

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL DE YAGUATE												
AYUNTAMIENTO DE PERIODO 2022-2023												
No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	<b>CRITERIO I.1. Dirigir la organización desarrollando su misión y valores.</b>	SUBCRITERIO I.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua	No se evidencia Desarrollar un sistema de gestión de la información, con aportaciones de la gestión de riesgos, el sistema de control interno y la permanente monitorización de los logros estratégicos y de los objetivos operativos de la organización (por ejemplo: Cuadro de Mando Integral, conocido también como "Balanced Scorecard").	Crear el POA. Con indicadores y analisis de gestion de riesgo.	Lograr organizarnos para tener mejor resultados de la gestion.	Crear sistema de control interno, iniciar a crear nuestro POA.	mar.2022	dic.2022	Material gastable, recursos humanos, computadora y lapiz.	Niel de avance en la elaboración del POA.	Equipo SISMAP Municipal	Compromiso intitucional
2			<i>No se evidencia Utilizar perfiles de competencia y descripciones de puestos y funciones para a) seleccionar y b) para los planes de desarrollo personal, tanto para empleados como para directivos.</i>	Crear un manual de Organización y Funciones Especifica en el que se evidencie el perfil de competencia y descripcion de puesto.	Identificar de manera idonea el empleado a los fines de detectar el puesto que puede ocupar de acuerdo a su preparacion y necesidad de la institucion.	Crear perfiles y descripcion de puesto de cada departamento	mar.2022	dic.2022	hojas de maquinilla, recursos humanos, computadora y lapiz.	Nivel de avance por resultado	Comité de	Designar personal para crear perfiles de puestos.

	3	<b>SUBCRITERIO 3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente</b>	No se evidencia Utilizar perfiles de competencia y descripciones de puestos y funciones para a) seleccionar y b) para los planes de desarrollo personal, tanto para empleados como para directivos	Utilizar perfil de puesto para cada directivo de conformidad a su currículo y perfil de puesto institucional.	Identificar de manera idónea el empleado y para el puesto que puede desempeñar	Crear perfiles de los diferentes departamentos	marz.2022	ene.2023	personas, hojas de maquinillas y lapicero.	Nivel de avance por resultados	calidad	Designar personal para crear perfiles de puestos.	
	4		No se evidencia Gestionar el proceso de selección y el desarrollo de la carrera profesional con criterios de justicia, igualdad de oportunidades y atención a la diversidad (por ejemplo: género, orientación sexual, discapacidad, edad, raza y religión)	Empezar el proceso de selección de empleados de carrera a través de concurso.	Brindar estabilidad a la institución y a su vez a los empleados garantizarles estabilidad laboral.	Crear equipo de trabajo para elaborar el proceso de carrera y selección del personal	mar.2022	ene.2023	Recursos Humanos, medios tecnológicos.	Cantidad de equipos conformado y en funcionamiento.	Comité de Calidad	de	Trabajar con el objetivo de mantener la calidad en la administración pública.
	5		<b>SUBCRITERIO 3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en</b>	No se evidencia Planificar las actividades formativas y el desarrollo	Realizar en el Plan anual de Capacitaciones actividades formativas las cuales incluyan técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética	Formar nuestro personal durante todo el año y que estos sean conscientes de algunas técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética	Crear equipo de trabajo para elaborar el proceso de carrera y selección del personal	marz.2022	ene.2023	Personas, material gastable.	Computadora y Personal	Recursos Humanos.	Trabajar con el objetivo de mantener la calidad en la administración pública.

