



PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL DEFENSA CIVIL DOMINICANA 2024

No.	CRITERIOS NO	SUBCRITERIOS NO.	ÁREA DE MEJORA	ACION DE MEJORA	OBJETIVO	TAREAS	FECHA DE INICIO		RECURSOS NECESARIOS	INDICADOR	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO	COMENTARIOS
							Inicio	Fin				
1	CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.	SUBCRITERIO 2.3. Comunicar, implementar y revisar estrategias y planes.	No se evidencia la carga de la estructura organizativa al SASP	Cargar la estructura organizativa al SASP	contar con un istema automatizado de los RRHH de la institución	Solicitar la carga de la estructura al MAP Carga de la estructura organizativa al SASP Enviar al MAP para ser cargado en el SISMAP Informar a la Dirección General sobre la carga al SAP	En. 24	Jun.24	Recursos Humanos y informáticos	Estructura organizativa cargada al SASP	Departamento de Recursos Humanos	
2		SUBCRITERIO 2.4. Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.	No se evidencia políticas de innovación en la institución.	Diseñar política de innovación	Crear políticas de innovación en la institución que aumenten la eficacia en los servicios	Taller de socialización para la creación de la política de innovación Definir los objetivos de la política Crear documento de la política Comunicar/Socializar internamente.	En. 24	Mzo. 24	Recursos Humanos y informáticos	Numero de políticas creadas, numero de talleres realizados.	Departamento de Comunicación y tecnología	
3	CRITERIO 3: PERSONAS	SUBCRITERIO 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	No se ha actualizado el listado de rotación de los servidores de carrera.	Actualizar listado de rotación de los servidores de carrera.	Tener un listado de rotación de los servidores de carrera actualizado.	Actualizar el listado de rotacion Realizar una socializacion del listado actualizado Compartir el listado actualizado con los servidores de carrera	En. 24	Mzo. 24	Recursos Humanos y informáticos	Listado actualizado	Departamento de Recursos Humanos	
4			No se evidencia acta de concurso y/o uso de registro elegible	Abrir concursos publicos	hacer prevalecer el mérito de los aspirantes que pretenden acceder a un cargo de la función pública.	Hacer el llamado a concurso publico a traves del portal de MAP Dar seguimiento a las evaluaciones subsiguientes. Publicar en el SISMAP todo el procedimiento solicitado.	En. 24	Mzo. 24	Recursos Humanos y informáticos	Aumento en el numero de servidores de carrera	Departamento de Recursos Humanos	
5		SUBCRITERIO 3.2. Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas.	No se han podido realizar toda capacitaciones según cronograma por falta de disponibilidad en el INAP	Realizar las capacitaciones de acuerdo al cronograma enviado al INAP	Dotar a los servidores publicos de actividades formativas y desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	Terminar con las capacitaciones programadas, de acuerdo a las disponibilidades del INAP	En. 24	Mzo. 24	Recursos Humanos y informáticos	Numero de capacitaciones realizadas	Departamento de Recursos Humanos	
6			No se evidencia solicitud del taller de ética y disciplina al servidor público	Realizar taller de ética y disciplina al servidor público	capacitar los servidores publicos en etica y disciplina	Solicitar el taller al Ministerio de Etica Llevar un listado de participantes Realizar imágenes del taller Carga al SISMAP	En. 24	Mzo. 24	Recursos Humanos y informáticos	Número de personal capacitado	Departamento de Recursos Humanos	

7	CRITERIO 5: PROCESOS.	SUBCRITERIO 5.1. Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor dado a los ciudadanos y clientes.	No se evidencia un listado de los indicadores de impacto de la institución	Realizar un listado de los indicadores de impacto de la institución que evidencie el seguimiento a seguir y las áreas responsables	Contar con un listado y seguimiento adecuado de los indicadores de impacto de la institución	Realizar reunión en el departamento de planificación para identificar todos los indicadores de medición	En. 24	Jun.24	Recursos Humanos y informáticos	Numero de indicadores de impacto a la población	Departamento de Planificación y Desarrollo y Departamento de Recursos Humanos	
						Establecer un mecanismo de medición						
						Establecer responsables						
						Comunicar a la dirección con copia a los departamentos						
8		SUBCRITERIO 5.2 Ofrecer productos y prestar servicios orientados a los clientes, los ciudadanos, los grupos de interés y la sociedad en general.	No se evidencia encuesta para medir el impacto en la población en diferentes ámbitos (social, económico, medio ambiental) a través de los grupos de interés de la institución.	Diseñar instrumento de medición de impacto en la población en diferentes ámbitos (social, económico, medio ambiental) a través de los grupos de interés de la institución.	Poder medir a través de encuesta el impacto de la institución en la población	Diseñar instrumento	En. 24	Jun.24	Recursos Humanos y informáticos	Número de indicadores encuestado	Departamento de Planificación y Desarrollo	
						Aplicar encuesta						
						Socializar resultados						
9	CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.	SUBCRITERIO 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).	No se evidencia indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas.	Medir los enfoques de la institución para así poder evaluar las estrategias y medios para dirigir la organización de manera efectiva.	Tener una panorámica de las mediciones que realiza el estado en la institución.	Desarrollar indicadores que tengan que ver con el Nivel de Absentismo ,Nivel de rotación,Gestión interna de las quejas y sugerencias.	En. 24	Mzo. 24	Recursos Humanos y informáticos	Nivel de Absentismo ,Nivel de rotación,Gestión interna de las quejas y sugerencias	Departamento de Recursos Humanos	
						Establecer reportes periódicos (trimestrales - semestral - anual)						
						Socializar resultados						
10	CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.	SUBCRITERIO 9.1. Resultados externos: servicios o productos y valor público.	No se evidencia la periodicidad con que se realiza la auditoría interna de cumplimiento de contratos/acuerdo y/o convenios	Establecer periodicidad con que se audita el cumplimiento de acuerdos y contratos	Dar seguimiento al cumplimiento de contratos y convenios que contraiga la institución con diferentes entes del sistema.	Realizar reunión	En. 24	Jun.24	Recursos Humanos y informáticos	Nivel de cumplimiento de los convenios y contratos	Departamento de Recursos Humanos	
						Establecer un mecanismo de levantamiento						
						Hacer reporte de auditoría						
						Socializar resultados con los diferentes departamentos						