



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE LOS ALCARRIZOS

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2025

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Area de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos Necesarios	Indicador	Responsable de Seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	1	1.1 (3)	No se evidencia una estrategia clara y sistemática para la comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados y partes interesadas.	Diseñar e implementar una estrategia de comunicación interna y externa que garantice la difusión efectiva y continua de la misión, visión, valores institucionales y objetivos estratégicos de la organización.	Fortalecimiento de la Comunicación Institucional Estratégica	Revisión y actualización de la misión, visión y valores. Diseño del Plan de Comunicación Estratégica	Mayo	Agosto	Recursos Humanos y Económicos	% de empleados que pueden identificar la misión y visión institucional.	Dirección de Recursos Humanos Departamento de Comunicaciones Dirección General.	
2		1.1 (4)	No se ha realizado un proceso estructurado y periódico para la revisión de la misión, visión, valores y estrategias en función de los cambios del entorno externo.	Implementar un proceso formal, estructurado y periódico de revisión de la misión, visión, valores y estrategias organizacionales, alineándolos a los cambios detectados en el entorno externo.	Garantizar la actualización periódica y alineación estratégica de la misión, visión, valores y estrategias organizacionales, en respuesta a los cambios del entorno externo, para fortalecer la competitividad y coherencia institucional.	Conformar el comité de revisión estratégica con representantes de alta dirección y áreas clave. Establecer el calendario de revisión periódica (por ejemplo, cada 12 meses)	Mayo	Julio	Recursos Humanos Recursos Materiales Recursos Financieros	% de actualización estratégica realizada.	Comité de revisión estratégica Dirección General Planificación o Calidad Recursos Humanos o Comunicación	
3	1	1.1 (5)	No se evidencia un sistema estructurado para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, como conflictos de intereses y corrupción, apoyado en reglamentos de compras, ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia	Diseñar e implementar un sistema estructurado de gestión ética, que incluya políticas claras de prevención de comportamientos no éticos (conflictos de intereses, corrupción), respaldado por reglamentos formales de compras, ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y mecanismos de transparencia.	Implementar un sistema integral de prevención, detección y gestión de comportamientos no éticos, fortaleciendo la transparencia, la integridad organizacional y la confianza de los grupos de interés.	Crear un Comité de Ética Elaborar y aprobar un Código de Ética	Mayo	Agosto	Recursos Humanos Recursos Materiales Recursos Financieros Tecnología	% de empleados capacitados en ética y transparencia.	Alta Dirección Auditoría Interna Recursos Humanos	

4	1	1.1 (6)	No se evidencia la implementación de estrategias claras y efectivas para reforzar la confianza mutua, la lealtad y el respeto entre todos los miembros de la organización (líderes, directivos y empleados).	Diseñar e implementar un programa integral de fortalecimiento de la cultura organizacional, orientado a promover la confianza mutua, la lealtad y el respeto entre líderes, directivos y empleados, mediante estrategias de comunicación, participación activa y reconocimiento de comportamientos positivos.	Fomentar un entorno organizacional basado en la confianza, la lealtad y el respeto mutuo entre líderes, directivos y empleados, a través de estrategias de comunicación, participación y desarrollo de relaciones laborales saludables.	Diagnóstico interno. Diseño de un Programa de fortalecimiento de relaciones laborales Capacitación y sensibilización	Junio	Agosto	Facilitadores o consultores en clima organizacional y liderazgo Presupuesto para talleres, materiales y campañas de comunicación interna.	% de participación en talleres de fortalecimiento de relaciones. Nivel de mejora en la percepción de confianza y respeto en las encuestas de clima.	Área de Recursos Humanos. Alta Dirección Comité de Clima y Cultura Organizacional (si existe o se crea)	
5	2	1.2 (5)	No se evidencia un sistema de gestión estructurado para el seguimiento del rendimiento de la entidad de gobierno local en función de sus funciones institucionales, los servicios comunitarios y las expectativas de los grupos de interés.	Diseñar e implementar un sistema de gestión del rendimiento institucional que permita medir, evaluar y reportar de manera estructurada el cumplimiento de las funciones, la calidad de los servicios comunitarios y la satisfacción de los grupos de interés.	Implementar un sistema estructurado de gestión del rendimiento que permita medir, evaluar y optimizar el cumplimiento de las funciones institucionales, la calidad de los servicios comunitarios y la satisfacción de los grupos de interés, fortaleciendo así la eficiencia, la transparencia y la mejora continua de la entidad de gobierno local.	Formar un equipo técnico de gestión del rendimiento Realizar un diagnóstico inicial Capacitar al personal	Septiembre	Diciembre	Recursos Humanos Recursos Materiales Recursos Financieros	Nivel de implementación del sistema de gestión del rendimiento.	Dirección General o Alcaldía Unidad o Área de Planeación y Desarrollo Institucional Unidad de Tecnología de la Información Comité de Seguimiento del Rendimiento (si se crea)	
6		1.2 (9)	No se evidencia la implementación de una estrategia de administración electrónica alineada con las estrategias y objetivos operativos de la organización.	Diseñar e implementar una estrategia de administración electrónica (e-Gobierno) alineada con los objetivos estratégicos y operativos de la organización, para optimizar la eficiencia interna, mejorar la calidad de los servicios públicos y facilitar el acceso de los ciudadanos a la gestión municipal.	Implementar una estrategia de administración electrónica que modernice los procesos internos, facilite la prestación de servicios digitales a los ciudadanos y asegure la alineación tecnológica con los objetivos estratégicos y operativos de la organización.	Realizar un diagnóstico tecnológico. Identificar procesos prioritarios para digitalizar. Diseñar la estrategia de administración electrónica.	Septiembre	Diciembre	Recursos Humanos Recursos Materiales Recursos Financieros Tecnología	Porcentaje de trámites y servicios ofrecidos en línea respecto al total de trámites. Porcentaje de procesos internos digitalizados. Nivel de satisfacción de los usuarios con	Departamento de Tecnología, con apoyo de todas las dependencias operativas.	

