



No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	1	1.2.4	No se evidencia la integración de los diferentes monitoreos en un único sistema de información	crear espacio dentro del Intranet donde se pueda visualizar el estatus, plan de mejora y responsables de los diferentes sistemas de monitoreo	Brindar información centralizada para la toma de decisiones por las autoridades al poder ver el rendimiento institucional a nivel general en un solo lugar	1- Establecer los enlaces entre las diferentes áreas que alimentaran el Sistema 2- Establecer estructura de presentación de la información dentro del intranet 3- Establecer acuerdos de nivel de servicio en la entrega de la información desde las áreas hasta PPP y Tecnología 4- Preparar información simplificada para que sea entendida por todos los colaboradores de cada parte del sistema 5-Preparar campaña de conocimiento de la herramienta a los colaboradores para incentivar la rendición de cuentas y transparencia	feb-23	may-23	Recursos Humanos	Cantidad de monitoreos fuera del sistema de información / Cantidad de monitoreos totales	Encargada de Depto. De PPP y Encargada de Depto. Calidad en la Gestión	Dependera del nivel de desarrollo de la intranet.
2	3	3.1.6	No se evidencia que exista una política de género ni una unidad de género. Si se posee estadísticas desagregadas por sexo.	Implantar una unidad de género que genere estadísticas, informes y/o estudios que ayuden a identificar e impulsar el desarrollo de programas que cubran las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres	Implantar una unidad de género	1- Realizar estudio de estructura actual y determinar cambios necesarios para creación de unidad 2- Determinar perfil adecuado para cubrir vacante 3- Validar temas administrativos y con órganos rectores para cubrir vacante (pues no existe en el manual de cargos posición exclusiva de esta unidad) 4- Cubrir vacante 5- Establecer indicadores y plan de trabajo	Ene-23	Dic-23	Recursos Humanos	Unidad de genero en funcionamiento	Directora de Planificación	dependera de barreras administrativas impuestas por órganos rectores.
3	3	3.2.1	No existe evidencia en un plan de desarrollo basado en competencia	Entrenar a los supervisores en el modelo de gestión por competencias	Incluir la evaluación por competencias al evaluar el desempeño individual de los colaboradores	1- Identificación de las áreas de la prueba piloto 2- Capacitación en el diccionario de competencias y metodología de evaluación 3- Seguimiento trimestral sobre observación de comportamientos 4- Generación de informes trimestrales sobre seguimiento y evaluación 5- Evaluación final de evaluación de competencias de grupo piloto	Ene-23	Dic-23	Recursos Financieros	% de colaboradores del grupo piloto evaluados en competencia vs % de colaboradores del grupo piloto	Encargado Depto. Capacitación y Desarrollo	
4	3	3.2.8	No se evidencia actividades formativas en enfoque de género	Implantar una unidad de género que impulse actividades formativas en enfoque de género	Implantar una unidad de género	1- Poner en operación la unidad de género 2-Someter a aprobación plan de actividades formativas con enfoque de género 3- Ejecutar actividades formativas 4- Evaluar efectividad y aprovechamiento de actividades formativas	jun-23	Dic-23	Recursos Humanos	Unidad de genero en funcionamiento	Directora de Planificación	Esta acción de mejora es dependiente de la implantación de la unidad de genero
5	3	3.2.9	No se evidencia la evaluación de impacto en las capacitaciones	Implementar indicador de eficiencia de las capacitaciones	Establecer las prioridades institucionales a lograr con el plan de capacitación y medir si las mismas estan siendo logradas	1- Aprobar ficha de indicador de capacitaciones 2- Elaborar herramienta de medición del indicador 3- Validar información recopilada 4- Realizar 1era rendición de cuentas y ajustar según lineamientos de autoridades 5-Realizar informe de ejecución del plan de capacitación incluyendo data de impacto	Ene-23	Dic-23	Recursos tecnológicos	% de cumplimiento indicador de eficiencia de las capacitaciones	Encargado Depto. Capacitación y Desarrollo	

