



POLICÍA NACIONAL
Plan de Acción de Mejora Institucional
DE: ENERO 2025 HASTA : DICIEMBRE 2025

Este Plan de Mejoras Institucional se actualiza de manera recurrente apoyado en el Modelo de Autodiagnóstico CAF

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 1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.	No contamos con afiches con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional colocads en todas las dotaciones policiales	Continuar la colocación de carteles y afiches con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional en las dotaciones policial a nivel nacional.	Comunicar a todos los colaboradores y a los grupos de interés la misión, visión, valores institucionales mediante mecanismo de publicación.	a) Elaborar propuesta con nueva imagen institucional para la colocación de carteles y afiches con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional en las dotaciones policial a nivel nacional. b) Identificar cantidad de dotaciones faltantes por Cartel de Mision, Vision y Valores. c) Gestiona el apoyo financiero mediante el presupuesto institucional o cooperacion.	ene-25	nov-25	Logisticos y Financieros	Cantidad de dotaciones con la misión, visión y valores institucional publicado con relación al total.	Informes de colocacion de afiches de Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional en las dotaciones.	Dirección de Planificación Estratégica/Dirección Administrativa y Financiera/Dirección Central de Prevencion/ Direccion de Comunicaciones Estrategicas	
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 los objetivos y 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 colaboradores en las tres áreas seleccionadas.	Obtener una integracion entre los acuerdos de desempeños realizados a los agentes policiales y los planes operativos en las áreas donde laboran, con la finalidad deoptimizar el rendimiento en sus tareas y alcanzar los objetivos planteados.	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, Direccion Central de Planificacion y Desarrollo y Dirección Regional Cibao Sur.	ene-25	nov-25	Humanos, Financieros y Logisticos	Cantidad de acuerdos de desempeño alineados a las metas en su POA según lo establecido.	1. Informe de implementación del procedimiento. 2. Acuerdos alineados al POA.	Dirección Central de Recursos Humanos/ Adjuntos de Recursos Humanos/ Adjuntos Regionales de Planificacion y Desarrollo	

No.	Criterio No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Medio de verificación	Responsable de seguimiento	Comentario
3	1	Subcriterio1.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.	No se evidencia la divulgación de los resultados de la encuesta de clima, para conocimiento de los agentes policiales.	Desarrollar una metodología que permita que los agentes policiales conozcan los resultados de la encueta de clima laboral.	Darle participación a los agentes policiales en el conocimiento de los resultados y aportec de sugerencias al evaluar el grado de satisfacción que arrojó la encuesta de clima laboral.	a) Identificar el medio de comunicacion interna para dar a conocer los resultados de la encuesta de clima laboral. b) Elaborar propuesta de brochur informativo c)Divulgación del brochur con el contenido de la encuesta de clima laboral.	ene-25	nov-25	Humanos,Tecnológicos y Logísticos	Cantidad de publicaciones conforme a los canales establecidos para la divulgacion.	Publicación del brochur.	Dirección General / Dirección Central de Recursos Humanos / Dirección de Comunicación Estratégica / Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación	
4	1	Subcriterio1.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.	No se evidencia la realización de reuniones para revisión de acuerdos de desempeño en las áreas, para dar seguimiento a los objetivos establecidos en las áreas.	Establecer mecanismo que permitan realizar reunión periódica entre supervisor y supervisado para el seguimiento de cumplimiento de la meta establecida.	Lograr que el superior inmediato realice el seguimiento correspondiente al desempeño del personal bajo su mando.	a) Establecer procedimiento y periodos de seguimiento y revision (Mensual o Trimestral). b) Instruir a los Directores y Encargados realizar reuniones de seguimiento en el periordo de revision determinado. c) Realizar informes de evaluacion.	ene-25	nov-25	Humano, Financiero y material gastable	Nivel de cumplimiento de la implementación del procedimiento	Procedimiento elaborado y plan de mejora.	Direccion General/Direccion Central de Recursos Humanos/ Directores y Encargado de todas la áreas de la institucion	
5	3	Subcriterio 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	No contamos con un reglamento y plan de carrera policial aprobado	Diseñar y aprobar documento integral que contenga los parametros y requisitos para la selección, ingreso, formación, capacitación, adiestramiento, actualización, permanencia, evaluación, promoción y separación del servicio Policial.	Contar con un documento que establezca la reglamentacion de principios, normas y procesos que regulen el ordenamiento de Jerarquías y un desempeño profesional de acuerdo a sus habilidades, aptitudes e intereses en la trayectoria de la carrera policial.	a) Elaboración del documento. b) Socialización de hallazgos. c) Aprobación del documento. d) Implementación del Plan de Carrera.	ene-25	nov-25	Humano, Financiero y material gastable	Divulgacion e Implementacion del documento	Reglamento y Plan de Carrera aprobado	Dirección Central de Recursos Humanos / Instituto Policial de Educación Superior (IPES)	
6	3	Subcriterio 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	Se necesita desarrollar una metodología que permita que el proceso de evaluación no se vea afectado por el alto porcentaje de rotación del personal en la institucion.	Elaborar política institucional que garanticen la permanencia del personal policial en sus areas asignadas por un tiempo minimo determinado	Reducir el nivel de rotación injustificada del personal policial, a fin de garantizar el proceso de evaluación de desempeño y el cumplimiento de los objetivos del área	a) Identificar cuales serían los lineamientos necesario para reducir el nivel de rotación. b) Elaborar políticas con la información identificadas. C) Aprobar políticas d) Implementar políticas	ene-25	nov-25	Humano	Nivel de diseño de la Politica	Política aprobada	Direccion Central de Recursos Humanos/Dirección Central de Planificación y Desarrollo	

