



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE LOS ALCARRIZOS

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2027

No.	Criterio	Subcrit.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Inicio	Fin	Recursos Necesarios	Indicador	Responsable de Seguimiento	Comentarios
1	2	2.1 (4)	No se evidencia un proceso estructurado para analizar el desempeño interno y las capacidades de la organización (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas).	Realizar un análisis FODA institucional con participación de las áreas clave.	Contar con un diagnóstico estructurado del desempeño interno y las capacidades organizacionales.	Diseñar la metodología del FODA; realizar taller con directores de área; consolidar el informe de resultados.	Enero 2027	Marzo 2027	Planificación	Informe FODA institucional elaborado (Sí/No).	Planificación	
2	2	2.3 (3)	No se evidencia un mecanismo eficaz de comunicación al personal sobre las estrategias, planes operativos y la rendición de cuentas con los resultados alcanzados.	Diseñar un mecanismo de comunicación interna sobre rendición de cuentas de resultados.	Garantizar que el personal conozca los resultados alcanzados frente a lo planificado.	Definir formato de informe de rendición de cuentas interna; establecer periodicidad; realizar primera publicación.	Febrero 2027	Abril 2027	Comunicaciones, Planificación	Informe de rendición de cuentas interno publicado (Sí/No).	Comunicaciones	
3	2	2.4 (1)	No se evidencia un proceso estructurado para identificar las necesidades de cambio y los impulsores de innovación, considerando la aplicación de tecnologías.	Realizar un diagnóstico de necesidades de cambio e identificar oportunidades de innovación tecnológica.	Estructurar un proceso para identificar impulsores de innovación en la gestión municipal.	Levantamiento de necesidades por área; identificar tecnologías aplicables; elaborar informe de hallazgos.	Enero 2027	Marzo 2026	Departamento de Tecnología, Planificación	Diagnóstico de necesidades de cambio elaborado (Sí/No).	Departamento de Tecnología	
4	2	2.4 (2)	No se evidencia la construcción de una cultura impulsada por la innovación ni la creación de	Promover espacios de benchmarking/benchlearning con otros ayuntamientos y fortalecer la cultura de innovación institucional.	Construir una cultura organizacional impulsada por la innovación.	Identificar municipios/instituciones de referencia; organizar un intercambio de experiencias; documentar aprendizajes.	Febrero 2027	Abril 2027	Planificación, Comité de Calidad	Actividad de benchmarking realizada (Sí/No).	Comité de Calidad	

No.	Criterio	Subcrit.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Inicio	Fin	Recursos Necesarios	Indicador	Responsable de Seguimiento	Comentarios
			espacios para el desarrollo entre organizaciones.									
5	2	2.4 (3)	No se evidencia una política de innovación ni la comunicación de sus objetivos y resultados de ejecución a los grupos de interés relevantes.	Elaborar y aprobar una política de innovación institucional, comunicando sus objetivos a los grupos de interés.	Formalizar el compromiso institucional con la innovación.	Redactar la política de innovación; validar con el Comité de Calidad; publicar y socializar.	Marzo 2027	Junio 2027	Comité de Calidad, RRHH	Política de innovación aprobada (Sí/No).	Comité de Calidad	
6	2	2.4 (4)	No se evidencia un mecanismo estructurado para promover los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal.	Implementar el sistema de gestión de ideas ya diseñado y comunicar sus resultados a los empleados.	Promover la generación de ideas innovadoras por parte del personal.	Lanzar el sistema de gestión de ideas; realizar primera convocatoria; reconocer las mejores propuestas.	Marzo 2027	Junio 2027	Comité de Calidad, RRHH	Número de ideas recibidas e implementadas.	Comité de Calidad	Vinculado a la acción del Criterio 1.2(12)
7	2	2.4 (5)	No se evidencia la asignación de recursos en el presupuesto para la implementación de los cambios planificados en los planes de mejora CAF u otros instrumentos.	Incluir en el presupuesto institucional una partida específica para la implementación del Plan de Mejora CAF.	Asegurar la disponibilidad de recursos para ejecutar los cambios planificados.	Identificar necesidades presupuestarias del Plan de Mejora 2026; gestionar su inclusión en el presupuesto; dar seguimiento a la ejecución.	Marzo 2027	Junio 2027	Finanzas, Planificación	Partida presupuestaria asignada (Sí/No).	Dirección Financiera	
8	2	2.4 (6)	No se evidencia un uso sistemático de los resultados de los indicadores para la mejora continua.	Establecer un mecanismo de revisión periódica de los indicadores institucionales para orientar decisiones de mejora continua.	Sistematizar el uso de indicadores como insumo de gestión.	Consolidar los indicadores ya definidos en el POA y planes de mejora; establecer reuniones trimestrales de revisión; documentar decisiones.	Marzo 2027	Junio 2027	Planificación	Reuniones de revisión de indicadores realizadas.	Planificación	
9	3	3.2	No se evidencia un sistema estructurado de tutoría, mentoría y asesoramiento individual para guiar y apoyar a los nuevos empleados.	Diseñar e implementar un programa de tutoría y mentoría para el acompañamiento de nuevos empleados.	Facilitar la integración y el desarrollo de los nuevos colaboradores.	Definir la metodología de mentoría; asignar mentores por área; dar seguimiento a los primeros casos.	Marzo 2027	Junio 2027	Recursos Humanos	% de nuevos empleados con mentor asignado.	Recursos Humanos	

