



**PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2024/2025**

No.	Criterio No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Responsable	Indicador
							Inicio	Fin			
1	1	1.1.(3)	No se evidencia que exista una comunicación de la misión, visión, valores y objetivos con todos los empleados de la institución.	Fortalecer la comprensión y el compromiso de todos los empleados con la visión, misión y valores de la empresa.	Crear una cultura organizacional más sólida y alineada con los objetivos de la empresa.	Reforzar la comprensión y el compromiso de los empleados con la visión, misión y valores de la empresa.	jul-24	jul-25	Personal institucional	*Área de RR.HH. *Comité de calidad. *Área de planificación.	Sensibilizar el compromiso con la visión, misión y valores de la empresa.
2	1	1.2.(2)	No hemos dividido el manual de funciones por áreas, donde se establecen las competencias definidas para garantizar la agilidad de la organización.	Organización Interna, Dividir el manual de funciones por áreas.	Establecer competencias definidas para mejorar la agilidad organizacional.	Crear manuales por área.	jul-24	jul-25	Humano, material y tecnológico	*Área de RR.HH.	Manuales de funciones divididos por áreas y sensibilizar.
3	1	1.3.(4)	No se evidencia que se empodere al personal brindándole apoyo para el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos.	Implementación de cursos y talleres de apoyo y desarrollo para el personal.	Empoderar al personal brindándoles el apoyo necesario para el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos	Incluir módulos de capacitación en habilidades técnicas, gestión de proyectos y liderazgo y Organizar talleres.	jul-24	jul-25	Personal especializado en formación y Personal institucional	*Área de RR.HH.	Empleados capacitados con éxito y culminado los módulos de formación.
4	3	3.3.(4)	No se evidencia que el Ayuntamiento de Bani haya proporcionado carnets de identificación a cada uno de los empleados y No se ha realizado uniformes para los empleados.	Fortalecer la imagen institucional.	Mejorar la imagen institucional y promover un sentido de pertenencia y profesionalismo entre los empleados municipales.	Designar un encargado para que haga contacto directo con los encargados de los diseños, Hacer reunion con el personal para elegir modelos de uniformes.	jul-24	jul-25	Personal institucional y economicos.	*Área de planificación. *Área de RR.HH.	Empleados uniformados e identificados.
5	3	3.3.(8)	No se evidencia que se les de un tiempo parcial a las personas con licencia por maternidad o paternidad.	Apoyar a los empleados en su equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.	Crear un entorno de trabajo que valore y apoye las responsabilidades familiares de los empleados	Comunicar y sensibilizar a los empleados sobre le a tiempo parcial durante la licencia por maternidad o paternidad, así como para sensibilizar a los líderes y supervisores sobre la importancia de apoyar estas opciones.	jul-24	jul-25	Personal institucional.	*Área de RR.HH.	Asegurarse de que todos los empleados estén informados sobre el tiempo parcial determinado de licencia por maternidad o paternidad.

6	4	4.6.(4)	No se evidencia que el ayuntamiento asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.	Optimización de la disposición de las instalaciones del ayuntamiento para actividades comunitarias.	Asegurar que las instalaciones del ayuntamiento sean accesibles, adecuadas y ampliamente utilizadas para actividades comunitarias, brindando así un valor público agregado.	Asegurar el mantenimiento regular de las instalaciones para mantener un alto estándar.	jul-24	jul-25	Instalaciones, equipo de servicios comunitario y personal de mantenimiento.	Encargado de Servicios Comunitarios y encargado de mantenimiento.	Colaboración con organizaciones comunitarias
7	4	4.6.(6)	No se evidencia la garantía de una adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes.	Garantizar una adecuada accesibilidad física a los edificios y satisfacer las necesidades y expectativas de todos los usuarios	Garantizar que todos los empleados, ciudadanos y clientes, incluidas las personas con discapacidad o necesidades especiales, puedan acceder y utilizar los servicios y recursos ofrecidos en esos edificios de manera equitativa y sin barreras.	Realizar evaluación de la accesibilidad. Organizar un levantamiento con el personal competente	jul-24	jul-25	Arquitectos Ingenieros civiles. Ecco. Mantenimiento.	*Área de planeamiento urbano. *Área de mantenimiento.	Monitorear el progreso hacia la mejora de la accesibilidad en el tiempo.
8	6	6.2.5.(4)	No se ha realizado indicadores de cumplimiento en relación al género y a la diversidad cultural.	Fortalecer la institucionalidad	Promover un entorno laboral equitativo, inclusivo y diverso, donde se garantice la igualdad de oportunidades y se respete la diversidad cultural, social y de género, contribuyendo así al bienestar y la satisfacción de todos los empleados.	Impartir charlas, talleres o capacitaciones.	jul-24	jul-25	Humano y tecnológico	* Dpto. de Género *Área de RR.HH. *Área de planificación. *Área de tecnología *Área de comunicación *Comité de calidad.	Medición de los resultados. Registro de sensibilización al personal.
9	7	7.1.3.(1)	No se evidencia la opinión del personal sobre el ambiente del trabajo y su cultura.	Fortalecer la institucionalidad	Realizar encuestas sobre el clima laboral para conocer la realidad de cada empleado.	Designar un responsable. Realizar una reunión con el comité de calidad para abordar el procedimiento. Crear el formulario de encuestas. Distribuir las encuestas entre todo el personal para ser realizadas.	jul-24	jul-25	Personal institucional.	*Área de RR.HH. *Área de planificación. *Área de tecnología *Área de comunicación *Comité de calidad.	Medición de los resultados. Mejorar el ambiente laboral y que cada empleado se sienta satisfecho de trabajar en esta institución.
10	7	7.1.3.(3)	No se evidencia la opinión del personal sobre la discriminación o la igualdad de oportunidades para progresar en la entidad municipal.	Fortalecer la institucionalidad y las áreas de mejoras de cada uno de los empleados	Crear un entorno laboral donde la diversidad sea valorada.	Establecer un equipo de trabajo responsable Realizar evaluaciones.	jul-24	jul-25	Personal institucional.	*Área de RR.HH. *Área de planificación. *Área de tecnología *Área de comunicación *Comité de calidad.	Medición de los resultados.