

**PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL**

**AYUNTAMIENTO YAGUATE DE PERIODO 2019-2020**

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento
							Inicio	Fin			
1	<b>SUBCRITERIO 1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión visión y valores.</b>	SUBCRITERIO 1.2. 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 un cuadro de balance integrar a los fines de desarrollar un sistema de información con observancia permanente a través de las redes sociales.	mantener informada a la población y a los empleados de todo en cuanto pasa en y a través del gobierno local.	crear grupo de trabajo utilizando al personal tecnológico y de libre acceso a la información a los fines de mantener cargada las informaciones en la página institucional y que así el municipio y el país pueda tener acceso a las informaciones.	octubre	diciembre	camara, recursos humanos, papeles y computadora.	numero de personas que asistieron a reunion.	equipo sismap municipal.
2		<b>3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma</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	crear perfiles de competencias y descripciones de puestos para la selección y desarrollo personal, tanto para empleados como para directivos	que los aspirantes a puestos conozcan las características que se deben poseer para optar a un puesto de trabajo y que esto les sirva como estímulo para seguir avanzando.	crear perfiles de competencias y descripciones de puestos para la selección y desarrollo personal, tanto para empleados como para directivos en los que se pueda visualizar el perfil de puesto.	julio	enero	hojas, instructivo, recursos humanos y tecnológicos.	cantidad de ejemplares del perfil	equipo sismap municipal.

3		<p><b>SUBCRITERIO</b>  <b>3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente</b></p>	<p>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</p>	<p>crear 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 y que les sean otorgados a los empleados de manera impresa y/o digital.</p>	<p>orientar a los empleados e insentivarlos a la vez a que aspiren a puestos nuevos y que conozcan las funciones del mismo.</p>	<p>crear equipos de trabajos a los fines de que que juntos construyamos las descripciones de puestos y funciones para empleados y directivos.</p>	junio	diciembre	<p>recursos humanos, computadora, materiales gastables y recussos monetarios.</p>	<p>numero de integrantes que conformen el equipo de trabajo</p>	<p>Grupo sismap municipal.</p>
4		<p><b>SUBCRITERIO</b>  <b>3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente</b></p>	<p>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</p>	<p>implemntar la selección y el desarrollo de carrera profesional concriterios de justicia, igualdad de oportunidades y atención a la diversidad (por ejemplo: género, orientación sexual, discapacidad, edad, raza y religión.</p>	<p>implementar la selección de carrera profesional por primera vez en la historia del municipio.</p>	<p>crear equipo de trabajo y luego de saber hacerlo tomar una muestra de empleados que pasen a formar parte de la carrera administrativa, tomando en cuenta valores como criterios de justicia, igualdad de oportunidades y atención a la diversidad</p>	abril	diciembre	<p>recursos humanos y recursos tecnologico</p>	<p>numero de reuniones para tales fines.0</p>	<p>equipo sismap municipal.</p>
5		<p><b>SUBCRITERIO</b>  <b>3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización.</b></p>	<p>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 género y ética</p>	<p>implementar 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 género y ética</p>	<p>capacitar tanto a los directivos como a los empleados a travez del plan a nual de capacitaciones y capacitaciones incluidas las areas de gestion de riesgo.</p>	<p>sumar capacitaciones extras al plan anual de capacitaciones y luego de realizar el DNC</p>	abril	diciembre	<p>recursos digitales, recursos humanos</p>	<p>numero de solicitudes de capacitaciones extra al plan anual de captitaciones realizadas e impartidas</p>	<p>equipo sismap municipal.</p>

6	<b>CRITERIO 3: PERSONAS</b>	<b>SUBCRITERIO 3.2.</b> <i>Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización</i>	No se evidencia Evaluar el impacto de los 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 análisis costo/beneficio.	crear programas tecnológicos para evaluar el impacto de los 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 análisis costo/beneficio.	conocer el impacto de lo que logramos y poder reconocer como es visto por la municipalidad a través de los comentarios, viu y like de las redes sociales.	crear una página institucional en la cual se publiquen los acontecimientos municipales y con los comentarios y visitas de las personas poder evaluar el impacto así sea positivo o negativo, crear un equipo de tecnología que sean responsables designados para suplir información a la página y darles seguimientos.	junio	diciembre	recursos digitales, recursos humanos	cantidad de viu en las publicaciones realizadas.	grupo municipal	sismap
7		<b>SUBCRITERIO 3.2.</b> <i>Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización</i>	No se evidencia Revisar la necesidad de promover carreras para las mujeres y desarrollar planes en concordancia.	promover y revisar la necesidad de promover carreras para las mujeres y desarrollar planes en concordancia.	que la mujer tenga la participación en los destinos municipales y que a su vez este preparada para esto	crear grupo de trabajo que proporcione y estimule la participación de la mujer y que a su vez estas sean capacitadas en áreas para mujeres como ente productivo para la sociedad	octubre	diciembre	cantidad de participante en los grupos de trabajo	recursos humanos, facilitador para capacitaciones y agendas.	cantidad de participantes en dicha conformación	
9		<b>SUBCRITERIO 3.2.</b> <i>Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización</i>	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 género y ética	Identificar las necesidades formativas a los fines de 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 género y ética.	fortalecer la entidad gubernamental brindando al género nuevas oportunidades a través de las actividades formativas	realizar planificación de capacitación, en la que se incluya el desarrollo de técnicas de comunicación, manejo de conflictos, enfocados al género y la ética.	enero	diciembre	cantidad de capacitaciones a los fines.	telefonos, recursos humanos, proyector.	equipo municipal.	sismap

