



POLICÍA NACIONAL
Plan de Acción de Mejora Institucional
DE: ENERO 2026 HASTA : DICIEMBRE 2026

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 y decálogo de la Policía Nacional colocadas en todas las dotaciones policiales	Continuar la colocación de carteles y afiches con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional y el decálogo 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 Misión, Visión y Valores. c) Gestiona el apoyo financiero mediante el presupuesto institucional o cooperación.	ene-26	nov-26	Logísticos y Financieros	Cantidad de dotaciones con la misión, visión y valores institucional publicado con relación al total.	Informes de colocación de afiches de Visión, Misión y Valores, Decálogo del Comandante de Policía de la Policía Nacional en las dotaciones.	Dirección de Planificación Estratégica/Dirección Administrativa y Financiera/Dirección Central de Prevención/ Dirección de Comunicaciones Estratégicas/ Oficina del Comisionado	
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 integración entre los acuerdos de desempeños realizados a los agentes policiales y los planes operativos en las áreas donde laboran, con la finalidad de optimizar 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, Dirección Central de Planificación y Desarrollo y Dirección Regional Cibao Sur.	ene-26	nov-26	Humanos, Financieros y Logísticos	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 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
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 aportes de sugerencias al evaluar el grado de satisfacción que arrojó la encuesta de clima laboral.	a) Identificar el medio de comunicación interna para dar a conocer los resultados de la encuesta de clima laboral. b) Elaborar propuesta de Brochure informativo c)Divulgación del Brochure con el contenido de la encuesta de clima laboral.	ene-26	nov-26	Humanos, Tecnológicos y Logísticos	Cantidad de publicaciones conforme a los canales establecidos para la divulgación.	Publicación del Brochure.	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 revisión (Mensual o Trimestral). b) Instruir a los Directores y Encargados realizar reuniones de seguimiento en el periodo de revisión determinado. c) Realizar informes de evaluación.	ene-26	nov-26	Humano, Financiero y material gastable	Nivel de cumplimiento de la implementación del procedimiento	Procedimiento elaborado y plan de mejora.	Dirección General/Dirección Central de Recursos Humanos/ Directores y Encargado de todas la áreas de la institución	
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 parámetros 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 reglamentación 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-26	nov-26	Humano, Financiero y material gastable	Divulgación e Implementación del documento	Reglamento y Plan de Carrera aprobado	Dirección Central de Recursos Humanos / Instituto Policial de Educación Superior (IPES)	
6	6	Subcriterio 6.1. Mediciones de la percepción	No existe conexión entre los resultados de percepción y las decisiones estratégicas de la gestión institucional.	Medir de a través de gestiones internas la percepción ciudadana sobre la imagen institucional	Contar con mediciones periódicas que permitan monitorear y tomar acciones oportunas alineando las decisiones estratégicas a los resultados de percepción del ciudadano	a) Diseñar propuesta b)Gestionar medios y mecanismos de aplicación c) Implementación	ene-26	nov-26	Humano, Financiero y material gastable	Diseño e implementación de encuestas	Medición de encuesta	Dirección Central de Transformación Policial/Oficina del Comisionado/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 satisfacción y evaluar las condiciones laborales de los miembros de la institución.	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 periódicamente con los resultados de las encuestas de con las diferentes variables.	ene-26	nov-26	Humano, Financiero, Logísticos, material gastable	Cantidad de miembros de la institución 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 institución.	Aplicar en la institución una política integral que incluya la reutilización, reciclaje o eliminación segura, uso responsable de los recursos naturales, así 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-26	nov-26	Humano, Financiero y material gastable	Cantidad de acciones ejecutadas conforme a la política	Informe periódico de la implementación y ejecución de las Políticas integrales en la Gestión Medioambiental	Inspectoría General/Dirección Central de Planificación y Desarrollo / Dirección Administrativa y Financiera / Departamento Ingeniería/ Seguridad Interna/	
9	4	Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.	Estructuras en mal estado de las dotaciones policiales	Elaborar un diagnostico y propuesta de reconstrucción y remodelación 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 condición laboral de nuestros miembros policiales	a) Realizar levantamiento de dotaciones policiales que ameritan reconstrucción y remodelación. b) Identificar cuales serían los principales aliados de cooperación para la construcción y remodelación. c) Identificar las fuentes económicas. d))Elaborar propuesta. e) Implementar proyecto.	ene-26	nov-26	Humano, Financiero y material gastable	Cantidad de dotaciones policiales reconstruidas y remodeladas	Dotaciones policiales reconstruidas y remodeladas	Dirección General / Dirección Central de Prevención/Dirección Administrativa y Financiera / Dirección Central de Planificación y Desarrollo/ Dirección 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 elaboración 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 estandarización 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 solución. c) Elaborar manuales de procesos y procedimientos faltantes.	ene-26	nov-26	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	