



PLAN DE MEJORA AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE RAMON SANTANA 2025-2026

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	I	4.2	No se desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas de la comunidad.	Realizar reunión con las diferentes autoridades politica	Lograr los cambios para analizar los cambios del en torno junto a la comunidad.	Realizar reuniones con las autoridades correspondientes.	sept.25	sept.26	Recursos humano, documentacion, material de apollo	Cantidad minutas detalles realizado	enc. Recursos humanos, comité de calidad , enc. De oficina municipal, planificacion.	
2	I	4.7	No se promueven la conciencia pública, mantener la buena reputación y el reconocimiento de la organización; se cuenta con un desarrollo de marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés y los servicios que brinda.	realizar reuniones con comunitarios y asociones de que formasn parte de sociedad civil.	Lograr que se promueva la conciencia social.	Realizar actividades de consentizacion. Hacer reuniones interna para informal.	sept.25	sept.26	Recurso humano y economico.	Una politica de recursos humanos elaborada y aprovada.	Enc. ompp	

3	2	2.4	No se conformado la Comisión Permanente de Género con el objetivo de definir y articular políticas municipales para la igualdad y la equidad de género, con un plan de trabajo para el año de acceso público a través del portal web del gobierno local.	realizar la conformacion de genero al junto de su oficina	Establecer la ofina de genero para brindar el servicios que amerita	Someter la comicion de genero en la sala capitular, hacer la reuniones de genero.	sept.25	sept.26	Recursos humano	cantidad de reunion y presentacion.	Enc. RR.HH y Enc. Ompp	
4	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.	hacer que los diferente departemanto sean informado de los planes y tareas.	Establecer en cada de partamento pautas que se establecan para beneficio de los servicios.	Realizar reuniones donde se establezca las actividades de los departamentos. Dar charlas para conosimiento del tema	sept.25	sept.26	Recurso humano y economico.	Cantidad de minutas detalles realizado	Enc. De OMPP	
5	2	4.1	No se identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.	Realizar formaciones que establescan cada uno de los cambios que impulsen el cambio.	Identificar las necidades de los cambioa posible.ñ	Realizar actividaes que impulsen las innovaciones formar el equipo	sept.25	sept.26	Recursos Humano economicos	Cantidad de minutas detalles realizado	Enc. De RR. HH	

6	2	4.2	No se construye una cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento, autoevaluaciones basadas en el Modelo CAF, etc.	relaizar activideas y foremacion para canalizar las culturas.	Establecer la cultura que identificacada nesecidad.	Realizar actividaes que impulsen las innovaciones. Talleres de formacion.	sept.25	sept.26	Recursos tecnologico y material de apoyo	Cantidades de reuniones pautadas	Enc. De Ompp	
7	3	1.2	No se cuenta con una política de recursos humanos definida e implementada de forma transparente, basada en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.	Realizar politicas de reclutamiento donde se clasifiquen los postulamnte.	Logar que en el departamento tegamos politicas clara	Realizar un manual de reclutamiento	sept.25	sept.26	Recursos Hiumanos y tecnologico	Cantidad de minutas detalles realizado	Enc. RR.HH y Enc. Ompp	
8	3	1.5	No se gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones	Realizar y gestionar los desarrollo de carreras profecional.	Logar que se identifiquen los criterios de cada profecional	Realizar un monitoreo para idenrtificar	sept.25	sept.26	Recurso humano y economico.	Cantidad de minutas detalles realizado	Enc. RR.HH y Enc. Ompp	

[illegible]