GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

SALUD PÚBLICA

# PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2026

**DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO**

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
SALUD PÚBLICA

**PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2026**

| Subcriterio No. | Área de Mejora | Acción de Mejora | Objetivo | Tareas | Tiempo | | Recursos necesarios | Indicador | Responsable de seguimiento | Comentarios |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Inicio | Fin | | | | |
| **1.3** | **No se evidencia el diseño e institucionalización de una política de reconocimiento laboral, tanto individuales como de los equipos de trabajo.** | Elaborar y aprobar una política institucional de reconocimiento, con criterios, tipos de incentivos y procedimientos claros, integrándola al plan de RRHH. | Diseñar e implementar una política de reconocimiento laboral que motive y retenga al talento humano. | 1.- Realizar un diagnóstico interno sobre las prácticas actuales de reconocimiento de equipos de trabajo (formales e informales).<br>2.-Diseñar el modelo institucional de reconocimiento de equipos de trabajo basado en resultados y buenas prácticas.<br>3.-Validar el modelo con las autoridades y socializarlo con las áreas técnicas.<br>4.-Socializar documento institucional (política, protocolo, etc) del sistema de reconocimiento, aprobado.<br>5.-Implementar un plan piloto de premiación, acorde al modelo o protoco establecido. | Enero | Dic. | Recursos Humanos y Financieros | % de cumplimiento de la política de reconocimiento implementada | Dirección de Recursos Humanos | |
| **4.6.** | **No se evidencia la planificación, el control y la retroalimentación de la gestión de las instalaciones de la institución.** | Crear un plan de mantenimiento preventivo y correctivo, asignar responsables y establecer un sistema de seguimiento periódico. | Implementar un sistema de gestión de instalaciones que garantice su funcionamiento óptimo. | 1.- Identificar las actividades desarrolladas por el MISPAS en la gestión de instalaciones (edificio<br>sede y dependencias, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.<br>2.- Diseñar Plan de Mantenimiento, Planta Física, Vehículos y Mayordomía 2026<br>3.- Aprobar el Plan de Mantenimiento, Planta Física, Vehículos y Mayordomía 2026<br>4.- Implementar el Plan Mantenimiento, Planta Física, Vehículos y Mayordomía 2026 | Enero | Dic. | Recursos Humanos y Financieros | % de ejecución del plan de mantenimiento | Dirección Administrativa y Financiera | Debe incluir mantenimiento preventivo y correctivo |
| **7.1.** | **No se evidencia un indicador institucional específico que mida de forma sistemática la percepción del personal sobre las acciones de responsabilidad social ejecutadas por el MISPAS.** | Diseñar e incluir el indicador en el tablero institucional, aplicando encuestas internas periódicas. | Establecer un indicador que mida de manera periódica dicha percepción. | 1.- Levantar información sobre las acciones de responsabilidad social desarrolladas por el MISPAS .<br>2.- Diseñar un componente de percepción específico para incorporarlo en futuras encuestas internas al personal.<br>3.- Establecer un indicador institucional que recoja la percepción del personal sobre la responsabilidad social.<br>4.-Incluir este indicador en la matriz institucional de seguimiento de resultados.<br>5.- Generar informes anuales con recomendaciones basadas en los resultados de este indicador. | Enero | Dic. | Recursos Humanos y Financieros | Indicador institucional de percepción de responsabilidad social | Dirección de Planificación y Desarrollo | Aplicar encuesta anual al personal |

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
SALUD PÚBLICA

**PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2026**

| Subcriterio No. | Área de Mejora | Acción de Mejora | Objetivo | Tareas | Tiempo | | Recursos necesarios | Indicador | Responsable de seguimiento | Comentarios |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Inicio | Fin | | | | |
| **7.1** | **No se cuenta con un mecanismo formal de registro y seguimiento de la participación voluntaria del personal en las actividades de responsabilidad social** | Diseñar un formulario digital de registro y un repositorio central para su seguimiento. | Implementar un sistema de registro y seguimiento de la participación voluntaria. | 1.-Identificar y documentar todas las actividades de responsabilidad social realizadas en los últimos dos años.<br>2.-Diseñar un sistema de registro voluntario del personal que participe en estas actividades.<br>3.- Definir la periodicidad (mensual, trimestral) para revisar y consolidar los datos de participación voluntaria<br>4.-Emitir informe anual sobre el nivel de involucramiento del personal en actividades de responsabilidad social. | Enero | Dic. | Recursos Humanos, Tecnológicos y Financieros | % de participación voluntaria registrada | Comité de responsabilidad Social | Centralizar la información para seguimiento |
| **8.1** | **No se evidencia la definición de metas concretas que puedan medir las acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, así como también, actividades culturales abiertas al público y préstamo de instalaciones.** | Incorporar estas metas en el plan estratégico y monitorearlas anualmente. | Definir y medir metas específicas para dichas acciones. | 1.- Realizar un diagnóstico insitucional para conocer el estado actual en temas de sostenibilidad, consumo energético, manejo de residuos, entre otros.<br>2.- Identificar buenas prácticas sostenibles institucionales que puedan impactar en eficiencia energetica.<br>3.- Definir metas e indicadores de responsabilidad social.<br>4.-Incorporar estos indicadores en la matriz institucional y los informes anuales.<br>5.- Socializar los avances institucionales en sostenibilidad | Enero | Dic. | Recursos Humanos | % de metas específicas alcanzadas | Dirección de Planificación y Desarrollo | Vincular con ODS y planes nacionales |
| **8.1** | **No se evidencia el impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.** | Definir indicadores de impacto ambiental e integrarlos a los reportes institucionales. | Implementar medición y seguimiento de acciones ambientales institucionales. | 1.- Identificar las actividades desarrolladas por el MISPAS en beneficio de grupos vulnerables o con necesidades especiales.<br>2.-Documentar prácticas de préstamo de instalaciones y actividades culturales abiertas al público.<br>3.- Definir metas anuales específicas para cada línea de acción (inclusión, actividades culturales, uso compartido de espacios).<br>4.- Incorporar estos indicadores y las metas en la matriz institucional<br>5.- Publicar los avances y resultados anuales de estas iniciativas en los canales institucionales y rendición de cuentas. | Enero | Dic | Recursos Tecnologicos y Recursos Financieros | % de indicadores ambientales implementados | Comité de gestion ambiental | Publicar resultados en la web institucional |

