

PRIMER INFORME PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2025

RINCÓN

A LA VEGA



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL
DE RINCÓN
– GESTIÓN 2024-2028 –



Señor

Sigmund Freund Mena

Ministro de Administración Pública (MAP)

Ministerio de Administración Pública

Av. 27 de Febrero No. 419, El Millón II

Santo Domingo, D.N.

Página | I

Distinguido Señor Ministro:

En cumplimiento de los lineamientos establecidos por el SISMAP Municipal y en el marco del proceso de fortalecimiento institucional de la Junta del Distrito Municipal de Rincón, tengo el honor de remitirle el Primer Informe de Avance del Plan de Mejora Institucional 2025.

Este documento recoge los resultados alcanzados en los subcriterios del área de Cultura Organizacional e Integridad, incluyendo la aprobación del Manual de Filosofía Institucional, el diseño del Plan de Comunicación 2025–2028, la definición y validación de los valores institucionales, la elaboración del Sistema de Integridad Institucional, así como los diagnósticos participativos, el análisis FODA y PESTEL del Distrito Municipal.

Confiamos en que los avances documentados evidencian el compromiso de esta Junta Distrital con la transparencia, la eficiencia administrativa y la participación ciudadana.

Sin otro particular, y agradeciendo su atención, quedo de usted.

Atentamente,

Enmanuel Ramírez Espinosa

Director Distrital

Junta del Distrito Municipal de Rincón





INFORME DE REMISIÓN DEL PRIMER AVANCE DEL PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2025

Página | 2

1. Introducción

El presente informe constituye la primera entrega de avances del Plan de Mejora Institucional 2025, diseñado para fortalecer los mecanismos de gestión de la Junta del Distrito Municipal de Rincón en coherencia con los lineamientos del Ministerio de Administración Pública (MAP), la Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios, y los indicadores del SISMAP Municipal.

Este reporte recoge los logros alcanzados en materia de marco institucional, valores, comunicación interna y externa, cultura organizacional e integridad, así como los diagnósticos estratégicos FODA y PESTEL que sirven de insumo para la planificación a mediano y largo plazo.

2. Objetivo General

Fortalecer la capacidad institucional de la Junta del Distrito Municipal de Rincón mediante la definición de su filosofía institucional, la implementación de un plan de comunicación interna y externa, la consolidación de un sistema de integridad, y la aplicación de herramientas de análisis estratégico que orienten la toma de decisiones hacia la transparencia, la eficiencia y la participación ciudadana.



3. Antecedentes

- En julio 2025, el Concejo de Vocales aprobó mediante Resolución No. 08-2025 el Manual de Filosofía Institucional, que contiene la misión, visión, valores y principios rectores de la Junta.
- En agosto 2025, se desarrolló un diagnóstico participativo sobre identidad y cultura organizacional, donde se aplicaron encuestas, grupos focales y dinámicas de valores.
- En mayo 2025, se aplicaron encuestas de valores institucionales al personal, reflejando una clara tendencia hacia la integridad, solidaridad y transparencia como pilares de la cultura organizacional.
- Se diseñó el Plan de Comunicación Institucional 2025–2028, con cronograma anual de actividades, indicadores de seguimiento y mecanismos de socialización.
- En septiembre 2025, se aprobó el Sistema de Integridad Institucional y el Protocolo de Prevención y Gestión de Conflictos Éticos.
- Finalmente, se elaboró el Análisis FODA y PESTEL del Distrito Municipal de Rincón (octubre 2025), que identifica fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del territorio, así como los factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos y legales que condicionan la gestión.

Página | 3

4. Alcance del Plan de Mejora

El Plan de Mejora Institucional 2025 tiene como alcance:

1. Consolidar la identidad y cultura organizacional de la Junta Distrital.
2. Garantizar la socialización y comunicación de la misión, visión, valores y objetivos estratégicos con el personal y la comunidad.
3. Fortalecer la transparencia e integridad institucional en los procesos de compras, contrataciones, ejecución presupuestaria y rendición de cuentas.
4. Integrar los diagnósticos estratégicos FODA y PESTEL a la planificación institucional, garantizando resiliencia y sostenibilidad.
5. Servir de evidencia técnica y administrativa para el cumplimiento de los indicadores del SISMAP Municipal.



5. Metodología

El desarrollo de este primer avance se realizó bajo un enfoque participativo y estratégico, utilizando las siguientes herramientas:

Página | 4

- Encuestas institucionales: sobre valores, cultura organizacional e integridad.
- Grupos focales y talleres: con el personal y actores comunitarios para validar misión, visión y valores.
- Revisión documental y normativa: Ley 176-07, Ley 41-08, Ley 200-04 y lineamientos del MAP.
- Análisis FODA y PESTEL: que integran factores internos y externos para orientar la planificación.
- Indicadores de seguimiento: establecidos en el Plan de Comunicación y en el Sistema de Integridad.

6. Conclusión

El Primer Informe de Avance del Plan de Mejora Institucional 2025 demuestra avances significativos en la consolidación de la cultura organizacional, la transparencia administrativa y la participación ciudadana.

Entre los principales logros se destacan:

- La aprobación del Manual de Filosofía Institucional.
- La validación de un marco de valores institucionales con participación del personal.
- La creación del Plan de Comunicación 2025–2028.
- La implementación del Sistema de Integridad Institucional y del Protocolo Ético.
- El levantamiento del Análisis FODA y PESTEL, que orienta la planificación estratégica.

La Junta del Distrito Municipal de Rincón reafirma su compromiso de avanzar hacia una gestión más eficiente, transparente, participativa y sostenible, en beneficio de la comunidad.



CUADRO RESUMEN DE ACCIONES DEL PLAN DE MEJORA 2025

Página | 5

No.	Acción de Mejora	Estado según Informe Inicial	Estado Real Verificado	Observaciones
1	Elaborar y socializar un marco institucional que incluya misión, visión y valores institucionales.	Completada	Verificada	Aprobado mediante Resolución Núm. 08-2025. Socializado con personal y actores comunitarios.
2	Diseñar y formalizar el marco de valores institucionales, asegurando su coherencia con la misión y visión de la organización, en consonancia con los principios constitucionales.	Completada	Verificada	Encuestas y talleres aplicados; valores aprobados e integrados al Manual de Filosofía Institucional.
3	Establecer mecanismos efectivos de comunicación interna y externa para socializar los elementos institucionales clave.	Completada	Verificada	Plan de Comunicación Institucional 2025–2028 aprobado e implementado.
4	Implementar un proceso formal y periódico de revisión y actualización del marco institucional y estratégico.	Completada	Verificada	Establecida periodicidad (cada 2 años). Primer diagnóstico participativo aplicado.
5	Diseñar e implementar un sistema de integridad institucional con componentes preventivos, normativos y formativos.	Completada	Verificada	Protocolo de Integridad aprobado (Resolución Núm. 016-2025). Encuesta de percepción aplicada.



✓ **NIVEL DE CUMPLIMIENTO VERIFICADO (AL CIERRE DE OCTUBRE 2025): 50 %**

Página | 6

Este resumen muestra que, al cierre del mes de **octubre 2025, solo se ha alcanzado un 50 % de cumplimiento** del Plan de Mejora Institucional. La mitad de las acciones previstas han sido ejecutadas y documentadas, mientras que el restante 50 % continúa en proceso de desarrollo y aún no se ha materializado en su totalidad.

Este nivel parcial evidencia la necesidad de redoblar los esfuerzos en los próximos meses, a fin de completar la totalidad de las acciones previstas y garantizar el fortalecimiento institucional, la transparencia y la planificación estratégica que exige el SISMAP Municipal.

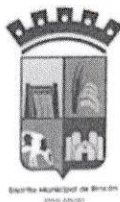


JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL
DE RINCÓN
– GESTIÓN 2024-2028 –

**FORMULARIO DE
REPORTE DE AVANCE
DE ACCIONES DEL
PLAN DE MEJORA 2025**

Sección de planificación y Programación Municipal
Primer Informe - 2025

Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	
1.1(1)	No se evidencia un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes, asegurando que estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional. Ejemplos: Constitución, normativas vigentes, Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).	Elaborar y socializar un marco institucional que incluya misión, visión y valores institucionales.	
Objetivos		Contar con un marco institucional alineado con los planes nacionales y con participación de los actores clave.	
Responsables		Unidad de Planificación Institucional y Dirección General.	
Indicador		Documento oficial del marco institucional aprobado y socializado con el personal y las partes interesadas.	
Actividades		Estado	
		Completada	No Completada
Conformar un comité institucional para liderar el proceso.		X	
Realizar un diagnóstico participativo sobre la identidad y cultura organizacional actual.		X	
Redactar una propuesta preliminar de misión, visión y valores.		X	
Validar el contenido propuesto mediante talleres con empleados y grupos de interés.			
Someter a aprobación oficial y Difundir ampliamente el marco institucional aprobado		X	
Estado de Acción		100	
Evidencias			
- Manual de Filosofía Institucional - Resolución de aprobación del Manual de Filosofía Institucional - Comité Institucional - Diagnóstico participativo sobre la identidad y cultura organizacional actual.			



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL DE RINCON
RNC: 430056901

15 de julio de 2024
Distrito Municipal de Rincón

Licenciado
Dario Castillo Lugo
Ministro de Administración Pública
Su Despacho.



