Partes interesadas (clientes): Incrementar la satisfacción de las partes interesadas, mediante un sistema confiable	Impulsar la creación de capacidad para el cumplimiento sistemático de la misión y alcance de la visión institucional, apoyados en la innovación, tecnología, transparencia y la ética.	2.11 Aumentar en un 100% la capacidad y disponibilidad de infraestructura tecnológica con el propósito de eficientizar y diversificar los productos y servicios de la institución al 2024.		11 - Programa regulación y desarrollo de la aviación civil	X			DCRP2.11.1 Proyecto -002-2022 Digitalización sistema de transmisión en vivo	100%	Equipos para digitalización de imágenes	IG=equipos propuestos para adquirir / equipos adquiridos * 100	100%	100%
Partes interesadas (clientes): Incrementar la satisfacción de las partes interesadas, mediante un sistema confiable	2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL: Impulsar la creación de capacidad para el cumplimiento sistemático de la misión y alcance de la visión institucional, apoyados en la innovación, tecnología, transparencia y la ética.	2.11 Aumentar en un 100% la capacidad y disponibilidad de infraestructura tecnológica con el propósito de eficientizar y diversificar los productos y servicios de la institución al 2024.		11 - Programa regulación y desarrollo de la aviación civil	X			Cabina de grabación para voces en off	100%	Realización cabina de grabación		100%	100%

Material audiovisual de alta calidad	DCRP 2.11.1.3 Adquisición y entrega de equipos	30%	100%	Se dispone de personal con la capacidad y habilidades necesarias.	Documento de activos fijos	DCRP 2.11.1.3.1 Recibir y verificar que los equipos lleguen tal cual los requerimientos solicitados	100%	* Personal con las competencias necesarias	DR$1,830,000.00	16/3/2023													Jorge Gil Canó	Jovany Dorsier / Jose Gregorio Núñez / Francis Arias / Alberto Feliz
	DCRP 2.11.1.4 Entrenamiento al personal	20%	100%	Se dispone de personal con la capacidad y habilidades necesarias.	Listas de asistencia a entrenamientos.	DCRP 2.11.1.4.1 Determinar qué personal necesita entrenamiento para utilizar cada equipo y la persona que realizará el entrenamiento.	50%	* Personal con las competencias necesarias	N/A	16/3/2023														
						DCRP 2.11.1.4.2 Ejecucin de los entrenamientos correspondientes.	50%	* Personal con las competencias necesarias * Equipos tecnológicos	N/A	31/3/2023														
Cabina física y productos presentados	Adquisición, entrega e instalación de equipos.	60%	100%	La adquisición esta sujeta al tiempo establecido en el portal de contrataciones públicas / Se dispone de personal con la	Equipos instalado en las oficinas DCRP	Recibir y verificar que los equipos lleguen tal cual los requerimientos solicitados	100%	* Personal con las competencias necesarias * Equipos tecnológicos	$250,000.00	15/3/2023													Jorge Gil Cano	Jovany Dorsier / Jose Greorio Nuñez / Francis Arias / Alberto Feliz
	Entrenamiento	40%	100%	Se dispone de personal con la capacidad y habilidades necesarias, sin embargo se requiere la adquisición de equipos tecnologicos.	Listado de capacitación del personal	Determinar qué personal necesita entrenamiento para utilizar cada equipo	50%		N/A	31/3/2023														
						Ejecución de los entrenamientos correspondientes	50%																	

PLAN ANUAL OPERATIVO 2023
Área: Dirección de Recursos Humanos

Cómo se logra el eje estratégico? — Cómo se logra el objetivo específico? — Cómo se evalúa la iniciativa? — Cómo se logra la iniciativa? — Cómo se logra la actividad?

