



**PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL
2023-2024**

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable	Responsable de seguimiento
1	1	1.1 (1)	No se desarrolla un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes.	Desarrollar una reunión con los encargados de departamentos para socializar la misión, visión y valores institucionales y en virtud de ella elaborar la nuestra.	Contar con un marco institucional Direccionado a los objetivos de gobierno de nuestra institución.	Realizar un taller sensibilizador sobre que es una misión, visión y valores. -Elaborar la misión, visión y valores y Socializarlo. - Colocar en el área principal de la institución de fácil acceso y visualización para el ciudadano cliente.	Jul-23	Sep-23	Humanos	Cantidad de empleados con conocimiento de la misión, visión y valores y lista de participantes	Recursos humanos y Asesoría.	Wagnes Veras y Alexandra Santos
2	1	1.2 (13)	No se evidencia que comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.	Comunicar las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados para mejor implementación y funcionamiento del mismo mediante reuniones periódicas con el personal y el comité de ética.	Realizar un trabajo con excelencia a través del conocimiento de los nuevos cambios que se generan, así como cuales serían los resultados esperados a implementar esos cambios.	Realizar reuniones con los empleados cada vez que haya nuevos cambios en el Ayuntamiento Municipal de Sosúa para explicarle cuales serían los resultados esperados por ellos y así realizar un excelente trabajo.	Jul-23	Dic-23	Humanos	Cantidad de empleados con conocimiento de los nuevos cambios y lista de participantes.	Recursos Humanos y Asesoría.	Wagnes Veras y Alexandra Santos
3	2	2.2 (4)	No se evidencia plan de trabajo de la comisión de género y no se ha publicado en la página web	Elaborar plan de trabajo de comisión de género y publicarlo en el portal web institucional.	Elaborar un plan de trabajo socializado con la comisión de género y la mesa de seguridad ciudadanía y género a los fines de buscar soluciones a problemáticas que afecten el municipio.	1. Reunión comisión de género 2. Elaborar plan de acción 3. Publicar plan de acción	Sep-23	Oct-23	Humanos y económicos	Porcentaje del plan de trabajo alcanzado	Comisión Permanente de Género y Publicidad	Alexandra Santos, Enc. De Dep. de Genero y Enc. Dep de publicidad.

4	2	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.	Iniciar Proceso de Implementación NOBACI Municipal	Facilitar herramientas para que cada funcionario pueda crear los procedimientos y reglamentos en concordancia con lo que son las mejores prácticas.	Enviar comunicación a la contraloría general de la república solicitando acompañamiento técnico y habilitación el sistema NOBACI.	Jul-23	Ago-23	Económicos y tecnológicos	Cantidad de empleados sensibilizados	Contraloría, Recursos Humanos, OAIM, Planificación y desarrollo	Roque Zapata, Wagner Veras, Nicole, Beaton	Rafael Juana Lenny
5	3	3.2 (8)	No evidencia talleres ni actividades formativas con enfoque de género	Realizar talleres y actividades para el personal de la institución con enfoque de género	Realizar un plan de capacitación enfocado a la formación continua de las secretarías que prestan servicio al ciudadano. Con el objetivo de fortalecer cada vez más las aptitudes del personal institucional.	Coordinar con el INAP, INFOTEP y otras instituciones actividades y talleres con enfoque de género.	Nov-23	Dic-23	Humanos y tecnológicos	Cantidad de talleres realizados y % de participantes según género	Comisión de Género y recursos humanos	Enc. Dep de Genero y Wagnes Veras.	
6	3	3.3 (5)	No se evidencia que de manera recurrente se realicen encuestas de clima laboral.	Realizar encuesta del clima laboral en institución.	Realizar periódicamente encuestas a los empleados y publicar sus resultados, resúmenes, interpretaciones y acciones de mejora.	Solicitar al MAP realizar encuesta del clima laboral en la institución.	Oct-23	Nov -23	Humanos y tecnológicos	Cantidad de empleados encuestados.	RRHH	Wagnes Veras	
7	4	4.6 (3)	No se evidencia política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificios, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, funerarias, cementerios, mataderos, mercados, parques, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.	Realizar talleres con el equipo de trabajo sobre reutilización y reciclaje así como realizar actividades de reciclaje fuera del entorno de trabajo.	Mantener política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones.	El departamento de Medio ambiente realizara talleres y actividades de reciclaje con el personal de trabajo.	Jul-23	Dic-23	Humanos	Cantidad de sectores limpios y cantidad de empleados capacitados sobre el reciclaje.	Departamento de Medio Ambiente	Cesar Almonte	
8	7	7.2 2(4)	No se evidencia Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos, por ejemplo: indicadores de si hay unas condiciones para el reconocimiento del buen trabajo, cuántos ganan este reconocimiento por año.	Realizar entrega de reconocimiento individual del buen trabajo a finales de cada año.	Incentivar a los empleados a realizar su trabajo cada vez mejor y reconocer todo el esfuerzo logrado cada año.	A través de cada departamento, el supervisor evaluara los esfuerzos, dedicación y compromiso de cada empleado de su departamento para elegir la mayor puntuación para ser reconocido y hacerle entrega de reconocimiento del buen trabajo a final de cada año.	Dic-23	Dic-23	Humanos y Económicos	Cantidad de Empleados premiados por año.	Recursos Humanos, Aseo urbano manejo de residuos sólido, Ornato, Compras, Medio Ambiente, Catástrofe, Genero y Salud, Planeamiento urbano y demás departamento s	Wagnes Veras Fausto Santos Jhoan Manuel Sánchez Edwarly Alaisha Alexandra Santos Johanna Ramos Enmanuel Gómez	
9	8	8.2 (7)	No se evidencias Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas, jornadas de vacunación para municipales o para empleados).	Prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados.	Prevenir riesgos de salud y accidentes en los ciudadanos/clientes y empleados a través de jornadas de vacunación y programas de prevención y sensibilización para crear conciencia sobre la importancia de tomar medidas preventivas y precautorias ante cualquier situación que se les presenten.	Realizar jornadas de vacunación sobre el tétano y la difteria, así como otros tipos de vacuna que necesitan los empleados y municipales para mejorar su salud y cuidarse de cualquier enfermedad.	Ago-23	Dic-23	Humanos y Económicos	Cantidad de ciudadanos y empleados vacunados.	Departamento de Genero y Salud, Departamento de Relaciones Públicas.	Enc. Dep Genero y Inocencia Mercedes Ventura. Juan González	

