



PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL - AYUNTAMIENTO MUNICIPAL CAYETANO GERMOSEN

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Objetivo	Acción de Mejora	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	1	1.1 (1)	No se evidencia un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes, asegurando que estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional. Ejemplos: Constitución, normativas vigentes, Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).	Formular y aprobar el marco institucional del Ayuntamiento de Cayetano Germosén.	Diseño e implementación participativa del marco institucional (misión, visión y valores).	1. Realizar jornada de trabajo participativa con autoridades, empleados y grupos de interés para definir misión, visión y valores institucionales. 2. Elaborar, validar, aprobar y socializar el documento final del marco institucional.	1/5/2026	1/7/2026	Recursos humanos Recursos tecnológicos Recursos financieros Material gastable	Documento de misión, visión y valores elaborado, aprobado y socializado.	Dirección institucional / Departamento de Planificación y Desarrollo	N / A
2	1	1.1 (2)	No se Han establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la visión de la organización, respetando los principios constitucionales.	Establecer el marco de valores institucionales del Ayuntamiento de Cayetano Germosén, alineado con la misión, la visión y los principios constitucionales.	Definir y formalizar el marco de valores institucionales.	1. Realizar mesa de trabajo institucional para definir los valores que regirán la gestión municipal. 2. Elaborar, aprobar y difundir el documento contentivo del marco de valores institucionales.	1/5/2026	1/7/2026	Recursos humanos Recursos tecnológicos Recursos financieros Material gastable	Marco de valores institucionales definido, aprobado y difundido.	Dirección institucional / Departamento de Planificación y Desarrollo	N / A

3	1	1.1 (3)	No se evidencia una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.	Fortalecer la comunicación y socialización institucional de la misión, visión, valores y objetivos con el personal y partes interesadas.	Implementar un proceso de comunicación y socialización institucional.	1. Realizar jornadas de socialización dirigidas al personal y actores clave sobre la misión, visión, valores y objetivos institucionales. 2. Colocar y difundir los contenidos institucionales en medios físicos y digitales de la institución	1/5/2026	1/7/2026	Recursos humanos Recursos tecnológicos Recursos financieros Material gastable	Jornadas de socialización realizadas y contenidos institucionales difundidos en medios físicos y digitales.	Dirección institucional / Departamento de Planificación y Desarrollo	N / A
4	1	1.1 (4)	No se evidencia la revisión periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo, por ejemplo: la transformación digital, cambio climático, reformas del sector público, desarrollos demográficos, impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos, divisiones sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes, pautas para la protección de datos, otros). Asegurando el efectivo funcionamiento de la organización y su adaptación para su entorno.	Establecer un mecanismo institucional de revisión periódica de la misión, visión, valores y estrategias, conforme a los cambios del entorno externo.	Implementar un proceso de revisión y actualización institucional periódica.	1. Realizar reuniones de revisión institucional para analizar cambios del entorno externo que impacten la gestión municipal. 2. Elaborar informes de revisión y, cuando corresponda, actualizar la misión, visión, valores y estrategias institucionales.	1/8/2026	1/11/2026	Recursos humanos Recursos tecnológicos Recursos financieros Material gastable	Reuniones de revisión realizadas e informes de revisión y actualización elaborados.	Dirección institucional / Departamento de Planificación y Desarrollo	N / A

5	1	1.1 (5)	No se evidencia un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, (conflictos de intereses, corrupción, etc.), apoyado en los reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.	Fortalecer la integridad institucional mediante la implementación de mecanismos preventivos que reduzcan los riesgos éticos y promuevan una cultura de transparencia.	Crear un sistema institucional de prevención ética y gestión de riesgos de integridad.	1. Diseñar una matriz de riesgos éticos institucionales por áreas sensibles (compras, tesorería, nómina, caja y rendición de cuentas). 2. Implementar cápsulas formativas breves y trimestrales para el personal sobre conflicto de interés, corrupción administrativa y canales de actuación.	1/9/2026	1/11/2026	Recursos humanos Recursos tecnológicos Recursos financieros Material gastable	85% del personal orientado en prevención ética y 100% de las áreas sensibles con matriz de riesgos éticos elaborada e implementada.	Comité de Ética / Recursos Humanos / Dirección Administrativa	N / A
6	1	1.1 (6)	No se evidencia la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización (líderes, directivos y empleados).	Mejorar el clima organizacional fortaleciendo relaciones laborales basadas en respeto, confianza y colaboración entre los miembros de la institución.	Desarrollar una estrategia de convivencia laboral y cohesión institucional.	1. Aplicar encuentros de diálogo por departamentos para identificar barreras de comunicación, tensiones internas y propuestas de mejora en la convivencia. 2. Desarrollar una campaña interna de cultura organizacional con mensajes, compromisos y normas de convivencia visibles en las áreas de trabajo.	1/9/2026	1/11/2026	Recursos humanos Recursos tecnológicos Recursos financieros Material gastable	80% de las áreas participando en espacios de diálogo y 70% de cumplimiento de la campaña interna de convivencia institucional.	Dirección institucional / Recursos Humanos	N / A

