



AYUNTAMIENTO DEL DISTRITO NACIONAL

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL -2020

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Medio de verificación	Comentarios
							Inicio	Fin					
1	LIDERAZGO	Dirigir la organización desarrollando su misión visión y valores.	I-1 No contamos con un Código de Ética Institucional revisado y socializado.	Elaborar y socializar el Código de Ética Institucional con los colaboradores.	Fortalecer la cultura ética en la institución. Ayudar a priorizar los principios y valores para que los colaboradores tengan vocación de servicio.	1- Socializar con los servidores el Código para su conocimiento y contenido. 2- Trabajar basado en la política de la Institución y la Ley de Administración Pública 41-08.	10 de marzo 2021	10 de junio 2021	Recursos Humanos y Tecnológicos.	Minutas de reuniones, Registros de participantes Código de Etica aplicado en la Institución.	Director de Gestión Humana	Gestión Humana	
2	LIDERAZGO	Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua	I.2.7 No contamos con un proyecto para trabajar en equipo (integrado por varias direcciones) para dar seguimiento a los procesos y a la aplicación del POA según programación.	Elaborar un Plan de Trabajo donde cada integrante del equipo conformado, le dé seguimiento al plan y a la ejecución de los proyectos en ejecución.	Lograr metas puntuales con resultados eficiente y eficaz en objetivos comunes en delegar y confiar.	Hacer una herramienta en el sistema AVACOMP de gestión de tareas en un mismo enfoque.	10 de marzo 2021	10 de junio 2021	Recursos Humanos y Tecnológicos.	Minuta de la reunión Sistema AVACOMP	Directora de Planificación	Dir. De Planificación	

3	PERSONAS	Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente	3.1.5 No Tenemos evaluaciones por Objetivos.	Establecer criterios de evaluaciones por objetivos a los colaboradores.	Definir y establecer metas. Dar a conocer a todos los empleados los objetivos de la implementación de estas evaluaciones.	1- Definir las necesidades del colaborador 2- Impartir capacitaciones. 3- Seguimientos al colaborador según metas establecidas.	10 de marzo 2021	10 de junio 2021	Recursos Humanos y Tecnológicos.	Talleres en el sistema AVACOMP	Director de Gestión Humana	Director de Gestión Humana
4	PERSONAS	<i>Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos tanto individuales como de la organización.</i>	3.2.9 No existe una herramienta que mida el impacto económico de la formación en el área de trabajo relacionándolo al costo	Medir el impacto económico a través de AVACOMP con relación a las capacitaciones y los costos individuales	Crear herramienta que midan el impacto económico de la formación en el área de trabajo relacionado al costo, efectiva para los colaboradores.	1-Evaluar con el Proveedor del Sistema Avacomp la implementación de un campo donde se registre el costo de la capacitación. 2- Evaluar los resultados de la capacitación en base al traspaso de conocimiento a los	10 de marzo 2021	10 de junio 2021	Recursos Económico	Cantidad y Porcentaje Capacitación en el Sistema de AVACOMP	Director de Gestión Humana	Director de Gestión Humana
5	PERSONAS	<i>Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.</i>	3.3.3 No contamos con Asociación de Servidores Públicos.	Crear una ASP en la Institución.	Contar con un reglamento que sirva de defensa y protección de los derechos del colaborador.	1- Enviar comunicación para la participación de los colaboradores. 2- Realizar Asamblea en acompañamiento del MAP	10 de marzo 2021	10 de junio 2021	Recursos Humanos y Tecnológicos.	Minutas, lista de participación y acta.	Director de Gestión Humana	Gestión Humana

6	PERSONAS	<p><i>involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.</i></p> <p><i>Ejemplos</i> <i>Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)</i> <i>Áreas de Mejora</i></p>	3.3.4 No se han aplicado Encuesta de Clima Laboral	Implementar Encuestas de Clima Laboral de forma periodica	Identificar la percepción de los empleados relacionado al ambiente de trabajo, fisico y emocional.	1- Solicitar al MAP talleres para aplicar encuesta 2- Aplicar Encuesta Clima Laboral.	10 de marzo 2021	10 de junio 2021	Recursos Humanos y Tecnológicos.	# de encuestas #de personas# de situaciones reportdas a GH. # de Encuesta realizada.	Director de Gestión Humana	Director de Gestión Humana
7	PROCESOS	<p><i>Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos de interés.</i></p>	5.1.8 No se ha implementado y aprobado la Carta Compromiso al Ciudadano.	Realizar acciones para proyectar el compromiso a través de la elaboración de la Carta Compromiso.	Crear Carta Compromiso para dar a conocer a los ciudadanos el servicio y el tiempo de de respuestas de los productos de ADN.	Solicitar al MAP acompañamiento, para la elaboración de la Carta Compromiso.	10 de marzo 2021	10 de junio 2021	Recursos Humanos y Tecnológicos.	Minutas de reuniones, Comunicación, Carta Compromiso elaborada.	Secretaría Técnica	Secretaria Técnica
8	RESULTADOS EN LAS PERSONAS	<p><i>Mediciones de la percepción.</i> <i>Resultados en relación con la percepción global de las personas</i></p>	7.1.3 No existe un programa que involucre al personal en la toma de decisiones.	Crear un programa donde los colaboradores se involucren de manera voluntaria con las iniciativas de la institución.	Incentivar a los colaboradores para la participación para fortalecer su identidad con la institución.	Hacer un programa a través de reuniones donde el colaborador exponga sus opiniones e iniciativas.	10 de marzo 2021	10 de junio 2021	Recursos Humanos y Tecnológicos.	# de personas y #de reuniones.	Director de Gestión Humana	Gestión Humana
9	RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	<p><i>Mediciones de la percepción</i></p>	8.1.9 No se están haciendo estudios que midan la percepción de la institución en la cobertura mediática relacionada con la responsabilidad social.	Implementar responsabilidad social orientado a grupos o comunidades.	Establecer objetivos y metas para comunicar las acciones de reponsabilidades sociales.	1- Definir grupos de interes y actividad 2- Medir los resultados y monitorear constantemente.	10 de marzo 2021	10 de junio 2021	Recursos Humanos	# de encuestas #de personas# de situaciones reportdas a GH. # de Encuesta realizada.	Secretaría Técnica	Secretaria Técnica