



PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL AYUNTAMIENTO MUNICIPAL EL CERCADO 2025

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	1	1.2 (6)	No se evidencia que se usan sistemas de información de gestión, de control interno y de gestión de riesgos para el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.	Ampliar la cobertura de los sistemas de información, alinear los sistemas de información con la estrategia organizacional, incrementar la seguridad de la información.	<p>Fomentar el uso de los datos para la toma de decisiones a todos los niveles de la organización.</p> <p>Asegurar que los sistemas de información estén diseñados para apoyar la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar los indicadores clave de desempeño y alinearlos con la estrategia. 2. Configurar los sistemas para generar reportes personalizados que permitan monitorear el avance hacia los objetivos estratégicos. 3. Realizar ajustes en los sistemas de información ante cambios en la estrategia. 	Febrero 20	Marzo 01	Humanos	<p>Porcentaje de usuarios capacitados en nuevas herramientas.</p> <p>Cumplimiento de las políticas de seguridad de la información.</p>	Planificación y comité de calidad.	n/a
2		1.2 (8)	No se evidencia que se aplican los principios de gestión de la Calidad Total (planifican, desarrollan, controlan y actúan a tiempo) o se tienen instalados sistemas de gestión de calidad o de	<p>Implementar un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC).</p> <p>Fomentar una cultura de mejora continua.</p>	<p>Establecer un marco de trabajo para mejorar continuamente la eficacia y eficiencia de los procesos.</p> <p>Crear un ambiente donde la mejora sea una práctica habitual en todos los niveles de la organización.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seleccionar una norma de referencia (ISO 9001, EFQM, etc.). 2. Formar un equipo de trabajo multidisciplinario. 3. Realizar una auditoría inicial para identificar las 	Marzo 15	Abril 05	Software de gestión de calidad, capacitación del personal, recursos financieros.	<p>Porcentaje de procesos documentados y controlados, número de no conformidades detectadas y corregidas.</p> <p>Índice de satisfacción del cliente, número</p>	Recursos Humanos.	Involucrar a todos los departamentos en la iniciativa.

		certificación como el CAF, el EFQM, la Norma ISO 9001, etc.			brechas.				de sugerencias implementadas		
3	1.3 (8)	No se reconocen ni se premian consistentemente los esfuerzos individuales ni los de los equipos de trabajo, lo que desincentiva el desempeño.	Implementar un programa de reconocimiento. Establecer un sistema de premios.	Aumentar la motivación y el compromiso de los empleados. Reconocer los logros excepcionales de los empleados y equipos. Asegurar que el reconocimiento esté alineado con los valores y objetivos de la organización.	1. Definir los criterios para la obtención de premios. 2. Establecer una frecuencia para la entrega de premios. 3. Crear una ceremonia de premiación. 4. Identificar los comportamientos y logros a reconocer. 5. Establecer diferentes niveles de reconocimiento (público, privado, formal, informal).	Mayo 25	Junio 25	Presupuesto para recompensas, plataforma de reconocimiento, capacitación de los líderes.	Número de reconocimientos otorgados, aumento en la satisfacción laboral.	Recursos Humanos.	Involucrar a los líderes de cada área en la identificación de los candidatos.
4	1.4 (1)	No se analizan y monitorean las necesidades y expectativas de los grupos de interés, incluidas las autoridades políticas relevantes, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y compartir estos datos con la Organización.	Identificación de grupos de interés. Análisis de las necesidades y expectativas. Monitoreo continuo.	Comprender las necesidades y expectativas actuales y futuras de cada grupo de interés. Realizar un seguimiento periódico de las necesidades y expectativas de los grupos de interés.	1. Realizar un análisis exhaustivo de la organización y su entorno. 2. Identificar a todos los grupos que puedan afectar o ser afectados por las actividades de la organización. 3. Establecer un sistema de monitoreo continuo (encuestas periódicas, análisis de redes sociales).	Julio 10	Agosto 10	Talleres de trabajo, encuestas, revisión de documentos internos.	Lista actualizada de grupos de interés con su nivel de influencia e interés. Matriz de necesidades y expectativas de los grupos de interés.	Comité de calidad.	Priorizar las necesidades más críticas. Asegurar que el monitoreo sea una actividad continua.

5	2	2.1 (1)	<p>Analiza el entorno, los cambios locales, nacionales e internacionales de incidencia en la gestión del gobierno local, con la participación del Concejo de Regidores y/o los vocales.</p>	<p>Establecer un sistema de monitoreo del entorno.</p>	<p>Identificar y analizar los cambios que afectan a la organización.</p> <p>Facilitar la participación de los concejales y vocales en el análisis.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Definir los factores clave del entorno a monitorear (político, económico, social, tecnológico, ambiental, legal). Formar un comité integrado por representantes del gobierno local, expertos externos y ciudadanos. Establecer una metodología de trabajo y un calendario de reuniones. 	Agosto 25	Septiembre 25	<p>Herramientas de monitoreo.</p> <p>Espacio para reuniones.</p>	<p>Número de reuniones realizadas, participación de los concejales y vocales.</p>	<p>Equipo de planificación estratégica.</p>	<p>Involucrar a diferentes áreas de la organización.</p>
6	3	3.3 (5)	<p>No se realizan encuestas de clima laboral de manera regular, y la implementación de los planes de mejora derivados de estas encuestas es limitada.</p>	<p>Diseñar encuestas con enfoque de género.</p> <p>Comunicar los resultados de manera efectiva.</p> <p>Implementar un plan de acción con seguimiento.</p>	<p>Identificar las diferencias en la percepción del clima laboral entre hombres y mujeres.</p> <p>Asegurar que los empleados conozcan los resultados y el plan de acción.</p> <p>Fomentar la comunicación abierta y honesta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Incluir preguntas específicas sobre temas de género (equidad, conciliación, acoso). Analizar los resultados por género. 	Septiembre 30	Octubre 30	<p>Plataforma de encuestas en línea, equipo de recursos humanos.</p>	<p>Índice de satisfacción laboral por género, percepción de equidad de género.</p> <p>Porcentaje de acciones completadas, mejora en los indicadores de clima laboral.</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>n/a</p>