Perspectiva	Eje estratégico	Objetivo Específico	Aporte	Programa relacionado	Tipo de iniciativa: Proyecto	Plan de mejora	Otros	Descripción de la iniciativa relacionada	Aporte	Indicador: Nombre	Formula	Resultado esperado	Rango del resultado porcentual aceptado (0-100)
Procesos internos: Eficientizar el modelos de gestión y garantizar la mejora continua a través de sistemas de sostenibilidad y sustentabilidad	2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL: Impulsar la creación de capacidad para el cumplimiento sistemático de la misión y alcance de la visión institucional, apoyados en la innovación, tecnología, transparencia y la ética.	2.7 Fortalecer y aplicar en un 100% los procesos de recursos humanos para potencializar el talento humano y contribuir con la eficientización de los servicios institucionales. un 100% los procesos de recursos humanos para potencializar el talento humano y contribuir con la eficientización de los servicios institucionales.		DRH-2.7.1 Reingeneria del Macro-Proceso de Gestión de Recursos Humanos.	x			DRH-2.7.1 Reingeneria del Macro-Proceso de Gestión de Recursos Humanos.	60%	Implementación de mejoras	(Mejoras implementadas/ mejoras identificadas)*100	75%	75-100
				DRH-2.7.2 Ampliar en un 20% la cartera de beneficios marginales con la finalidad de incrementar la motivación laboral y bienestar familiar de nuestros servidores	x			DRH-2.7.2 Ampliar en un 20% la cartera de beneficios marginales con la finalidad de incrementar la motivación laboral y bienestar familiar de nuestros servidores	20%	Beneficios logrados	(Beneficios implementados/Beneficios actuales)*100	100%	85-100
				DRH-2.7.3 Crear un plan para el fortalecimiento de los valores institucionales	x			DRH-2.7.3 Crear un plan para el fortalecimiento de los valores institucionales	20%	Plan elaborado	(Acciones ejecutadas / acciones planificadas)*100	100%	85-100

