



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE SABANA LARGA

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2024-2025

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Responsable	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin					
1	1	1.1	No se ha realizado la revisión de de la misión, visión y valores con fines de modificación	Elaborar un plan para revisar la misión, visión y valores de la entidad.	Revisar la misión visión y valores del ayuntamiento para fines de modificación y o actualización	1. Designar equipo responsable del plan 2. Elaborar plan de trabajo y cronograma. 3-Realización actividades de revisión. 4. Elaboracion del documento revisado . Socialización del del documento con los empleados y grupos de interes.	ene-25	ago-25	1. Recursos logísticos para las actividades.	Recursos Humanos y Planificación	Misión, visión y valores revisado y socializado con los empleados y grupos de interes.	Alcalde y equipo de calidad	La realizacion de esta actividad servirá para dar a conocer la misión, visión y valores de la entidad revisada y actualizada.
2	1	1.2	No se cuenta con el organigrama y el manual de funciones del ayuntamiento.	Establecer comunicación con el MAP para la aprobacion de la estructura organizativa y el manual de funciones del ayuntamiento.	Contar con la estructura organizativa y el Manual de Funciones del Ayuntamiento de Sabana Larga	1.Designar equipo responsable. 2.Comunicación con MAP. 3. Elaborar y aprobar resolución. 4 Envío de resolución al MAP para refrendarla.	ago-24	Agosto 2025	Material de apoyo y equipo tecnico.	Recurso Humanos y Concejo de Regidores	Organigrama y manual de funciones en proceso de elaboración y aprobación	Alcalde y comité de calidad	Con el seguimiento al proceso de finalizacion del organigrama y manual de funciones podemos lograr la obtencion de ambos
3	1	1.3	No se existe el equipo de control interno.	Trabajar para lograr conformar el equipo de control interno en el ayuntamiento.	Contar con el equipo de control interno de la Alcaldía para el manejo de las acciones administrativa.	1.Designar el equipo responsable. 2.Coordinar con la contraloria para la conformacion del equipo. 3.Definir los pasos asegurar. 4 Conformación de equipos.	Enero 205	ago-25	1. Apoyo logístico 2. Material de apoyo	Recursos Humanos y Area administrativa	Equipo de control interno conformado y funcionando en el Ayuntamiento de Sabana Larga	Equipo de calidad y Alcalde	Con la conformacion de este equipo se fortalece la institución.

4	2	2.1	No esta conformada la comisión permanete de género.	Iniciar los pasos para la creación de la comisión permanente de género en el ayuntamiento de Sabana Larga.	Creación de la comisión permanente de Género del Ayuntamiento de Sabana Larga.	1. Designar equipo responsable 2.Someter al concejo de regidores la propuesta para la aprobacion de la la comisión.3. Elaboración de la resolución y aprobación de la misma.4. Creación de la comisión.	Enero 2025	Agosto 2025	1. Material de apoyo. 2. Personal tecnico.	Alcaldia y Concejo de Regidores	Comisión Permanente de Género Conformada en la Alcaldia de Sabana Larga	Alcalde y comité de calidad	Con la conformación de la comisión permanente de género se fortalecerá la equidad e igualdad de género en el municipio.
5	7	7.1	No se evidencia la opinión de los servidores sobre las capacitaciones que ofrece o consigue la entidad municipal para ellos.	Elaborar de fichas para consultar a los empleados sobre las capacitaciones que gestiona la alcaldía para su personal.	Contar con la opinión de los servidores municipales con relación a los cursos de capacitación que realiza la alcaldía.	1. Designar responsable del plan. 2.escoger el contenido de la ficha. 3. Elaborar ficha. 4. Aplicación de la ficha. 5.Elaboracion de informe de resultados	Octubre 2024	Agosto 2025	1.Equipo tecnico. 2 Material de apoyo.	Areas Planificación / Recursos Humanos	Aplicación de ficha para saber la opinión de los empleados con relación a los temas de capacitación realizados	Alcalde y equipo de calidad	Con la aplicación de esta ficha tendremos la opinión de los empleados con relación a los temas de capacitación ejecutados.
6	3	3.3	No se evidencia un sistema de compensaciones, recompensas o reconocimientos al personal.	Trabajar en la elaboración del Plan de compensación a los empeados del Alcaldía.	Elaborar e implementar un sistema de compensacion o recompensa para el personal del ayuntamiento con mayor desempeño y sus areas.	1. Designar responsable. 2.Elaborar los criterios de selección. 3.Selección del personal. 4. Entrega de premios y reconoiendo	Enero 2025,	Agosto 2025	1. Material de apoyo 2. Recursos economico.	Área Nómina y RR HH	Sistema de compensación establecido	Alcalde y comité de calidad	Con la realización de esta actividad cada año podremos insentivar al personl más destacado de la institución.
7	4	4.1	La ASP no cuenta con RNC ni cuenta bancaria	Obtener el RNC y la cuenta bancaria de la ASP.	Contar con una ASP con RNC y cuenta bancaria para poder realizar sus labores estatutarias.	1. Reunion de planificación de la directiva. 2. Organizar los documentos. 3.Ir a Impuestos iinternos.4. Ir al banco para sacar la cuenta ancaria	Septiembre 2024	Agosto 2025	1. Logística 2. Material de apoyo. 3-Recursos Economico	Directiva de ASP	RNC y cuenta bancaria de la ASP obtenida.	Alcalde y comité de calidad	Con la realización de esta actividad se podrá lograr RNC y cuenta de ASP para su buen funcionamiento.

