



AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO

"PRIMER SANTIAGO DE AMÉRICA FUNDADO EN 1495"

"2023 AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA DOMINICANIDAD EN TODO EL MUNICIPIO DE SANTIAGO"
"SANTIAGO ES PATRIA"



PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2023

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo	Recursos necesarios	Indicador	Responsable	Responsable de seguimiento
1	2	2.3 (2)	No se distribuye planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos.	Iniciar Proceso de Implementación de NOBACI Municipal	Facilitar herramientas para que cada funcionario pueda crear los procedimientos y reglamentos en concordancia con lo que son las mejores prácticas.	Enviar comunicación a la contraloría general de la republica solicitando acompañamiento técnico y habilitación el sistema NOBACO	mar-23 dic-23	Económicos y tecnológicos	Cantidad de empleados sensibilizados	Contraloría, Recursos Humanos, OAIM, Planificación y	Ada Priamo Artilles, Peña, Albery Bueno, María Hernández
2	2	2.2 (4)	No se evidencia plan de trabajo de la comisión de género y no se ha publicado en la página web	Elaborar plan de trabajo de comisión de género y publicarlo en el portal web institucional	Dar la oportunidad a los ciudadanos de que conozco los canales, requisitos y formas de adquirir los diferentes servicios que brinda la institución.	1. Reunion comisión de género 2. Elaborar plan de acción 3. Publicar plan de accion	mar-23 abr-23	Humanos y económicos	Porcentaje del plan de trabajo alcanzado	Recursos Humanos y Comisión Permanete de Género	Diana Paulino y Ada Artilles
3	3	3.1 (3)	No se cuenta con un manual y políticas de recursos humanos que consideran los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.	Realizar Políticas del Departamento de Recursos Humanos	Garantizar la eficiencia en la gestión institucional del Ayuntamiento de Santiago de los Caballeros con la dotación de personal de comprobadas competencias para el buen desempeño de los cargos, asegurando el cumplimiento de los principios de eficiencia, transparencia, merito, no discriminación y equidad en la selección y vinculación de nuevo personal.	1. Reunión con directores y encargados de áreas 2. Realizar mesas de trabajos para elaborar las políticas 3. Presentar las Políticas al Concejo de Regidores	mar-23 sep-23	Humanos	Cantidad de empleados con conocimientos de las políticas de RRHH	Planificación y Desarrollo y Recursos Humanos	Ada Artilles y Albery Bueno
4	3	3.1 (5)	No se evidencia empleados de carrera administrativa municipal	Hacer convocatorias en coordinación con el MAP para puestos de Carrera Administrativa	Gestionar el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones	1. Enviar al MAP comunicación solicitando acompañamiento técnico para realizar concursos de carrera. 2. Publicar concursos	mar-23 oct-23	Económicos, humanos y tecnológicos	Porcentaje de empleados de carrera administrativa	Recursos Humanos	Ada Artilles
5	3	3.2 (8)	No evidencia talleres ni actividades formativas con enfoque de género	Realizar talleres y actividades para el personal de la institución con enfoque de género	Ayudar a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos	1. Coordinar con el INAP, INFOTEP y otras instituciones actividades y talleres con enfoque de género	mar-23 sep-23	Humanos y tecnológicos	Cantidad de talleres realizados y % de participantes según género	RRHH y Comisión de Género	Ada Artilles y Diana Paulino
6	3	3.3 (4)	No se evidencia que todo el personal esté identificado	Carnetisar y dotar de uniformes al personal de la institución	Tener todo el personal o la mayoría debidamente identificado	Realizar levantamiento del personal que no tiene carnet o uniforme, comprar carnet y uniformes	mar-23 jun-23	Económicos	Cantidad de personal indentificado	Recursos Humanos	Ada Artilles
7	3	3.3 (5)	No se evidencia que de manera recurrente se realicen encuestas de clima laboral	Realizar encuesta de clima laboral en la institución	Realizar periódicamente encuestas a los empleados y publicar sus resultados, resúmenes, interpretaciones y acciones de mejora.	1. Solicitar al MAP realizar encuesta de clima laboral en la institución	mar-23 may-23	Humanos y tecnológicos	Cantidad de empleados encuestados	RRHH	Ada Artilles
8	3	3.3. (10)	No se evidencia sistema de compensaciones, recompensas y reconocimientos para el personal, sea o no en forma monetaria,	Realizar manual o políticas para la compensaciones, reconocimientos y recompensas del personal	La creación de un clima laboral favorable, donde los trabajadores tendrán mejor desempeño laboral.	Realizar mesas de trabajo para crear un sistema de compensaciones al personal y luego presentar al Concejo de Regidores	mar-23 dic-23	Económicos y tecnológicos	Cantidad de empleados recompensados	Recursos Humanos	Ada Artilles

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable	Responsable de seguimiento
9	4	4.2 (1)	No se evidencia encuesta o sondeos sobre la calidad de diferentes servicios	Realizar encuesta sobre calidad de servicios, catastro, ornato, ompu, residuos solidos, oaimotros	Conocer la opinión de los munícipes con respecto a la calidad de los servicios	1. Reunión con el área administrativa y recursos humanos para hacer levantamiento de servicios a encuestar. 2. Realizar encuestas	mar-23	ago-23	Humanos y Económicos	Cantidad de personas encuestadas y porcentajes alcanzados	Recursos Humanos y Dirección Administrativa	Hilda Ovalles y Ada Artilles
10	4	4.3 (5)	No se evidencia presupuesto para actividades con enfoque de género y diversidad.	En el presupuesto para el 2023 destinar fondos para actividades con enfoque de género	Contar con presupuesto suficiente para realizar con actividades enfoque de género	1. Comisión de género debe hacer un presupuesto de actividades y remitirlo a al Departamento de Presupuesto	mar-23	abr-23	Humanos	Presupuesto para actividades aprobado	Departamento de Presupuesto y Comisión de Género	Ana Honoret y Diana Paulino