



**AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE RAMON SANTANA
PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2024-2025**

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	2	2.1	<i>No se analiza el entorno, los cambios locales, nacionales e internacionales de incidencia en la gestión del gobierno local, con la participación del Concejo de Regidores y los vocales.</i>	Realizar reunión con los regidores para hacer un estructura de organización	Lograr los cambios para analizar los cambios del entorno junto a la comunidad.	Realizar reuniones con las autoridades correspondientes. Crear actividades de integración.	nov.24	nov.25	Recursos humano, documentación, material de apoyo	2 reuniones de inicio.	Enc. Recursos humanos, comité de calidad, enc. De oficina municipal, planificación.	
2	2	2.4	<i>No se ha conformado la Comisión Permanente de Género con el objetivo de definir y articular políticas municipales para la igualdad y la equidad de género, con un plan de trabajo para el año de acceso público a través del portal web del gobierno local.</i>	Hacer que se conforme la comisión de género y que su oficina funciones.	Lograr que se establezca lo servicios de la oficina de género.	Someter la comisión ante la sala capitular. Hacer reuniones con la comisión. Hacer un levantamiento de necesidades.	nov.24	nov.25	Recursos humanos, material de apoyo	50% de actividad	Enc. Recursos humanos, comité de calidad, enc. De oficina municipal, planificación.	
3	2	3.1	<i>No se implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados; tomando en cuenta el desarrollo de la comunidad y los servicios que brinda la organización.</i>	Implementar la estrategias que fomenten el desarrollo de la planificación.	Lograr que funcionen la estrategias y la planificaciones del ayuntamiento definiendo las prioridades.	Reunir los grupo de interes. Hacer un levantamiento de prioridades y llevar acavo cada prioridad.	nov.24	nov.25	equipo tecnologico y documentos	100% de los establecido	OMPP	

4	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.	Realizar manual de funciones para la distribución exacta de las funciones.	Lograr mas organización en el ayuntamiento.	Hacer reunion co el comité de calidad. Realizar el levantamiento por departamento.	nov.24	nov.25	Recursos humanos, materiar de apollo	100% de los establecido	RR_HH , OMPP	
5	3	1.1	No se analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.	Realizar un analisis de de las nesecidades actuales y de nesecidades.	Lograr que se implemente estrategias en recursos humano.	Hacer reunión con el comité de calidad. Realizar el levantamiento por departamento. Y llevar acabo reunion con los involucrados.	nov.24	nov.25	Recursos humanos, materiar de apollo	100% de lo realizado	RR-HH OMPP	
6	3	1.2	No cuenta con una politica de recursos humanos definida e implementada de forma transparente, basada en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para	Realizar el el plan operativo anual, el manual de funciones.	Lograr las organizaciones de los departamento y una mejor funciones.	Realizar el levantamiento de necesidades, hacer la reuniones por departamentos.	nov.24	nov.25	Materiar gastable y documentacion	4 reuniones en funcion	RR-HH OMPP	
7	3	1.3	No cuenta con un manual y políticas de recursos humanos que consideran los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.	Realizar el el plan operativo anual, el manual de funciones.	Lograr las organizaciones de los departamento y una mejor funciones.	Realizar el levantamiento de nesecidades, hacer la reuniones por departamentos. Hacer charlas que fomenten el desarrollo de cada unos.	nov.24	nov.25	Materiar gastable y documentacion	80% de ejecucion	RR_HH , OMPP	
8	3	2.9	No se evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.	Realizar la evaluación de los programas de impacto y formación de desarrollo personal.	Lograr el desarrollo de traspaso de información en los diferentes departamentos	Realizar reuniones con los diferentes departamentos.	nov.24	nov.25	Recursos humanos, materiar de apollo	100% realizado	todos los departamentos.	

9	3	210	No se brinda al personal retroalimentación de su evaluación del desempeño, consensuando los resultados y permitiendo propuestas de formación.	Brindar al personal un seguimiento y retroalimentación de de la evaluación desempeño.	Lograr que el la evaluación de personal se fomente en crecimiento profesional.	Consensuar la evaluación de personal. Poner en practica la evaluaciones y su desarrollo.	nov.24	nov.25	Recursos humanos, materiar de apollo	50% realizado	todos los departamentos.	
10	3	3.2	No de involucra al personal en la formulación y el desarrollo del POA, planes estratégicos, objetivos, el diseño y mejora de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación en la gestión.	Realizar el el plan operativo anual, POA.	Lograr que todo el personal se involucre en la elavoracion del POA.	Designar a cada departamento con las tareas pertinentes de levantamiento. Reunión co el comité de calidad, ,	nov.24	nov.25	recursos humanos, materiar de apollo, documentacion	reuniones planteadas	todos los departamentos.	