

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	I	1.1 (3)	No se evidencia que se garantiza comunicación, socialización, de la misión, visión y valores	Socializar con los colaboradores de la institución la misión, visión y valores institucionales	Contar con empleados conozcan la misión y visión del ayuntamiento ya que son los principios rectores que definen el propósito y el camino a seguir de la organización.	1.Realizar encuentros con los empleados de las diferentes areas. 2. Colocar la misión, visión y valores en el Lobby. 3. Publicar Misión Visión y Valores en Murales, Web, Correo	ene-25	mar-25	Humanos	Cantidad de Empleados socializados	Comité de Calidad y Recursos Humanos	
2		1.1 (5)	No se evidencia que se instruya al personal en cómo identificar los conflictos éticos.	Realizar talleres para el personal sobre como identificar conflictos éticos	Evitar consecuencias negativas en la empresa, en los empleados y en la sociedad	1. Solicitar talleres al INAP o INFOTEP sobre resolución de conflictos éticos. 2. Impartir Talleres	may-25	may-25	Humanos	Cantidad de talleres	RRHH	
3		1.2 (3)	No se evidencia que se definen objetivos y resultados cuantificables para todos los niveles y áreas. indicadores para medir y evaluar el desempeño y el impacto de la organización.	Definir indicadores de resultados y medición en la elaboración del POA	Contar con una herramienta que nos permite dar seguimiento a los objetivos y metas planteados de los diferentes departamentos	1. Elaborar matriz con indicadores para medir y evaluar el desempeño. 2. Entregar Matriz a las diferentes áreas. 3. Solicitar matriz con las diferentes áreas	ene-25	ene-25	Humanos	Cantidad de indicadores resultados	Planificación y Programación Institucional	
4		1.2 (1)	No se evidencia socialización con el personal los manuales de organización y funciones y que las nóminas estén estructuradas en función a las unidades aprobadas	Alinear la estructura a las nóminas y realizar talleres de socialización del manual de funciones	Tener una nómina alineada a la estructura y contar con empleados que conozcan los manuales de cargos y estructura orgánica	1.Alinear las nóminas a la estructura. 2. Socializar el Manual de Funciones por Intranet y Web.	feb-25	jun-25	Humanos	Porcentaje de departamento alineados a la estructura, Cantidad de Talleres de Socializacion	RRHH	

5		1.2 (7)	No se evidencia realizan mensualmente reuniones con los encargados de área para socializar los avances en el SISMAP Municipal	Realizar reuniones para socializar los niveles de avances del SISMAP Municipal	Contar con directivos que conozcan y el SISMAP y puedan verificar los avances o mejoras se sus áreas	1. Realizar convocatoria a reunión para tratar temas del SISMAP. 2. Realizar reuniones. 3. Realizar minutas	feb-25	dic-25	Humanos	Cantidad de reuniones realizadas	Planificación y Programación Institucional	
6		1.3 (8)	No se evidencia reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo	Realizar entrega de certificado y bonos al personal con buen desempeño	Reconocer y premias el esfuerzo de los colaboradores de la institución	1. Verificar evaluaciones de desempeño. 2. Seleccionar Empleados Meritorios. 3. Entregar Bonos o Certificados al desempeño	ene-25	dic-25	Humanos y Económicos	Cantidad de empleados reconocidos	RRHH y Alcalde	
7	2	2.1 (4)	No se evidencia analiza el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas	Realizar análisis FODA en la elaboración del PMD y POA	Establecer estrategias y acciones efectivas para el desarrollo de la institución	1. Realizar mesas de trabajos para elaboración de POA y PMD. 2. Realizar análisis FODO. 3. Socializar FODA	ene-25	feb-25	Humanos	Cantidad de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas	Planificación y Programación Municipal y Comité de Calidad	
8		2.2 (2)	No se evidencia que se involucra a los grupos de interés en la formulación del Plan de Desarrollo Municipal, Plan Estratégico, Plan Operativo Anual	Crear mesas temáticas para la formulación del PMD, POA	Contar con mesas temáticas para involucrar los grupos de interés en la formulación de los POA, PMD, otros	1. Actualizar matriz de actores locales. 2. Convocarlos para la elaboración del PMD. 3. Crear mesas temáticas	ene-25	ene-25	Humanos	Cantidad de mesas temáticas, cantidad de reuniones	Planificación y Programación Municipal	
9		2.2 (4)	No se evidencia conformado la Comisión Permanente de Género y plan de trabajo	Conformar Comisión de Género del Municipio y realizar plan de trabajo	Contar con una comisión que ayude a visibilizar la perspectiva de género y a promover la igualdad de género en el municipio	1. Convocar actores de la sociedad civil y el CDM para la creación de la comisión de género. 2. Conformar Comisión de Género. 3. Elaborar Plan de Trabajo de la Comisión de Género	ene-25	mar-25	Humanos	Porcentaje de cumplimiento del plan de trabajo	Planificación y Programación Municipal	

10		2.3 (5)	No se evidencia que se realiza un monitoreo, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización	Elaborar matriz de evaluación de resultados del POA	Contar con una herramienta verificar el cumplimiento de los logros de la organización	1. Elaborar matriz de rendición de cuentas. 2. Entregar Matriz a las diferentes áreas. 3. Solicitar informes de rendición de cuentas	ene-25	abr-25	Humanos	Porcentaje de cumplimiento del POA	de Planificación y Programación Municipal	
----	--	---------	--	---	---	--	--------	--------	---------	------------------------------------	---	--