10		<b>SUBCRITERIO</b> <b>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 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	Involucrar a los empleados y 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	motivar a los empleados a participar en sindicatos tales como ASP, con el propósito de que pertenezcan a estos y puedan desarrollar planes estratégicos en el desarrollo de metas, diseño de procesos y en la identificación e implementación de acciones de mejora.	modificar la directiva de la ASP con el propósito de que participen nuevos empleados y se empoderen en el desarrollo y creación de planes de identificación e implementación de acciones de mejora en las áreas que presenten debilidad.	enero	diciembre	listado de nuevos integrantes y de integrantes salientes de la ASP	recursos humanos, lapiz y papel	equipo sismap municipal.
11			Procurar el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución	Trabajar en pro a consensuar acuerdos entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución	dar a conocer a nivel interno los objetivos AMY y así poder trabajar alineados en las mismas directrices.	crear mesas de diálogos entre directivos y empleados a los fines de interactuar sobre los objetivos AMY a lograr.	enero	diciembre		recursos humanos y recursos digitales	grupo sismap municipal AMY.
12		<b>SUBCRITERIO</b> <b>3.3. Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.</b>	No se evidencia Realizar periódicamente encuestas a los empleados y publicar sus resultados, resúmenes, interpretaciones y acciones de mejora	Realizar periódicamente encuestas a los empleados y publicar sus resultados, resúmenes, interpretaciones y acciones de mejora respecto a la institución	lograr que los empleados puedan emitir sus opiniones respecto a los acontecimientos del gobierno local y que estas puedan ser tomadas en cuenta y de ser necesario mejorada.	crear encuestas internas en las que los empleados puedan emitir sus opiniones.	febrero	diciembre	cantidad de encuestas realizadas	recursos humanos, cd	equipo sismap municipal.

13			No se evidencia Proporcionar planes y métodos adaptados para premiar a las personas de una forma no monetaria (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios de las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar).	ejecutar planes y métodos adaptados para premiar a las personas de una forma no monetaria (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios de las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar).	que las personas sean beneficiadas a modo monetario a través de las actividades sociales.	crear actividades sociales a los fines de beneficiar a las personas que lo necesiten, llámese Imaraton o actividad de recaudación.	enero	diciembre	cantidad de actividades sociales realizadas en la que participan miembros de la institución	recursos humanos.	equipo sismap muni
14	<b>CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS</b>	<b>SUBCRITERIO 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes</b>	No se evidencia Aumentar las capacidades organizativas, explorando las posibilidades de las agencias de colocación	crear estrategias para aumentar las capacidades organizativas, explorando las posibilidades de las agencias de colocación	incrementar las capacidades organizativas a nivel institucional.	movilizar personas de departamento a los fines de aumentar las capacidades organizativas con lo que han de ser llamados traslados de puestos	enero	noviembre	cantidad de traslados realizados durante el año 2019	recursos humanos., recursos digitales y comunicaciones.	equipo sismap municipal.
15		<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	iniciar la implementación de monitorización 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.	evidenciar los resultados de la monitorización de la inversión ROI y dar a conocer sus resultados.	crear un grupo de trabajo de tecnólogos AMY, a los fines de monitorizar y evaluar la relación costo-efectividad de las tecnologías usadas. El tiempo de retorno de la inversión (ROI) y publicar los resultados en la página AMY.	febrero	diciembre	recursos humanos y tecnológicos	cantidad de relación costo-efectividad de las tecnologías usadas en un mes.	equipo sismap municipal.