	6		<p><b>consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización.</b></p>	<p>No se evidencia Evaluar el impacto en lo programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio de la monitorización y del el análisis costo/beneficio.</p>	<p>Evaluar el impacto positivo y los resultados que estos tengan a nivel institucional a los empleados.</p>	<p>Asegurarnos de que las capacitaciones impacten de manera positiva para el avance personal e institucional de los empleados</p>	<p>Elaborara el plan anual de capacitaciones.</p>	<p>jul-05</p>	<p>dic.2022</p>	<p>Recursos humanos, computadoras, celulares y papel y lapiz.</p>	<p>Nivel de cumplimiento del plan.</p>	<p>Recursos Humanos-</p>	<p>Motivacion al personal.</p>
	7	<p><b>CRITERIO3: PERSONAS</b></p>	<p><b><i>SUBCRITERIO 3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización</i></b></p>	<p>No se evidencia Planificar las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las areas de gestion de riegos, conflitos de interes, gestion de la diversidad, enfoque de género y ética</p>	<p>Crear el plan anual de capacitaciones en la que conten actividadesformativasyeldesarrollo detécnicasdecomunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfo de conformidad al POA.</p>	<p>Promover a la mujer en cuanto a la equidad laboral.</p>	<p>Crear equipo de trabajo a los fines de realizar un plan anual de capacitaciones en la que conten actividadesformativa syeldesarrollo detécnicasdecomunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfo de conformidad al POA.</p>	<p>marz.2022</p>	<p>nov.2022</p>	<p>Recursos humano</p>	<p>Cantidad de Mujeres que han sido promovidas durante nuestras gestiones.</p>	<p>Aldia, Recursos Humanos y Genero</p>	<p>Alcanzar la excelencia</p>

8		<b>SUBCRITERIO 3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización</b>	No se evidencia Planificar las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de conformidad al POA.	Crear el plan anual de capacitaciones en la que contengan actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de conformidad al POA.	organizar y educar cada una de las personas que laboran en esta institución sobre la importancia del manejo de las áreas de gestión.	crear equipo de trabajo a los fines de realizar un plan anual de capacitaciones en la que contengan actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de conformidad al POA.	abr. 2022	ene.2023	Recursos humanos y tecnológicos	Recursos humanos y computadoras.	Recursos humanos	Brindar mejor servicio a nuestros empleados y municipales
9		<b>SUBCRITERIO 3.3. Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.</b>	No se evidencia Involucrar a los empleados y a sus representantes en el desarrollo de planes, (por ejemplo sindicatos) en el desarrollo de planes, estrategias, metas, diseño de procesos y en la identificación e implementación de acciones de mejora	Implementar acciones en la que todo el personal pueda involucrarse como la asociación de servidores públicos	Organizar tanto a los empleados como a sus representantes e el desarrollo de planes.	Convocar a reuniones para conocer todos los detalles a planificar.	marz. 2022	dic.2023	Recursos humanos, computadora y papel	Recursos humanos y computadoras.	Recursos humanos	Prepara nuestros recursos humanos
10			No se evidencia Revisar la necesidad de promover carreras para las mujeres y desarrollar planes en concordancia.	promover carreras en las que también las mujeres tengan participación	Brindar estabilidad laboral a las mujeres.	Crear equipo de trabajo los cuales inicien a crear las carreras e involucren las carreras incluyendo mujeres	mar.2022	dic.2022	Recursos humanos, lapiz y papel.	cantidad de mujeres que figuran en nuestras nominas en relacion con los hombres	nivel de cumplimiento de la implementación de las carreras.	Brindar igualdad a la mujer dominicana.

11	<i>Criterio No.4 Alianzas y Recursos</i>	<b>SUBCRITERIO 4.5.Gestionar la tecnología.</b>	No se evidencia Implementar, monitorizar y evaluar la relación costo-efectividad de las tecnologías usadas. El tiempo de retorno de la inversión (ROI) debe ser suficientemente corto y se debe contar con indicadores fiables para ello	Crear medio que permitan Implementar, monitorizar y evaluar la relación costo-efectividad de las tecnologías usadas, a través de	Evidenciar el costo efectividad de la tecnología usada.	Hacer reuniones, formar equipos y capacitarlos	mar-22	sep. 2022	Recursos Humanos y tecnologicos, lapiz y papel	Cantidad de equipos condos y en funcioamiento	Contabilidad	brindar excelencia en el servicio
12		<b>SUBCRITERIO 4.6.Gestionar las instalaciones.</b>	No se evidencia Desarrollar una política integral para gestionar los activos físicos, incluyendo la posibilidad de un reciclado seguro, mediante, por ejemplo, la gestión directa o la subcontratación.	Capacitar a empleados de ornato en cuanto al reciclaje.	Contribuir con un pais con baja contaminacion ambiental	Capacitar al perosnal de ornato y lipieza para que este sea conciente de la importancia del reciclaje y asi lo haga.	marzo. 2022	dic.2022	Recursos Human	Cantidad de áreas acondionadas	Recursos Humanos y Limpieza y ornato	un servicio conmenos contaminacion
13	<b>CRITERIO PROCESOS</b>	<b>SUBCRITERIO 5.1. Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés.</b>	No se evidencia Innovar en los procesos basados en un continuo benchlearning nacional e internacional, prestando especial atención a los obstáculos para la innovación y los recursos necesarios.	detectar a traves de autodiagnostico los procesos basados en un continuo benchlearning nacional e internacional, prestando especial atención a los obstáculos para la innovación y los recursos necesario	Superar los propios	Crear el autodiagnostico institucional	marz. 2022	enero.2023	papel, computadora y recursos humanos.	Realizacion del autodiagnóstico	Recursos Humanos	ninguno