7	I	1.2 (1)	No se evidencia que la estructura aprobada se haya expresado en un organigrama con su descripción en un manual de organización y funciones y que estos documentos se socialicen con todo el personal y se implementen en todos los procesos de la entidad municipal, incluyendo que las nóminas estén estructuradas en función de las unidades aprobadas (con especial atención a las áreas de Planificación y Desarrollo, Planeamiento urbano y Compras y Contrataciones).	Organizar formalmente la estructura institucional para asegurar claridad funcional, coherencia operativa y correspondencia entre las unidades aprobadas y la nómina municipal.	Poner en funcionamiento la arquitectura organizacional formal del ayuntamiento.	1. Levantar y validar la correspondencia entre cargos, unidades existentes, funciones reales y ubicación en nómina para detectar brechas organizativas. 2. Diseñar una ruta de implementación del organigrama y manual de funciones con inducción por áreas priorizadas: Planificación y Desarrollo, Planeamiento Urbano y Compras y Contrataciones.	1/10/2026	1/12/2026	Recursos humanos Recursos tecnológicos Recursos financieros Material gastable	90% de correspondencia entre nómina y estructura aprobada, y 100% de las áreas priorizadas inducidas en el uso del organigrama y manual de funciones.	Departamento de Planificación y Desarrollo / Recursos Humanos / Dirección Administrativa	N / A
8	I	1.2 (2)	No se evidencia un manual de funciones con responsabilidades definidas por áreas, donde se establecen las competencias definidas para garantizar la agilidad de la organización, un manual socializado con todo el personal.	Definir con claridad las responsabilidades, competencias y relaciones funcionales de cada área para mejorar la agilidad operativa institucional.	Diseñar y poner en uso un manual funcional por procesos y áreas de servicio	1. Realizar mesas técnicas por departamento para mapear funciones reales, duplicidades, vacíos operativos y competencias requeridas por puesto. 2. Elaborar fichas funcionales resumidas por área y ejecutar microjornadas de inducción para su uso práctico en el trabajo diario.	1/10/2026	1/12/2026	Recursos humanos Recursos tecnológicos Recursos financieros Material gastable	90% de las áreas con fichas funcionales validadas y 85% del personal orientado sobre responsabilidades y competencias de su área.	Recursos Humanos / Departamento de Planificación y Desarrollo	N / A

9	I	1.2 (3)	No se evidencia objetivos y resultados cuantificables para todos los niveles y áreas; con indicadores para medir y evaluar el desempeño y el impacto de la organización.	Instalar una cultura de gestión por resultados mediante metas medibles e indicadores útiles para la toma de decisiones.	Implementar un sistema de metas e indicadores por áreas con tablero de seguimiento institucional.	1. Construir una matriz de metas trimestrales por unidad con indicadores de producto, resultado y oportunidad. 2. Diseñar y actualizar un tablero de control institucional para revisar avances, alertas y niveles de cumplimiento por área.	1/10/2026	1/12/2026	Recursos humanos Recursos tecnológicos Recursos financieros Material gastable	100% de las áreas con metas definidas y al menos 80% de los indicadores institucionales monitoreados trimestralmente.	Departamento de Planificación y Desarrollo / Dirección Institucional	N / A
10	I	1.2 (4)	No se evidencia la conformación del Consejo de Desarrollo Municipal, con sus funciones definidas en consenso con el Concejo de Regidores.	Impulsar la articulación participativa del desarrollo municipal mediante la conformación formal del Consejo de Desarrollo Municipal.	Organizar el proceso de instalación y funcionamiento inicial del Consejo de Desarrollo Municipal.	1. Elaborar una hoja de ruta de conformación que incluya identificación de actores, convocatoria sectorial y propuesta de reglamento de funcionamiento. 2. Realizar una jornada de concertación con el Concejo de Regidores y representantes comunitarios para validar funciones, integración y agenda inicial del Concejo.	1/10/2026	1/12/2026	Recursos humanos Recursos tecnológicos Recursos financieros Material gastable	100% de las etapas de conformación ejecutadas y 75% de los actores convocados participando en el proceso de instalación del Concejo.	Dirección Institucional / Concejo de Regidores / Departamento de Planificación y Desarrollo	N / A