



DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICIA NACIONAL
Plan de Mejora Institucional
Enero 2023 - Noviembre 2023

No.	Criterio No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Medio de verificación	Responsable de seguimiento	Comentario
1	1	Subcriterio 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.	No tenemos colocada en todas las Direcciones carteles y afiches con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional.	Continuar con la colocación de carteles y afiches con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional.	Comunicar a todos los empleados y a los grupos de interés la misión, visión, valores institucionales mediante mecanismo de publicación.	a) Identificar las direcciones que ya tienen publicada en puntos claves en su dirección, carteles con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional. b) Mandar memorándum ratificando la publicación de la misión, visión y valores de la Policía Nacional a las dependencias que no la tienen publicada. c) Identificar que direcciones no han cumplido con el mandato. e) Elaborar informe.	ene-23	nov-23	Financiero, Impresos	Porcentaje de direcciones con la misión, visión y valores Institucionales publicado con relación a la existente.	Publicación de la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional en la direcciones.	Dirección de Comunicación Estratégica / Dirección de Planificación Estratégica	
2	1	Subcriterio 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.	No se elaboran en su totalidad los acuerdos de desempeño del personal por resultados en función de las metas establecidas en el POA.	Desarrollar una metodología que nos permita alinear los acuerdos de desempeño a las tareas, planes, objetivos y metas de los empleados en las tres áreas seleccionadas.	Obtener una congruencia entre los acuerdos de desempeños realizados a los agentes policiales y los planes de acción en las áreas donde laboran con la finalidad de que se optimice el rendimiento en sus labores.	a) Continuar con la implementación de los procedimientos de Evaluación y Acuerdo de Desempeño. b) Monitorear que estén alineados los acuerdos de desempeño con el POA en la Dirección Central de Recursos Humanos, Dirección de Tecnología de la información y Dirección Regional Cibao Sur.	ene-23	nov-23	Humano, Financiero y material gastable	% de acuerdo de desempeño alineados a las metas en su POA según lo establecido.	1. Informe de implementación de Procedimientos. 2. Acuerdos alineados a los planes de acción.	Dirección Central de Recursos Humanos	
3	1	Subcriterio 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.	No tenemos una metodología para la identificación de los riesgos, estratégicos, operativos, tecnológicos, de cumplimiento normativo y antisoborno para prevenir y reducir efectos no deseados.	Crear una metodología para de identificación, valoración y administración de riesgos estratégicos, Financieros, operativos, corrupción, tecnológicos de cumplimiento normativo en la institución.	Contar con una metodología que permita identificar niveles de gravedad y criterios de solución, para tener oportunidad de evitar, reducir y compartir los riesgos en su mitigación.	a) Elaborar la metodología de valoración y administración de riesgo. b) Socialización de la metodología. d) Aprobación de la metodología. Implementación de la metodología.	ene-23	nov-23	Humano y material gastable	% de riesgos mitigados con relación a los identificados.	Metodología aprobada e implementada	Dirección de Planificación Estratégica	
4	2	Subcriterio 2.4. Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.	No se evidencia una oportuna aplicación de las tecnologías en los procesos ejecutados por la Policía Nacional	Desarrollar aplicaciones que permitan automatizar los procesos prioritarios de la Policía Nacional.	Contar con herramientas que nos permitan identificar oportunidades de cambio mediante el uso de las tecnologías.	a) Identificar cuales procesos requieren ser automatizados. b) Elaborar un informe con los requerimientos para el diseño e implementación de las aplicaciones. c) Implementación de las aplicaciones.	ene-23	nov-23	Humano, Financiero y material gastable	Cantidad de aplicaciones implementadas con relación a las planificadas.	Aplicaciones implementadas	Dirección de Tecnología de la información	