14	<b>CRITERIO 5: PROCESOS</b>	<b>SUBCRITERIO 5.1.Desarrollar y prestar servicios y productos orientados a losciudadanos /clientes.</b>	No se evidencia Identificar los outputs (productos y servicios en los procesos nucleares.	crear mecanismos que permitan evidencias e identificarlos outputs (productos y servicios en los procesos nucleares.	Transparentar los productos y servicios de nuestra instritucion, de modo tal que nuestros usuarios puedan contar con las informaciones de estos con solo cliclear.	Publicar en la pagina web institucional uestrso outputs (productos y servicios en los procesos nucleares.	en.2022	jun..22	computadora, internet y recursos humanos	Numero de like de las publicaciones.	Recursos Humanos	eficientizar la institucion
15		<b>SUBCRITERIO 5.3.Coordinar los procesos en toda la organización y con otras organizaciones relevantes.</b>	No se evidencia Crear una cultura para trabajar transversalmente en la gestión de los procesos en toda la organización o desarrollar procesos horizontales (por ejemplo: autoevaluación para toda la organización en vez de diferentes unidades).	evaluar de manera objetiva y trasnversal a toda la institucion.	cumplir con los niveles de equidad laboral evaluando a cada empleado en lugar de cada unidad.	Designar equipo de trabajo para evaluar a los empleados	marz. 2022	feb.23	formulario de evaluacion, recursos humanos, hoja y lapicero	Cantidad de empleados evaluados en relacion a los empleados de nomina	Recursos Humanos	eficientizar la institucion
16	<b>CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/ CLIENTES</b>		No se evidencia Accesibilidad (acceso con transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura y de espera, ventanilla única, costo de los servicios, etc.).	crear ventanilla unica para discapcitados y darles servicios de preferencia (acceso con transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura y de espera, ventanilla única, costo de los servicios, etc.).	Brindar un mejor servicio a los mas necesitados	Designar funciones a los encargados de area para realizar en conjunto este trabajo.	ene.21	dic.21	cemento, pintura, granito, agua, recursos humanos.	Cantidad de publicaciones de la imágen de nuestros servicios realizados		Brindar mejor apoyo a los discapcitados.

