AYUNTAMIENTO
MUNICIPIO DE SANTIAGO

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL AYUNTAMIENTO SANTIAGO DE LOS CABALLEROS 2026

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*	*1.3 (5)*	**No se evidencia Empoderan al personal y le brindan apoyo para el desarrollo de sus tareas, planes y objetivo**	Diseñar e implementar un programa de capacitación y liderazgo interno	Fortalecer capacidades del personal mediante empoderamiento y apoyo continuo	1. Diagnóstico de necesidades de formación 2. Talleres de liderazgo 3. Acompañamiento técnico	jul-26	dic-26	Facilitadores, presupuesto para formación, espacio físico	Nº de talleres realizados y % del personal capacitado	Dirección de Recursos Humanos	
2		*1.4 (1)*	**No se evidencia analizan y monitorean las necesidades y expectativas de los grupos de interés, incluidas las autoridades políticas relevantes**	Crear un sistema de gestión de relaciones con partes interesadas	empodera	1. Buzones y codigos QR 2. Encuenstas ciudadanas periódicas 3. Registro y análisis de expectativas	ene-26	feb-26	Equipos tecnológicos, personal de encuestas, analistas	Nº de encuestas y % de satisfacción de grupos de interés	Dirección de Planificación, Tecnologia, OAI	
3	*2*	*2.2 (1)*	**No se evidencia que la mision y vision en objetivos estrategicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) definidos, son basados en las prioridades, el desarrollo local y en la estrategia nacional de desarrollo**	Revisar y ajustar la misión, visión y objetivos institucionales con base en los lineamientos de la END	fortalecer la coherencia y articulación de la misión, visión y objetivos institucionales con los pilares estratégicos del desarrollo local y la Estrategia Nacional de Desarrollo	1. Realizar un análisis técnico-comparativo entre los lineamientos de la END, las prioridades del desarrollo local y la misión, visión y objetivos institucionales actuales. 2. Desarrollar espacios participativos (talleres y mesas de trabajo) con equipos técnicos y actores clave para revisar y validar ajustes necesarios. 3. Redactar una versión alineada y ajustada de la misión, visión y objetivos estratégicos, asegurando su correspondencia con los instrumentos de planificación nacional y local.	ene-26	feb-26	Facilitador externo, documentos de END, logística	Documento actualizado alineado a END	Dirección de Planificación	

4		***2.3 (2)***	**No se evidencia que distribuyen planes y tareas por indicadores.**	Capacitar al personal y rediseñar los planes operativos con enfoque en resultados	Establecer una planificación basada en resultados	1. Capacitación básica en planificación por resultados 2. Definir indicadores por área 3. Revisión de los objetivos estratégicos y tareas asignadas	ago-26	dic-26	Consultor en GpR, material de capacitación, tiempo institucional	Nº de indicadores definidos por área	Dirección de Planificación	
5	***3***	***3.1 (2)***	**No se evidencia que la política de Recursos Humanos esté implementada de forma transparente, basada en criterios técnicos para el reclutamiento, promoción, remuneración, y considerando las competencias futuras necesarias.**	Fortalecer mecanismos de control y rendición de cuentas	Implementar una política de gestión del talento humano transparente, basada en competencias y criterios técnicos para los procesos de ingreso, promoción y remuneración.	1. Revisión y actualización técnica de la política de Recursos Humanos, integrando criterios de meritocracia, competencias y necesidades estratégicas de futuro. 2.Diseño de un sistema de trazabilidad y control interno para los procesos de selección, promoción y compensación.	jul-26	oct-26	Plataforma web, equipo de comunicación, auditor interno	Nº de políticas publicadas y % del personal informado	Oficina de Acceso a la Información	
6		***3.1 (5)***	**No se evidencia que sea realizan concursos públicos de carrera administrativa municipal**	Realizar concursos públicos de carrera basados en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones	Que la institución pueda contar con personal técnico capacitado para realizar las labores institucionales de manera eficaz	1. Recursos humanos solicitar al alcalde la realización de concursos públicos. 2. Solicitar al MAP acompañamiento tecnico. 3. Realizar concursos 4. Informe sobre cantidad de empleados de carrera	abr-26	dic-26	MAP, RRHH, recursos logísticos y financieros	Nº de concursos y empleados de carrera	Dirección de Recursos Humanos	
7		***3.3 (2)***	**No se evidencia que se involucra al personal en la formulación desarrollo del POA, planes estratégicos, objetivos, etc.**	Incluir al personal en los talleres y comités de planificación	Fomentar la planificación participativa	1. Convocar reuniones por areas 2. Establecer Mesas de trabajo por tema 3. Validación del POA con el personal 4. Seguimiento conjunto	jul-26	dic-26	Coordinadores de áreas, logística, materiales	Nº de personas involucradas en planificación	Dirección de Planificación	
8		***3.3 (10)***	**No se evidencia un sistema de recompensas y reconocimientos, ni políticas establecidas**	Crear política interna de incentivos y reconocimientos	Establecer un sistema de reconocimientos por mérito	1. Crear lista de logros 2. Definir cómo premiarlos 3. Entregar reconocimientos	oct-26	dic-26	Comité de evaluación, presupuesto para premios	Nº de reconocimientos entregados	Dirección de Recursos Humanos	

9	***4***	***4.3 (5)***	**No se evidencia presupuesto para actividades con enfoque de género y diversidad.**	Incluir transversalmente enfoque de género en planificación y presupuesto	Garantizar presupuesto con enfoque de género y diversidad	1. Identificar actividades relacionadas y asignar presupuesto 2. Incluir líneas presupuestarias en el POA 3.Establecer indicadores de seguimiento	ene-26	mar-26	Especialista en género, presupuesto POA, planificación	Nº de actividades con enfoque de género	Dirección de Planificación y Equidad de Género	
10	***8***	***8.2 (7)***	**No se evidencia número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios**	Establecer un plan anual de salud preventiva y seguridad, con seguimiento y evaluación	Diseñar e implementar programas de salud preventiva para empleados y ciudadanía	1. Levantamiento de necesidades en salud y riesgos 2. Programar actividades 3. Registrar número de beneficiarios y evaluar impacto	ago-26	dic-26	Personal médico, logística de salud, fondos operativos	Nº de beneficiarios y actividades realizadas	Dirección de Recursos Humanos	