



PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL AYUNTAMIENTO DE POSTRER RIO 2024-2025

| No. | Criterios No. | Subcriterio No. | Área de Mejora | Acción de Mejora | Objetivo | Tareas | Tiempo | | Recursos necesarios | Indicador | Responsable de seguimiento |
|-----|---------------|-----------------|---|---|--|---|--------|--------|---------------------|---|----------------------------|
| | | | | | | | Inicio | Fin | | | |
| 1 | 1 | 1.1 (5) | <i>No se evidencia que un sistema para gestionar la prevención de comportamientos ético.</i> | Elaborar un Código de Ética Institucional | Prevenir malas conductas o comportamientos no éticos por parte de los funcionarios y empleados | <ol style="list-style-type: none"> Elaborar un código de ética institucional. Someter el código de ética a aprobación al Concejo de Regidores. | Dic-24 | Dic-25 | Humanos | Cantidad de persona socializadas con el código de ética | Planificación, OAIM y RRHH |
| 2 | | 1.2 (2) | <i>No se evidencia que se gestione en base a 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.</i> | Actualizar El Organigrama y Manual de Funciones de la Institución y adecuar las áreas al organigrama que se apruebe | Contar con una estructura orgánica adaptada a la realidad actual de ayuntamiento y que todos los departamentos que se encuentran en funcionamiento se vean reflejados en la estructura | <ol style="list-style-type: none"> Solicitar al MAP nos asignen un analista para realizar la modificación de la estructura. Actualizar Estructura y Manual de Funciones. Someter al Concejo de Regidores para su aprobación. Socializar manual y estructura | Dic-24 | Dic-25 | Humanos | Porcentaje de departamentos alineados a la estructura | Planificación y RRHH |
| 3 | | 1.2 (4) | <i>No se evidencia que se impulse la conformación del Consejo de Desarrollo Municipal, con sus funciones definidas en consenso con el Concejo de Regidores.</i> | Realizar la conformación del Consejo de Desarrollo Municipal | Contar con planes anuales y una herramienta de seguimiento a los trabajos realizados por los diferentes departamentos | <ol style="list-style-type: none"> Solicitar acompañamiento técnico al MINISTERIO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO, MPEyD Elaborar PMD Socializar PMD con diferentes áreas | Dic-24 | Dic-25 | Humanos | Porcentaje de cumplimiento de PMD | Planificación |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|----------|--|--|--|---|--------|--------|----------------------|--|------------------------------|
| 4 | 2 | 2.1 (4) | <i>No se evidencia que se realice un análisis FODA al Ayuntamiento para diagnosticar el desempeño institucional.</i> | Analizar el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas | Fortalecer las Capacidades del ayuntamiento. | Equipo técnico del ayuntamiento y Comité de Calidad. | Dic-24 | Dic-25 | Humanos y Económicos | Identificar las necesidades y expectativas | Comité Técnico y de Calidad. |
| 5 | 3 | 3.2 (7) | <i>No se evidencia que se elabora y actualiza anualmente plan de formación al personal y presupuestar para que pueda ser implementado, que incluyan métodos modernos (formación en el puesto de trabajo, formación por medios electrónicos, uso de las redes sociales, inducción a la administración pública municipal</i> | Elaborar un Plan de Capacitación con cursos en modalidad virtual y que se incluya en el Plan la Inducción a la Administración Pública | Tener una empleomanía con los conocimientos básicos sobre la administración pública y sobre municipalidad | 1. Elaborar PAC 2025 con capacitaciones en modalidad virtual. 2. Incluir en el PAC 2025 inducción a la administración pública. 3. Implementar el PAC 2025 | Dic-24 | Dic-25 | Humanos | Cantidad de cursos virtuales realizados y de inducción | RRHH |
| 6 | | 3.2 (10) | <i>No se evidencia que se brinda retroalimentación de su evaluación del desempeño al personal.</i> | Retroalimentar a los empleados con los resultados de los sus evaluaciones de desempeño | Otorgar el derecho a los empleados de que puedan conocer los resultados de las evaluaciones y puedan objetar en caso que no estén de acuerdo | 1. Realizar evaluación. 2. Retroalimentar a los empleados | Dic-24 | Dic-25 | Humanos | Cantidad de empleados retroalimentados | RRHH |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---------|--|---|---|--|--------|--------|------------------------|---|----------------------|
| 7 | 3 | 3.3 (4) | <i>No se evidencia que procure que todo el personal esté debidamente identificado proporcionándoles distintivos (carnet de empleados visible durante la jornada de trabajo, uniformes, entre otros).</i> | Realizar proceso de carnetización del personal de la institución y compras de uniformes | Tener el personal debidamente identificado y el municipio lo puede reconocer en la jornada laboral | 1. Solicitar compra de uniforme y carnet. 2. Hacer entrega de uniformes y carnet | Dic-24 | Dic-25 | Humanos | Cantidad de empleados debidamente identificados | RRHH y Compras |
| 8 | | 3.3 (5) | <i>No se evidencian que se realiza encuestas a los empleados para medir el clima laboral con el apoyo del órgano rector.</i> | Realizar encuesta de clima laboral | Saber cuáles son las necesidades de los empleados y su opinión sobre los diferentes directivos | 1. Recursos Humanos solicitar al MAP acompañamiento técnico. 2. Implementar encuesta de clima laboral 3. Informe de resultados de la encuesta de clima laboral. 4. Socializar informe de resultado con los directivos de la | Dic-24 | Dic-25 | Humanos y Económicos | Cantidad de uniformes comprados | RRHH |
| 9 | 7 | 7.1 (9) | <i>No se mide la agilidad de la organización. La opinión de los municipios sobre la rapidez con la que responde la entidad municipal a sus necesidades.</i> | Elaborar una encuesta donde se pueda medir la opinión del personal sobre el tiempo que se toma la adaptación de los procesos y cambios dentro de la alcaldía. | Ver y analizar la percepción del personal sobre los cambios existentes en la alcaldía. Ver procesos, procedimientos y cambios | 1. Realizar una encuesta interna a los colaboradores con el fin de analizar si las normas y procesos son flexibles al cambio | Dic-24 | Dic-25 | Humanos y Tecnológicos | Resultados de encuesta | OAIM Planificación y |
| 10 | 7 | 7.2 (1) | <i>No se mide mediciones o resultados de las evaluaciones de desempeño desagregadas por género, entre otros</i> | Realizar mediciones e informes de evaluaciones del desempeño desagregada por género | Contar con estadísticas precisas sobre el rendimiento laboral en base al género de los empleados | 1. Solicitar al MAP plantilla de evaluaciones del desempeño. 2 Realizar evaluaciones del desempeño. 3. Realizar informe de resultados de las evaluaciones realizadas | Dic-24 | Dic-25 | Humanos | Porcentaje de evaluaciones según género | RRHH |