5	3	Subcriterio 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	Debemos trabajar en la implementación de principios de equidad, merito e igualdad de oportunidades en la vida laboral de nuestros miembros.	Aplicar los criterios establecidos en el reglamento de aplicación de la Ley Orgánica de la Policía Nacional No. 590-16 para cada ascenso.	Contar con un sistema de ascensos transparente y consecuentemente motivador donde se apliquen los criterios establecidos.	a) Identificar las vacantes que se generen en la estructura de cargos o nuevas plazas. b) Identificar cuales miembros reúnen las condiciones de antigüedad en el grado establecidas para ser ascendidos. c) Aplicar evaluaciones. d) Seleccionar a los miembros que cumplen con los requisitos para ser ascendidos. e) Implementación de ascensos.	ene-23	nov-23	Humano, Financiero y material gastable	Cantidad de agentes policiales ascendidos acorde a los criterios establecidos	1. Listado de Ascensos 2. Informe de evaluación	Dirección General / Dirección Administrativa y Financiera/ Junta Evaluadora de Ascensos	

6	3	Subcriterio 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	No contamos con un reglamento ni un plan de carrera policial.	Elaborar un documento que establezca los Requisitos para la selección, ingreso, formación, capacitación, adiestramiento, actualización, permanencia, evaluación, promoción y separación del servicio.	Contar con un documento que establezca los principios, normas y procesos que regulen el ordenamiento de Jerarquías y un desempeño profesional de acuerdo a sus habilidades, aptitudes e intereses en su trayectoria laboral.	a) Levantamiento de información requerida. b) Elaboración del documento. c) Socialización de hallazgos. d) Aprobación del documento. e) Implementación del Plan de Carrera.	ene-23	nov-23	Humano, Financiero y material gastable	Cantidad de agentes que conozcan el Plan de Carrera según lo planificado	Reglamento y Plan de Carrera.	Dirección Central de Recursos Humanos / Instituto Policial de Educación
7	3	Subcriterio 3.3. Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar.	No se realizan encuestas de microclima.	Desarrollar una herramienta que sirva para evaluar la satisfacción laboral de los miembros policiales.	Contar con un formulario con preguntas que permitan medir el grado de satisfacción de los miembros de la institución con relación a factores como el crecimiento interno, liderazgo, identidad, calidad de las relaciones interpersonales y percepción de la operatividad, entre otros.	a) Implementar formularios con diferentes variables para realizar las encuesta de microclima. b) Implementar un sistema en línea que tabule las informaciones de la encuesta. c) Aplicar la encuesta de satisfacción. d) Elaborar informe con los resultados de las encuestas de satisfacción con las diferentes variables.	ene-23	nov-23	Humano, Financiero y material gastable	Cantidad de personas que se le aplico la encuesta con relación a lo establecido.	Informe de encuesta de micro clima	Todas la áreas
8	4	Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.	No se evidencia el monitoreo y evaluación sistemática de la relación costo-efectividad de las tecnologías utilizadas.	Desarrollar una metodología donde se pueda monitorear y evaluar de forma sistemática la rentabilidad de la tecnología usada y su impacto.	Conocer cuanto se invierte en tecnología para aumentar su rentabilidad institucional, a fin de conocer el costo-efectividad en su uso.	a) Realizar un levantamiento de la tecnología usada. b) Identificar montos de adquisición. c) Realizar un análisis de costo. d) Elaborar informe.	ene-23	nov-23	Humano, Financiero y material gastable	Relación Costo/ Beneficio (<1 Factible, >1 No factible)	Informe del análisis de costo	Dirección Administrativa y Financiera / Dirección de Tecnologías de la información / Dirección de Planificación y Desarrollo