No.	Criterio	Subcrit.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Inicio	Fin	Recursos Necesarios	Indicador	Responsable de Seguimiento	Comentarios
10	3	3.2	No se evidencia un proceso estructurado para evaluar el impacto de los programas de formación y desarrollo del personal, ni el traspaso de conocimientos en relación con el costo de las actividades.	Diseñar un mecanismo de evaluación de impacto de los programas de formación, incluyendo análisis costo-beneficio.	Medir la efectividad de las capacitaciones ya realizadas (INFOTEP y otras).	Diseñar instrumento de evaluación post-capacitación; aplicarlo a los cursos ya ejecutados; elaborar informe de resultados.	Marzo 2027	Junio 2027	Recursos Humanos	Informe de evaluación de impacto elaborado (Sí/No).	Recursos Humanos	
11	3	3.3 (1)	No se evidencia una cultura de diálogo y comunicación abierta que fomente el aporte de ideas de los empleados y el trabajo en equipo.	Implementar formatos estandarizados de minutas para las reuniones institucionales, que fomenten el diálogo y el trabajo en equipo.	Promover una cultura de comunicación abierta y aporte de ideas.	Diseñar formato estándar de minuta; socializar con las áreas; implementar en las reuniones periódicas.	Febrero 2027	Mayo 2027	Planificación, Comité de Calidad	Formato de minutas implementado (Sí/No).	Comité de Calidad	
12	3	3.3 (3)	No se evidencia un proceso estructurado para lograr consenso entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.	Establecer un proceso de definición conjunta de objetivos por área, con participación de directivos y empleados.	Lograr consenso sobre los objetivos y su forma de medición a nivel de áreas y de la organización.	Diseñar metodología de definición participativa de objetivos; aplicarla en áreas piloto; documentar resultados.	Marzo 2027	Junio 2027	Planificación, Recursos Humanos	% de áreas con objetivos definidos participativamente.	Planificación	
13	3	3.3 (*5)	No se evidencia la realización periódica de encuestas a los empleados para medir el clima laboral, ni la comunicación de sus resultados desagregados por género.	Formalizar la periodicidad de la encuesta de clima laboral ya elaborada por RRHH, incorporando la desagregación de resultados por género y un plan de acción derivado.	Institucionalizar la medición del clima laboral con enfoque de género.	Definir periodicidad (anual/semestral); aplicar la encuesta; desagregar resultados por género; elaborar plan de acción de mejora.	Abril 2027	Junio 2027	Recursos Humanos	Encuesta aplicada con resultados desagregados por género (Sí/No).	Recursos Humanos	Instrumento de encuesta ya elaborado por RRHH
14	3	3.3 (6)	No se evidencia un monitoreo sistemático de las condiciones ambientales de trabajo, incluyendo la prevención y	Establecer un mecanismo de monitoreo de las condiciones ambientales de trabajo, seguridad laboral y salud.	Velar por buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización.	Realizar diagnóstico de condiciones de seguridad laboral; identificar riesgos; elaborar plan de acción correctivo.	Febrero 2027	Junio 2027	Recursos Humanos	Diagnóstico de condiciones laborales elaborado (Sí/No).	Recursos Humanos	

No.	Criterio	Subcrit.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Inicio	Fin	Recursos Necesarios	Indicador	Responsable de Seguimiento	Comentarios
			cuidado de la salud.									
15	3	3.3 (7)	No se evidencia una estrategia clara para garantizar condiciones que permitan un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados.	Diseñar una estrategia institucional para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados.	Garantizar condiciones que permitan un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados.	Diagnosticar necesidades del personal en esta materia; diseñar propuesta de flexibilidad laboral; presentar a la máxima autoridad.	Abril 2027	Junio 2027	Recursos Humanos	Propuesta de estrategia de equilibrio trabajo-vida elaborada (Sí/No).	Recursos Humanos	