Medio de verificación	Actividad	Aporte	Rango del resultado porcentual aceptado (0-100)	Supuestos	Productos entregados	Tareas	Aporte	Recursos	Presupuesto	Fecha de termino	Cronograma (Meses) 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Responsable: Líder	Miembros del equipo	Equipo que preparó el POA: No.	Nombres
Actas de reuniones	DRH-2.7.1 .1 Elaboración del diagnostico de las areas de Recursos Humanos	20%	75-100	Se cuenta con el espacio fisico y los equipos necesarios	Informe Diagnóstico de procesos de recursos humanos	DRH-2.7.1 .1 .1 Reuniones con los dueños y encargados departamentales para identificar mejoras y acciones correctivas.	100%	Personal asignado con las competencias necesarias	100%	31/3/2023													Yeny Genao	Ana Ysa Tejeda Jose Ignacio Perez Massiel Moreta Cristina Marmolejos Omarys Ramirez Ana Maria Minaya Miriam Rodriguez Paul Feliz Maria Jose De Soto Dagmar Gonzalez	1	Yeny Genao
Informe de diagnostico y plan de accion.		30%	75-100	Se cuenta con el espacio fisico y los equipos necesarios		DRH-2.7.1 .1 .2 Diagnostico del estatus actual de la gestion de recursos humanos y plan de accion.	100%	Personal asignado con las competencias necesarias	100%	30/5/2023													Yeny Genao	Jose Ignacio Perez Dainesy Feliz		
Creacion de procesos/procedimientos, nuevas versiones de procesos/procedimientos y manuales (cargos basado en competencias, politicas de RRHH, Induccion), Actas de reuniones con las areas y DTIC		25%	75-100	Se cuenta con el espacio fisico y los equipos necesarios		DRH-2.7.1 .1.3 Actualización en un 50% de los documentos de la Dirección de Recursos Humanos Implementacion de las mejoras del diagnostico	100%	Personal asignado con las competencias necesarias	100%	30/11/2023													Yeny Genao	Ana Ysa Tejeda Jose Ignacio Perez Massiel Moreta Cristina Marmolejos Omarys Ramirez Ana Maria Minaya Miriam Rodriguez Paul Feliz Maria Jose De Soto Dagmar Gonzalez Raul Muñoz Paola Martinez		
Matriz de beneficios institucionales	DRH-2.7.2 .1 Clasificacion de los beneficios	20%	85-100	Se cuenta con el espacio fisico y los equipos necesarios	Matriz de beneficios	DRH-2.7.2 .1 .1 Identificar y Clasificar los beneficios institucionales	100%	Personal asignado con las competencias necesarias	100%	28/2/2023													Ana Maria Minaya	Miriam Rodriguez Elizabeth Polanco		
Acuerdos con los proveedores del beneficio, Actas de reuniones, correos electronicos	DRH-2.7.2 2 Realizar acciones para implementar los beneficios	30%	85-100	Se cuenta con el espacio fisico y los equipos necesarios	Beneficios implementados	DRH-2.7.2 2 .1 Ampliar en un (1) beneficio por categoría	100%	Personal asignado con las competencias necesarias	100%	15/12/2023													Ana Maria Minaya	Miriam Rodriguez Mikauris Garcia Elizabeth Polanco Coordinadores de RRHH Localidad		
Nuevas versiones de procedimientos/Manual de Politicas de RRHH		50%	85-100	Se cuenta con el espacio fisico y los equipos necesarios		DRH-2.7.2 2 .2 Establecer los procedimientos para el disfrute de los beneficios	100%	Personal asignado con las competencias necesarias	100%	15/12/2023													Ana Maria Minaya	Miriam Rodriguez Mikaurys Garcia Jose Ignacio Perez		
Formulario de encuesta	DRH-2.7.3 .1 Diagnóstico sobre el nivel de apego de los empleados con los valores institucionales y creacion de un plan para fortalecimiento	25%	85-100	Se cuenta con el espacio fisico y los equipos necesarios	Plan de acción fortalecimiento institucional	DRH-2.7.3 .1 .1 Crear una encuesta para medir el nivel de identificacion con los valores institucionales	100%	Personal asignado con las competencias necesarias	100%	28/2/2023													Maria Jose De Soto	Gabriela Fermin Cristina Marmolejo Yeny Genao Jose Ignacio Perez		
Encuestas contestadas		20%	85-100	Se cuenta con el espacio fisico y los equipos necesarios		DRH-2.7.3 .1 .2 Aplicar la encuesta de valores institucionales	100%	Personal asignado con las competencias necesarias	100%	31/3/2023													Maria Jose De Soto	Cristina Marmolejos Gabriela Fermin DTIC		
Informe de resultados		20%	85-100	Se cuenta con el espacio fisico y los equipos necesarios		DRH-2.7.3 .1 .3 Realizar informe de resultados de la encuesta	100%	Personal asignado con las competencias necesarias	100%	31/5/2023													Maria Jose De Soto	Gabriela Fermin		
Plan para el fortalecimiento de valores		35%	85-100	Se cuenta con el espacio fisico y los equipos necesarios		DRH-2.7.3 .1 .4 Creación del plan para fortalecimiento de los valores institucionales	100%	Personal asignado con las competencias necesarias	100%	31/7/2023													Maria Jose De Soto	Gabriela Fermin		

PLAN ANUAL OPERATIVO 2023
Área: Dirección de Planificación y Desarrollo

Cómo se logra el eje estratégico? — Cómo se logra el objetivo específico? — Cómo se evalúa la iniciativa? — Cómo se logra la iniciativa? — Cómo se logra la actividad?

Perspectiva	Eje estratégico	Objetivo Específico	Aporte	Programa relacionado	Tipo de iniciativa: Proyecto	Plan de mejora	Otros	Descripción de la iniciativa relacionada	Aporte	Indicador: Nombre	Formula	Resultado esperado	Rango del resultado porcentual aceptado (0-100)
Procesos internos: Eficientizar el modelos de gestión y garantizar la mejora continua a través de sistemas de sostenibilidad y sustentabilidad	2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL: Impulsar la creación de capacidad para el cumplimiento sistemático de la misión y alcance de la visión institucional, apoyados en la innovación, tecnología, transparencia y la ética.	2.4 Facilitar los servicios a los ciudadanos clientes, brindándoles una respuesta más eficiente y rápida al 2024	100%	DPD-2.7.4 Evaluación de Satisfacción de Usuario	x			DPD-2.7.4 Evaluación de Satisfacción de Usuario	100%	Cantidad de encuestas	Conteo de encuestas aplicadas	>= tamaño de muestra	85-100