	8	4	4.1	No se miden los resultados de los socios involucrados en la asociación.	. Consultar a los socios de la ASP para saber cuales son los resultados que esta proporciona a los mismos.	Obtener las informaciones requeridas de los miembros de la ASP con relación a los resultados de la misma,	1. Elegir equipo responsable. 2. Preparar la ficha de consulta . 3.Aplicar la ficha a los socios. 4. Tabulación de datos. 5. Presentación de informes	Febrero 2025	Agosto, 2025	1.Material Gastable 2. Personal tecnico	Directiva de ASP y RR:HH	Socios consultados para saber sobre los resultados que ofrece la ASP.	Alcalde y equipo de calidad	Con la realizacion de esta actividad obtendremos las informaciones sobre los beneficios de la asociación hacia los socios
	9	4	4.6	No se evidencia que existe rampas para personas discapacitadas.	Brindar facilidad a los discapacitados al momento de visitar la institución en busca de un servicio	Contar rampa de acceso a la Alcaldía para los discapacitados de Municipio de Sabana Larga.	1. Elegir equipo responsable. 2. Ver los lugares posibles donde se pueda construir las rampas. 3.Hacer estudio de prefactibilidad del proyecto. 4. Cosntrucción de las rampas	ene-25	Agosto, 2025	1-Designar equipo de trabajo.2- Equipo técnico y recursos económico	Planeamiento Urbano y Alcaldía	Ciudadanos discapacitados con acceso a la alcaldía, a través de las rampas construidas.	Alcalde, equipo de calidad	Con la construcción de rampas , los discapacitados pueden tener acceso a la alcaldía a buscar los servicios que estos requieran.
	10	4	4.6	Algunos departamentos no cuentan con equipos de oficina.	Adquirir equipos de oficinas necesarios para realizar la labor propuesta.	Equipar las oficinas de la Alcaldía que no cuenten con los equipos suficientes para brindar un mejor servicio a los ciudadanos.	1. Designar equipo responsable. 2. Hacer levantamientos de las oficinas y equipos faltantes. 3. Asignación en el presupuesto. 4. Aprobación del ejecutivo. 5. Compra de los equipos.	Enero 2025	Agosto, 2025	1. Resultados del levantamiento 2. Presupuesto de los equipos a comprar . 3. Cotizaciones de las casas comerciales.	Area de financiera y de compras	Oficinas de la Alcaldía con los equipos necesarios adquiridos para poder desarrollar sus labores de manera eficiente.	Alcalde, y RR.HH	Con la compras de los equipos para las oficinas que aún les faltan podran brindar un mejor servicio
Pedro Alberto Castillo Casado Alcalde Municipal														