



INTERIOR Y POLICÍA
DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL
DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN AÑO 2026

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento
							Inicio	Fin			
1	Criterio 1. Liderazgo	1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.	Mejorar el conocimiento de los colaboradores sobre las Políticas de: Calidad, Medioambiental, Antisoborno, Objetivos de: Calidad, Medioambiental y Antisoborno, Clima Organizacional y Comunicación Asertiva.	Socializar con los colaboradores sobre las Políticas de: Calidad, Medioambiental, Antisoborno, Objetivos de: Calidad, Medioambiental y Antisoborno, Clima Organizacional y Comunicación Asertiva.	Que los colaboradores estén informados de las políticas de: Calidad, Medioambiental y Antisoborno de la Institución acerca de los objetivos de calidad, para el logro de la misión y visión institucional.	1-Hacer reuniones periódicas con el personal de la Sede Central y las dependencias. 2- Inducción nuevo personal. 3- Auditorías internas semestral 4- Reuniones de liderazgo en las áreas. 5- Talleres del Sistema de Gestión de Calidad y Antisoborno.	ene-26	dic-26	Logísticos, Equipos y material gastable	Registro de participantes de la socialización o Minuta de reunión.	Planificación y Desarrollo/Recursos Humanos
			Crear una Estancia de Latancia para las madres colaboradoras de la Institución.	1-brindar un espacio digno, privado para que las madres realice lactancia o extraerse leche durante la jornada laboral	Mejorar el clima organizacional entre los colaboradores mediante una comunicación asertiva.	Fortalecer los derechos laborales y humanos de las colaboradoras, aumenta la retención de talento femenino, mejora la imagen institucional y contribuye al desarrollo saludable	ene-26	dic-26	Logísticos, Equipos y material gastable	Señalización Espacio físico.	Dirección de Recursos Humanos
2	Criterio 2. Estrategia y Planificación	2.1. Identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés, el entorno, así como la Información relevante para la gestión.	Evidenciar la integración de aspectos de diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.	Promover la inclusión y el respeto, tener liderazgo inclusivo, comunicación objetiva y medir las iniciativas.	Que los colaboradores se sientan respetados y aceptados, fortalecer su desarrollo personal y profesional.	1- Adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad. 2-Formación y promoción igualitaria a todos los colaboradores. 3- Liderazgos Inclusivo. 4- Comunicación Objetiva. 5- Medición de las Iniciativas.	ene-26	dic-26	Logísticos, Equipos y material gastable	Registro de participantes de la socialización o Minuta de reunión.	Planificación y Desarrollo/Recursos Humanos
3	Criterio 3. Personas	3.2. Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas.	Publicar los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional.	Comunicar a los colaboradores los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional.	Que el personal esté orientado acerca de los resultados de la encuesta y las medidas que se tomaron al respecto.	1-Hacer un comparativo de la valoraciones positivas y negativas. 2-Determinar las acciones a implementar y socializarlo con el personal.	ene-26	dic-26	Recursos tecnológicos y humanos.	Registro de participante de la socialización o Minuta de reunión.	Recursos Humanos
			No se evidencia la manera como la institución presta especial atención a los empleados discapacitados.	Facilitar el acceso a puestos de trabajo de calidad para esta población.	Impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad en la DGM.	1-Identificar colaborador con discapacidad en la institución. 2-Realizar convenio y desarrollar acciones con CONADIS.	ene-26	dic-26	Recursos humanos, económicos logística, material gastable	Firma de convenio. Capacitación orientada hacia el trato digno a personas con discapacidad.	Recursos Humanos

			Integración en las actividades culturales, deportivas, familiares y sociales en bienestar de la salud de las personas.	Apoyar a los empleados que deseen involucrarse en actividades deportivas, familiares culturales o de bienestar de la salud.	Involucrar al personal en actividades de bienestar de la salud.	1-Realizar días familiares con los hijos de empleados. 2-Establecer una caminata por salud anual. 3-Involucrar al personal en actividades de concientización al medio ambiente.	ene-26	dic-26	Recursos humanos, económicos logística, material gastable	Registro de participantes y Fotos	Recursos Humanos, Planificación y Desarrollo, Administrativo y Financiero
4	Criterio 4. Alianzas y Recursos	4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.	Gestionar las renovaciones de los Acuerdos y Convenios	Formalizar la relaciones interinstitucionales	Revisar los acuerdos - Gestionar reuniones para sus ajustes	1-Cantidad de acuerdos y convenios vigente	ene-26	dic-26	Recursos humanos y tecnologicos.	Listado de acuerdos vigentes y por renovar	Dirección Jurídica/ Planificación y Desarrollo
		4.5 Gestionar la Tecnología	Completar los equipos y tecnolog	Dotar el personal de la Dirección de Control Migratorio, de los equipos y tecnología adecuada para el buen desempeño.	Lograr Optimizar recursos economicos, recursos humanos y optimizar el tiempo	1-Adquirir los equipos - Realizar los entrenamientos. 2- Distribuir en los puntos a ser utilizadas estas herramientas.	ene-26	dic-26	Recursos economicos y recursos humanos	Informes de avances y seguimiento de los resultados.	Control Migratorio Tecnología y Administrativo Finaniero
5	Críterio 7. Resultado en las personas.	7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño). 1. Resultados generales en las personas.	Se requiere evidenciar la medición, frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.	Crear medios para reconocer al personal sea o no del Sistema de Carrera Administrativa.	Motivar al personal a través del reconocimiento individual o en equipo.	1-Determinar el tipo de reconocimiento a realizar. 2-Establecer las estrategias para el reconocimiento. 3-Crear una política para establecer las pautas de reconocimiento.	ene-26	dic-26	Recursos humanos	Cantidad de empleados reconocidos.	Recursos Humanos
6	Criterio 8. Resultados de Responsabilidad Social.	8.2. Mediciones del rendimiento organizacional. Indicadores de responsabilidad social.	Contar con el buen desempeño, para la medición sobre la responsabilidad social de la organización.	Medir las acciones realizadas por la organización en cuanto a la Responsabilidad Social.	Tener información objetiva acerca de las acciones realizadas por la organización respecto a la responsabilidad social.	1-Hacer un informe de las actividades realizadas.	ene-26	dic-26	Alianzas	Informe de actividades y Fotos	Recursos Humanos Planificación Desarrollo
		8.3. Medición de la contribución y sostenibilidad ambiental.	No se evidencia 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	Medir las acciones realizada por la organización en cuanto a la Responsabilidad Social, ambiental y reducción del consumo energético	Tener información objetiva acerca de las acciones realizadas por la organización respecto a la responsabilidad social, la contribución y sostenibilidad ambiental y la reducción del consumo energético.	1- Realizar actividad de responsabilidad Social Ambiental. Hacer un informe de las actividades realizadas.	ene-26	dic-26	Recursos financiero, Humanos.	Informe de actividades y Fotos	Recursos Humanos Planificación Desarrollo y Dirección Administrativa Foinanciera