



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL DE JUNCALITO, PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2018

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1		1.1	No hemos desarrollado la misión, visión y valores de la organización.	Desarrollar la misión, visión y valores de la organización, implicando a los grupos de interés.	Contar con una misión, visión y valores que identifique a la junta y a su personal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar la misión, visión e identificar los valores de la organización. 2. Socializar la misión, visión y los valores con el personal y los grupos de interés, a través de reuniones. 3. Publicar la misión, visión y los valores de la organización a través de murales y medios disponibles. 	ago-18	ago-18	Por determinar	Misión, visión y Valores desarrollados. Registro de participantes de reunión para socializarlos. Misión, visión y valores colocados en murales de la institución y otros medios.	Lic. Elbis Ynoa	
2			No tenemos Régimen Ético y Disciplinario	Implementar un Régimen Ético Disciplinario y capacitar y asesorar a todo el personal sobre acerca de sus derechos y deberes con la institución.	Contar con un Régimen Ético y Disciplinario para que los empleados conozcan sus deberes y derechos, y sean capaces de manejar los conflictos que se le presenten dentro de la institución.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contactar la Dirección de Relaciones Laborales del MAP para la capacitación sobre Régimen Ético y Disciplinario. 2. Contactar a la DIGEIG para recibir sus orientaciones para formar el Comité de Ética. 3. Crear el Comité y el manual o código de Ética. 4. Socializar con el personal el Manual de Ética. 	ago-18	dic-18	Por determinar	Comité creado. Registro de participantes del Taller de Régimen Ético Disciplinario. Manual de Ética implementado.	Rolando Rodriguez	

6	3. Personas	3.2	No contamos con plan de Capacitación.	Desarrollar un plan de capacitación según las necesidades de los empleados.	Desarrollar las habilidades de las personas de la institución y contar con un personal capacitado a través de la detección de necesidades de capacitación para apoyar a los empleados a su desarrollo y mejora de su desempeño.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar la asistencia del INAP la asistencia para hacer la tetección de necesidades de capacitación. 2. Hacer la programación de la capacitación 3. Capacitar el personal según la necesidad detectada. 	nov-18	feb-19	Por determinar	Planificación de RRHH y plan de capacitación creado.	Danitza Tavarez	
7	5. Procesos	5.1	No tenemos Mapas de procesos ni manual de procesos.	Crear un manual de procesos de la organización	Conocer e idenfificar los procesos de los diferentes departamento y sus responsables.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar colaboración al MAP y Coordinar con la Dirección de Simplificación de Trámites la elaboración de nuestro Manual de Procesos. 	dic-18	dic-19	Por determinar	Mapa de Procesos elaborado.	Pedro Antonio Plasencia	
8	6. Resultados orientados a los Ciudadanos	6.1	No hemos hecho encuesta ciudadana.	Hacer una encuesta ciudadana para conocer la oponión de los municipes.	Conocer el nivel de satisfacciónde los ciudadanos, sus de los quejas y sugerencias, para mejorar la calidad de los servicios.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar la asitencia del MAP, en el Viceministerio de Servicios Públicos para la elaboracion de la encuesta ciudadana o elaborar la encuesta según el criterio general 2. Aplicar la encuesta a los ciudadanos. 3. Realizar el informe y publicarlo en los diferentes medios disponibles. 	dic-18	mar-19	Por determinar	Encuesta realizada. No. De Ciudadanos encuestado.	Ana Dilia Espinal	
9		7.1	No hemos hecho encuesta de clima laboral.	Hacer una encuesta ciudadana para conocer la oponión de los municipes.	Conocer la opinión de nuestros colaboradores sobre la gestión institucional y el clima laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar la colaboración del MAP, dirección Gestión del Cambio para impartir el taller y evaluar el clima de la organización y gestionar la encuesta. 	ene-19	abr-19	Por determinar	No. de empleados capacitados en el taller de Encuesta de Clima, No. de empleados encuestados. Informe de encuesta.	Ana Dilia Espinal	

10	7. Resultados en la personas	7.2	No hemos hecho evaluaciones del desempeño.	Hacer la evaluación de desempeño del personal de la junta.	Medir el cumplimiento de los objetivos de los empleados y la capacidad que tienen desempeñar sus tareas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar la asistencia del MAP a través de la Dirección de Reclutamiento, Selección y Evaluación del Desempeño. 2. Impartir el taller de Evaluación del Desempeño a todo el personal. 3. Desarrollar los acuerdos de desempeño. 4. Realizar las evaluaciones al personal. 	ago-18	may-19	Por determinar	Evaluaciones de desempeño realizadas.	Lic. Elbis Ynoa	
----	------------------------------	-----	--	--	--	--	--------	--------	----------------	---------------------------------------	-----------------	--