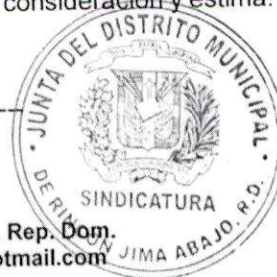
Distinguido Señor Ministro:

Tengo a bien comunicarle para fines correspondientes, los nombres de las personas que conforman el Comité de Calidad de la **Junta de Distrito Municipal de Rincón**, como sigue:

Rol	Nombre	Cargo	Teléfono	Correo
Coordinadora:	Rafelina D. Cruceta Cruz	Enc. de Contabilidad	829-875-3588	zohemyrc@gmail.com
Secretaria:	Edelmira Vásquez Fdez.	Tesorera	809-370-9391	edelmiravasquez0206@gmail.com
Miembro:	Rosa Conil	Enc. De Registro	829-758-6281	rosaconil33@gmail.com
Miembro:	Ramon Burgos Paulino	Enc. Recursos Hum.	829-517-3347	ramonburgospaulino@gmail.com
Miembro:	Rossanna E. Zorrilla	Asistente de Tesorería	829-569-6449	secretarijmdrincon@gmail.com
Miembro:	Ramon Rosario Lora	Encargado Compras	829-633-8553	ramonrosariolora1970@gmail.com
Miembro:	Yordania Ramos	Sec. del Director	829-661-7022	yordaniaramos24@gmail.com
Miembro:	Carmelina Vásquez	Enc. Acceso a La Información	829-789-9105	carmelinav47@gmail.com
Miembro:	Wilfredo Omar Escoto	Secretario S. Cap.	809-905-5387	omarescotto@hotmail.com

Sin otro particular por el momento, le saluda con sentimientos de consideración y estima.

Atentamente.



Calle Duarte No. 228, D.M. Rincón, Jima Abajo, La Vega, Rep. Dom.
Tel.: 809-577-0008, E-mail: juntamunicipalderincon@hotmail.com

INFORME FINAL DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

IDENTIDAD Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Junta del Distrito Municipal de Rincón

Fecha: Julio 2025

1. Resumen Ejecutivo

Este informe presenta los resultados del diagnóstico participativo sobre la identidad y cultura organizacional actual de la Junta del Distrito Municipal de Rincón, con el objetivo de identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en los aspectos culturales, relacionales, simbólicos y organizativos de la institución. La investigación involucró al personal de todas las unidades organizativas, y se desarrolló en coherencia con la misión, visión y valores institucionales descritos en el Manual de Organización y Funciones (2024).

Los hallazgos revelan una cultura institucional caracterizada por un fuerte sentido de pertenencia, compromiso con la comunidad y valores compartidos, aunque también se identifican tensiones internas, áreas con escasa comunicación interdepartamental y una necesidad generalizada de fortalecer el liderazgo participativo y la innovación en la gestión. Este informe propone una serie de acciones estratégicas para alinear la cultura vivida con la cultura deseada, en consonancia con el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan de Mejora del SISMAP Municipal.

2. Metodología

El proceso diagnóstico se desarrolló entre abril y junio de 2025, con la participación del personal directivo, operativo, asesor y auxiliar. Se utilizaron las siguientes herramientas:

- **Encuesta de percepción organizacional** (anónima, 42 ítems, escala Likert)
- **Grupos focales** por área funcional (8 sesiones en total)
- **Mapa simbólico institucional** (taller creativo)
- **Rueda de valores** (priorización de valores vividos)
- **Análisis FODA cultural participativo**

- Lluvia de ideas sobre la cultura deseada

Participaron 47 empleados/as de los distintos niveles jerárquicos y áreas organizativas, en un proceso facilitado por el equipo técnico de Planificación y Recursos Humanos.

3. Hallazgos por Eje de Análisis

Hallazgos Relevantes	
Identidad institucional	Fuerte orgullo por la historia de Barranca. “Juancito Rodríguez” es símbolo de lucha y progreso. Falta mayor difusión interna de los símbolos institucionales.
Valores organizacionales	Se identifican como vividos: solidaridad, fraternidad, integridad. No todos perciben que la igualdad de género se aplica en la práctica.
Estilo de liderazgo	Percepción positiva hacia el director actual. Se solicita mayor horizontalidad, participación colectiva en decisiones y retroalimentación periódica.
Clima laboral	Buen compañerismo, pero tensiones en áreas como Tesorería y Obras Públicas por sobrecarga de trabajo. Se necesita un sistema de reconocimiento.
Comunicación interna	Limitada comunicación interdepartamental. La información tiende a concentrarse en la dirección o vocales. Falta un canal interno oficial de comunicación (boletín, grupo institucional).
Símbolos	Escasa apropiación del escudo, misión y visión en el personal operativo.

4. Matriz de Contrastes

Cultura Declarada vs. Cultura Viva

Elemento	Cultura Declarada (Manual 2024)	Cultura Viva (Percepción del Personal)
Misión	Liderar con transparencia, equidad y participación.	La gestión es cercana y comunitaria, pero falta participación horizontal en decisiones.
Visión	Ser un referente de excelencia, innovación y bienestar.	Se valora el compromiso del equipo, pero no se percibe aún como una institución “innovadora”.
Integridad	Actuar con honestidad y transparencia.	Es reconocida en la gestión directiva, aunque hay sospechas sobre favoritismos en algunos nombramientos.
Solidaridad	Apoyo mutuo para construir comunidad.	Muy presente, especialmente en eventos comunitarios y emergencias.
Igualdad	Equidad de género y participación igualitaria.	Aún existen roles asignados por género y pocas mujeres en posiciones decisorias.

Fraternidad	Unión y respeto a la dignidad de todos.	Existe en lo personal, pero no siempre en lo institucional (ausencia de mecanismos de mediación).
Calidad en la gestión	Eficiencia, uso adecuado de recursos, buenas prácticas.	Hay esfuerzos, pero faltan herramientas digitales y mayor formación continua.

5. Conclusiones

- Existe un fuerte sentido de identidad y pertenencia institucional, pero con debilidades en la apropiación simbólica y emocional de la cultura declarada.
- Los valores de solidaridad y fraternidad están profundamente arraigados, pero la equidad de género y la gestión basada en la innovación aún no se traducen plenamente en prácticas concretas.
- Se requiere mejorar los mecanismos de comunicación interna, fortalecer la formación del liderazgo y promover prácticas de gestión más inclusivas, participativas y transparentes.
- Hay un deseo compartido de convertirse en una institución más moderna, humana, cohesionada y eficiente.

6. Propuestas de Mejora

Alineadas al PEI y al Plan de Mejora SISMAP Municipal

Área	Acción Propuesta	Responsable	Plazo
Gestión del Talento Humano	Crear e implementar un sistema de reconocimiento al buen desempeño (medallas, cartas, incentivos).	Recursos Humanos	Octubre 2025
Comunicación Interna	Establecer un boletín interno mensual, mural informativo y canal digital institucional.	Dirección / Acceso a la Información	Agosto 2025
Liderazgo Participativo	Realizar reuniones trimestrales interdepartamentales para planificación, evaluación y seguimiento.	Dirección	Septiembre 2025
Igualdad de Género	Crear una Política Interna de Igualdad y conformar una comisión mixta de seguimiento.	Recursos Humanos / Dirección	Noviembre 2025
Fortalecimiento de Identidad Institucional	Socializar la misión, visión y valores en todas las áreas	Planificación / Comunicaciones	Agosto 2025

	mediante talleres y materiales visuales.		
Celebraciones Institucionales	Institucionalizar el Día del Servidor Público Municipal y el Aniversario del Distrito con actos simbólicos.	Dirección / Cultura	Julio 2026
SISMAP Componente Cultura Organizacional	- Incorporar resultados del presente diagnóstico al Plan de Mejora CAF institucional.	Enlace SISMAP	Agosto 2025
Capacitación Permanente	Programar talleres en liderazgo, trabajo en equipo, ética y cultura organizacional.	Recursos Humanos / INAP	Trimestral

RESOLUCIÓN NÚM. 08-2025 QUE APRUEBA EL MANUAL DE FILOSOFÍA INSTITUCIONAL DE LA JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL DE RINCÓN

Página | 1

CONSIDERANDO: Que la Junta del Distrito Municipal de Rincón requiere contar con una filosofía institucional debidamente definida que sirva de guía para orientar su accionar administrativo, social y comunitario, en conformidad con los principios del buen gobierno y la legalidad administrativa.

CONSIDERANDO: Que el Manual de Filosofía Institucional es un instrumento estratégico fundamental para fortalecer la identidad organizacional, fomentar la cultura institucional y garantizar una gestión orientada a resultados, participación ciudadana y desarrollo sostenible.

CONSIDERANDO: Que dicho Manual recoge formalmente la misión, visión, valores, propósito general y principios rectores que caracterizan la gestión pública local en Rincón, en alineación con la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, los lineamientos del SISMAP Municipal y las normativas vigentes.

CONSIDERANDO: Que la existencia, divulgación y correcta implementación de este Manual constituye una evidencia institucional requerida para los procesos de evaluación y mejora de la gestión, supervisados por el Ministerio de Administración Pública (MAP) y demás órganos de control.

CONSIDERANDO: Que el artículo 8, numeral 12, de la Ley Núm. 41-08 de Función Pública, establece que el MAP tiene competencia para revisar y validar los manuales institucionales como parte del fortalecimiento de la administración pública en todos sus niveles.

VISTOS:

- La Constitución de la República Dominicana, proclamada el 27 de octubre de 2024.
- La Ley Núm. 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios.
- La Ley Núm. 41-08 de Función Pública.
- La Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.
- Los indicadores de desempeño del SISMAP Municipal.
- El Manual de Filosofía Institucional elaborado y presentado por la Dirección Municipal de Rincón, socializado con el equipo técnico y administrativo.