Medio de verificación	Actividad	Aporte	Rango del resultado porcentual aceptado (0-100)	Supuestos	Productos entregados	Tareas	Aporte	Recursos	Presupuesto	Fecha de termino	Cronograma (Meses) 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Responsable: Líder	Miembros del equipo	Equipo que preparó el POA: No.	Nombres
Formulario de encuesta	DPD 2.7.4.1 Realizar encuesta de Satisfacción de Usuario, MAP	20%	85-100	Se cuenta con el espacio fisico y los equipos necesarios	Indice de Satisfacción	DRH-2.7.3 .1 .1 Designación de responsables para seguimiento encuesta	100%	Personal asignado con las competencias necesarias	100%	10/2/2023													Hansel Castillo	Junior Calderón		Francisco Vargas Carlos Dominguez Hansel Castillo
Encuestas contestadas		20%				Recibir capacitación técnica, por parte del MAP	100%	Analista del MAP	100%	1/3/2023																
Informe de resultados		20%				Remisión de propuesta de ficha técnica	100%	Personal asignado con las competencias necesarias	100%	2/3/2023																
		20%				Inicio de encuestas y recopilación de informaciones	100%	Personal asignado con las competencias necesarias	100%	14/6/2023																
		20%				Analisis de datos y remisión al MAP	100%	Personal asignado con las competencias necesarias	100%	15/6/2023																

PLAN ANUAL OPERATIVO 2023
Área: Dirección de Fiscalización

Cómo se logra el eje estratégico? — Cómo se logra el objetivo específico? — Cómo se evalúa la iniciativa? — Cómo se logra la iniciativa? — Cómo se logra la actividad?

Perspectiva	Eje estratégico	Objetivo Específico	Aporte	Programa relacionado	Tipo de iniciativa: Proyecto	Plan de mejora	Otros	Descripción de la iniciativa relacionada	Aporte	Indicador: Nombre	Formula	Resultado esperado	Rango del resultado porcentual aceptado (0-100)

Medio de verificación	Actividad	Aporte	Rango del resultado porcentual aceptado (0-100)	Supuestos	Productos entregados	Tareas	Aporte	Recursos	Presupuesto	Fecha de termino	Cronograma (Meses) 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Responsable: Líder	Miembros del equipo	Equipo que preparó el POA: No.	Nombres
				Se dispone del personal con las competencias requeridas y del el espacio físico y los equipos necesarios. Así como los accesos pertinentes para la consulta de información.		DFISC 2.2.1.1.1 Implementación del sistema de gestión de Cumplimiento Regulatorio ISO 37301. / mplementar el Sistema de Gestión Anti soborno ISO 37001	5%	27/3/2023		27/3/2023																
				Se dispone del personal con las competencias requeridas		DFISC 2.2.1.1.2 Disponer y garantizar la independencia y autonomía de la función de cumplimiento y anti soborno	5%	27/3/2023		27/3/2023																
				Se dispone del personal con las competencias requeridas y el apoyo de la alta gerencia.		DFISC 2.2.1.1.3 Institucionalizar la función de cumplimiento regulatorio y Antisoborno en la institución y funciones	5%	27/3/2023		27/3/2023																
				- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.4 Conformación de red de gestores de riesgo y cumplimiento.	5%	6/2/2023		6/2/2023																
				- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.5 Integrar la gestión de cumplimiento y antisoborno en las directrices de gobernanza institucional.	4%	30/3/2023		30/3/2023																