9	4	Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.	No se evidencia políticas integrales para el reciclaje seguro.	Implementar políticas integrales en la Gestión de los activos físicos para el manejo del reciclaje seguro.	Aplicar en la gestión de activos físicos políticas integrales que incluyan su reutilización, reciclaje o eliminación segura.	a) Identificar las políticas existente. b) Elaborar políticas si se requiere. c) Implementar y monitorear la gestión de activo fijo en los procesos de reutilización, reciclaje o eliminación segura.	ene-23	nov-23	Humano, Financiero y material gastable	Porcentaje de políticas integrales en la Gestión de los activo aplicada con relación a la existente	Informe de implementación de las Políticas integrales en la Gestión de los activo.	Dirección Administrativa y Financiera / Dirección de Planificación y Desarrollo / SISTAP
10	4	Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.	No tenemos parqueo suficiente para satisfacer las necesidades.	Elaborar una propuesta para que la Policía Nacional cuente con un transporte institucional.	Lograr el descongestionamiento de las áreas de parqueo en la instalación del palacio de la Policía Nacional.	a) Realizar encuesta para identificar donde vive el personal que labora en el palacio de la PN. b) Identificar cuales serian las posibles rutas para el transporte institucional. c) Identificar las fuentes económicas. d) Elaborar propuesta.	ene-23	nov-23	Humano, Financiero y material gastable	Porcentaje de agentes policiales que se beneficiarían con relación al personal que labora en el Palacio de PN.	Propuesta para el transporte institucional	Dirección General / Dirección Central de Recursos Humanos / Dirección Administrativa y Financiera/ Dirección de Planificación y Desarrollo
11	5	Subcriterio 5.1. Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor dado a los ciudadanos y clientes.	No tenemos el 100% de todas las direcciones con su manual de procesos y procedimientos elaborados.	Continuar con la elaboración de los manuales de procesos y procedimientos.	Lograr que todas las direcciones de la Policía Nacional cuenten con su manual de procesos y procedimientos a fin de que conozcan sus responsabilidades y como desarrollarlas.	a) Realizar un levantamiento de las direcciones que todavía no tienen los manuales de procesos y procedimientos. b) Identificar las causas por lo que la direcciones no tienen manual. c) Elaborar manuales de procesos y procedimientos faltantes.	ene-23	nov-23	Humano, material gastable y tiempo	Porcentaje de Manuales de Procesos y Procedimientos elaborado con relación a lo planificado.	1. Manual de procesos y procedimientos faltantes.	Dirección de Planificación y Desarrollo

12	6	6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a: Resultados relacionados a la participación de los grupos de interés y la innovación.	No se evidencia el alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen.	Desarrollar una metodología que nos permita supervisar el grado de cumplimiento de las gestiones realizadas en las comunidades para mejorar sus necesidades.	Conocer los resultados o avances al gestionar las necesidades de los grupos de interés en las visitas realizadas a las comunidades.	a) Identificar las necesidades presentadas en las visitas realizadas a la comunidad por el alto mando. b) Identificar el área responsable de supervisar y registrar el grado de cumplimiento en las gestiones realizadas. c) Elaborar informe de supervisión	ene-23	nov-23	Humano y tiempo	Nivel de cumplimiento de la gestiones realizadas para las comunidades	1. Informe con los resultados o avances logrados en las visitas a las comunidades.	Dirección de Planificación Estratégica / Áreas involucradas	
13	6	6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a: Resultados relacionados a la participación de los grupos de interés y la innovación.	No se evidencia la revisión periódica realizada con los todos los grupos de interés para supervisar sus necesidades.	Desarrollar una metodología que nos permita la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen.	Contar con un informe periódico donde se indique el grado de cumplimiento en los acuerdo establecidos.	a) Identificación de insumo para la elaboración de la metodología para medir el nivel de cumplimiento de los acuerdos realizados con los grupos de interés. b) Elaboración de metodología. c) Socialización de metodología. d) Aprobación de metodología. e) Implementación de metodología.	ene-23	nov-23	Humanos, tiempo y económico	Nivel de cumplimiento de la gestiones realizadas para las comunidades	Metodología de supervisión elaborada e implementada	Dirección Central de Prevención/ Dirección de Policía Comunitaria	