EN CONSECUENCIA, en uso de sus atribuciones legales y administrativas, el **Concejo de Vocales de la Junta del Distrito Municipal de Rincón** dicta la siguiente:

Página | 2

RESOLUCIÓN

ARTÍCULO 1: Se aprueba, como al efecto queda aprobado, el **Manual de Filosofía Institucional de la Junta del Distrito Municipal de Rincón**, como instrumento oficial de referencia estratégica, ética, administrativa y cultural.

ARTÍCULO 2: El Manual aprobado tendrá carácter obligatorio en todos los niveles operativos y administrativos de la Junta, debiendo integrarse en los procesos de inducción, planificación, evaluación de desempeño y gestión de calidad.

ARTÍCULO 3: Se instruye a la Dirección Municipal y a la Oficina de Recursos Humanos a garantizar su correcta implementación y socialización, tanto en formato físico como digital, entre todo el personal institucional.

ARTÍCULO 4: Cualquier modificación o actualización del Manual de Filosofía Institucional deberá ser sometida al Concejo de Vocales y aprobada mediante resolución formal, así como notificada al Ministerio de Administración Pública (MAP), conforme a la Ley Núm. 41-08 y normativas complementarias.

DADA en la sala de sesiones de la Honorable Junta del Distrito Municipal de Rincón, a los treinta (30) días del mes de julio del año dos mil veinticinco (2025), año 181 de la Independencia Nacional y 162 de la Restauración de la República Dominicana.

APROBADA POR:



Luis Manuel Espinal
Presidente del Consejo de Vocales



Omar Escoto
Secretario General del Consejo

MANUAL DE FILOSOFIA INSTITUCIONAL

N C Ó

VEGA



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL

DE RINCÓN

– GESTIÓN 2024-2028 –

MANUAL DE FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Junta del Distrito Municipal de Rincón
Provincia La Vega, República Dominicana

INTRODUCCIÓN

La Junta del Distrito Municipal de Rincón, en su compromiso con la transparencia, la excelencia en la gestión pública y el desarrollo sostenible de su territorio presenta el presente Manual de Filosofía Institucional. Este documento recoge los fundamentos ideológicos, éticos y estratégicos que guían el accionar de la institución, consolidando su identidad y compromiso con la comunidad.

La filosofía institucional representa mucho más que un conjunto de principios decorativos. Es la manifestación consciente de una forma de hacer gestión pública desde lo humano, lo participativo, lo ético y lo transformador. En este sentido, este manual servirá de guía para todos los funcionarios, colaboradores, ciudadanos y actores sociales involucrados en la vida municipal, contribuyendo a fortalecer una administración moderna, incluyente y orientada a resultados.

I. MISIÓN INSTITUCIONAL

Proporcionar una buena gestión municipal donde la comunidad alcance un desarrollo significativo, integrando de manera activa todos los sectores que conforman el Distrito Municipal de Rincón, estableciendo las condiciones para convertirnos en una institución orientada a buscar soluciones a los problemas comunitarios.

Análisis:

La misión institucional define el propósito fundamental de la Junta del Distrito Municipal de Rincón: brindar una gestión pública eficiente, centrada en el bienestar colectivo y orientada a la acción concreta. Destacan tres elementos esenciales:

1. **Gestión municipal de calidad:** La institución se compromete a una administración basada en principios de eficacia, legalidad, equidad y participación ciudadana.
2. **Desarrollo significativo:** Se busca que las acciones institucionales impacten positivamente en la calidad de vida de los ciudadanos.
3. **Integración de los sectores:** El trabajo conjunto con los diversos actores del territorio (juntas de vecinos, asociaciones, iglesias, empresarios, jóvenes, etc.) es clave para alcanzar metas comunes.

II. VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser una institución de prestigio comunitario, convirtiéndonos en el motor propulsor del desarrollo, proveedor de un personal responsable, eficiente, solidario y capacitado, brindando servicios de calidad, promoviendo cambios en el entorno e implementando acciones que contribuyen a la formación de seres humanos críticos, justos, conscientes y reflexivos, capaces de enfrentar los retos y desafíos que nos presenta la sociedad.

Análisis:

La visión proyecta hacia el futuro la aspiración institucional de excelencia y liderazgo territorial. Se construye sobre los siguientes pilares:

1. **Prestigio comunitario:** La Junta aspira a ganarse el respeto, la confianza y el respaldo social mediante acciones concretas y visibles.
2. **Impulsora del desarrollo:** La institución no solo gestiona, sino que lidera procesos de transformación local.
3. **Capital humano capacitado:** El personal municipal es visto como un recurso estratégico, que debe estar comprometido, preparado y motivado.
4. **Formación de ciudadanía crítica:** Se apunta a una comunidad empoderada, reflexiva, participativa y con capacidad de incidir.

III. PROPÓSITO GENERAL

Promover acciones tendentes al desarrollo del distrito municipal, en cuanto a aspectos sociales, educativos, de salud, construcción, medio ambiente, deporte, servicios municipales, entre otros; integrando de manera directa e indirecta a todas las organizaciones de la comunidad, mediante un proceso de gestión participativa.

Análisis:

El propósito general actúa como eje transversal que conecta la misión, la visión y los valores, dirigiendo la operatividad institucional hacia el cumplimiento de sus fines. Se destacan los siguientes aspectos:

- **Integralidad del desarrollo:** Se reconoce que el crecimiento del distrito debe abordarse desde múltiples dimensiones (social, educativa, ambiental, sanitaria, deportiva, etc.).
- **Articulación comunitaria:** La gestión pública no es exclusiva del gobierno local, sino una tarea compartida con todas las organizaciones sociales.
- **Gestión participativa:** Se promueve un modelo democrático, descentralizado, donde los ciudadanos participan activamente en la toma de decisiones.

IV. VALORES INSTITUCIONALES

1. **Liderazgo:** Capacidad de orientar, influir y motivar al equipo de trabajo y a la comunidad hacia el logro de objetivos comunes. El liderazgo municipal debe ser ético, visionario y empático.
2. **Respeto:** Reconocimiento de la dignidad humana, la diversidad de opiniones y el marco legal que rige la administración pública. El respeto fortalece la convivencia, la equidad y la paz social.
3. **Trabajo en equipo:** Fomento del esfuerzo colaborativo, la confianza mutua y la complementariedad entre los miembros de la organización. La sinergia institucional permite enfrentar retos complejos con mayor efectividad.
4. **Compromiso:** Entrega personal e institucional a la misión y visión de la Junta, manifestada en la responsabilidad, el sentido de pertenencia y la disposición al servicio.
5. **Solidaridad:** Capacidad de acompañar y asistir a otros, especialmente a los más vulnerables. La solidaridad convierte a la Junta en una institución sensible, humana y justa.

6. **Aptitud de servicio:** Vocación genuina por satisfacer las necesidades del ciudadano, con cortesía, empatía, prontitud y eficiencia.
7. **Tolerancia:** Aceptación y respeto a la diversidad cultural, política, religiosa y de género. La tolerancia es base de la democracia y el desarrollo armónico del distrito.
8. **Disposición al cambio:** Apertura a la innovación, la mejora continua y la adaptación a nuevas realidades. Esta disposición permite a la Junta evolucionar frente a los desafíos del entorno.
9. **Eficacia:** Capacidad de alcanzar los resultados esperados con precisión, eficiencia y en los tiempos establecidos. Es uno de los pilares de la buena gestión pública.

V. PRINCIPIOS RECTORES

A partir de su filosofía institucional, la Junta del Distrito Municipal de Rincón se rige por los siguientes principios:

1. **Legalidad:** Todas las actuaciones se enmarcan en el respeto a la Constitución, las leyes y reglamentos del ordenamiento jurídico dominicano.
2. **Transparencia:** La gestión se sustenta en el acceso libre y oportuno a la información, rendición de cuentas y uso ético de los recursos públicos.
3. **Participación ciudadana:** Se reconoce el derecho de la ciudadanía a incidir en los procesos municipales y se fortalecen los mecanismos de consulta y control social.
4. **Corresponsabilidad:** Todos los actores sociales (gobierno, ciudadanía, sector privado, organizaciones civiles) comparten la responsabilidad del desarrollo del distrito.
5. **Equidad:** Se impulsa una distribución justa de los recursos, servicios y oportunidades para todos los sectores de la población, sin discriminación.
6. **Sostenibilidad:** Se fomenta el uso racional de los recursos naturales, el respeto al medio ambiente y la planificación con visión a largo plazo.

VI. COMPROMISO INSTITUCIONAL

La Junta del Distrito Municipal de Rincón asume los siguientes compromisos:

- Garantizar una atención digna, inclusiva y de calidad a todos los ciudadanos.

- Priorizar la inversión pública en beneficio de los sectores más necesitados.
- Implementar políticas públicas basadas en datos, diagnósticos participativos y criterios de justicia social.
- Fortalecer las capacidades institucionales mediante la capacitación continua del personal y la modernización de los procesos administrativos.
- Consolidar alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas para potenciar el desarrollo territorial.

VII. CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional de la Junta se basa en los siguientes atributos:

- **Orientación al ciudadano:** El municipio no es un simple proveedor de servicios, sino un aliado estratégico del desarrollo humano.
- **Gestión ética:** La integridad, la responsabilidad pública y la lucha contra la corrupción son pilares innegociables.
- **Innovación pública:** Se promueve el uso de tecnologías, metodologías ágiles y soluciones creativas para mejorar la gestión.
- **Cohesión institucional:** Se fomenta un ambiente laboral armónico, donde prevalece el respeto, la comunicación y la cooperación.

VIII. PERFIL DEL SERVIDOR MUNICIPAL IDEAL

Con base en su filosofía institucional, la Junta del Distrito Municipal de Rincón define el perfil del servidor público que requiere:

- Ético y responsable.
- Proactivo y orientado a resultados.
- Empático y buen comunicador.
- Comprometido con la misión institucional.
- Capaz de trabajar en equipo.
- Respetuoso de la diversidad.
- Capaz de adaptarse a los cambios.

