

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL (7139)VILLA ISABELA 2022

NO.	CRITERIO NO.	SUBCRIPTORIO NO.	ÁREA DE MEJORA	ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVO	TAREAS	TIEMPO		RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE	INDICADOR	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
							INICIO	FIN				
1	1	1.1.5	No se ha desarrollado aun un sistema de gestión que prevenga comportamientos no éticos, a la vez que apoye al personal que trata dilemas éticos; dilemas que aparecen cuando distintos valores de la organización entran en conflicto.	Desarrollar un sistema de gestión que prevenga comportamientos no éticos, a la vez que apoye al personal que trata dilemas éticos; dilemas que aparecen cuando distintos valores de la organización entran en conflicto.	Promover y Fortalecer los valores éticos en la institución.	Se llevarán a cabo Talleres con todo el personal, encaminados a dar a conocer la Ética, deberes y derechos del servidor público, así como el Clima Laboral.	Enero 2022	Enero 2022	Recursos Profesionales. Recursos Económicos.	Encargado de Recursos Humanos.	Retención y motivación de la persona.	Encargado de Recursos Humanos.
2	1	1.2.2	No se han identificado y fijado las prioridades de los cambios necesarios relacionados con la estructura, el desempeño y la	Identificar y fijar las prioridades de los cambios necesarios relacionados con la estructura, el desempeño y la gestión de la organización.	Priorizar los cambios concernientes a la estructura y el desempeño de la gestión de la organización.	Elaborar un cronograma que defina la estructura organizacional, así como un manual donde se especifiquen las funciones por separado de cada puesto, a fin de medir la eficiencia de cada desempeño.	Enero 2022	Abril 2022	Económicos Humanos.	Gerencia.	Cambios concernientes a la estructura y el desempeño de la gestión de la organización.	Recursos Humanos Gerencia.

			gestión de la organización.									
3	1	1.3.7	No se promueve una cultura del aprendizaje para animar a los empleados a desarrollar sus competencias.	Promover una cultura del aprendizaje y animar a los empleados a desarrollar sus competencias.	Motivar al personal laboral a realizar sus competencias con eficiencia.	Realizar reuniones departamentales, entrenamiento, así como capacitaciones provenientes de las distintas instituciones asignadas.	Enero 2022	Febrero 2022	Humano Tecnológico	Encargado de Recursos Humanos.	Personal laboral motivado a realizar sus competencias con eficiencia.	Encargado de Recursos Humanos.
4	1	1.3.9	No se evidencia que se reconozca y se premien los esfuerzos tanto individuales como de equipos de trabajo.	Reconocer y premiar los esfuerzos tanto individuales como de equipos de trabajo.	Dignificar la calidad de vida de los empleados mediante una mejora salarial y otras reivindicaciones.	Implementar un programa de reconocimiento mensual a las labores rendidas por departamento en la institución.	Febr. 2022	Febrero 2022	Económico sHumano Tecnológico	Encargado de Recursos Humanos	Reconocimiento al desempeño.	Encargado de Recursos Humanos
5	1	1.3.10	No tenemos evidencia de que se respeten las necesidades y circunstancias personales de los empleados.	Respetar y responder a las necesidades y circunstancias personales de los empleados.	Lograr la armonía y el compromiso del empleado con la institución.	Realizar una encuesta donde se identifiquen mediante interrogantes cerradas las posibles necesidades que manifiesten los empleados.	Enero. 2022	Mayo 2022	Humano Tecnológico	Encargado de Recursos Humanos	Retención y motivación de las personas.	Encargado de Recursos Humanos
6	2	2.1.5	No se Analizar de forma sistemática las	Analizar de forma sistemática las debilidades y fuerzas internas	Determinar las fortalezas, amenas y	Realizar mediante un análisis FODA un levantamiento que permita identificar las	Febrero. 2022	Febrero .2022.	Humano Tecnológico	Gerencia Encargado de Recursos Humanos.	Fortalezas, oportunidades y amenazas	Encargado de Recursos Humanos

