



PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL AYUNTAMIENTO DE ESPERANZA AGOSTO 2024/DICIEMBRE 2025

| No. | Criterios No. | Subcriterio No. | Área de Mejora | Objetivo | Acción de Mejora | Tareas | Tiempo | | Recursos necesarios | Indicador | Responsable de seguimiento | Comentarios |
|-----|--|---|--|---|---|--|--------------|--------------|---------------------------------------|---|---|--|
| | | | | | | | Inicio | Fin | | | | |
| 1 | CRITERIO 1: LIDERAZGO | Subcriterio 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua. | No se ha publicado la estructura organizativa | Ayuntamiento con estructura organizativa (organigrama) visible al personal y al visitante | Publicar en lugar visible el organigrama | 1- Convocar el Comité de Calidad para definir logística en la colocación del organigrama. 2. Establecer diseño y contratar servicios de impresión. 3. Colocar en lugar visible | Sept. 2024 | Sept. 2024 | Humanos Materiales Tecnológicos | Organigrama colocado en lugar visible del Ayuntamiento evidenciado en fotos y por publicación en redes sociales | Comité de Calidad Enc. Recursos Humanos. | |
| 2 | CRITERIO 1: LIDERAZGO | Subcriterio 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua. | No se ha realizado la conformación del Consejo de Desarrollo Municipal | Impulsan la conformación del Consejo de Desarrollo Municipal, con sus funciones definidas en consenso con el Consejo de Regidores | Iniciar el proceso de reestructuración del Consejo de Desarrollo (CDM) del Municipio activo y participativo | 1. Solicitar acompañamiento del MEEPYD. 2. Convocar la sociedad civil 3. Sensibilizar sobre el rol del CDM, la participación ciudadana y su papel en el diagnóstico de las necesidades del municipio. 4. Realizar el proceso de reestructuración de los representantes del CDM aplicando el protocolo establecido. | agosto 2024 | sept. 2024 | Humanos Materiales Tecnológicos | Consejo Municipal de Desarrollo como parte de la mesa de trabajo para el diagnóstico del municipio | Enc. Planificación. | |
| 3 | CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN | Subcriterio 2.2. Elaborar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada. | No se cuenta con competencias para medir las capacidades y la gestión de riesgos | Realizar taller para fortalecer las competencias frente a los desafíos de gestión de riesgos | Capacitar los colaboradores en estrategias para Reducción del Riesgo de Desastre y Adaptación al Cambio Climático | 1. Coordinar la logística 2. Realizar la convocatoria 3. Ejecutar el taller 4. Gestionar Certificado 5. Publicación en medios | Octubre 2024 | Octubre 2024 | Humanos Materiales Tecnológicos | Capacitación realizada | Enc. Recursos Humanos | Se involucran en esta formación a los cuerpos de defensa (bomberos, defensa civil) |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|------------|------------|---------------------------------------|---|--|--|
| 4 | CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACION | Subcriterio 2.2. Elaborar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada. | Conformar la Comisión Permanente de Género | Un Ayuntamiento que posea la Comisión Permanente de Género con el objetivo de definir y articular políticas municipales para la igualdad y la equidad de género | 1-Convocatoria sociedad civil y Asoc. De servicio a la mujer. 2. Sensibilización y elección de la Comisión. 3. Resolución Consejo de Regidores 4. Difusión y publicidad 5. Organo en funcionamiento | Nov. 2024 | Dic. 2024 | Humanos Materiales Tecnológicos | Comisión conformada y en funcionamiento | Alcalde/Enc. Planificación/ MEEPYD | |
| 5 | CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACION | Subcriterio 2.3. Comunicar, implementar y revisar estrategias y planes. | No se cuenta con Plan de Desarrollo Municipal | Elaborar el Plan de Desarrollo del Municipio | 1. Coordinar acompañamiento del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. 2. Reestructurar el CDM 3. Ejecutar los procesos pertinentes a la formulación del PMD | enero 2025 | julio 2025 | Humanos Materiales Tecnológicos | Plan Municipal de Desarrollo publicado | Enc. De Planificación/Consej o Municipal de Desarrollo/ MEEPYD | Esta actividad es posterior a la reestructuración del CDM que es protagonista de este proceso. |
| 6 | CRITERIO 3: PERSONAS | Subcriterio 3.2. Elaborar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada. | No se cuenta con actividad formativa en el área de gestión de riesgos | Capacitar los colaboradores en estrategias para Reducción del Riesgo de Desastre y Adaptación al Cambio Climático | 1. Coordinar la logística 2. Realizar la convocatoria 3. Ejecutar el taller 4. Gestionar Certificado 5. Publicación en medios | Enero 2025 | Enero 2025 | Humanos Materiales Tecnológicos | Capacitación realizada | Enc. Recursos Humanos | |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------------|---|--|--|---|---|--------------|----------------|---------------------------------------|---|---|--|
