

ORA INSTITUCIONAL JUNTA DISTRITAL DE MAIMON PUERTO PLATA AÑO 2025

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Objetivo	Acción de Mejora	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	CRITERIO 3: PERSONAS	3.3 -10	NO SE CUENTA CON SISTEMA DE COMPENSACIONES, RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTOS PARA RECURSOS HUMANOS, SEA O NO EN RECURSOS FINANCIEROS, POR EJEMPLO, SALARIO EMOCIONAL, BONOS, LA PARTICIPACIÓN EN DIVERSAS ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES Y DEPORTIVAS, CENTRADAS EN LA SALUD Y BIENESTAR DE LAS PERSONAS.	MOTIVAR E INCENTIVAR A LOS RECURSOS HUMANOS POR SU BUEN MANEJO Y DESEMPEÑO.	DAR A CONOCER A RECURSOS HUMANOS Y EJECUTAR EN EL PLAZO OTORGADO.	SOLICITAR AL DIRECTOR DE LA JUNTA LOS RECURSOS FINANCIEROS NECESARIOS PARA PODER CUMPLIR CON EL AREA DE MEJORA	ene-25	may-25	RECURSOS FINANCIEROS Y MATERIAL GASTABLE	INCLUSION DE TODO EL RECURSO HUMANO.	RR-HH	
2	CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.	4.2 -2	NO SE DEFINE EL MARCO DE TRABAJO PARA RECOGER Y PROCESAR LOS DATOS OBTENIDOS SOBRE LAS NECESIDADES PRESENTES Y FUTURAS, ASI COMO LAS OPINIONES DE LOS MUNICIPIES, CIUDADANOS/CLIENTES Y GRUPOS DE INTERES A TRAVÉS DE LOS DISTINTOS MEDIOS.	VERIFICAR EL GRADO DE SATISFACCION DE LOS COMUNITARIOS DEL DISTRITO EN VIRTUD A LOS TRABAJOS REALIZADOS POR LA JUNTA DISTRITAL.	CREAR, INSTRUIR Y SEGUIR PARA ASI OBTENER LOS RESULTADOS ESPERADOS	SOLICITAR RECURSOS FINANCIEROS AL DIRECTOR PARA COMPRAAR BIZONES DE SUGERENCIA Y ASI RECIBIR DE UNA MEJOR FORMA LAS QUEJAS Y CONVERTIR LAS MISMAS DEBILIDADES EN FORTALEZAS	ene-25	may-25	RECURSOS FINANCIEROS Y MATERIAL GASTABLE	MEJORAR EL GRADO DE SERVICIOS OBTENIDOS POR LA JUNTA A LOS MUNICIPIES.	Dirccion y RR-HH	
3	CRITERIO	1.1	NO EXISTE EVIDENCIA DE ACTUACIONES DE REVISION DEL MARCO INSTITUCIONAL (MISION, VISION, VALORES) DE FORMA PERIODICA PARA GARANTIZAR EL EFECTIVO FUNCIONAMIENTO DE LA JUNTA DISTRITAL Y LA PREPARACION PARA NUEVOS DESAFIOS.	CONTRIBUIR AL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LA JUNTA DISTRITAL PREPARANDOLA PARA DESAFIOS EN EL ENTORNO EXTERNO	IMPLEMENTAR UNA POLITICA DE REVISAR EL MARCO INSTITUCIONAL.	REFERENCIA DE BUENAS PRACTICAS EN INSTITUCIONES SIMILARES, NIVELACION CONOCIMIENTOS, CAPACITACIONES INTERNA DEL EQUIPO RESPONSABLE, ELABORACION DE LA POLITICA PROGRAMAMENTE DICHA Y PUESTA EN MARCHA DE LA PRIMERA REVISION DE MISION VISION, VALORES.	feb-25	ag-25	RECURSOS HUMANOS MATERIAL GASTABLE	POLITICA DE REVISION DEL MARCO INSTITUCIONAL ELABORADA Y APROBADA PRIMERA VISION DE LA MISION, VISION Y VALORES EJECUTADA		