No.	Criterio No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Medio de verificación	Responsable de seguimiento	Comentario
7	3	Subcriterio 3.3. Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar.	No se realizan encuestas de microclima	Desarrollar mecanismos que permitan medir la satisfaccion y evaluar las condiciones laborales de los miembros de la institucion.	Contar con un mecanismo de encuestas mediante 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, condiciones laborales entre otros.	a) Identificar área responsable para aplicar encuesta de microclima b)Diseñar formularios con diferentes variables para realizar las encuesta de microclima. c) Implementar una herramienta en línea que tabule las informaciones de la encuesta. c) Aplicar la encuestas d) Elaborar informe periodicamente con los resultados de las encuestas de con las diferentes variables.	ene-25	nov-25	Humano, Financiero, Logísticos, material gastable	Cantidad de miembros de la institucion encuestados	Informe de encuesta de micro clima	Dirección Central de Recursos Humanos	
8	4	Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.	No se evidencia políticas o procedimiento interno para el reciclaje seguro.	Implementar políticas integrales para la Gestión Medioambiental y el manejo del reciclaje seguro en la institucion.	Aplicar en la isntitucion una política integral que incluya la reutilización, reciclaje o eliminación segura, uso responsable de los recursos naturales, asi como el cuidado al medioambiente	a) Identificar las políticas o procedimientos existente. b) Elaborar políticas si se requiere. c) Implementar y monitorear los procesos de reutilización, reciclaje o eliminación segura.	ene-25	nov-25	Humano, Financiero y material gastable	Cantidad de acciones ejecutadas conforme a la politica	Informe periodico de la implementación y ejecucion de las Políticas integrales en la Gestión Medioambiental	Inspectoria General/Dirección Central de Planificación y Desarrollo / Dirección Administrativa y Financiera / Departamento Ingenieria/ Seguridad Interna/	
9	4	Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.	Estructuras en mal estado de las dotaciones policiales	Elaborar un diagnostico y propuesta de reconstruccion y remodelacion de las dotaciones policiales en mal estado	Lograr condiciones dignas en las dotaciones policiales que permitan brindar un mejor servicio a la ciudadanía y mejorar la condicion laboral de nuestros miembros policiales	a) Realizar levantamiento de dotaciones policiales que ameritan reconstruccion y remodelacion. b) Identificar cuales serían los principales aliados de cooperacion para la construccion y remodelacion. c) Identificar las fuentes económicas. d))Elaborar propuesta. e) Implementar proyecto.	ene-25	nov-25	Humano, Financiero y material gastable	Cantidad de dotaciones policiales reconstruidas y remodeladas	Dotaciones policiaes reconstruidas y remodeladas	Dirección General / Dirección Central de Prevencion/Dirección Administrativa y Financiera / Dirección Central de Planificación y Desarrollo/ Direccion Central de Asuntos Legales	
10	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 elaborado.	Continuar con la elaboraci3n 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 lograr una estandarizacion de los procesos y que la mismas conozcan sus responsabilidades y el paso a paso de como desarrollarlas.	a) Realizar un levantamiento de las direcciones que aun no poseen manual de procesos y procedimientos aprobado. b) Identificar las causas por lo que las direcciones no poseen manual y gestionar una solucion. c) Elaborar manuales de procesos y procedimientos faltantes.	ene-25	nov-25	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 Central de Planificación y Desarrollo	