducción	
3	1	1.3. Motivar y apoyar a las personas de la organización y actuar como modelo de referencia.	2. Promover una cultura de confianza mutua y de respeto entre líderes y empleados, con medidas proactivas de lucha contra todo tipo de discriminación	Charla de Inteligencia Emocional a los servidores públicos.	Generar respeto y un ambiente laboral sano en los colaboradores de la institución.	Coordinar la Charla de Inteligencia Emocional a los servidores públicos de la institución.	abr-22	ago-22	Humano	100%	RRHH Francisco Santana Vianny Castillo	Registro de participación a la charla.	Sujeto a cambios y disponibilidad del facilitador.
4	3	3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización.	5. Liderar (guiar) y apoyar a los nuevos empleados (por ejemplo, por medio del acompañamiento individualizado (coaching), la tutoría o la asignación de un mentor).	Revisar periódicamente reglamento interno para realizar o sugerir mejoras.	Evaluar impacto del reglamento interno en los colaboradores de la institución	Realizar encuesta a los colaboradores de la institución para evaluar impacto de los reglamentos.	abr-22	may-22	Humano	100%	RRHH FRANCISCO SANTANA ENCARGADO DE DEPARTAMENTO	Informe de Impacto	

5	3	3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización.	8. Planificar las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	Capacitación del personal sobre sus derechos y deberes conforme a la ley de función pública. Creación del código de ética del CCDF.	Orientar a los empleados sobre temas de confianza mutua, respeto y medidas de lucha contra la discriminación.	Reestructurar Comité de Ética	abr-22	jun-22	Humano	100%	RRHH FRANCISCO SANTANA	Resolución de Comité de Calidad	
6	4	4.2. Desarrollar y establecer alianzas con los ciudadanos /clientes.	4. Definir el marco de trabajo para recoger datos, sugerencias y reclamaciones o quejas de los ciudadanos/clientes, recogiéndolos mediante los medios adecuados (por ejemplo, encuestas, grupos de consulta. Buzones de reclamaciones, sondeos de opinión, etc.).	Formulación de plan para sistema de quejas y sugerencias por parte de los clientes del CCDF.	Habilitar medio para que los clientes puedan ofrecer sus sugerencias y quejas de los servicios ofrecidos en el CCDF.	Habilitar correo y línea de Whatsapp para quejas y sugerencias	jul-22	sep-22	Humano	100%	TIC PYD COMUNICACIÓN CALIDAD ECPZF	Aprobación de plan aprobado	
7	4	4.3. Gestionar las finanzas.	1. Alinear la gestión financiera con los objetivos estratégicos de una forma eficaz, eficiente y ahorrrativa.	Estrategia para Aliar la ejecución presupuestaria ajustada de manera más eficiente al plan anual de compras.	Lograr la ejecución del presupuesto de manera eficiente	Lograr aprobación del Presupuesto 2023 por la DIGEPRES	jul-22	sep-22	Humano y Financiero	100%	ADM Y FINC	REPORTE EMITIDO POR LA DIGEPRES	
8	4	4.4. Gestionar la información y el conocimiento.	7. Garantizar que se retiene dentro de la organización, en la medida de lo posible, la información y el conocimiento clave de los empleados, en caso de que éstos dejen la organización.	Adquirir base de datos que permita el almacenamiento de la información de la institución.	Documentar los conocimientos claves de los empleados a fines de mantener el funcionamiento continuo de la institución.	Establecer la base de datos dentro del sistema de la institución.	ENE	dic-22	Humano y Financiero	100%	TIC	Base de datos establecida	
9	7	7.2 Mediciones del desempeño.	3. Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones).	Realizar y evaluar acuerdos de desempeño.	Hacer una evaluación de desempeño individual por cargo.	Crear y firmar acuerdos de desempeño con todo el personal. Hacer la evaluación de desempeño del personal.	ene-22	dic-22	Humanos	100%	RRHH	Relación acuerdos de desempeño 2020	Las fechas de inicio y fin pueden variar por procedimientos y aprobaciones que no dependen de nuestra institución

	10	8	ediciones del rendimiento organiza	7. Apoyo a la participación social de los ciudadanos/clientes, otros grupos de interés y empleados).	Incrementar el número de participaciones en actividades de índole social de los ciudadanos clientes	Velar por el cumplimiento del sentido de Responsabilidad Social de los ciudadanos clientes	Poner en marcha el Programa Plan Compromiso Social Fronterizo	ene-22	dic-22	Humanos y Financieros	100%	PYD	Fotos, informes de actividades sociales en las que se participó	
	11	8	ediciones del rendimiento organiza	1. Programas para la prevención de riesgos para la salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, para la lucha contra el tabaquismo, para la educación en una alimentación saludable, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas).	Informar a los colaboradores sobre las actividades preventivas en beneficio de la salud y seguridad en las áreas de trabajo	Velar por las actividades y programas que cuiden a los colaboradores y/o ciudadanos	Elaborar plan de Trabajo del SISTAP	ene-22	mar-22	Humanos Financieros	100%	SISTAP	Plan de trabajo del SISTAP	