			debilidades y fuerzas internas (por ejemplo con un diagnóstico GCT con CAF o EFQM) incluyendo oportunidades y amenazas (por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos).	(por ejemplo con un diagnóstico GCT con CAF o EFQM) incluyendo oportunidades y amenazas (por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos)	debilidades en la institución.	Fortalezas, Oportunidades y amenazas a fin de poder medir las debilidades y fuerzas internas en la institución.					identificadas en la institución.	
7	2	2.1.6	No tenemos organizada una política de responsabilidad social e integrarla en la estrategia y planificación de la organización.	Desarrollar una política de responsabilidad social e integrarla en la estrategia y planificación de la organización.	Lograr que a través de la responsabilidad social halla una mejor integración en la planificación de la Organización.	Elaborar un análisis FODA de política social estandarizado, que permita medir las Fortalezas, Oportunidades y Amenazas de la misma, para que en la planificación estratégica anual de la institución halle una mejor integración de política de responsabilidad social.	Marzo 2021.	Febr 2021	Profesionales Económicos. Tecnológico	Gerencia Finanzas. RR.HH	Misión, Visión y Valores de la institución promovidas.	Gerencia Finanzas. RR.HH
8	2	2.3.4	No se comunican de forma eficaz los objetivos, planes y tareas para su difusión dentro	Comunicar de forma eficaz los objetivos, planes y tareas para su difusión dentro de la organización.	Dar a conocer a través de los medios necesarios los objetivos y planes de la organización.	Convocar al personal involucrado a fin de socializar en lo que respecta a los objetivos y planes de la organización.	Abril 2022	Abril 2022	Humanos	Gerencia RR.HH	Conocimiento de los objetivos y planes de la organización.	Gerencia RR.HH

			de la organización.									
9	2	2.4.4	No tenemos asegurada la implantación de un sistema eficiente de gestión del cambio. (Por ejemplo: gestión por proyectos, benchmarking, benchlearning, proyectos piloto, monitorización, informes de progreso, implementación del PDCA, etc.).	Asegurar la implantación de un sistema eficiente de gestión del cambio. (Por ejemplo: gestión por proyectos, benchmarking, benchlearning, proyectos piloto, monitorización, informes de progreso, implementación del PDCA, etc.).	Crear y dinamizar el ejercicio de las funciones de los diferentes organismos de transparencia.	Actualización y seguimiento al ejercicio de la Gestión Municipal.	Marzo 2022.	Marzo 2022.	Profesionales Económicos. Tecnológico	Gerencia Finanzas.	Transparencia de las informaciones.	Gerencia Finanzas.
10	3	3.1.2	No tenemos evidencia de que se desarrolle e implemente una política de gestión de recursos humanos, basada en la estrategia y planificación de	Desarrollar e implementar una política de gestión de recursos humanos, basada en la estrategia y planificación de la organización, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el	Dinamizar el desempeño mediante las competencias que se requieren.	Elaborar un manual de funciones de acuerdo a los requerimientos de la ley de función pública 41-08 donde se plasmen los derechos y deberes de los empleados de la institución.	Febr. 2022	Febr. 2022	Humanos	RR.HH.	Personal laboral Involucrados en el acompañamiento de actividades.	RR.HH

			la organización, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro, así como criterios sociales (por ejemplo: flexibilidad de horario, permiso de paternidad y maternidad, excedencias, igualdad de oportunidades, diversidad cultural y género, inserción laboral de personas con discapacidad).	futuro, así como criterios sociales (por ejemplo: flexibilidad de horario, permiso de paternidad y maternidad, excedencias, igualdad de oportunidades, diversidad cultural y género, inserción laboral de personas con discapacidad).								
11	3	3.1.7	No se presta especial atención a las necesidades de los recursos humanos, para el desarrollo y funcionamiento de los servicios on-line y de administración	Prestar especial atención a las necesidades de los recursos humanos, para el desarrollo y funcionamiento de los servicios on-line y de administración electrónica (por	Facilitar el desarrollo de los trabajos a desarrollar por los diferentes departamentos que conforman la oficina institucional a fin de brindar un servicio más	Realizar un levantamiento para determinar las necesidades tecnológicas, Cotización de la misma.	Ener 2022	Ener 2022	Humano Económico Tecnológicos	Gerencia Finanza	Eficiencia de la organización en la gestión de los recursos disponibles.	Tesorero

			electrónica (por ejemplo: ofreciendo formación e infraestructura.	ejemplo: ofreciendo formación e infraestructura.	eficiente y oportuno a la comunidad.							
12	8	8.2.4	No existe Apoyo destinado a las personas en situación de desventaja, por ejemplo estimación del	Apoyo destinado a las personas en situación de desventaja por ejemplo estimación del costo de la ayuda,	Identificar las necesidades socio económica de los ciudadanos.	Realizar un levantamiento para determinar las necesidades de los mismos.	Ener. 2022	Ener. 2022	Económico humanos	Gerencia Trabajador Social	Necesidades socio económica de los ciudadanos identificados.	Trabajador Social

			costo de la ayuda, número de beneficiarios, etc.).	número de beneficiarios, etc.).								
--	--	--	--	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--
