

 <b>PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2024</b> <b>DIRECCION GENERAL DE CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL</b> <b>AGOSTO, 2023</b> 												
No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	<b>CRITERIO 3: PERSONAS</b>	3.3.	<b>No se evidencia la manera como la institución presta especial atención a los empleados discapacitados.</b>	Facilitar el acceso a puestos de trabajo de calidad para esta población.	Impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Digecog.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar colaborador con discapacidad en la institución.</li> <li>2. Retomar convenio y desarrollar acciones con CONADIS.</li> <li>3. Participar en el proyecto "RD Incluye".</li> </ol>	ene-24	dic-24	Humanos, tecnológicos y financieros.	<p>Certificado de discapacidad o informe con diagnóstico médico y acción de personal de ingreso.</p> <p>Firma de convenio retomado.</p> <p>Capacitación orientada hacia el trato digno a personas con discapacidad (Relación asistencia).</p>	Analista de Recursos Humanos / Analista Legal	
2	<b>CRITERIO 4. ALIANZAS Y RECURSOS.</b>	4.6.	<b>No se evidencia que la institución haya puesto las instalaciones a disposición de la comunidad.</b>	Gestionar acercamientos oportunos con la comunidad.	Tener acercamiento con la comunidad para darle participación en las actividades desarrolladas por la institución.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hacer contacto con la comunidad para poner a disposición nuestros salones, autobuses, algunas capacitaciones, charlas, etc.</li> </ol>	ene-24	dic-24	Humanos, tecnológicos, financieros y comunicación	<p>Invitación a la junta de vecinos.</p> <p>Lista de participantes a charlas o jornadas.</p>	Encargado División Administrativa / Analista de Recursos Humanos	

3	<b>CRITERIO 5. PROCESOS.</b>	5.2.	<b>No se evidencia suficientes informaciones de que aplique en todos sus aspectos la diversidad y la gestión de género para la identificación y la satisfacción de las necesidades del personal.</b>	Medir periódicamente los aspectos de la diversidad y la gestión de género del personal.	Disponer de informaciones relativas a la diversidad y la gestión de género del personal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Levantar datos sobre diversidad y gestión de género.</li> <li>2. Elaborar estadísticas institucionales relativas a género del personal.</li> <li>3. Verificar y gestionar si existen posiciones de liderazgo cubiertos por mujeres, y qué porcentaje representa.</li> <li>4. Verificar en que nivel la escala salarial actual está equitativa por género.</li> </ol>	ene-24	dic-24	Humanos, tecnológicos y financieros.	<p>Porcentaje de implementación programa de entrenamiento de áreas sustantivas.</p> <p>Porcentaje de implementación del plan de carrera, sucesión y desarrollo de puestos claves.</p> <p>Cantidad de actividades de promoción y prevención en la salud efectuadas.</p> <p>Cantidad de concursos efectuados para ingresos en cargos de carrera</p>	Analista de Recursos Humanos / Gestor de Proyectos de Planificación y Desarrollo
4	<b>CRITERIO 6. RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS / CLIENTES</b>	6.2.	<b>No se evidencia indicadores en relación al cumplimiento en la organización de aspectos relacionados con el género y la diversidad cultural y social de los ciudadanos / clientes.</b>	Medir periódicamente los aspectos de la diversidad cultural y social, y la gestión de género de los ciudadanos / clientes.	Conocer los cambios y progresos de la diversidad cultural y social, y la gestión de género de los ciudadanos / clientes, para la toma de decisiones.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tomar en cuenta en los datos estadísticos internos la inclusión de "género" y la nacionalidad en las encuestas externas.</li> <li>2. Identificar el porcentaje de los ciudadanos / clientes por género y nacionalidad.</li> <li>3. Incluir estos aspectos en los indicadores del POA.</li> </ol>	ene-24	dic-24	Humanos, tecnológicos y financieros.	<p>Porcentaje de satisfacción de los grupos de interés, identificado y analizado por género.</p> <p>Plan Operativo Anual 2024 con indicadores asociado a la gestión de género.</p>	Analista de Recursos Humanos / Gestor de Proyectos de Planificación y Desarrollo
5	<b>CRITERIO 7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS.</b>	7.1.	<b>No existe en la institución mediciones sobre el manejo de igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamiento de la organización.</b>	Incluir las mediciones de los aspectos de igualdad de oportunidades y equidad en el trato.	Ofrecer igualdad de oportunidades y equidad en el trato a los colaboradores de la institución.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aplicar una encuesta interna para cubrir los puntos que la del MAP no incluye.</li> <li>2. Elaborar informe de resultados de la encuesta.</li> <li>3. Elaborar plan de acción, si aplica.</li> </ol>	ene-24	dic-24	Humanos, tecnológicos y financieros.	<p>Encuesta sobre los aspectos de igualdad de oportunidades y equidad en el trato aplicada.</p> <p>Informe de resultados y plan de acción.</p>	Analista de Recursos Humanos / Gestor de Proyectos de Planificación y Desarrollo