16		<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.	dar inicio a lo que es una política integral para gestionar los activos físicos, incluyendo la posibilidad de un reciclado seguro, mediante, por ejemplo, la gestión directa o la subcontratación y así desarrollarla.	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 y así desarrollarla en la que los empleados a través de solicitudes puedan solicitar y gestionar los activos físicos.	que los bienes que se necesiten para desarrollar trabajo puedan ser gestionados los activos físicos.	marzo	diciembre	recursos humanos	cantidad de solicitudes	equipo sismap municipal.
17	<b>CRITERIO 5: 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 benchmarking nacional e internacional, prestando especial atención a los obstáculos para la innovación y los recursos necesarios.	implementar la innovación de los procesos basados en un continuo benchmarking nacional e internacional, prestando especial atención a los obstáculos para la innovación y los recursos necesarios.	estar a la vanguardia en los procesos de un continuo benchmarking nacional e internacional.	implementar un grupo de trabajo el cual se encargue de banguardiar los procesos de benchmarking e internacionizarlo.	marzo	diciembre	recursos humanos, recursos tecnológicos	cantidad de personas que ven las publicaciones	equipo sismap municipal.
18		<b>SUBCRITERIO 5.2. Desarrollar y prestar servicios y productos orientados a los ciudadanos /clientes.</b>	No se evidencia Identificar los outputs (productos y servicios en los procesos nucleares).	crear un programa que tecnológico el cual permita publicar e identificar los outputs (productos y servicios en los procesos nucleares).	crear herramientas tecnológicas que permitan publicar e identificar los outputs (productos y servicios en los procesos nucleares).	formar un equipo de trabajo integrado por los tecnólogos AMY, el cual publique en la página institucional y a su vez permita identificar los outputs (productos y servicios en los procesos nucleares).	febrero	diciembre	recursos humanos, recursos tecnológicos y papel.	número de servicios	equipo sismap municipal.
19		<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).	Implementar un POA en el cual se implemente 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).	que por cultura sean trabajadas de manera organizada y transversalmente todas las áreas de trabajo y que esto esté contemplado en el Plan Operativo Anual.	formar equipo de trabajo y crear el POA institucional.	enero	noviembre	recursos humanos, recursos tecnológicos, lápiz, papel, cámara y refrigerio.	listado de participantes en la creación del POA amy.	equipo sismap municipal.

20	<b>CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/ CLIENTES</b>	<b>SUBCRITERIO 6.1. Mediciones de la percepción</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 acceso para personas discapacitadas, formalizar para ellos el horario de apertura y el tiempo se espera para el servicio por departamento que han de recibir estos	que los discapitados puedan tener preferencia y servicio de calidad en la institucion de mod que estos se sientan sientan la importancia que tienen y visualicen la calidad del servicio que se les brinda	crear rampas, organizar horarios y servicios a los fines de acomodar la vida de los discapitados.	julio	diciembre	recursos economicos y recursos humanos	cantidad de servicios creados para discapitados.	equipo sismap municipal.
	<b>8. Resultado en la Responsabilidad Social</b>	<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).	implementar actividades que cuyos coordinadores sean los empleados la cual de apoyo a la deviersidad etnica/diversida de raza y que de apoyo a la minoria etnica.	ejecer el derecho a la igualdad iiciando desde la institucion.	motivar al personal a organizar actividades que den apoyo a las diversidades etnicas y asi fomentar el derecho a la igualdad.	mayo	diciembre	recursos humanos, recursos financieros, y tegnologicos.	cantidad de actividades realizadas que aludan a las diversidades etnicas y veneficios a personas con desventajas.	equipo sismap municipal.
		<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.	crear programas que desde la cultura y la educacion brinden apoyo proyectos de desarrollo internacional y participación de los empleados en actividades filantrópicas.	promover la cultura internacional haciendo enfacis en la filantropia.	crear grupo cultural que promueva la filntropica a nivel nacional e internacional.	marzo	diciembre	recursos humanos, disfraces, ropas alusivas, recursos financieros.	cantidad de participantes que sean páрте de dicha directiva.	equipo sismap municipal.
		<b>SUBCRITERIO 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional Indicadores de responsabilidad social:</b>	No se evidencia Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo informe de sostenibilidad).	realizar actividades sociales que traigan como resultados informe de sostenibilidad	dar a conocer a la poblacion a traves de los informes de sostenibilidad los resultados de las actividades sociales como muestra de apoyo y de responsabilidad social.	realizar actividades sociales y posteriormente rendir informes de sostenibilidad en la cual participen organizaciones socuiales y miembros de la institucion como parte integral y de apoyo.	mayo	diciembre		reporte de sostenibilidad	equipo sismap municipal.