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
SALUD PÚBLICA

**PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2026**

| Subcriterio No. | Área de Mejora | Acción de Mejora | Objetivo | Tareas | Tiempo | | Recursos necesarios | Indicador | Responsable de seguimiento | Comentarios |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Inicio | Fin | | | | |
| **8.2** | **No se evidencia la definición de metas concretas que puedan medir el grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación** | Implementar un sistema de monitoreo de medios y análisis periódico de resultados. | Establecer metas para medir y analizar la cobertura mediática. | 1.-Identificar las principales actividades institucionales con impacto ambiental (residuos, energía, etc.).<br>2.-Recopilar datos históricos sobre consumo energético, papel, agua, transporte institucional, etc.<br>3.- Establecer una línea base y diseñar indicadores de impacto ambiental (huella de carbono, reciclaje, etc.).<br>4.- Definir metas de reducción y acciones específicas para mitigar los impactos negativos.<br>5.- Incluir estos indicadores y metas en los sistemas institucionales de planificación y rendición de cuentas. | Enero | Dic. | Recursos Humanos y Financieros | % de metas de cobertura mediática alcanzadas | Dirección de Comunicaciones | Medir también cobertura negativa |
| **8.2** | **No se evidencia la definición de metas concretas que puedan medir los resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).** | Desarrollar un plan de sostenibilidad con metas cuantificables y revisiones periódicas. | Definir metas y mediciones claras en estas áreas. | 1.-Levantar histórico de menciones institucional en medios tradicionales y digitales (positivas y negativas).<br>2.-Clasificar las menciones según impacto, canal, tipo de cobertura y alcance.<br>3.- Diseñar un sistema de monitoreo periódico de reputación mediática institucional.<br>4.- Establecer metas cuantitativas y cualitativas sobre posicionamiento mediático positivo.<br>5.- Incorporar estos indicadores en los informes de gestión institucional y rendición de cuentas. | Enero | Dic. | Recursos Humanos y Tecnológicos | % de metas de sostenibilidad cumplidas | Comité de Sostenibilidad ambiental | Incluir metas de reducción de huella de carbono |
| **9.1** | **No se evidencia la definición de objetivos específicos que puedan medir los resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.** | Establecer objetivos e indicadores específicos y dar seguimiento a las recomendaciones. | Definir objetivos que permitan evaluar resultados de auditorías externas. | 1.-Recopilar informes históricos de auditorías externas y evaluaciones institucionales realizadas por entes externos.<br>2.-Clasificar hallazgos y recomendaciones por área, frecuencia, criticidad y cumplimiento.<br>3.-Definir objetivos y metas institucionales vinculadas a los resultados de auditorías externas y su implementación.<br>4.-Incluir estos objetivos e indicadores en el sistema de seguimiento institucional (POA). | Enero | Dic. | Recursos Humanos | % de recomendaciones externas implementadas | Dirección de Planificación y Desarrollo | Priorizar hallazgos críticos |

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
SALUD PÚBLICA

**PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2026**

| Subcriterio No. | Área de Mejora | Acción de Mejora | Objetivo | Tareas | Tiempo | | Recursos necesarios | Indicador | Responsable de seguimiento | Comentarios |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Inicio | Fin | | | | |
| **9.2** | **No se evidencia la definición objetivos concretos para medir los resultados de las evaluaciones o auditorías internas.** | Diseñar e implementar un plan de auditorías internas con objetivos medibles | Incorporar objetivos e indicadores claros para auditorías internas. | 1.-Recopilar el histórico de auditorías internas realizadas y sus principales hallazgos.<br>2.-Identificar áreas recurrentes de mejora, cumplimiento y no conformidades.<br>3.-Definir objetivos y metas anuales relacionadas con el cierre efectivo de hallazgos.<br>4.-Incorporar estos objetivos como parte del sistema de indicadores<br>5.-Elaborar informes periódicos que visibilicen los avances, cumplimiento de recomendaciones y mejora continua. | Enero | Dic. | Recursos Humanos | % de hallazgos internos cerrados | Departamento de Calidad de la Gestión | Alinear con normas ISO 9001 |