



PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL JUNTA MUNICIPAL DE PANTOJA 2024

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	Criterio 1 Liderazgo	1.2	Estructura organizacional	Coordina con el Director, La Sala Capitular y Encargados Departamentales para asegurar que la nueva estructura sea aceptada y apoyada	Definir con precisión las responsabilidades y expectativas para cada puesto.	1. Solicitar orientación al MAP. 2. Reuniones con los involucrados.	Sep. 2024	Dic. 2025	1. Personal 2. Material gastable	Se agregaran departamento a la nueva estructura	RRHH	<i>Estamos en proceso de aprobación</i>
2			Manual de cargo y funciones	Establecer pareas y deberes específicos del cargo, junto al Director Municipal y Encargados Departamentales.	Asegura que las funciones y responsabilidades asignadas a los puestos cumplan con las normativas labórale	1. Solicitar orientación al MAP. 2. Involucrar a los Encargados Departamentales	Sep. 2024	Dic. 2025	1. Personal 2. Material gastable	En base a la nueva estructura se impactaran 8 departamentos	RRHH	<i>En base a la estructura estaremos actualizando este manual</i>
3			Creación del Consejo de Desarrollo Municipal	Conformar el Consejo de Desarrollo Municipal para beneficio de la institución y consensado con el Concejo de Vocales de esta institución.	Asegurar que todos los empleados comprendan su rol dentro de la organización.	1. Solicitar orientación al MAP. 2. Socializar con el Concejo de Vocales todo lo concerniente al Consejo de Desarrollo. 3. Crear Consejo de Desarrollo.	Sep. 2024	Dic. 2025	1. Personal 2. Material gastable 3. Refrigerio	Se creara por un periodo de 4 años y estará conformado por 10 integrantes	RRHH y Consejo de Regidores	Y de
4	Criterio 2 Estrategia y Planificación	2.1	Análisis FODA de la institución	Identificar y evaluar los factores internos que pueden impactar la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos.	Crear estrategias para utilizar las fortalezas identificadas para aprovechar las oportunidades y enfrentar las amenazas.	1. Solicitar orientación al MAP. 2. Socializar con la mesa técnica.	Sep. 2024	Dic. 2025	1. Personal 2. Material gastable 3. Refrigerio	Estarán participando los 10 integrantes de la mesa técnica	RRHH	El personal que conforma la mesa técnica fue capacitado
5	Criterio 3 Personas	3.3	POA de la institución	Asegura que las actividades del año estén alineadas con la visión y misión de la institución, y con los objetivos estratégicos	Convertir los objetivos estratégicos de la organización en actividades y metas específicas para el año.	1. Solicitar orientación al MAP. 2. Socializar con la mesa técnica.	Sep. 2024	Dic. 2025	1. Personal 2. Material gastable 3. Refrigerio	Este análisis estará a cargo de los 10 integrantes de la mesa técnica	RRHH y Mesa Técnica.	El personal que conforma la mesa técnica fue capacitado
6			Realizar encuesta de Clima laboral	Proporciona datos completos y útiles para la evaluación del clima laboral	Identificar las áreas de mejora y medir la satisfacción de los colaboradores .	1. Realizar encuestas de clima laboral.	Sep. 2024	Dic. 2025	1. Personal 2. Material gastable 3. Refrigerio	Se realizaran las encuesta al 70-80% de los empleados	RRHH	Estaremos realizando estas encuestas para para entender y mejorar el ambiente de trabajo dentro de una institución
7	Criterio 5 Procesos	5.1	Realización de la Metodología de Riesgo	Ayudar a identificar y desarrollar estrategias y planes de acción específicos para mitigar o gestionar los riesgos identificados, basándose en su evaluación.	Facilitar el desarrollo de estrategias y planes de acción para mitigar o gestionar los riesgos identificados.	1. Solicitar orientación de al Contraloría 2. Socializar con los empleados 3. Enviar a la sala capitular para su aprobación	Sep. 2024	Dic. 2025	1. Personal 2. Material gastable 3. Refrigerio	Identificar la cantidad de riesgos	RRHH, Finanzas y Sala Capitular	Esta metodología se esta trabajando en conjunto con la Contraloría
8	Criterio 7 Resultados en las Personas.	7.1	La formación y el desarrollo profesional.	Obtener la opinión de los empleados sobre las capacitaciones que ofrece o gestiona una la institución municipal puede ser muy reveladora y puede influir en la motivación y el desempeño en el lugar de trabajo	Ofrecer programas de formación que sean relevantes, actualizados y de alta calidad, alineados con las necesidades y expectativas de los empleados.	1. Realizar encuesta 2. Realizar un Diagnóstico de Necesidades	Sep. 2024	Dic. 2025	1. Personal 2. Material gastable	En el 2024 se han impartido 17 capacitaciones de las cuales 8 se encuentran en el PAC	RRHH	Se están llevando a cabo las capacitaciones del personal para su desarrollo profesional
9	Criterio 8 Resultados en		La cobertura mediática	Optimizar la calidad, precisión, y relevancia de la información que se presentamos al público	Contribuir a una percepción pública favorable y puede tener un efecto positivo en la moral interna y el compromiso de los empleados.	1. Buscar información en redes sociales y medio de comunicación	Sep. 2024	Dic. 2025	1. PC, móvil e Internet	Se establecerá el número de personas que acceden a las coberturas a través de diferentes medios	Encargada de Libre Acceso a la Información Publica.	Estamos activos en redes sociales y otros medios de comunicación

10	Responsabilidad Social	8.2	Prevención de riesgos de salud y de accidentes	Proteger la salud y seguridad tanto de ciudadanos/clientes como de empleados.	Identificar los riesgos potenciales para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, en el hogar, o en la comunidad	1. Realizar jornadas de Sociales Charlas de prevención de inclusión al Senasa Subsidiado para la población	2. 3.	Sep. 2024	Dic. 2025	1. Personal 2. Material gastable 3. Refrigerio	Medir el impacto y la eficacia de los programas en términos de reducción de enfermedades y accidentes	RRHH	Se han estado realizando jornadas de inclusión al seguro de salud senasa para que toda la población tenga la cobertura de un seguro medico
----	-------------------------------	------------	--	---	---	---	----------	-----------	-----------	--	---	------	--