6	<b>CRITERIO 7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS.</b>	7.1.	<b>No se evidencia la apertura de la organización para el cambio y la innovación.</b>	Implementar los conocimientos y habilidades para la gestión del cambio y del desarrollo organizacional.	Establecer un sistema de cambio con de estrategias y herramientas para el diseño, gestión y evaluación de intervenciones que contribuyan a la efectividad organizacional.	1. Realizar política de Gestión del Cambio. 2. Elaborar un Plan de acción de los cambios.	ene-24	dic-24	Humanos, tecnológicos y financieros.	Sistema de Innovación gestión del cambio identificado y documentado.	Analista de Desarrollo Organizacional de Planificación y Desarrollo
7	<b>CRITERIO 7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS.</b>	7.1.	<b>No cuenta la institución con mediciones de motivación y empoderamiento al personal.</b>	Incluir medición de las variables de motivación y empoderamiento del personal en las encuestas.	Determinar el nivel de motivación y empoderamiento del personal de la institución.	1. Aplicar en las encuestas las variables de motivación y empoderamiento. 2. Elaborar informe de resultados de la encuesta. 3. Elaborar plan de acción, si aplica.	ene-24	nov-24	Humanos, tecnológicos y financieros.	Encuesta de dimensión motivación y empoderamiento del personal aplicada. Informe de resultados de la encuesta y plan de acción elaborado.	Analista de Recursos Humanos / Gestor de Proyectos de Planificación y Desarrollo
8	<b>CRITERIO 7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS.</b>	7.2.	<b>No se evidencia mediciones de rendimiento de la participación voluntaria en actividades relacionadas con la responsabilidad social.</b>	Incluir medición de la participación voluntaria en actividades relacionadas con la responsabilidad social. en las encuestas.	Determinar el nivel de rendimiento de la participación voluntaria en actividades relacionadas con la responsabilidad social de la institución.	1. Aplicar en las encuestas aspectos relacionados con la participación voluntaria en actividades de responsabilidad social. 2. Elaborar informe de resultados de la encuesta. 3. Elaborar plan de acción, si aplica.	ene-24	dic-24	Humanos, tecnológicos y financieros.	Encuesta relacionados con la participación voluntaria en actividades de responsabilidad social. Informe de resultados de la encuesta elaborado y plan de acción.	Coordinador de Prensa de Comunicaciones / Gestor de Proyectos de Planificación y Desarrollo
9	<b>CRITERIO 8. RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.</b>	8.2.	<b>No se evidencia el apoyo a la diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecida.</b>	Agregar al plan de responsabilidad social acciones de promoción de estas actividades.	Destacar frecuentemente las actividades que integren la diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, que realiza la institución.	1. Actualizar plan de responsabilidad social. 2. Ejecutar acciones de promoción de estas actividades.	ene-24	dic-24	Humanos, tecnológicos y financieros.	Cronograma de actividades de responsabilidad social. Evidencias de promoción de actividades realizadas. Integración al departamento de comunicación un colaborador con discapacidad visual, el cual realiza funciones de voz en off, entre otros.	Coordinador de Prensa Depto. de Comunicaciones

	10	<b>CRITERIO 8. RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.</b>	8.2.	<b>No se evidencia la participación de la institución en actividades filantrópicas.</b>	Agregar al plan de responsabilidad social acciones de promoción de estas actividades.	Destacar frecuentemente las actividades que se realizan que generan un impacto social en la comunidad sin fines de lucro.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actualizar plan de responsabilidad social.</li> <li>2. Ejecutar acciones de promoción de estas actividades.</li> <li>3. Considerar apadrinar una causa.</li> </ol>	ene-24	dic-24	Humanos, tecnológicos y financieros.	<p>Cronograma de actividades de responsabilidad social con acciones filantrópicas incluidas.</p> <p>Evidencias de promoción de actividades realizadas.</p>	Coordinador de Prensa Depto. de Comunicaciones	
--	----	--	------	---	---	---	--	--------	--------	--------------------------------------	--	--	--