6	3	3.3.3	No existe asociación de servidores públicos.	Implantar asociación de servidores públicos	Implantar asociación de servidores públicos	1- Formar comité Gestor ASP 2- Realizar asamblea ASP 3-Gestionar resolución MAP-ASP 4-Registrar el RNC de la ASP 5-Gestionar apertura cuenta bancaria ASP 6-Gestionar aplicación descuento a los miembros de la ASP 7-Realizar informe financiero ASP 8-Realizar informe gestión ASP 9-Realizar 1era rendición de cuentas de ASP	Ene-23	Dic-23	Recursos Humanos	Resolución de creación de la ASP	Encargado Depto. De Relaciones laborales	Dependera de la resolución del MAP de la creación de la ASP
7	4	4.2.4	No se cuenta con la aprobación de la 2da versión de la Carta compromiso. Está en proceso de revisión	Aprobar la 2da versión de la Carta Compromiso al Ciudadano	Aprobar la 2da versión de la Carta Compromiso al Ciudadano	1-Aplicar cambios sugeridos por Analista del MAP 2- Realizar mediciones de los servicios a comprometer 3- Ejecutar actividades de comunicación interna y externa del programa 4- Gestionar la solicitud de aprobación de la Carta Compromiso	Ene-23	may-23	Recursos Financieros	Resolución de aprobación por el MAP	Encargada de Depto. De Calidad en la Gestión	
8	6	6.1.2.4	No se evidencia MEDICIONES que los servicios estén diferenciados en cuanto a necesidades específicas (edad, genero, discapacidad)	Establecer indicador que nos permita obtener datos sobre las diferentes discapacidades entre nuestra población para evaluar que servicios se deben desarrollar	Levantar información sobre la población con discapacidad en la institución	1- Establecer indicador y herramienta de obtención de datos 2- Levantar data 3-Analizar data 4- Evaluar de acuerdo a % de población con discapacidad que servicios se deben priorizar para etapa de desarrollo	Ene-23	may-23	Recursos Humanos	% de base de data procesada	Encargada de Bienestar Estudiantil	
9	6	6.2.1.3	No se evidencia MEDICIONES de las evaluaciones con respecto a errores y cumplimiento de estándares de calidad	Mejorar herramientas de recolección de información sobre estándares de calidad	Establecer herramienta que permita capturar data sobre errores en el cumplimiento de los estándares de calidad	1- Evaluar herramienta vigente de captura de data de estándar de calidad 2-Validar con MAP sobre la modificación de herramienta 3- Prueba piloto de la herramienta 4- Informe de implementación de herramienta	jun-23	Dic-23	Recursos Humanos	% de Errores vs. % de Servicio brindado sin error	Encargada de Depto. De Calidad en la Gestión	
10	7	7.2.2.3	No se evidencia MEDICIONES de indicadores relaciones al desarrollo de capacidades (ej. Tasa de participación/éxito en actividades formativas, eficiencia presupuesto capacitaciones, etc)	Implementar indicador de eficiencia de las capacitaciones	Establecer linea base y meta de los indicadores del procedimiento de gestión de capacitaciones	1- Aprobar ficha de indicador de capacitaciones 2- Elaborar herramienta de medición del indicador 3- Validar información recopilada 4- Realizar 1era rendición de cuentas y ajustar según lineamientos de autoridades 5-Realizar informe de ejecución del plan de capacitación incluyendo data de impacto	Ene-23	Dic-23	Recursos Humanos	% de cumplimiento indicador de eficiencia de las capacitaciones	Encargado Depto. Capacitación y Desarrollo	
11	8	8.2.4	No se evidencia MEDICIONES de apoyo en política de diversidad, aceptación de minorías y personas socialmente desfavorecidas	Establecer indicador que nos permita obtener datos sobre las diferentes discapacidades entre nuestra población para evaluar que servicios se deben desarrollar	Levantar información sobre la población con discapacidad en la institución	1- Establecer indicador y herramienta de obtención de datos 2- Levantar data 3-Analizar data 4- Evaluar de acuerdo a % de población con discapacidad que servicios se deben priorizar para etapa de desarrollo	Ene-23	Dic-23	Recursos Humanos	% de personas con discapacidad vs. % de colaboradores	Encargada de Bienestar Estudiantil y Enc. Depto. Relaciones Laborales	
12	8	8.2.7	No se evidencia MEDICIONES de programas de prevención de riesgos de salud y accidentes	Implantar indicador y herramienta de medición para evaluar las acciones del comité del SISTAP	Establecer linea base para medir el impacto del plan de acción del comité SISTAP	1- Revisar % de cumplimiento de la guía de creación del comité SISTAP 2- Cerrar brechas encontradas 3-Establecer indicador y herramienta de medición 4-Correr piloto de herramienta 5- Informe de rendición de cuentas	Ene-23	Dic-23	Recursos Humanos	% de cumplimiento plan de trabajo SISTAP	Comité SISTAP	