										los servicios electrónicos.		
7		1.2 (12)	No se evidencia un compromiso estructurado con la innovación, la promoción de una cultura de mejora continua y el fomento de la retroalimentación de los empleados.	Diseñar e implementar un programa institucional de innovación y mejora continua que fomente una cultura organizacional basada en la participación activa de los empleados, la retroalimentación constante y la generación de propuestas de valor para la organización.	Fomentar una cultura organizacional orientada a la innovación, la mejora continua y la retroalimentación efectiva de los empleados, para fortalecer el compromiso institucional, optimizar los procesos internos y mejorar el desempeño global de la organización.	Conformar el Comité de Innovación y Mejora Continua. Diseñar e implementar un sistema de gestión de ideas. Organizar talleres de formación en innovación y mejora continua.	Junio	Agosto	Recursos Humanos Recursos Materiales Recursos Financieros	Nivel de participación de los empleados en iniciativas de innovación y mejora continua	Dirección General Recursos Humanos Comité de Innovación y Mejora y Continua	
8		1.2 (13)	No se evidencia un proceso estructurado para comunicar las iniciativas de cambio y sus efectos esperados a los empleados y grupos de interés antes de su implementación.	Diseñar e implementar un proceso de comunicación estructurado para informar, sensibilizar y comprometer a los empleados y grupos de interés sobre las iniciativas de cambio y sus efectos esperados antes de su ejecución.	Garantizar una comunicación oportuna, clara y efectiva de las iniciativas de cambio a los empleados y grupos de interés, para fortalecer su comprensión, compromiso y participación activa en los procesos de transformación organizacional.	Elaborar un protocolo de comunicación de cambio. Capacitar a los líderes en comunicación de cambios.	Junio	Agosto	Recursos Humanos Recursos Financieros Recursos Materiales	Porcentaje de iniciativas de cambio comunicadas antes de su implementación.	Departamento de Comunicación Recursos Humanos	
9	3	1.3 (1)	No se evidencia una participación activa y estructurada de los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores) en la gestión y dirección estratégica de la Entidad Municipal.	Implementar un modelo de participación activa y estructurada de los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores y supervisores) en la gestión y dirección estratégica de la Entidad Municipal, a través de la creación de espacios formales de planificación, seguimiento y evaluación de los	Fortalecer la participación activa, estructurada y efectiva de los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores y supervisores) en la gestión y dirección estratégica de la Entidad Municipal, para mejorar la toma de decisiones, el cumplimiento de los objetivos institucionales y la	Crear y formalizar el Comité de Dirección Estratégica Diseñar un calendario de reuniones periódicas Asignar metas y responsabilidades específicas a cada líder	Mayo	Agosto	Recursos Humanos Recursos Materiales Recursos Financieros	Nivel de participación de líderes en la gestión estratégica	Máxima autoridad ejecutiva Directores y supervisores de área Oficina de Planificación o Gestión Estratégica	