	<b>CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO</b>	<b>SUBCRITERIO 9.1.Resultados externos: resultados impacto conseguir.</b>	No se evidencia Resultados en términos de output (cantidad y calidad de la prestación de servicios y productos).	publicar la cantintidad de productos ofrecidos en la institucion a los fines de evidenciar sus resultados en terminos de output (cantidad y calidad de la prestación de servicios y	que la municipalidd este orientada respecto a los vienes y sercvios	crear herramientas tecnologicas/programas que permitan publicar las outcome y cuaantificar y calificar los resultados	marzo	diciembre	cantidad de like en las publicaciones ssobre lños servicios brindado a los usuarios	sismap municipal	equipo sismap municipal.
		<b>SUBCRITERIO 9.1.Resultados externos: resultados impacto conseguir.</b>	No se evidencia Resultados en términos de outcome (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos	evidenciar de manera contundente los Resultados en términos de outcome (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos	dar a conocer de manera cuantificable el impacto en la sociedad y los beneficios de productos y servicios instituciones.	implementar herramientas cuantificadoras que permitan a los usuarios de nuestros servicios conocer de manera cuantificable/outcome impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y	marzo	diciembre	cantidad de reproducciones de las publicaciones de nuestros servicios.	sistema tecnologico	equipo sismap municipal.
		<b>SUBCRITERIO 9.1.Resultados externos: resultados impacto conseguir.</b>	No se evidencia Nivel de calidad de los servicios o productos facilitados en cuanto a estándares y regulaciones.	demonstrar los niveles de calidad de los servicios o productos facilitados en cuanto a estándares y regulaciones. De la institucion	implementar el analisis compartativo de los servicios a los fines de evidenciar el nivel de calidad productos facilitados en cuanto a estándares y regulaciones.	implementar el nalisis de de los servicios a los fines de depurarlos y poder tomar el de mejor costo y calidad en cuanto a estándares y regulaciones.	abril	noviembre	toma de muestra de los servicios comparados y rechazados en el mes de julio 2019.	certificado de capacit	equipo sismap municipal.
		<b>SUBCRITERIO 9.1.Resultados externos: resultados e impacto a conseguir.</b>	No se evidencia Resultados del benchmarking (análisis comparativo) en términos de outputs y outcome.	ejecutar la computaarizacion de Resultados del benchmarking (análisis comparativo) en términos de outputs y	dar a conocer los resultados del benchmarking (análisis comparativo) en términos de outputs y outcome. A travees de las redes sociales y colgando las evidencias en lo exigido en el sismap municipal	solicitar la evidenciacion al grupo sismap municipal a los fines de dar a conocer las informaciones de los Resultados del benchmarking (análisis comparativo) en	abril	diciembre	cantidad de evidencias colectads	circular, recursos humanos.	equipo sismap municipal.

<b>Comentarios</b>
ejecutar estas acciones lo mas pronto posible
preocurar dar fiel cumplimiento a lo acordado.

dar fiel cumplimiento

velar por el fiel cumplimiento en estos acuerdos en el tiempo reglamentario.

preocupar el fiel cumplimiento en estos acuerdos en el tiempo reglamentario.

dar a conocer los  
servicios que  
brindamos en AMY.

implentar esto a los  
fines de evidenciar los  
resultados.

preparar al genero en  
las distintas areas del  
conocimiento.

contribuir con el  
progreso de los  
empleados y el  
liderazgo de estos.

dar a conocer los  
objetivos AMY.

evidenciar los  
resultados de las  
mejoras AMY.

preocurar el fiel cumplimiento en estos acuerdos en el tiempo reglamentario.

promover la colaboracion entre empleados.

que todos los elementos ROI sean monitorizados y se les de el seguimiento de rigor que este amerita.

ahorrar los recursos propios e interactuar con otras entidades a los fines de ser beneficiados

que sea totalmente cumplido lo acordado en la fecha propuesta.

que sean publicados e identificados los productos y servicios AMY y que sean de conocimiento para la población

preocupar el fiel cumplimiento en estos acuerdos en el tiempo reglamentario.

innovar el servicio  
dando alcance a la  
mejoria para veneficiar  
a los discapitados

preocurar el fiel  
cumpliento en estos  
acuerdos en el tiempo  
reglamentario.

fomentar la cultura

incrementar el  
compromiso social

evidenciar la calidad en los servicios aAMY.

que nuestros servicios sean conocidos y dado a conocer el impacto social de estos.

garantizar la calidad de los servicios a los clientes.

velar por el fiel cumplimiento en estos acuerdos en el tiempo reglamentario.