| 7 | CRITERIO 3. PERSONAS | Subcriterio 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización. | No se cuenta con política de Recursos Humanos | Tener establecida una política de contratación | Contar con una política de recursos humanos definida e implementada de forma transparente, basada en criterios objetivos para el reclutamiento de los colaboradores | 1. Convocar Comité de Calidad 2. Socializar las leyes relacionadas (41-081/76-07) 3. Coordinar con análisis de reclutamiento y selección del MAP para el diseño del instrumento. 4. Elaboración y presentación al Concejo de Regidores para aprobación | Marzo 2025 | Junio 2025 | Humanos Materiales Tecnológicos | Documento contentivo de la política de contratación de recursos humanos | Alcalde Concejo de Regidores Comité de Calidad Dirección de Recursos Humanos | |
| 8 | CRITERIO 3 PERSONAS | Subcriterio 3.3. Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar | No se ha reestructurado la Asociación de Servidores Públicos (ASP) | Fortalecer la institucionalidad a través de este órgano de participación | Ejecutar los procesos pertinentes para reestructurar la ASP | 1. Solicitud acompañamiento del Ministerio de Adm. Pública. 2. Realización de Inducción ley 41-08. 3. Actividad de reestructuración de la ASP | febrero 2025 | marzo 2025 | Humanos Materiales Tecnológicos | Resolución de la ASP ratificada por el Ministerio de Administración Pública | Enc. Recursos Humanos | |
| 9 | CRITERIO 4 ALIANZAS Y RECURSOS | Subcriterio 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes. | No se cuenta con acuerdos interinstitucionales | Generar documentos de intercambio y responsabilidad social | Establecer acercamientos con diversos actores para motivar la alianzas oportunas centrados en la responsabilidad social | 1. Planificación 2. Encuentros con posibles aliados. 3. Asesoría Legal 4. Acuerdos realizados 5. Publicación y Difusión | abril 2025 | mayo 2025 | Humanos Materiales Tecnológicos | Acuerdo institucional efectuado, publicado y en ejecución | Alcalde/Depto. Legal/ Recursos Humanos | |
| 10 | CRITERIO 5 PROCESOS. | Subcriterio 5.1. Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor dado a los ciudadanos y clientes. | No se cuenta con documentación de procesos clave | El Ayuntamiento mapea, describe y documenta los procesos clave | Garantizar una estructura organizativa opla, con procesos definidos y documentados | 1. Solicitar acompañamiento al Ministerio de Administración Pública. 2. Establecer plan de trabajo 3. Definir los procesos clave 4. Convocar encuentros con el comité de calidad y los involucrados en la definición del proceso. 5. Documentar y mapear los procesos | Agosto 2025 | Noviembre 2025 | Humanos Materiales Tecnológicos | Procesos definidos y documentados | Comité de Calidad Enc. Recursos Humanos. | |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|--|--------------|-------------|---------------------------------------|---|---|--|
| 11 | CRITERIO 6: RESULTADOS A LOS CIUDADANOS/ CLIENTES | Subcriterio 6.1. Mediciones de la percepción de los municipes sobre los servidores públicos | No se poseen datos medibles que recojan la opinión del ciudadano cliente respecto al servidor público | Ayuntamiento con instrumento de medición de la percepción ciudadano | Contar con información sobre el desempeño de los servidores públicos, vistas desde la optica ciudadana | 1. Socializar y definir los criterios de la percepción ciudadana sobre la atención del servidor público 2. Sensibilizar el ciudadano cliente sobre la importancia de su opinión. 3. Difundir por los canales correspondientes 4. Aplicar el instrumento | Sept 2025 | Oct 2025 | Humanos Materiales Tecnológicos | Instrumento de medición en ejecución | Alcalde/Depto. Legal/ Recursos Humanos | |
| 12 | CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS | Subcriterio 7.1. Mediciones de la percepción de las condiciones de trabajo | No se poseen datos medibles que recojan la opinión del servidor público respecto a las condiciones y espacios de trabajo | Ayuntamiento con instrumento de medición de la percepción del servidor público | Contar con información sobre la opinión de los servidores públicos sobre las condiciones ambientales de trabajo | 1. Socializar y definir los criterios de la percepción de los servidores públicos sobre las condiciones de trabajo 2. Generar confianza en los colaboradores a través de sensibilización y encuentros receptivos 3. Aplicar el instrumento | Sept 2025 | Oct 2025 | Humanos Materiales Tecnológicos | Instrumento de medición en ejecución | Alcalde/Depto. Legal/Recursos Humanos | |


Lic. Freddy Rodríguez
Alcalde municipio




Lic. Manuela González
Directora Recursos Humanos

