

 GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 													
Plan de mejora CAF 2025													
No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos neces:	Indicador	Responsable de seguimiento	Medio de verificación	Comentarios
							Inicio	Fin					
1	1.Liderazgo	Subcriterio 1.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.	No se ha fortalecido la participación de los servidores en las capacitaciones que requieran cada área.	Incentivar a los servidores publicos de la institucion para que realicen capacitaciones para mejorar como profesionales en su area.	Mejorar las capacidades de los servidores de esta institución en las areas y tareas de trabajo.	1. Crear plan de capacitación 2025. 2. Enviar por correo las capacitaciones disponibles o requerimientos de cursos, diplomados o talleres.	ene-25	dic-25	Financiero y Humano	100%	RRHH	Plan de capacitacion	
2	2.1 Estrategia y Planificación	Subcriterio 2.1. Identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés, el entorno, así como la Información relevante para la gestión.	No se evidencia avances en gestión de riesgo	Sensibilizar a los encargados de areas sobre la importancia de la gestion de riesgo	Levantar matriz de riesgo por cada area de la institución.	Talleres para capacitar sobre la gestion de riesgo	ene-25	mar-25	Financiero y Humano	50%	P&D	Listado de registro	
3	3. Personas	Subcriterio 3.3. Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar.	No se evidencia acciones a través de la Asociación de Servidores Públicos	Elaborar un plan conforme a las necesidades de los servidores publicos	Mejorar el ambiente laboral de la institución	1. Realizar un sondeo de las acciones de interes del CCDF. 2.Elaborar plan de accion 2025 de la Asociación de Servidores Publicos	ene-25	feb-25	Humanos	100%	ASP / RRHH	Plan de accion de la Asociación de Servidores Publicos.	
4	4. Alianzas y recursos	Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.	No se ha implementado completamente NOBACI	Mejorar los estandares de calidad en el funcionamiento de la gestión publica	Tener una institucion que cuente con el mas alto estandar de calidad institucional y mejorar de manera continua con la implementacion de politicas y procedimientos de las acciones realizadas	Implementación al 70% de NOBACI	oct-25	dic-25	Humanos	100%	FINANCIERO/ PYD/RRHH/COMITÉ DE CALIDAD	Informe	

5	5. PROCESOS	Subcriterio 5.1. Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor dado a los ciudadanos y clientes.	No se ha impulsado la innovación y la optimización de procesos al prestar atención a las buenas prácticas nacionales e internacionales, involucrando a grupos de interés relevantes.	Promover el uso de la VUI para el tramite de procesos en el CCDF.	Simplificar y tramites y facilitar procesos al inversionista y/o empresa acogida.	Implementar el uso de VUI para el tramite de algunos servicios del CCDF: 1.Reunión del pleno del consejo 2.Resolución del Pleno 3.Circular a todas las empresas clasificadas con los cambios	abr-25	jun-25	Humanos	100%	Fiscalización	Informe de VUI	
6	CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.	Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).	No se ha evidencia medición de la frecuencia de la participación voluntaria en actividades relacionadas con la responsabilidad social, promovidas por la organización.	Promover e inventivar la paticipacion de los servidores publicos en las actividades de compromisos social de RRHH	Medir durante el periodo 2025 la frecuencia en que participan los servidores publicos en las actividades de la institución	1.Minuta de reunion de Comité de calidad. 2.Diseñar registro de participacion en actividades de responsabilidad social	ene-25	mar-25	Humanos	100%	RRHH	Foto/ informe de medición	
7	CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.	Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).	evidencia el nivel de participación en actividades de r	Lograr involucrar y motivar a los servidores en todas las actividades de mejora e indica opciones para que todos se puedan retroalimentar.	Mejorar la relación entre institución-servidores a fin de que todos esten 100% involucrados con las actividades de mejora	1.Minuta de reunion de Comité de calidad-SITAP-Oficial de medio ambiente a fin de determinar las areas a evaluar. 2.Elaborar encuesta a los servidores publicos para evaluar y determinar areas de mejoras 3.Elaborar un plan en conjunto para mejorar areas segun el resultado de la encuesta	oct-25	dic-25	Humanos	100%	RRHH	Informe /Minutas	
8	CRITERIO 8 Resultados de responsabilidad social.	Subcriterio 8.1. Mediciones de percepción, respecto a:	No se evidencia mediciones de percepción con respecto al impacto social de la zona fronteriza en los ciudadanos/clientes.	Analizar el impacto social en la zona fronteriza para la toma de decisiones	Conocer el nivel de impacto de las acciones sociales del CCDF en la zona fronteriza	Reunión del departamento de Planificacion y desarroollo para crear metodo y estrategia de medicion del impacto social en la zona fronteriza	jul-25	sep-25	Humanos	100%	CALIDAD PYD COMUNICACIÓN	Inivel de Impacto	
9	CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.	Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.	No se evidencia mejora en la gestión de los recursos disponibles, incluyendo la gestión de recursos humanos.	Incenivar a los servidores publicos de la institucion para que realicen capacitaciones para mejorar como profesionales en su area.	Gestionar los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.	Medir el porcentaje de los servidores que se capacitaron y compararlo en relación al 2024.	oct-25	dic-25	Financiero y Humano	100%	RRHH	Informe de medición	
10	CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.	2. Resultados internos: nivel	No se evidencia la medición de resultados de reconocimientos	Redefinir la metologia de reconocimineto al servidor del mes	Promover la mejora continua en el desempeño de los servidores publicos	Reunion del comité de calidad para establecer la fecha de realizacion acto de reconocimiento al empleado del mes o cambios en el mismo.	enero-205	mar-25	Humanos	100%	RRHH/ DE	Minuta o informe	