Innovación y Aprendizaje: Gestionar el cambio a través de sistemas permanentes que capitalicen el conocimiento, fortalezcan la cultura y doten de una adecuada infraestructura a la institución	2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL: Impulsar la creación de capacidad para el cumplimiento sistemático de la misión y alcance de la visión institucional, apoyados en la innovación, tecnología, transparencia y la ética.	2.2 Elevar el desempeño institucional mediante la incorporación de 2 nuevas certificaciones (Certificación Norma ISO 27001-2014, Seguridad de la Información y Certificación Norma ISO 37001-2016, Antisoborno) al 2024.	100%				X	DFISC 2.2.1 Elaborar y ejecutar programa de seguimiento a los objetivos del Sistema de Cumplimiento y Antisoborno	100%	Cumplimiento programa de seguimiento a los objetivos del Sistema de Cumplimiento y Antisoborno	Actividades realizadas / Actividades programadas * 100	100%	100%	Evidencias de actividades ejecutadas	DFISC 2.2.1.1 Medir desempeño de los Indicadores del Sistema	100%	100%	- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.	Informe de desempeño del Sistema de Cumplimiento y Antisoborno.	DFISC 2.2.1.1.6 Elaborar y desplegar un plan de comunicación.	4%	30/3/2023	$ 1,000,000.00	30/3/2023	Suletty Crespo	Suletty Crespo / Enna Amaro /Flabia Berroa / Wellington Sanchez / Joan Burgos / Annis Agramontes / Winston Genao /Consultores Externos	1	Suletty Crespo
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.7 Diseñar y ejecutar plan de sensibilización en cumplimiento regulatorio y anti soborno.	4%	20/2/2023		20/2/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.8 Difundir desde la máxima autoridad el compromiso con la cultura de cumplimiento, anti soborno y la implementación del sistema.	4%	1/3/2023		1/3/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.9 Garantizar capacitación especializada en cumplimiento y anti soborno para la red de	4%	1/3/2023		1/3/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.10 Garantizar capacitación especializada para auditores líderes del IDAC en cumplimiento y anti	4%	1/3/2023		1/3/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.11 Garantizar sensibilización sobre cumplimiento regulatorio y anti soborno a los colaboradores.	4%	1/3/2023		1/3/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.12 Realizar evaluaciones internas para medir el conocimiento y valoración de los colaboradores del sistema integrado de cumplimiento y antisoborno.	4%	10/4/2023		10/4/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.13 Actualización del código ético conforme a estándares de cumplimiento y antisoborno.	4%	24/4/2023		24/4/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1 .14 Identificar los procesos vulnerables y susceptibles de riesgos de corrupción.	4%	15/2/2023		15/2/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.15 Construir el mapa de riesgos de incumplimientos y soborno	4%	15/2/2023		15/2/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.16 Crear política de controles financieros y no financieros	4%	15/2/2023		15/2/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.17 Crear política de gestión de regalos	4%	15/2/2023		15/2/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.18 Establecer controles en los procesos vulnerables de riesgos.	3%	15/2/2023		15/2/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.19 Verificar la eficacia de los controles	3%	15/5/2023		15/5/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.20 Identificar los procesos v vulnerables y susceptibles de riesgos de corrupción y soborno. Establecer controles en lo procesos vulnerables de riesgos.	3%	15/2/2023		15/2/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.21 Monitorear la eficacia de los controles establecidos semestralmente.	3%	15/5/2023		15/5/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.22 Crear protocolo de debida diligencia.	3%	17/2/2023		17/2/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.23 Definir políticas de gestión de denuncias que protejan al denunciante de represalias. / Difundir políticas de protección al denunciante por medio de los canales internos.	3%	17/2/2023		17/2/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.24 Realización de auditorías internas de los sistemas de cumplimiento y anti soborno.	3%	22/5/2023		22/5/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.25 Elaboración de planes de acción.	3%	29/5/2023		29/5/2023				
																		- Se dispone del personal con las competencias requeridas. - Se dispone de los fondos y recursos necesarios.		DFISC 2.2.1.1.26 Aplicación de Acciones correctivas.	4%	19/6/2023		19/6/2023				

Sarah Estévez
Directora de Planificación y Desarrollo

INSTITUTO DOMINICANO DE AVIACION CIVIL
Dirección de Planificación y Desarrollo
DPD
IDAC
Santo Domingo, R. D.