

 PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2025-2026 JUNTA MUNICIPAL LA CUABA													
No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento		Comentarios
							Inicio	Fin					
1	Criterio 1. LIDERAZGO	1.1	No existen evidencias de actividades de revisión del marco institucional (misión, visión, valores) de forma periódica para garantizar el efectivo funcionamiento de la Junta Distrital.	Implementación de una política de revisión del marco institucional.	Asegurar que misión, visión y valores estén alineados con el entorno.	Realizar benchmarking; capacitar al comité; elaborar la política; realizar la primera revisión.	Agoto. 2025	Junio. 26	Personal, material gastable, refrigerio.	Política de revisión del marco institucional elaborada y aprobada. 2. Primera revisión de la misión, visión y valores ejecutada.	Comité de Calidad/ Dirección general		
		1.2	Elaboración de la estructura organizativa.	Remitir la estructura organizativa al consejo y al MAP para su aprobación.	Tener una estructura organizativa actualizada para reforzar el liderazgo de la junta.	1-solicitar apoyo al MAP. 2- elaborar la estructura organizativa. 3- socializar la nueva estructura con los empleados.	Agoto. 2025	Junio. 26	Tecnología Humana	Estructura organizativa revisada y actualizada.	Consejo de regidores		
		1.3	Elaboración manual de función	Elaborar manual de función.	Establecer claramente las funciones básicas y las responsabilidades que corresponde desempeñar a cada dependencia, delimitando la naturaleza y amplitud del trabajo	Remisión de comunicación al MAP para acompañamiento, elaboración y socialización del Manual de Función.	Agoto. 2025	Junio. 26	humano	Manual de Cargos diseñado y en implementación	Recursos humanos		
		1.4	No contamos con un código de ética	Solicitar al MAP acompañamiento para la implementación de régimen ético y disciplinado.	Unificar las normas de conductas para los servidores fortalecer la integridad de los servidores en el cumplimiento de sus funciones	Remisión de comunicación al MAP.	Agoto. 2025	Junio. 26	Humano	No. de charlas realizadas	Departamento de recursos humanos.		
2	Criterio 2. ESTRATEGIA Y PLANIFICACION	2.1 Y 2.2	No se ha conformado la Comisión Permanente de Género.	Puesta en funcionamiento de la Comisión Permanente de Género.	Fortalecer la Gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Local.	Acercamiento al MAP para orientaciones generales. Benchlearning (referencia de buenas prácticas en instituciones similares).	Oct. 25	Junio.26	Personal, material gastable, refrigerio	1. Comisión permanente de género creada.	Enc. De RRHH		

3		2.3	No contamos con nuestra Asociación de Servidores Públicos (ASP) activa.	Implementa acciones para que el personal se involucre activamente en los procesos de asociación de servidores públicos.		Activar la cuenta bancaria de la ASP-JMC Descuento a los miembros de la ASP-JMC Realizar acciones vinculadas con la ASP-JMC.	Oct. 25	Junio.26	.Combustibles. 2. Documentaciones.	Certificación de la apertura de la cuenta y estados de cuenta de la ASP-JMC	Enlaces SISMAP MUNICIPAL.	
			NO CONTAMOS CON UN PLAN DE CAPACITACION	Elaborar un plan de capacitación para la instrucción	Ofrece una serie de acciones una serie de acciones directas adaptadas a tus capacidades y necesidades para que obtengan la formación y cualificaciones adaptada a la demanda empresarial.	Coordinar con los directivos de la entidad para la elaboración del Plan de Capacitación y coordinar con el INAP las capacitaciones para el personal de la institución de acuerdo al resultado obtenido de la detección de necesidades de capacitación.	EN.26	Junio.26	RECURSOS HUMANOS	Plan de capacitación elaborado y Cantidad de empleados capacitados	PLAN DE CAPACITACION ELABORADO Y CANTIDAD DE EMPLEADOS CAPACITADOS.	
4	Criterio 3. PERSONAS	3.1	No hay una alta implicación de grupos de interés en los procesos.	Fortalecer la participación comunitaria en presupuestos participativos.	Aumentar el nivel de participación ciudadana.	Convocar a líderes comunitarios; Realizar jornadas de sensibilización; Publicar resultados del proceso.	Oct. 25	Junio.26	Materiales de divulgación, presupuesto para eventos.	1. N° de ciudadanos participantes en el presupuesto participativo.	Comité de Calidad/ Dirección general	
5			No existe evidencia de que exista una política de género implementada, aunque la estructura organizacional aprobada prevé el Comité Permanente de Género, esta instancia no se ha creado.	Implementación de una política de género institucional.	Involucrar y dar participación a los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.	Benchlearning (referencia de buenas prácticas en instituciones similares). Elaboración de la política, propiamente dicha. Puesta en marcha de la política.	Oct. 25	Junio.26	Personal, material gastable, refrigerio	1. Política de género elaborada y aprobada. 2. Estadísticas desagregadas por sexo generadas.	Enc. De RRHH	
6	Criterio 4. ALIANZAS Y RECURSOS	4.2	No hay calendarización y promoción de actividades culturales y de participación ciudadana	Elaborar y publicar un Calendario Anual de Actividades Comunitarias y Culturales (27 de febrero, encendido del árbol navideño, rendición de cuentas y otras)	Fortalecer la participación ciudadana y la identidad cultural del distrito	Identificar actividades anuales, elaborar calendario, difundir en redes y portal web, coordinar con juntas de vecinos, evaluar asistencia y satisfacción	Oct. 25	Junio. 26	Recursos audiovisuales, apoyo logístico, personal de cultura y comunicación	N° de actividades realizadas vs. planificadas / N° aproximado de ciudadanos participantes	Comité de Calidad/ Dirección general	
7	Criterio 5. PROCESOS	5.1	No existe un sistema para el reconocimiento al personal.	Crear programa de incentivos y reconocimientos.	Aumentar la motivación y compromiso de los colaboradores.	Definir criterios de reconocimiento. Realizar ceremonias semestrales.	Oct. 25	Junio. 26	Presupuesto para incentivos.	N° de reconocimientos otorgados por año.	Enc. De RRHH	
8	Criterio 6. RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS	6.1	No existen indicadores de sostenibilidad ambiental.	Implementar plan de gestión ambiental en la Junta.	Reducir impacto ambiental y promover sostenibilidad.	Establecer indicadores de consumo (energía, agua, papel). Crear campañas de sensibilización interna.	Oct. 25	Junio. 26	Presupuesto, equipos de medición, campañas educativas.	% de reducción en consumo de recursos.	Comité de Calidad/ Dirección general	
9		6.2	No existe un fortalecimiento del Plan Anual de Capacitación (PAC)	Diseñar y ejecutar un PAC que garantice la formación continua en coordinación con	Eleva competencias del personal y mejorar la calidad del servicio	Diagnóstico de necesidades, diseño del PAC 2026, coordinación con INAP/LMD/INFOTEP, ejecución, evaluación	Oct. 25	Junio. 26	Personal, material gastable, refrigerio	% de empleados capacitados vs total	Enc. De RRHH	
10	Criterio 7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS	7.1 y 7.2	No se evidencia la aplicación de encuesta de clima laboral para los empleados	Solicitar al MAP acompañamiento para la implementación de la encuesta de clima laboral.	Conocer la percepción y satisfacción del clima interno	Solicitar mediante a comunicación a la colaboración al map. para la aplicación	Ene. 26	Junio. 26	Humano	Comunicación, acta y registros	Enc. De RRHH	