



PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL AYUNTAMIENTO DE NAGUA 2025

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento
							Inicio	Fin			
1	<i>1</i>	1.1 (5)	No se evidencia que un sistema para gestionar la prevención de comportamientos ético.	Elaborar un Código de Ética Institucional	Prevenir malas conductas o comportamientos no éticos por parte de los funcionarios y empleados	1. Elaborar un código de ética institucional. 2 Someter el código de ética a aprobación al Concejo de Regidores. 3. Socializar el Código de Ética	Abr-25	Jun-25	Humanos	Cantidad de persona socializadas con el código de ética	Planificación, OAIM y RRHH
2		1.2 (3)	No se Definen objetivos y resultados cuantificables para todos los niveles y áreas; con indicadores para medir y evaluar el desempeño y el impacto de la organización.	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 del ayuntamiento y que todos los departamentos que se encuentran en funcionamiento se vean reflejados en la estructura	1. Solicitar al MAP nos asignen un analista para realizar la modificación de la estructura. 2. Actualizar Estructura 3. Someter al Concejo de Regidores para su Aprobación. 4 implementar medición del desempeño.	May-25	Jul-25	Humanos	Porcentaje de departamentos alineados a la estructura	Planificación y RRHH

3	2	2.2 (2)	No se evidencia que involucra a los grupos de interés en la formulación del Plan Operativo Anual dando prioridad a sus expectativas y necesidades	Realizar Plan Operativo Anual y Matriz de cumplimiento	Contar con planes anuales y una herramienta de seguimiento a los trabajos realizados por los diferentes departamentos	1. Solicitar acompañamiento técnico a la LMD. 2. Elaborar POA. 3. Socializar POA con diferentes áreas	May-25	Agost-25	Humanos	Porcentaje de cumplimiento de POA	Planificación
---	---	---------	---	--	---	---	--------	----------	---------	-----------------------------------	---------------

4		2.2 (4)	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.	Crear la comisión Permanente de genero	objetivo de definir y articular políticas municipales para la igualdad y la equidad de género	1. Convocar al personal Administrativo a reunión. 2. Crear el Comité de Genero	Abr-25	may-25	Humanos y Económicos	Cantidad de Reuniones y minutas realizadas	Planificación y RRHH
---	--	---------	---	--	---	---	--------	--------	----------------------	--	----------------------

5		3.2 (8)	<p>No se Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.</p>	<p>Elaborar un Plan de Capacitación con cursos en modalidad virtual y Presencial.</p>	<p>Tener una empleomanía con los conocimientos básicos sobre la Gestión de riesgos, conflictos de interés, enfoque de género y ético.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar capacitaciones de Gestión de riesgos. 2. Solicitar soporte al Ministerio de planificación y desarrollo 3. Solicitar capacitaciones al Infotep 	May-25	Jul-25	Humanos	<p>Cantidad de cursos virtuales y presenciales realizados</p>	RRHH
---	--	---------	--	---	---	--	--------	--------	---------	---	------

6	3	3.3 (2)	<p>No se 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.</p>	Creación del POA	<p>Contar con una herramienta que nos permite dar seguimiento a los objetivos y metas para cada año</p>	<p>1.Solicitar al ministerio de economía de planificación y desarrollo soporte para la creación del POA 2. Convocar el personal administrativo para Empezar a elaborar el plan.</p>	Jul-25	Ago-25	Humanos	Cantidad de reuniones y minutas realizadas	RRHH y Planificación
		3.3 (5)	<p>No se evidencian que se realiza encuestas a los empleados para medir el clima laboral con el apoyo del órgano rector.</p>	Realizar encuesta de clima laboral y realizar plan de mejora en base a resultados de la encuesta	Saber cuáles son las necesidades de los empleados y su opinión sobre los diferentes directivos	<p>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</p>	Jul-25	Ago-25	Humanos y Economicos	Cantidad de uniformes comprados	RRHH
8		4.3 (2)	<p>No Disponemos de una escala salarial vigente en la que se presentan salarios iguales para hombres y mujeres en el mismo cargo con la totalidad de los salarios del ayuntamiento en base a la escala salarial y está</p>	Elaborar una escala salarial y Publicarla en el mural	Que todo empleado de diferentes géneros que tengan el mismo cargo cobren lo mismo y este publicado en mural y portal.	<p>1. Elaborar un listado por departamento de género. 2. Comprar los salarios por género para ver si están iguales. 3. Publicarlo en página web y mural.</p>	Abri-25	Sept-25	Humanos y Tecnológicos	Resultados de encuesta	RRHH Planificación

			publicada en su página web y el mural.								
10	4	4.2 (3)	No se evidencia Catálogo de Servicios Institucional	Elaborar el Catálogo de Servicios de la Institución	Poder publicar un catálogo de servicio en web y redes para que los munícipes tengan información sobre los diferentes servicios que brinda el ayuntamiento	1. Reunión con áreas que brindan servicio.2 Realizar taller para el llenado de formulario con los datos de casa servicio.3 Realizar Catalogo de servicio. 4. Publicas Catálogo de Servicios	abr-25	jul-25	Humanos	Cantidad de servicios en el catalogo y publicados	Tecnología y OAIM