IX. APLICACIÓN DE LA FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

La filosofía institucional se aplica transversalmente en todas las áreas de la Junta:

1. **En la planificación:** orienta la formulación de planes, programas y proyectos con enfoque participativo y de sostenibilidad.
2. **En la ejecución:** garantiza que los recursos se utilicen con transparencia y pertinencia.
3. **En la evaluación:** permite medir el impacto social de las políticas públicas.
4. **En la cultura organizacional:** moldea los comportamientos, estilos de liderazgo y formas de trabajo de todo el personal.

X. CONCLUSIÓN

El presente Manual de Filosofía Institucional constituye una herramienta de referencia para alinear la gestión municipal con los valores y principios que demanda la ciudadanía del Distrito Municipal de Rincón.

Más que un documento formal, es una declaración de intenciones, un compromiso colectivo con el desarrollo local, la inclusión social y el bienestar común.

Invitamos a todos los colaboradores, vocales, líderes comunitarios y ciudadanos a apropiarse de esta filosofía, a vivirla en sus funciones diarias, y a contribuir activamente a la transformación positiva del territorio.



Junta del Distrito Municipal De Rincón
Jima Abajo

MISIÓN

*Proporcionar una buena gestión municipal donde la comunidad alcance un desarrollo significativo, integrando de manera activa todos los sectores que conforman el distrito municipal de **Rincón**, estableciendo las condiciones para convertirnos en una institución orientada a buscar soluciones a los problemas comunitarios.*



Junta del Distrito Municipal De Rincón
Jima Abajo

VALORES

- *Liderazgo*
- *Respeto*
- *Trabajo en equipo*
- *Compromiso*
- *Solidaridad*
- *Aptitud de servicio*
- *Tolerancia*
- *Disposición al cambio*
- *Eficacia*



Junta del Distrito Municipal De Rincón
Jima Abajo

VISIÓN

Ser una institución de prestigio comunitario, convirtiéndonos en el motor propulsor del desarrollo, proveedor de un personal responsable, eficiente, solidario y capacitado, brindando servicios de calidad, promoviendo cambios en el entorno e implementando acciones que contribuyen a la formación de seres humanos críticos, justos, conscientes y reflexivos, capaces de enfrentar los retos y desafíos que nos presenta la sociedad.



Junta del Distrito Municipal De Rincón
Jima Abajo

PROPÓSITO GENERAL

Promover acciones tendentes al desarrollo del distrito municipal, en cuanto a aspectos sociales, educativos, de salud, construcción, medio ambiente, deporte, servicios municipales, entre otros; integrando de manera directa e indirecta a todas las organizaciones de la comunidad, mediante un proceso de gestión participativa.



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL
DE RINCÓN
– GESTIÓN 2024-2028 –

**FORMULARIO DE
REPORTE DE AVANCE
DE ACCIONES DEL
PLAN DE MEJORA 2025**

Sección de planificación y Programación Municipal
Primer Informe - 2025

Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	
1.1(2)	No se Han establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la visión de la organización, respetando los principios constitucionales.	Diseñar y formalizar el marco de valores institucionales, asegurando su coherencia con la misión y visión de la organización, y en consonancia con los principios constitucionales	
Objetivos	Establecer un marco de valores institucionales que guíe el accionar de la entidad, promoviendo una cultura organizacional ética, coherente y alineada con su propósito y el marco legal vigente		
Responsables	Unidad de Recursos Humanos y Dirección General.		
Indicador	Marco de valores institucionales aprobado, divulgado y aplicado en los procesos internos		
Actividades		Estado	
		Completada	No Completada
Recopilar insumos normativos y organizacionales (misión, visión, Constitución, leyes nacionales y buenas prácticas institucionales).		X	
Definir participativamente los valores institucionales mediante talleres, encuestas o grupos focales.		X	
Validar, aprobar y divulgar el marco de valores oficializado en toda la organización.		X	
Estado de Acción		100	
Evidencias			
- Fotos de la misión, visión y valores. – - Resultados de encuestas aplicadas al personal sobre valores institucionales. – - MATRIZ COMPARATIVA: Valores Institucionales Aprobados vs. Valores Seleccionados por el Personal. -			



Junta del Distrito Municipal De Rincón
Jima Abajo

MISIÓN

*Proporcionar una buena gestión municipal donde la comunidad alcance un desarrollo significativo, integrando de manera activa todos los sectores que conforman el distrito municipal de **Rincón**, estableciendo las condiciones para convertirnos en una institución orientada a buscar soluciones a los problemas comunitarios.*



Junta del Distrito Municipal De Rincón
Jima Abajo

VALORES

- *Liderazgo*
- *Respeto*
- *Trabajo en equipo*
- *Compromiso*
- *Solidaridad*
- *Aptitud de servicio*
- *Tolerancia*
- *Disposición al cambio*
- *Eficacia*



Junta del Distrito Municipal De Rincón
Jima Abajo

VISIÓN

Ser una institución de prestigio comunitario, convirtiéndonos en el motor propulsor del desarrollo, proveedor de un personal responsable, eficiente, solidario y capacitado, brindando servicios de calidad, promoviendo cambios en el entorno e implementando acciones que contribuyen a la formación de seres humanos críticos, justos, conscientes y reflexivos, capaces de enfrentar los retos y desafíos que nos presenta la sociedad.



Junta del Distrito Municipal De Rincón
Jima Abajo

PROPÓSITO GENERAL

Promover acciones tendentes al desarrollo del distrito municipal, en cuanto a aspectos sociales, educativos, de salud, construcción, medio ambiente, deporte, servicios municipales, entre otros; integrando de manera directa e indirecta a todas las organizaciones de la comunidad, mediante un proceso de gestión participativa.

RESULTADOS DE ENCUESTAS APLICADAS AL PERSONAL SOBRE VALORES INSTITUCIONALES

Fecha de aplicación: Mayo 2025

Participantes: 42 empleados/as de todos los niveles (dirección, asesoría, operativos y auxiliares)

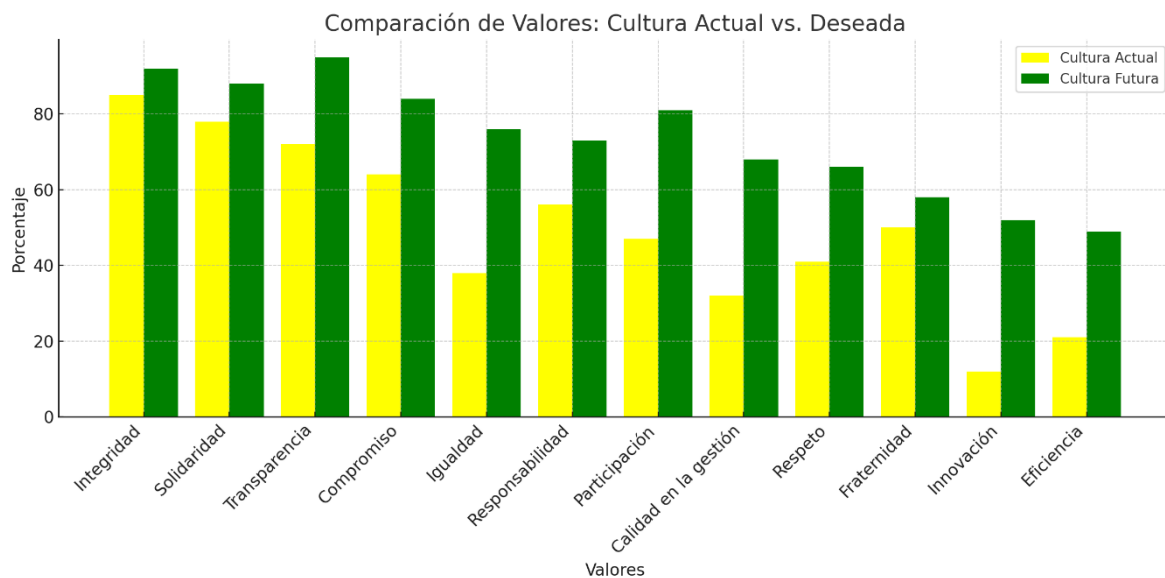
Metodología

Se aplicó un cuestionario con una lista de 12 valores institucionales preliminarmente definidos por el equipo técnico. El personal debía:

- Marcar los 5 valores que considera más representativos de la cultura actual.
- Marcar los 5 valores que desea que definan la cultura futura de la Junta.
- Sugerir un valor adicional no incluido en la lista.

