



Ayuntamiento Municipal Villa Isabela

AYUNTAMIENTO PARA TODOS

RNC NO. 405-00066-1 / TEL. 809-589-5878

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL (7139), VILLA ISABELA, 2023-2024.

NO.	CRITERIO NO.	SUBCRITERIO NO.	ÁREA DE MEJORA	ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVO	TIEMPO		RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE	INDICADOR	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO	
						TAREAS	INICIO					FIN
1	1	1.1.4	No se ha revisado periódicamente la misión, visión y valores, reflejando tanto los cambios de nuestro entorno externo, (por ejemplo: políticos, económicos, socio-culturales, tecnológicos (el análisis PEST) como demográficos.	Socializar con los diferentes encargados de departamentos y empleados la Misión, Visión del Ayuntamiento y demás funciones de cargo.	Lograr que los empleados de la institución estén comprometidos y apegados al cumplimiento de la misión, visión y valores de la misma en el momento de la realización de sus funciones.	Encuentro de socialización.	Enero 2023	Marzo 2023	Recursos Humanos	Enc. Recursos Humanos	Misión, Visión	Departamento Recursos Humanos

2	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 llevaran 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.	Ene-2023	Ene-2023	Recursos Profesionales Recursos Económicos.	Encargado de Recursos Humanos.	Retención y motivación de la persona.	Encargado de Recursos Humanos.
3	1	1.2.1	No se han identificado y fijado las prioridades de los cambios necesarios relacionados con la estructura, el desempeño y la gestión de la organización.	Identificar y fijar las prioridades de los cambios necesarios relacionados con la estructura, el desempeño y la gestión de la organización.	Priorizar los cambios concerniente 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.	Feb-2023	Feb-2023	Económicos Humanos.	Gerencia.	Cambios concernientes a la estructura y el desempeño de la gestión de la organización.	Recursos Humanos Gerencia.

4	1	1.4.3	No se han identificados aun las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.	Identificar las políticas públicas relevantes para la organización e incorporarlas a la gestión.	Buscar el interés público para asegurar que la decisión tomada es la mejor alternativa para resolver un determinado problema público.	Recopilar las informaciones sobre cuáles son las opiniones de la ciudadanía. Incluir en los diferentes planes y proyectos las opiniones de la ciudadanía.	Julio 2023	Sept2023	Tecnológico Económico Humano	Gerencia	Gestionar el cumplimiento de las políticas Públicas.	Gerencia
5	1	1.4.4	No se ha implementado aun el desempeño de la organización con las políticas públicas, territoriales, sectoriales y las decisiones políticas.	Implementar el desempeño de la organización con las políticas públicas.	Solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno local consideren prioritario.	Realizar reuniones y encuestas a los diferentes sectores para socializar e identificar las acciones y actividades que se realizaran.	Abril 2023	Jun 2023	Tecnológico Económico Humano	Gerencia	Transparencia Calidad Oportunidad.	Gerencia
6	2	2.1.4	No se Recopila de forma sistemática información relevante de gestión, como información sobre el desempeño/desarrollo de la organización.	Identificar las fuentes para la recopilación de las informaciones.	Lograr la mejora continua en el desarrollo de las competencias mediante un diseño y planificación donde estén involucrados todos los sectores que participan.	Elaborar un plan de desarrollo que permita visualizar de manera general las informaciones relevante de la organización.	Enero 2023	Marzo 2023	Tecnológico Económico Humano	Encargado de Informática	Transparencia	Encargado de Informática

7	2	2.2.1	No se desglosa aun la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) definidos, basados en las prioridades, el desarrollo local y en apoyo a las estrategias nacionales y sectoriales (Estrategia Nacional de Desarrollo y planes de desarrollo territorial y/o sectoriales).	Socializar de manera profunda los parámetros a seguir a acorde con la misión, visión y valores de la institución.	Lograr el desarrollo de estrategias y actividades que permitan el crecimiento organizacional.	Elaborar Planes acorde con los elementos básicos contenidos en la misión y visión.	Abril-2023	Junio 2023	Tecnológico Económico Humano	Enc. Planificación	Misión Visión.	Enc. Planificación
8	2	2.3.1	No se comunican de forma eficaz los objetivos, planes y tareas para su difusión dentro de la organización.	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.	Abr-2023.	Abr- 2023	Humanos	Gerencia RR.HH	Conocimiento de los objetivos y planes de la organización.	Gerencia RR.HH

9	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 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).	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 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).	Dinamizar el desempeño mediante las competencias que se requieren.	Involucrar al personal en el acompañamiento de actividades que permitan definir su buen desenvolvimiento laboral.	Ene-2023	Ene- 2023	Humanos	RR.HH.	Personal laboral Involucrados en el acompañamiento de actividades.	RR.HH
---	---	-------	--	---	--	---	----------	-----------	---------	--------	--	-------

11	3	3.2.2	No tenemos evidencia de que se atrae y desarrollen los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos del ayuntamiento	Desarrollar los talentos necesarios para lograr el cumplimiento de la misión, visión y objetivos del ayuntamiento.	Fortalecer las capacidades técnicas y de formación de los Empleados	Capacitaciones	Abril-2023	Jun-2023	Recursos Humanos Económicos Tecnológicos	Departamento de Recursos Humanos.	Evaluación del desempeño	Departamento Recursos Humanos
----	---	-------	---	--	---	----------------	------------	----------	--	-----------------------------------	--------------------------	-------------------------------