



JUNTA MUNICIPAL DE PALMAREJO VILLA LINDA PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2022

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	No contamos con un plan de capacitación para todos los empleados.	Implementar un plan de capacitación para todos los empleados haciendo tomando como punto de partida el área de informática.	Desarrollar un plan de capacitación para adquirir los conocimientos requeridos para los puestos, así como también fortalecer las áreas.	1- Coordinar con el INAP las capacitaciones necesarias en el área informática para fortalecer todas las áreas. 2- Coordinar también con INFOTEP para el acompañamiento en los diferentes cursos informáticos impartidos por ellos. 3- Dar seguimiento a las formaciones pautadas para lograr así el objetivo trazados.	mar-22	jun-22	RRHH-DAF	Plan de capacitación realizado. Objetivo logrado, personal capacitado e todas las áreas.	RRHH	EN PROCESO
2	2	2.1	Complementar las estrategias de trabajos y planificación del trabajo en equipo.	Solicitar al INAP capacitación sobre el Trabajo en equipo.	Aplicar métodos que nos permitan seguir desarrollando nuestras fortalezas como empleados.	1. Coordinar con el INAP la capacitación de Trabajo en Equipo. 2. Responsabilizar a los líderes de equipos su participación.	mar-22	jun-22	RRHH-DAF	Entrenamiento Realizado, Personal capacitado en todas las áreas	RRHH	

	3	2	2.2	Desarrollar una política de responsabilidad social e integrarla en la estrategia y planificación de la organización.	Crear Política de Responsabilidad social	Contribuir con la formación personal (valores, ética, solidaridad, equidad responsabilidad, actitud crítica, autocrítica y proactiva).	1- Crear e implemetar una política de responsabilidad sociall 2-Coordina con las areas involucradas	ene-22	dic-22	RRHH	Política de Responsabilidad Social	RRHH	EN PROCESO
	3	2	2.2	No contamos con una estructura organizativa acorde a las funciones de la entidad.	Solicitar al MAP acompañamiento para la modificación de una nueva estructura	Brinda un orden en la entidad que le permite seguir una determinada dirección. Permite diferenciar tareas por áreas o departamentos y asignar a los profesionales (directivos o gerentes) que serán responsables de cada segmento.	Remisión de solicitud de acompañamiento (comunicación) al MAP.	ene-22	jun-22	RRHH	Diagnóstico actualizado y Estructura revisada y actualizada	RRHH	EN PROCESO
	4	3	3.3	No se realizan reconocimiento al personal	Crear política de reconocimiento	Reconocer el esfuerzo de nuestros colaboradores	1- Crear e implemetar una política de reconocimiento para el personal 2-Coordina con el MAP la evaluación de expedientes de los empleados para el otorgamiento de la medalla al merito	ene-22	dic-22	RRHH	Política de reconocimiento	RRHH	EN PROCESO
	5	3	3.3	Crear de forma proactiva un entorno que propicie la aportación de ideas y sugerencias de los empleados y desarrollar mecanismos adecuados (por ejemplo, hojas de sugerencias, grupos de trabajo, tormenta de ideas (brainstorming)).	Contar con buzones de sugerencia Interno.	Recibir tus comentarios para mejorar los procesos, procedimientos y servicios de Congente	1. Colocar buzones de sugerencia interno para que los empleados puedan expresar sus opiniones y dar sugerencias para la mejora. 2. Crear herramientas para el buzón. 3. Elegir tres personas responsables de abrir el buzón una vez al mes. 4. Darle seguimiento a las quejas.	ene-22	abr-22	DAF	Cantidad de Informes realizados		EN PROCESO

6	3	3.3	No contamos con Plan de Capacitación.	Elaborar un Plan de capacitación	Adquirir los conocimientos necesarios para mejorar en las funciones correspondientes.	Coordinar con el INAP las capacitaciones para el personal de la institución de acuerdo al resultado obtenido de la detección de necesidades de capacitación realizada.	ene-22	dic-22	RRHH	Depto. de Recursos Humanos / Dirección	RRHH	EN PROCESO
7	3	3.3	Involucrar a los empleados y a sus representantes en el desarrollo de planes, (por ejemplo sindicatos) en el desarrollo de planes, estrategias, metas, diseño de procesos y en la identificación e implantación de acciones de mejora.	Socializar con los directivos la metas y planes de la organización	Contar con un equipo para organizar las ideas de trabajo.	Coordinar con el INAP para recibir la capacitación necesaria para conformarlo.	ene-22	dic-22	RRHH	Recursos Humanos/dirección	RRHH	EN PROCESO
8	5	5.1	Monitorizar y evaluar el impacto de las TIC y de los servicios electrónicos en los procesos de la organización.	Elaborar formulario para la evaluación del impacto.	Demostrar la eficiencia calidad y eficacia de los diferentes procesos tecnológicos.	Elaborar formulario para la evaluación del impacto.	mayo-2022	oct-2022	DAF	Eficiencia calidad y eficacia medible del proceso. Indicadores cuantificables.	DAF	EN PROCESO
9	5	5.1	Identificar, mapear, describir y documentar los procesos clave de forma continua.	Solicitar al MAP acompañamiento para identificar, mapear, describir y documentar los procesos clave de forma continua.	Identifica la intensidad y finalidad del proceso hacia la cual deben dirigirse los recursos y los esfuerzos para dar cumplimiento a una meta que persigue el proceso dentro del ciclo de gestión al que pertenece o dentro del modelo de procesos.	Solicitar al MAP acompañamiento para la aplicación de la identificación, mapear, describir y documentar los procesos clave de forma continua.	mar-22	ago-22	DAF	No. De procesos identificados	DPD/RRHH	EN PROCESO

	10	7	7.1	No contamos con encuesta de clima organizacional	Solicitar al MAP acompañamiento para la aplicación de la encuesta de clima	Conocer el clima laboral y la opinión de nuestros colaboradores sobre la gestión institucional y del área.	Solicitar al MAP acompañamiento para la aplicación de la encuesta de clima	mar-22	ago-22	DAF	No. de resultados obtenidos sobre la encuestas	Comité de calidad, RRHH/DAF	EN PROCESO
--	----	---	-----	--	--	--	--	--------	--------	-----	--	-----------------------------	------------