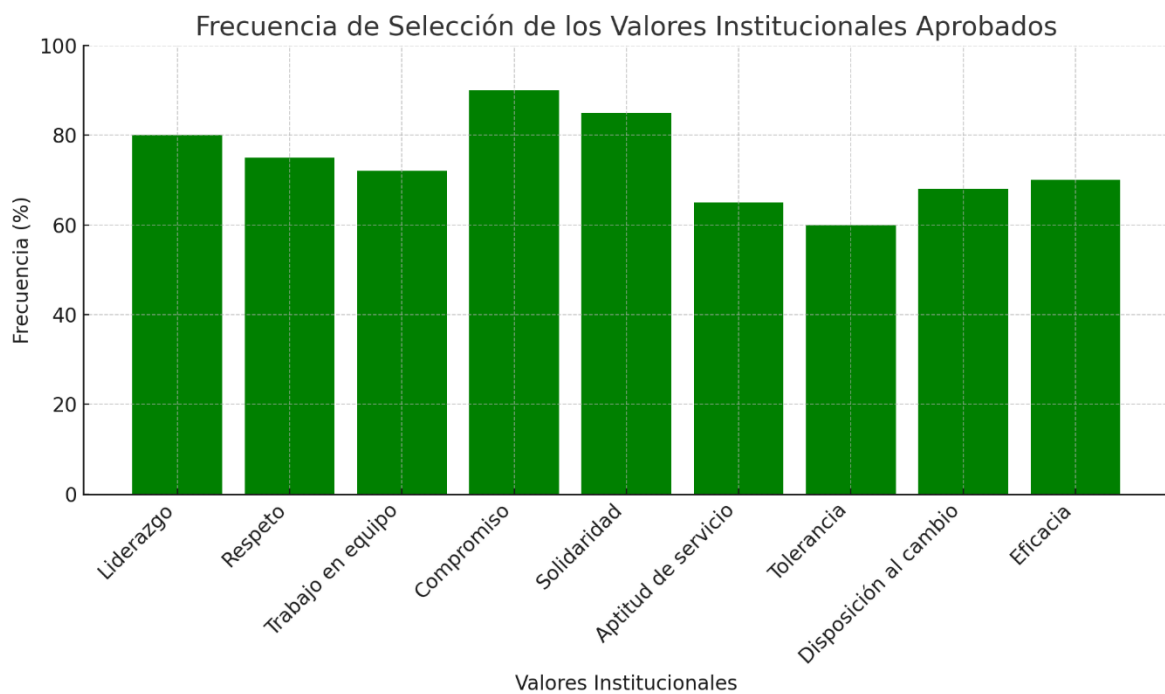
Resultados consolidados

Valor Evaluado	% Representa la Cultura Actual	% Desea que Sea Parte de la Cultura Futura
Integridad	85%	92%
Solidaridad	78%	88%
Transparencia	72%	95%
Compromiso	64%	84%
Igualdad	38%	76%
Responsabilidad	56%	73%
Participación	47%	81%
Calidad en la gestión	32%	68%
Respeto	41%	66%
Fraternidad	50%	58%
Innovación	12%	52%
Eficiencia	21%	49%



Valores adicionales sugeridos por el personal:

- Humildad (5 menciones)
- Empatía (4 menciones)
- Justicia social (2 menciones)



MATRIZ COMPARATIVA:

Valores Institucionales Aprobados vs. Valores Seleccionados por el Personal

Valor Institucional Aprobado	¿Fue seleccionado por el personal?	Observaciones
Liderazgo	⚠ No prioritario en encuesta	Sugerido en talleres, pero no figuró en el top 10 de valores votados.
Respeto	✅ Sí	Aparece como uno de los valores más deseados para la cultura futura (66%).
Trabajo en equipo	⚠ No figuró explícitamente	Relacionado indirectamente con "solidaridad" y "participación".
Compromiso	✅ Sí	Uno de los valores más representativos según encuesta (84%).
Solidaridad	✅ Sí	Muy valorado por el personal (88%).
Aptitud de servicio	⚠ No incluido directamente	Asociado con “responsabilidad” y “calidad en la gestión” en comentarios abiertos.
Tolerancia	⚠ No figuró como valor votado	Puede estar implícito dentro de “igualdad” y “fraternidad”.
Disposición al cambio	⚠ No mencionado	No surgió en la encuesta, aunque sí en sugerencias cualitativas (innovación).
Eficacia	⚠ Mencionado como “eficiencia” (49%)	Similar en sentido práctico, aunque con menor frecuencia de mención.

Valores Coincidentes (3 de 9):

- Respeto
- Compromiso
- Solidaridad

Valores Parcialmente Coincidentes o Relacionados (4 de 9):

- Trabajo en equipo ↔ Participación
- Aptitud de servicio ↔ Calidad en la gestión / Responsabilidad
- Eficacia ↔ Eficiencia
- Tolerancia ↔ Fraternidad / Igualdad

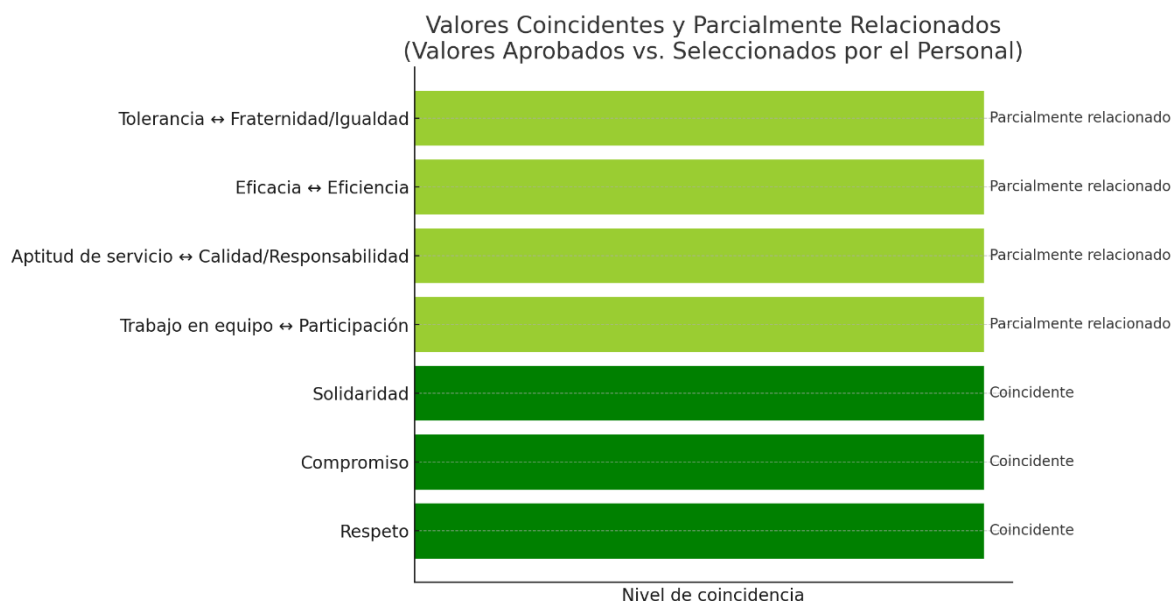


Gráfico comparativo que muestra de forma visual los **valores institucionales aprobados** que coinciden total o parcialmente con los valores seleccionados por el personal durante el diagnóstico participativo:

- **En verde:** Valores coincidentes.
- **En verde claro:** Valores parcialmente relacionados.



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL
DE RINCÓN
– GESTIÓN 2024-2028 –

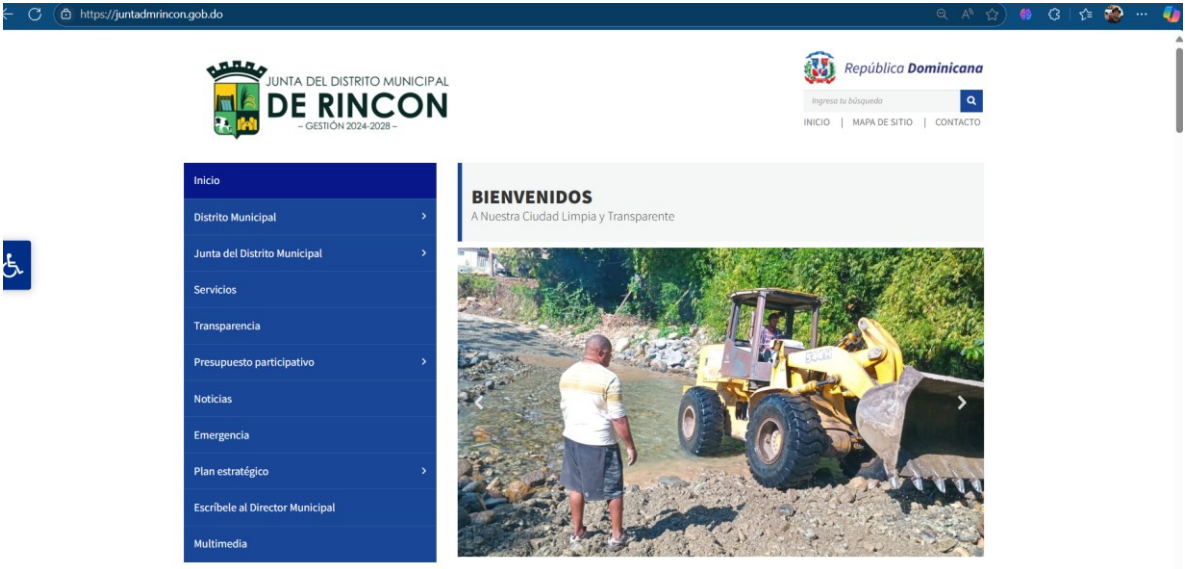
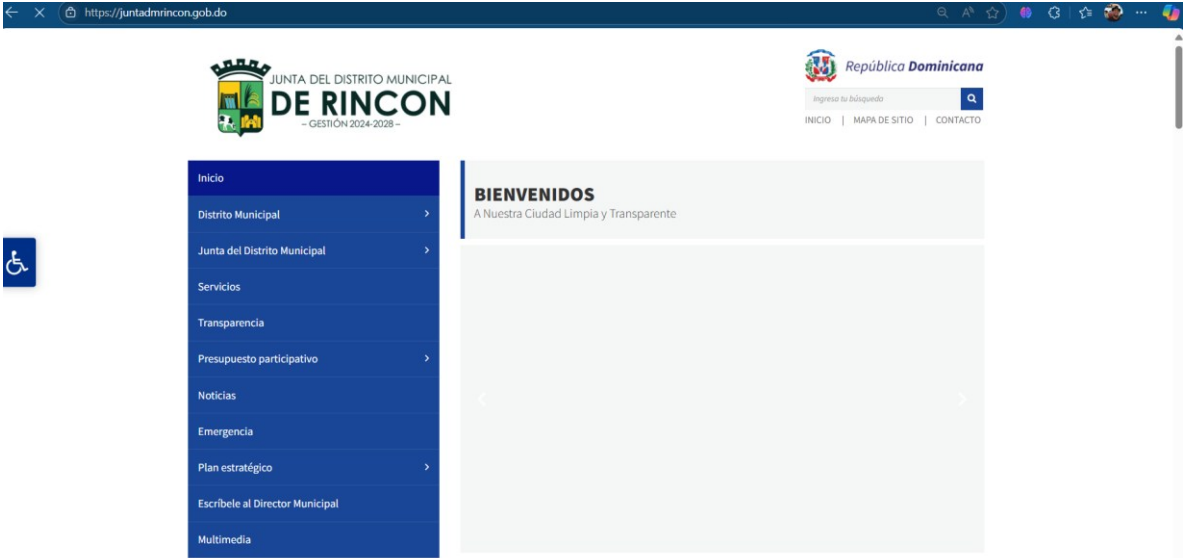
**FORMULARIO DE
REPORTE DE AVANCE
DE ACCIONES DEL
PLAN DE MEJORA 2025**