				objetivos institucionales.	eficiencia en la administración pública.							
10		1.3 (2)	No se evidencia que los líderes predican con el ejemplo, actuando en consonancia con los objetivos y valores establecidos.	Implementar un plan de liderazgo ejemplar que incluya capacitaciones sobre los valores organizacionales, establecimiento de indicadores de coherencia entre el discurso y las acciones de los líderes, y evaluaciones trimestrales por parte de los equipos de trabajo para medir la percepción del liderazgo en relación con los objetivos y valores de la organización.	Fomentar un liderazgo coherente y ejemplar que refleje consistentemente los valores y objetivos institucionales, fortaleciendo la credibilidad, la confianza y el compromiso dentro del equipo de trabajo.	Diseñar un plan de formación en liderazgo ejemplar. Realizar capacitaciones trimestrales sobre valores y objetivos institucionales. Elaborar y aplicar una encuesta trimestral de percepción sobre el liderazgo.			Recursos Humanos. Recursos Materiales. Recursos Financieros	Porcentaje de colaboradores que perciben coherencia entre el comportamiento de los líderes y los valores institucionales, medido a través de encuestas de clima laboral trimestrales.	Recursos Humanos. Comité de Liderazgo Institucional (si se crea).	
11		1.3 (3)	No se evidencia que los líderes inspiren a través de una cultura de respeto y liderazgo basada en la innovación, la confianza mutua y la apertura.	Diseñar e implementar un programa integral de fortalecimiento del liderazgo transformacional que promueva una cultura de respeto, innovación, confianza mutua y apertura, mediante talleres vivenciales, espacios de escucha activa y prácticas colaborativas de liderazgo participativo.	Fomentar un liderazgo inspirador que construya relaciones basadas en el respeto, impulse la innovación y genere un clima organizacional de confianza y apertura.	Diseñar el programa de liderazgo transformacional. Realizar talleres vivenciales sobre respeto, confianza e innovación. Crear espacios de escucha activa entre líderes y equipos.	Mayo	Nov.	Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos. Recursos Financieros .	Nivel de percepción positiva sobre el liderazgo inspirador y participativo, medido a través de encuestas de clima organizacional y grupos focales.	Área de Calidad RR.HH.	
12	3	1.3 (4)	No se evidencia un mecanismo estructurado para informar y consultar regularmente a los empleados sobre asuntos clave de la organización.	Diseñar e implementar un mecanismo estructurado de comunicación interna que incluya boletines informativos, reuniones periódicas y canales digitales interactivos para informar y consultar regularmente a los empleados sobre los asuntos clave de la organización.	Garantizar una comunicación interna efectiva, transparente y bidireccional que permita mantener informados a los empleados y recoger sus opiniones sobre temas relevantes para la organización.	Diseñar el protocolo de comunicación interna estructurada. Crear y distribuir un boletín mensual con información clave. Realizar una encuesta semestral para medir la percepción sobre la comunicación interna.	Mayo	Agosto	Recursos Humanos. Recursos Materiales. Recursos Financieros	Porcentaje de empleados que afirman estar informados y sentirse escuchados respecto a los asuntos clave de la organización, medido mediante encuesta semestral.	Departamento de Comunicaciones. Comité de Clima Organizacional (si se crea).	

13		1.3 (5)	No se evidencia un proceso estructurado de empoderamiento y apoyo al personal para el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos.	Diseñar e implementar un proceso estructurado de empoderamiento y acompañamiento al personal que incluya planes de desarrollo individual, sesiones de retroalimentación continua y acceso a recursos necesarios para el cumplimiento efectivo de sus tareas, planes y objetivos.	Fortalecer las capacidades, autonomía y motivación del personal mediante un proceso sistemático de apoyo y empoderamiento que promueva el logro de los objetivos individuales e institucionales.	Diseñar un plan de desarrollo individual (PDI) para cada colaborador. Capacitar a líderes sobre técnicas de empoderamiento y acompañamiento. Aplicar encuestas semestrales de percepción sobre el apoyo recibido.	Mayo	Nov.	Recursos Humanos. Recursos Materiales. Recursos Financieros .	Porcentaje de empleados que perciben recibir el apoyo necesario para cumplir con sus responsabilidades, medido mediante encuesta de satisfacción laboral.	RR.HH. Comité de Formación y Desarrollo.	
14		1.3 (6)	No se evidencia un proceso estructurado para motivar, fomentar y empoderar a los empleados mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluyendo la rendición de cuentas.	Diseñar e implementar un proceso estructurado de delegación de funciones que motive, empodere y responsabilice a los empleados mediante la asignación progresiva de autoridad, responsabilidades y competencias, acompañado de un sistema claro de rendición de cuentas y seguimiento.	Fomentar la motivación y el desarrollo profesional del personal a través de la delegación efectiva de responsabilidades, fortaleciendo la autonomía, el compromiso y la responsabilidad individual.	Diseñar un protocolo de delegación de funciones con criterios claros de autoridad y seguimiento. Capacitar a líderes en liderazgo delegativo y rendición de cuentas.	Mayo	Julio	Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos. Recursos Financieros .	Porcentaje de empleados que perciben estar empoderados y asumir responsabilidades claras con rendición de cuentas, según encuesta interna.	RR.HH. Comité de Gestión Organizacional.	
15		1.3 (7)	No se evidencia un sistema estructurado de reconocimiento y premiación de los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.	Diseñar e implementar un sistema estructurado de reconocimiento y premiación que valore de forma periódica y transparente los logros individuales y colectivos, fomentando la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia dentro de la organización.	Establecer una cultura organizacional de reconocimiento que incentive el desempeño, visibilice los aportes de los colaboradores y fortalezca el trabajo en equipo.	Diseñar el sistema de reconocimiento (categorías, criterios, frecuencia y tipos de premios). Comunicar el sistema a todos los empleados. Aplicar encuesta de percepción sobre el sistema de reconocimiento.	Junio	Diciembre	Recursos Humanos. Recursos Materiales. Recursos Financieros .	Porcentaje de empleados que perciben que sus esfuerzos son valorados y reconocidos por la organización.	RR.HH. Departamento de Comunicación. Gestión de Calidad.	