7		3.4 (5)	Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.	Establecer competencias del personal en el Servicio Público Municipal.	Contar con Servidores Públicos de Carrera.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar acompañamiento del MAP y del INAP 2. Realizar listado de Empleados. 3. Solicitar requisitos. 	Octubre 15	n/a	<ol style="list-style-type: none"> 1. Papel 2. Tintas 3. Refrigerio 	Informe de concursos establecidos.	Recursos Humanos	n/a
8	3	3.3 (5)	Realiza periódicamente encuestas a los empleados para medir el clima laboral con el apoyo del órgano rector, comunicando sus resultados segregados por género (servidores y servidoras), resúmenes de comentarios, interpretaciones y el Plan de acción de mejora derivadas.	<p>Diseñar encuestas con enfoque de género.</p> <p>Comunicar los resultados de manera efectiva.</p> <p>Implementar un plan de acción con seguimiento.</p>	<p>Identificar las diferencias en la percepción del clima laboral entre hombres y mujeres.</p> <p>Asegurar que los empleados conozcan los resultados y el plan de acción.</p> <p>Abordar las áreas de mejora identificadas en las encuestas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incluir preguntas específicas sobre temas de género (equidad, conciliación, acoso). 2. Analizar los resultados por género. 2. Elaborar informes claros y concisos, incluyendo gráficos y visualizaciones. 2. Organizar reuniones informativas con los empleados. 3. Establecer un plan de acción con metas específicas, responsables y plazos. 4. Monitorear el progreso del plan de acción. 	Octubre 25	Noviembre 25	<p>Encuestas impresas.</p> <p>Plataforma de sugerencias, capacitación de líderes.</p>	<p>Índice de satisfacción laboral por género, percepción de equidad de género.</p> <p>Porcentaje de empleados que conocen los resultados de la encuesta, número de sugerencias recibidas.</p> <p>Número de sugerencias recibidas, índice de satisfacción con los canales de comunicación.</p>	Recursos Humanos	<p>Utilizar un lenguaje claro y sencillo.</p> <p>Involucrar a los empleados en la implementación del plan.</p> <p>Promover una cultura de escucha activa.</p>

9	3	3.3 (10)	Cuenta con sistema de compensaciones, recompensas y reconocimientos para el personal, sea o no en forma monetaria, por ejemplo: salario emocional, bonos, la participación en diversas actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).	Implementar un programa de salario emocional. Establecer un sistema de bonos y reconocimientos. Implementar un programa de bienestar integral.	Mejorar el bienestar y la satisfacción de los empleados a través de beneficios no monetarios. Reconocer y recompensar el desempeño excepcional y los logros individuales y de equipo. Promover la salud física y mental de los empleados.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las necesidades y preferencias de los empleados. 2. Diseñar un programa que incluya flexibilidad laboral, oportunidades de desarrollo, reconocimiento público y privado, espacios de descanso, etc. 3. Definir los criterios para la obtención de bonos y reconocimientos. 4. Establecer diferentes tipos de bonos (por desempeño, por proyectos. 	Noviembre 20	Diciembre 25	Presupuesto para actividades, herramientas de comunicación interna, capacitación de líderes. Presupuesto para bonos, materiales de reconocimiento.	Índice de satisfacción con el salario emocional, nivel de participación en las actividades. Número de bonos otorgados, número de reconocimientos otorgados, impacto en la motivación de los empleados. Nivel de participación en las actividades, impacto en el clima laboral.	Recursos Humanos	n/a
10	6	6.1 (3)	Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización (opinión de los munícipes sobre si se les toma en cuenta o no	Crear espacios de participación. Implementar mecanismos de consulta. Promover la transparencia y	Fomentar la participación activa de los ciudadanos/clientes en la toma de decisiones. Recopilar las opiniones y sugerencias de los	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer consejos consultivos, mesas de trabajo, foros ciudadanos, etc. 2. Definir los temas y procesos en los que se invitará a participar a los ciudadanos/cliente 	Noviembre 30	Diciembre 29	Espacios físicos, plataforma de participación en línea, recursos humanos para la organización de eventos.	Número de espacios de participación creados, nivel de participación ciudadana.	Enc. Redes y Comunicaciones	Actualizar la información de manera regular. Comunicar a los ciudadanos/clientes cómo se han utilizado sus

		para participar en la toma de decisiones).	el acceso a la información. Incorporar las opiniones de los ciudadanos/clientes en la toma de decisiones.	ciudadanos/clientes de manera sistemática. Garantizar que los ciudadanos/clientes tengan acceso a la información relevante para la toma de decisiones. Asegurar que las opiniones de los ciudadanos/clientes sean tomadas en cuenta en la toma de decisiones.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Promover la participación a través de diferentes canales (redes sociales, medios de comunicación, etc.). 4. Publicar información sobre los proyectos y decisiones de la organización en la página web y en otros canales de comunicación. 5. Realizar sesiones informativas públicas. 6. Crear un portal de transparencia. 			Plataforma web, recursos humanos para la elaboración de materiales informativos. Herramientas de análisis de datos, recursos humanos para la elaboración de informes.	Nivel de acceso a la información, número de visitas al portal de transparencia. Porcentaje de opiniones incorporadas en la toma de decisiones, impacto de las opiniones en los resultados.		opiniones.
--	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	------------