Sección de planificación y Programación Municipal
Primer Informe - 2025

Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	
1.1(3)	No se evidencia una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.	Establecer mecanismos efectivos de comunicación interna y externa para socializar los elementos institucionales clave.	
Objetivos	Asegurar que todo el personal y las partes interesadas conozcan y comprendan la misión, visión, valores y objetivos estratégicos de la institución.		
Responsables	Unidad de Comunicación Institucional y Dirección General		
Indicador	Plan de comunicación aprobado. Evidencias de jornadas realizadas. Materiales distribuidos o publicados en medios institucionales		
Actividades		Estado	
		Completada	No Completada
Diseñar un plan de comunicación institucional interna y externa		X	
Realizar jornadas de socialización con el personal y actores clave		X	
Difundir los contenidos institucionales en medios físicos y digitales.		X	
Estado de Acción		100	
Evidencias			

- Plan de comunicación institucional interna y externa. -
- Fotos de la Página Web de la Junta. -

PAGINA WEB



← ↻ 🔍 A ☆ 🌐 ⚙️ 👤 ...

https://juntadmrincon.gob.do

Servicios

Todos los servicios municipales

Ver todos >

**Recogida de basura**

**Servicios gestión comercial de aseo**

**Catastro municipal**

**Ornato y préstamos de áreas municipales**

**Limpieza y cuidado de la vía pública**

**Policía municipal**

**Planeamiento urbano**

**Acceso a información municipal (OAIM)**

**Plan de ordenamiento territorial**

**Certificado de uso de suelo**

← ↻ 🔍 A ☆ 🌐 ⚙️ 👤 ...

https://juntadmrincon.gob.do

Conoce más sobre

Nuestro distrito municipal, demografía, cultura y turismo

**DISTRITO MUNICIPAL**

El Distrito Municipal de Rincón, ubicado en la provincia La Vega, fue originalmente una sección rural perteneciente al municipio de Jima Abajo. Su crecimiento poblacional, dinamismo...

**DEMOGRAFÍA**

El Distrito Municipal de Rincón es una demarcación administrativa ubicada en el municipio de Jima Abajo, en la provincia de La Vega, República Dominicana. Su evolución demográfica refleja...

**CULTURA**

La cultura del Distrito Municipal de Rincón se caracteriza por su fuerte arraigo religioso, comunitario y agrícola, reflejando las tradiciones de una población rural con identidad propia...

**TURISMO**

El Distrito Municipal de Rincón, ubicado en el municipio de Jima Abajo, provincia La Vega, ofrece diversas oportunidades para el turismo, especialmente en el ámbito del ecoturismo y el...

← ↻ 🔍 A ☆ 🌐 ⚙️ 👤 ...

https://juntadmrincon.gob.do

Noticias

Entérate de todo lo que pasa en nuestro distrito municipal

Ver todas >

**Inicio de Construcción de Canaleta en Block y Vaciado de Cemento - Entrada L...**

Written on junio 30, 2025

La Junta del Distrito Municipal de Rincón continúa avanzando con paso firme en la ejecución de obras que impactan directamente en la calidad de vida ...

**Acondicionamiento de Zanjas y Preparativos para Aceras y Contenes**

Written on junio 3, 2025

La Junta del Distrito Municipal de Rincón continúa ejecutando acciones concretas para mejorar la infraestructura urbana y garantizar la seguridad ...

**¡Feliz Día de las Madres!**

Written on mayo 25, 2025

**Continúa la Jornada de Limpieza y Fumigación en Todo el Distrito Municipal...**

Written on mayo 23, 2025

Por un Rincón más limpio, saludable y seguro para todos...

PLAN DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

Período: 2025-2028

Página | 1

I. FUNDAMENTACIÓN

Este Plan de Comunicación tiene como finalidad consolidar la imagen institucional de la Junta del Distrito Municipal de Rincón, garantizar una comunicación fluida, eficaz y transparente tanto a nivel interno como externo, y contribuir con el cumplimiento de los lineamientos del SISMAP Municipal y el fortalecimiento del gobierno local participativo.

II. MARCO NORMATIVO

- Ley No. 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios
- Ley No. 200-04 sobre Libre Acceso a la Información Pública
- Resolución MAP 53-2017 sobre estructura organizativa
- Estrategia Nacional de Desarrollo 2030
- Lineamientos del SISMAP Municipal

III. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo General

Fortalecer los mecanismos de comunicación institucional para mejorar la gestión pública, promover la transparencia, facilitar el acceso a la información y estimular la participación ciudadana.

Objetivos Específicos

1. Implementar un sistema efectivo de comunicación interna que fortalezca la cultura organizacional.
2. Establecer canales estables y diversificados de comunicación externa.
3. Difundir los programas, servicios, logros y ejecuciones presupuestarias.
4. Promover una cultura institucional alineada con los valores de la Junta.
5. Desarrollar estrategias para el manejo de crisis comunicacional.

IV. COMPONENTES DEL PLAN

A. COMUNICACIÓN INTERNA

Página | 2

1. Públicos internos

- Dirección Municipal
- Junta de Vocales
- Departamentos operativos y administrativos
- Personal de campo y apoyo

2. Canales

Canal	Periodicidad	Responsable
Boletín informativo interno	Trimestral	Comunicaciones / RRHH
Mural institucional	Permanente	Recursos Humanos
Reuniones interdepartamentales	Mensual	Dirección General
Grupos de WhatsApp oficiales	Diario	Dirección / RRHH
Manual de bienvenida	Por ingreso	Recursos Humanos

3. Acciones clave

- Creación del boletín "Somos Rincón".
- Campañas internas sobre valores institucionales.
- Inducción obligatoria con módulo de cultura organizacional.

B. COMUNICACIÓN EXTERNA

1. Públicos externos

- Ciudadanía en general
- Juntas de vecinos
- Medios de comunicación
- Instituciones gubernamentales (MAP, LMD, Contraloría)
- ONGs, iglesias, sector privado

2. Canales

Canal	Periodicidad	Responsable
Página web institucional	Semanal	Acceso a la Información
Redes sociales (FB, IG, YT)	Diario	Comunicaciones
Notas de prensa	Por evento	Comunicaciones
Asambleas comunitarias	Trimestral	Dirección / Desarrollo Social
Boletines impresos	Bimestral	Comunicaciones

Programas radiales	Quincenal	Relaciones Públicas
--------------------	-----------	---------------------

3. Acciones clave

- Lanzamiento de la campaña "Rincón Transparente".
- Divulgación mensual de ejecuciones presupuestarias y proyectos.
- Realización de consultas comunitarias en temas claves.
- Publicación de logros institucionales.

Página | 3

V. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

Mes	Actividad
Enero	Evaluación de canales existentes / socialización del plan
Febrero	Activación de redes sociales / boletín interno
Marzo	Lanzamiento del boletín ciudadano y mural institucional
Abril	Asamblea barrial / rueda de prensa de obras
Mayo	Campaña "Tu Junta, tus derechos"
Junio	Publicación de rendición semestral
Julio	Concurso comunitario "Conoce tu Junta"
Agosto	Actualización de informaciones web
Septiembre	Jornadas informativas sobre tributos y servicios
Octubre	Presentación de informe de gestión a los medios
Noviembre	Taller de medios con comunicadores locales
Diciembre	Publicación: "Rincón en cifras 2025"

VI. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Indicador	Meta Anual
Seguidores activos en redes sociales	+30%
Boletines emitidos	6
Participación en asambleas comunitarias	> 60 p.
Publicaciones institucionales realizadas	> 120
Informes de transparencia publicados	12
Encuesta de satisfacción ciudadana aplicada	1 anual

VII. RECURSOS NECESARIOS

- Encargado/a de Comunicación Institucional
- Diseñador/a o soporte gráfico externo
- Presupuesto anual de comunicación
- Material POP, impresión de boletines y banners
- Equipo: cámara, micrófono, acceso a redes y software gráfico

VIII. CIERRE Y MONITOREO

- Este plan será revisado anualmente para su actualización.
- La Dirección Municipal y la Oficina de Acceso a la Información evaluarán el cumplimiento de las acciones y resultados.
- La Junta de Vocales recibirá un informe de ejecución comunicacional al cierre de cada año fiscal.