	17		<b>SUBCRITERIO 6.I.</b> <b>Mediciones de la percepción.</b>	No se evidencia, productos y servicios (calidad, confianza, cumplimiento con los estándares de calidad, tiempo para asesorar, calidad de las recomendaciones dadas a los ciudadanos/clientes, enfoque medioambiental, etc.)	Capacitar a los empleados en cuanto servicio al cliente de modo tal que puedan ofrecer servicios de calidad		Orientar mediante comunicación al equipo tecnológico y de compra a los fines de publicar nuestras compras.	marz.22	agost. 22	Personal, material gastable y refrigerio	% de empleados capacitados	Encargados de área	
	18			No se evidencia, Productos y servicios (calidad, confianza, cumplimiento con los estándares de calidad, tiempo para asesorar, calidad de las recomendaciones dadas a los ciudadanos/clientes, enfoque medioambiental, etc.).	Capacitar a los empleados en cuanto a servicio al cliente de modo tal que puedan ofrecer servicios de calidad	Lograr brindar servicios de calidad de modo tal que la confianza de nuestros usuarios en nosotros sea evidente.		Capacitar al personal en el área de servicio al cliente.	mar.2022	dic.2022	computadoras, recursos humanos	Certificados en el área de servicio al cliente	
	19			No se evidencia Percepción del impacto social en relación con la sostenibilidad a nivel local, regional, nacional e internacional (por ejemplo con la compra de productos de comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.).	Publicar las compra de productos de comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable a los fines de poder medir impacto social en relación con la sostenibilidad a nivel local, regional, nacional e internacional.	persuadir el impacto social de nuestras compras y servicios.	Orientar mediante comunicación al equipo tecnológico y de compra a los fines de publicar nuestras compras.	may.2022	dic.22	hojas, computadoras y recursos humanos	Cantidad de Mujeres que han sido promovidas durante nuestras gestiones.	Dep. Tecnología y compras.	Tranparentar nuestros servicios.

20	<b>CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	<b>SUBCRITERIO 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional Indicadores de responsabilidad social:</b>	No se evidencia Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos (por ejemplo, presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medio ambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transportes respetuosos con el medio ambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas.).	Realizar Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos (por ejemplo, presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medio ambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transportes respetuosos con el medio ambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, el electricidad y gas.).	cumplir con los requisitos estipulados por la ley	Solicitarle al departamento de compra las evidencias de las compras realizadas a las mipimes	jul.2022	ener. 23	Recursos Humanos, facturas de compras	Cantidad de compras a Minipymes realizadas en el semestre	Compras	cumplir con los requisitos de ley
21		<b>SUBCRITERIO 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional Indicadores de responsabilidad social:</b>	No se evidencia Apoyo como empleador a las políticas de diversidad étnicas y de personas en situación de desventaja por ejemplo organizando programas/proyectos específicos para emplear a minorías étnicas).	nombrar a personas con discapacidad e representación a la minoría étnica.	Brindar igualdad de oportunidades	Nombrar a través del departamento de la alcaldía a la minoría étnica.	marz. 2022	ene.2023	Recursos Humanos y computadora y papel	Cantidad de nombramientos y ayudas sociales a personas que representen la memoria étnica,	Alcaldía	comprometernos a la igualdad
22		<b>SUBCRITERIO 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional Indicadores de responsabilidad social:</b>	No se evidencia apoyo a proyectos de desarrollo internacional y participación de los empleados en actividades filantrópicas.	brindar a los empleados apoyo a proyectos de desarrollo internacional y participación de los empleados en actividades filantrópicas.	brindar a los empleados apoyo a proyectos de desarrollo internacional y participación de los empleados en actividades filantrópicas.	Brindar a los empleados apoyo a proyectos de desarrollo internacional y participación de los empleados en actividades filantrópicas.	Brindar a apoyo económico a los empleados a los fines de viajar a otros estados para proyectos de desarrollo	marz. 2022	oct.2022	Recursos humanos	Cantidad de cheques realiado a los empleados para tales fines.	Alcaldía



	23			No se evidencia Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo informe de sostenibilidad).	Mediar la responsabilidad social (por ejemplo informe de sostenibilidad).	Determinar el nivel de responsabilidad de la alcaldía con informe de sostenibilidad.	Plasmar en el POA o redes sociales la determinación del nivel de responsabilidad de la alcaldía con	marz.2022	oct.2022	Recursos humanos y Material gastables	Cantidad de medición realizadas	Planeamiento urbano	Transparentar la gestión
	24	<b>CRITERIO 9:</b> <b>RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO</b>	<b>SUBCRITERIO 9.1.Resultados externos: resultados e impacto a conseguir.</b>	No se evidencia Resultados en términos de output (cantidad y calidad de la prestación de servicios y productos).	Evidenciar los resultados en términos de output (cantidad y calidad de la prestación de servicios y productos).	Publicar los servicios a los fines de evidenciar	Dar a conocer nuestros productos y servicios	abr.2022	oct.2022	Computadora Recursos Humanos	Cantidad de vii de las publicaciones	Tecnología	comprometernos mas a la transparencia