4	CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/ CLIENTES.	6.2 -1	NO CONTAMOS CON TIEMPO DE ESPERA (TIEMPO DE PROCESAMIENTO Y PRESTACION DEL SERVICIO), RESULTADOS DE INDICADORES DEL TIEMPO QUE TOMA CADA SERVICIO DESDE SU SOLICITUD HASTA LA ENTREGA CON EL FIN DE IR REDUCIENDO LOS TIEMPOS DE ESPERA.	AAVANZAR A LA MAYOR BREVEDAD POSIBLE CON TODOS LOS SERVICIOS PRESTADOS PARA ASI REDUCIR EL TIEMPO DE ESPERA EN LOS USUARIOS.	HABILITAR SISTEMAS TECNOLOGICOS PARA EL CIUDADANO CLIENTE USAR Y DE ESTA MANERA EFICIENTIZAR LA RAPIDEZ EN EL TIEMPO DE ESPERAR.	VERIFICAR CUALES SERIAN LOS SISTEMAS CORRESPONDIENTES DE MAYOR UTILIDAD DE LOS USUARIOS PARA HABILITARLOS Y QUE SEAN DE FACIL ACCESO.	mar-25	jun-25	RECURSOS TECNOLOGICOS, RECURSOS HUMANOS CAPACITADO PARA INSTRUIR EN SU USO.	RENDIMIENTO EN EL TIEMPO DE ESPERA.	TODOS LOS DEPARTAMENTOS QUE COMPONEN EL TIEMPO DE ADMINISTRACION.	
5	CRITERIO 1.1 LIDERAZGO	1.1	NO EXISTE UN COMITE DE ETICA FORMADO, TAMPOCO EXISTE EVIDENCIA DE QUE HAYA UN CODIGO DE ETICA PARA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN, NI ACCIONES PARA INTRODUIR AL PERSONAL SOBRE COMO ENFRENTAR CONFLICTOS DE INTERES O TEMAS DE CORRUPCIÓN EN SENTIDO GENERAL.	PREVENIR LOS COMPARTAMIENTOS NO ETICOS (CONFLICTOS DE INTERES, CORRUPCION, ECT.) EN LOS RECURSOS HUMANOS.	PONER A MARCHAR UN COMITE DE ETICA CON SU CORRESPONDIENTE CODIGO DE FUNCIONAMIENTO.	SOLICITAR AL MAP EL TALLER DE REGIMEN ETICO, SOLICITAR EL APOYO DE LA DIBEG PARA CREAR LA COMISION DE ETICA, CREAR EL CODIGO ETICO O MANUAL DE CONDUCTA, IMPARTIR CHARLA Y TALLERES A RECURSOS HUMANOS SOBRE EL MANUAL DE FUNCIONES.	abr-25	ago-25	RECURSOS HUMANOS, MATERIAL GASTABLE.	MEJORAR LA CONDUCTA DE TODOS EL RECURSO HUMANO.	DIRRECCION Y RR-HH	
6	CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.	7.1 -7	NO EXISTE EL ENFOQUE DE LA ORGANIZACION PARA LOS CAMBIOS Y LA INNOVACION, LA OPINION DEL PERSONAL SOBRE LA DISPOSICION DE LA ENTIDAD MUNICIPAL PARA CAMBIAR, MEJORAR, EMPELEAR NUEVAS FORMAS DE SATISFACER A SUS CIUDADANOS.	PROPONER NUEVOS CAMBIOS COMO ESTUDIOS, ENCUESTAS Y ACTUALIZACIONES MEJORAR EL RENDIMIENTO MUNICIPAL Y MANTENER SATISFECHOS A CADA UNO DE LOS CIUDADANOS.	REALIZAR CAPACITACIONES PARA FORTALECER EL RENDIMIENTO DE CADA UNO DE LOS DEPARTAMENTOS, Y DAR SEGUIMIENTO A LOS AVANCES OBTENIDOS.	ELABORAR UN ESQUEMA DE ACTUALIZACION PARA ADAPTARNOS A LOS NUEVOS CAMBIOS	AGO-25	oct-25	MATERIAL GASTABLE Y COABORACION DE TODO EL RECURSO HUMANO.	CUMPLIMIENTO CON TODO LO PROPUESTO A LA CIUDADANIA.	TODOS LOS DEPARTAMENTOS QUE COMPONEN LA DICHIA ADMINISTRACION.	