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL
DE RINCÓN
– GESTIÓN 2024-2028 –

**FORMULARIO DE
REPORTE DE AVANCE
DE ACCIONES DEL
PLAN DE MEJORA 2025**

Sección de planificación y Programación Municipal
Primer Informe - 2025

Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	
1.1(1)	No se evidencia un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes, asegurando que estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional. Ejemplos: Constitución, normativas vigentes, Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).	Elaborar y socializar un marco institucional que incluya misión, visión y valores institucionales.	
Objetivos		Contar con un marco institucional alineado con los planes nacionales y con participación de los actores clave.	
Responsables		Unidad de Planificación Institucional y Dirección General.	
Indicador		Documento oficial del marco institucional aprobado y socializado con el personal y las partes interesadas.	
Actividades		Estado	
		Completada	No Completada
Conformar un comité institucional para liderar el proceso.		X	
Realizar un diagnóstico participativo sobre la identidad y cultura organizacional actual.		X	
Redactar una propuesta preliminar de misión, visión y valores.		X	
Validar el contenido propuesto mediante talleres con empleados y grupos de interés.			
Someter a aprobación oficial y Difundir ampliamente el marco institucional aprobado		X	
Estado de Acción		100	
Evidencias			
- Manual de Filosofía Institucional - Resolución de aprobación del Manual de Filosofía Institucional - Comité Institucional - Diagnóstico participativo sobre la identidad y cultura organizacional actual.			



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL
DE RINCÓN
– GESTIÓN 2024-2028 –

**FORMULARIO DE
REPORTE DE AVANCE
DE ACCIONES DEL
PLAN DE MEJORA 2025**

Sección de planificación y Programación Municipal
Primer Informe - 2025

Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	
1.1(2)	No se Han establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la visión de la organización, respetando los principios constitucionales.	Diseñar y formalizar el marco de valores institucionales, asegurando su coherencia con la misión y visión de la organización, y en consonancia con los principios constitucionales	
Objetivos	Establecer un marco de valores institucionales que guíe el accionar de la entidad, promoviendo una cultura organizacional ética, coherente y alineada con su propósito y el marco legal vigente		
Responsables	Unidad de Recursos Humanos y Dirección General.		
Indicador	Marco de valores institucionales aprobado, divulgado y aplicado en los procesos internos		
Actividades		Estado	
		Completada	No Completada
Recopilar insumos normativos y organizacionales (misión, visión, Constitución, leyes nacionales y buenas prácticas institucionales).		X	
Definir participativamente los valores institucionales mediante talleres, encuestas o grupos focales.		X	
Validar, aprobar y divulgar el marco de valores oficializado en toda la organización.		X	
Estado de Acción		100	
Evidencias			
- Fotos de la misión, visión y valores. – - Resultados de encuestas aplicadas al personal sobre valores institucionales. – - MATRIZ COMPARATIVA: Valores Institucionales Aprobados vs. Valores Seleccionados por el Personal. -			



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL
DE RINCÓN
– GESTIÓN 2024-2028 –

**FORMULARIO DE
REPORTE DE AVANCE
DE ACCIONES DEL
PLAN DE MEJORA 2025**

Sección de planificación y Programación Municipal
Primer Informe - 2025

Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	
1.1(3)	No se evidencia una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.	Establecer mecanismos efectivos de comunicación interna y externa para socializar los elementos institucionales clave.	
Objetivos	Asegurar que todo el personal y las partes interesadas conozcan y comprendan la misión, visión, valores y objetivos estratégicos de la institución.		
Responsables	Unidad de Comunicación Institucional y Dirección General		
Indicador	Plan de comunicación aprobado. Evidencias de jornadas realizadas. Materiales distribuidos o publicados en medios institucionales		
Actividades		Estado	
		Completada	No Completada
Diseñar un plan de comunicación institucional interna y externa		X	
Realizar jornadas de socialización con el personal y actores clave		X	
Difundir los contenidos institucionales en medios físicos y digitales.		X	
Estado de Acción		100	
Evidencias			

- Plan de comunicación institucional interna y externa. -
- Fotos de la Página Web de la Junta. -



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL
DE RINCÓN
– GESTIÓN 2024-2028 –

**FORMULARIO DE
REPORTE DE AVANCE
DE ACCIONES DEL
PLAN DE MEJORA 2025**

Sección de planificación y Programación Municipal
Primer Informe - 2025

Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	
1.1(4)	No se evidencia la revisión periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo, por ejemplo: la transformación digital, cambio climático, reformas del sector público, desarrollos demográficos, impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos, divisiones sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes, pautas para la protección de datos, otros). Asegurando el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para nuevos desafíos	Implementar un proceso formal y periódico de revisión y actualización del marco institucional y estratégico.	
Objetivos	Alinear el marco institucional con los cambios del entorno y fortalecer la capacidad de respuesta de la organización ante nuevos desafíos.		
Responsables	Unidad de Planificación Institucional y Dirección Estratégica.		
Indicadores	- Informe de diagnóstico del entorno - Documento actualizado del marco institucional - Resolución de aprobación		
Actividades		Estado	
		Completada	No Completada
Establecer una periodicidad para la revisión del marco institucional (mínimo cada 2 años).		X	
Realizar diagnósticos del entorno mediante análisis FODA, PESTEL u otros.		X	
Actualizar misión, visión, valores y estrategias conforme a los resultados del diagnóstico.		X	
Estado de Acción		100	
Evidencias			
- Resolución núm. 0015-2025 que aprueba el manual de filosofía institucional de la Junta Distrito Municipal La Sabina. - Diagnósticos del entorno mediante análisis FODA, PESTEL.			



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL
DE RINCÓN
– GESTIÓN 2024-2028 –

**FORMULARIO DE
REPORTE DE AVANCE
DE ACCIONES DEL
PLAN DE MEJORA 2025**

Sección de planificación y Programación Municipal
Primer Informe - 2025

Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	
1.1(5)	No se evidencia un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, (conflictos de intereses, corrupción, etc.), apoyado en los reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.	Diseñar e implementar un sistema de integridad institucional con componentes preventivos, normativos y formativos.	
Objetivos	Prevenir comportamientos no éticos y fortalecer la cultura de integridad y transparencia dentro de la organización.		
Responsables	Unidad de Recursos Humanos y Comité de Ética Institucional		
Indicadores	- Protocolo de integridad institucional aprobado. - Registro de capacitaciones realizadas. - Incorporación de medidas en los procesos clave.		
Actividades		Estado	
		Completada	No Completada
Establecer un protocolo institucional de prevención y gestión de conflictos éticos.		X	
Integrar los lineamientos en los procesos de compras, contrataciones, rendición de cuentas y ejecución presupuestaria.		X	
Capacitar al personal en ética institucional, detección y gestión de conflictos de intereses.		X	
Estado de Acción		100	
Evidencias			
- Resolución núm. 0016-2025 que aprueba el sistema de integridad institucional con componentes preventivos, normativos y formativos. - Sistema De Integridad institucional de la Junta Distrital.			



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL DE RINCÓN

– GESTIÓN 2024-2028 –

INFORME DE ANÁLISIS FODA

Distrito Municipal de Rincón (Jima Abajo, La Vega, República Dominicana)

Fecha: Octubre 2025

1. Introducción

El Distrito Municipal de Rincón, situado en la provincia La Vega y bajo la jurisdicción del municipio Jima Abajo, constituye una demarcación estratégica en la región del Cibao. Su reconocimiento legal se formalizó con la Ley No. 413-98, del 22 de agosto de 1998, otorgándole autonomía administrativa y competencias específicas en materia de servicios públicos, obras comunitarias y desarrollo local.

Este análisis FODA busca presentar un diagnóstico profundo del territorio, evaluando factores internos (fortalezas y debilidades) y externos (oportunidades y amenazas) que condicionan el desempeño municipal. La metodología utilizada se apoya en datos estadísticos del censo, informes de la Junta Distrital, indicadores del SISMAP Municipal, y referencias del entorno socioeconómico de la provincia de La Vega.

El propósito es generar insumos técnicos que permitan diseñar políticas públicas locales más eficientes, transparentes y sostenibles, alineadas con la visión de desarrollo comunitario.

2. Contexto general

- **Población (Censo 2010):** 13,994 habitantes.
- **Población estimada (2022):** 12,207 habitantes.
- **Extensión territorial:** 68.10 km².
- **Densidad poblacional:** 179 habitantes por km².
- **Estructura económica:** agricultura (arroz, víveres, hortalizas, ganadería menor), comercio en colmados y pequeños negocios.

- **Infraestructura clave:** Presa de Rincón (abastecimiento de agua y riego).
- **Presupuesto municipal 2025:** RD\$ 38,003,816.22.
- **SISMAP Municipal (2025):**
 - Publicación del presupuesto: **100 %**
 - Estructura organizativa: **70 %**
 - Compras formalizadas: **30 %**
 - Compras a MIPYMES/mujeres: **15 %**
 - Plan Anual de Capacitación (PAC): **0 %**

Este panorama refleja un distrito con alto potencial agrícola pero que enfrenta retos en modernización institucional, migración poblacional y resiliencia climática.

3. Análisis FODA

Fortalezas (internas)

1. Recursos hídricos estratégicos: La Presa de Rincón garantiza agua para riego y consumo, posicionando al distrito como un enclave agrícola estable.
2. Vocación agrícola consolidada: Producción de arroz y víveres que sostienen la economía local y generan empleos.
3. Identidad cultural y cohesión comunitaria: Tradiciones, festividades religiosas y participación vecinal fortalecen el tejido social.
4. Autonomía administrativa: La existencia de la Junta Distrital otorga competencias propias para la gestión de obras y servicios comunitarios.
5. Transparencia y cumplimiento presupuestario: El SISMAP registra 100 % en publicación y ejecución financiera, lo cual genera confianza ciudadana.
6. Experiencia en ejecución de obras comunitarias: Construcción de aceras, contenes y caminos vecinales en diferentes comunidades.

Debilidades (internas)

1. Alta dependencia de transferencias estatales: Los ingresos propios son mínimos, lo que limita la autonomía financiera.
2. Déficit en formación del personal: El PAC (Plan Anual de Capacitación) se encuentra en 0 %, lo que evidencia falta de actualización técnica y administrativa.
3. Infraestructura rural deficiente: Caminos vecinales deteriorados dificultan el transporte agrícola y el acceso a servicios básicos.
4. Participación limitada de MIPYMES y mujeres en compras: Apenas 15 % del presupuesto de contrataciones se destina a estos sectores, reduciendo la inclusión económica.
5. Migración y decrecimiento poblacional: Entre 2010 y 2022 la población disminuyó en más de 1,700 habitantes, reflejo de migración juvenil hacia ciudades.
6. Capacidad institucional restringida: Estructura organizativa parcial (70 %) y falta de especialización técnica en algunas áreas clave.

Oportunidades (externas)

1. Turismo comunitario y ecoturismo: La presa, montañas y paisajes rurales ofrecen condiciones para proyectos de turismo de naturaleza y agroturismo.
2. Acceso a programas nacionales e internacionales: Existen fondos de apoyo al desarrollo municipal (INAPA, INFOTEP, MEPyD, MAP, cooperación internacional).
3. Diversificación agroindustrial: Posibilidades de crear plantas de acopio, empaques y agroindustrias para aumentar el valor agregado.
4. Alianzas estratégicas: Cooperación con universidades, institutos técnicos y ONG para formación profesional, innovación agrícola y proyectos sociales.
5. Transformación digital: La expansión de la conectividad permite avanzar hacia un gobierno local electrónico y más transparente.

Amenazas (externas)

1. Cambio climático: Sequías, lluvias extremas y plagas representan riesgos para la agricultura.
2. Volatilidad económica: El alza de precios de insumos agrícolas y combustibles afecta la rentabilidad local.
3. Migración juvenil: Éxodo hacia zonas urbanas disminuye la fuerza laboral y el potencial de innovación en el distrito.
4. Restricciones fiscales: Reducción de transferencias o cambios de prioridades estatales pueden limitar los fondos municipales.
5. Competencia territorial: Distritos vecinos más desarrollados pueden captar inversiones, turismo y cooperación que podrían beneficiar a Rincón.

4. Matriz FODA

Factores internos	Positivos (Fortalezas)	Negativos (Debilidades)
Capacidades	- Presa de Rincón como soporte hídrico. - Vocación agrícola consolidada. - Identidad cultural fuerte. - Autonomía de la Junta Distrital. - Transparencia financiera (100 %).	- Dependencia de transferencias. - PAC sin ejecutar. - Caminos vecinales deteriorados. - Inclusión limitada de MIPYMES/mujeres. - Migración y reducción poblacional. - Capacidad institucional incompleta.
Factores externos	Positivos (Oportunidades)	Negativos (Amenazas)
Entorno	- Ecoturismo y agroturismo. - Fondos nacionales e internacionales. - Diversificación agroindustrial. - Alianzas académicas y ONG. - Transformación digital.	- Cambio climático. - Volatilidad agrícola. - Migración juvenil. - Restricciones fiscales. - Competencia de distritos vecinos.



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL DE RINCÓN

– GESTIÓN 2024-2028 –

ANÁLISIS PESTEL

I. Introducción

El análisis PESTEL (Político, Económico, Social, Tecnológico, Ecológico y Legal) constituye una herramienta clave para identificar los factores del entorno externo que inciden en la gestión del Distrito Municipal de Rincón. A diferencia del FODA, que combina factores internos y externos, el PESTEL se centra en el marco contextual amplio, considerando tendencias nacionales, regionales y globales que afectan el desarrollo local.

Este documento pretende aportar una visión integral de los riesgos y oportunidades que provienen del entorno, con el objetivo de orientar las políticas municipales hacia una planificación más realista y resiliente.

2. Dimensión política

1. Estabilidad democrática: La República Dominicana mantiene estabilidad institucional y procesos electorales periódicos, lo cual favorece la continuidad de políticas municipales.
2. Descentralización: La Ley 176-07 fortalece a los gobiernos locales, otorgando autonomía en áreas de planificación, presupuesto y servicios públicos.
3. Relaciones intergubernamentales: El distrito depende de transferencias del Gobierno Central (Ley 166-03, 10 % de los ingresos nacionales a municipios), lo que crea vulnerabilidad ante decisiones políticas.
4. Programas estatales de apoyo: Existen programas como SISMAP Municipal y fondos del Ministerio de Administración Pública (MAP) para mejorar la gestión institucional.
5. Riesgo político: Cambios en la agenda nacional o recortes fiscales podrían reducir los recursos de la Junta Distrital.

Ejemplo local: El acceso de Rincón al SISMAP le ha permitido mejorar transparencia y fortalecer su imagen ante la comunidad, pero todavía depende de la voluntad política nacional para transferencias y programas de apoyo.

3. Dimensión económica

1. Vocación agrícola: La economía local se basa en el cultivo de arroz, víveres y ganadería menor.
2. Dependencia de precios internacionales: La variación en los precios de insumos (fertilizantes, combustibles) impacta de forma directa a los productores locales.
3. Transferencias fiscales: El presupuesto municipal de Rincón (RD\$ 38,003,816.22 en 2025) proviene casi en su totalidad de fondos del Estado.
4. Bajos ingresos propios: Limitada recaudación de arbitrios locales por informalidad económica.
5. Oportunidades: Creación de microempresas agroindustriales, comercialización directa y desarrollo de cadenas de valor.

Ejemplo local: La reducción poblacional entre 2010 y 2022 (de 13,994 a 12,207 habitantes) implica menor consumo interno, lo que restringe el mercado local y obliga a fortalecer la exportación agrícola.

4. Dimensión social

1. Demografía en descenso: Migración juvenil hacia ciudades reduce la mano de obra local y amenaza la continuidad de proyectos comunitarios.
2. Cohesión comunitaria: A pesar de la migración, existe fuerte identidad cultural y religiosidad que mantiene la cohesión social.
3. Déficit educativo y de capacitación: El PAC está en 0 %, reflejando la ausencia de programas de formación continua en la administración local.
4. Participación ciudadana: La Ley 176-07 promueve los presupuestos participativos, lo que abre espacio para mayor involucramiento comunitario.
5. Oportunidad social: Desarrollar programas de juventud, formación técnica y promoción de género en compras municipales.

Ejemplo local: En el SISMAP, apenas un 15 % de las compras se realizan a MIPYMES y mujeres, mostrando la necesidad de mayor equidad en la distribución de recursos.

5. Dimensión tecnológica

1. Brecha digital: En comunidades rurales todavía existe baja conectividad y acceso limitado a herramientas digitales.
2. Avances en e-Gobierno: La Junta puede aprovechar plataformas como SISMAP para mostrar transparencia y mejorar la gestión documental.
3. Oportunidad: Implementar aplicaciones de gestión de arbitrios (ej. plataformas móviles de pago de basura) que aumenten ingresos propios.
4. Innovación agrícola: Uso de drones, riego tecnificado y tecnologías de semillas resistentes como parte de la modernización del sector agrícola.
5. Amenaza tecnológica: Falta de capacitación en TIC limita la adopción de nuevas herramientas en la administración pública local.

Ejemplo local: El proyecto piloto “CóbraloRD” en otros municipios puede replicarse en Rincón para mejorar recaudación y control financiero.

6. Dimensión ecológica (ambiental)

1. Cambio climático: Amenaza directa a la agricultura, con sequías prolongadas o lluvias extremas que afectan cultivos.
2. Recursos naturales: La Presa de Rincón es un activo vital para riego y ecoturismo.
3. Gestión ambiental local: Aún limitada, pero con potencial de crear programas de educación ambiental y reciclaje comunitario.
4. Riesgo ecológico: Deforestación, contaminación del agua y mala disposición de residuos sólidos.
5. Oportunidad ambiental: Desarrollo de un programa de ecoturismo comunitario y fortalecimiento de proyectos como “Somos Limpios” (manejo de desechos).

Ejemplo local: La construcción de contenes y aceras ayuda a mejorar el drenaje urbano, reduciendo riesgos de inundaciones.

7. Dimensión legal

1. Marco normativo: La Ley 176-07 regula la gestión municipal, complementada por Ley 340-06 sobre compras públicas y Ley 41-08 de Función Pública.
2. SISMAP Municipal: Establece parámetros legales y técnicos que evalúan la transparencia y la calidad institucional.
3. Obligaciones legales: Declaraciones juradas de patrimonio, rendición de cuentas y cumplimiento de normativas ambientales.
4. Amenazas legales: Riesgo de sanciones si no se cumple con transparencia, contrataciones y declaraciones de funcionarios.
5. Oportunidades legales: Acceso a incentivos y reconocimientos por cumplimiento normativo y buen desempeño en SISMAP.

Ejemplo local: Rincón pasó de estar en posiciones bajas en SISMAP a colocarse en el top nacional, lo cual fortalece su reputación institucional y abre puertas a más apoyo gubernamental.

8. Síntesis PESTEL

Dimensión	Factores positivos	Factores negativos
Político	Estabilidad democrática, programas estatales de apoyo, descentralización	Dependencia de transferencias, cambios de agenda nacional
Económico	Vocación agrícola, potencial agroindustrial, fondos externos	Volatilidad de precios, baja recaudación local
Social	Cohesión cultural, presupuesto participativo, programas de género	Migración juvenil, déficit de capacitación

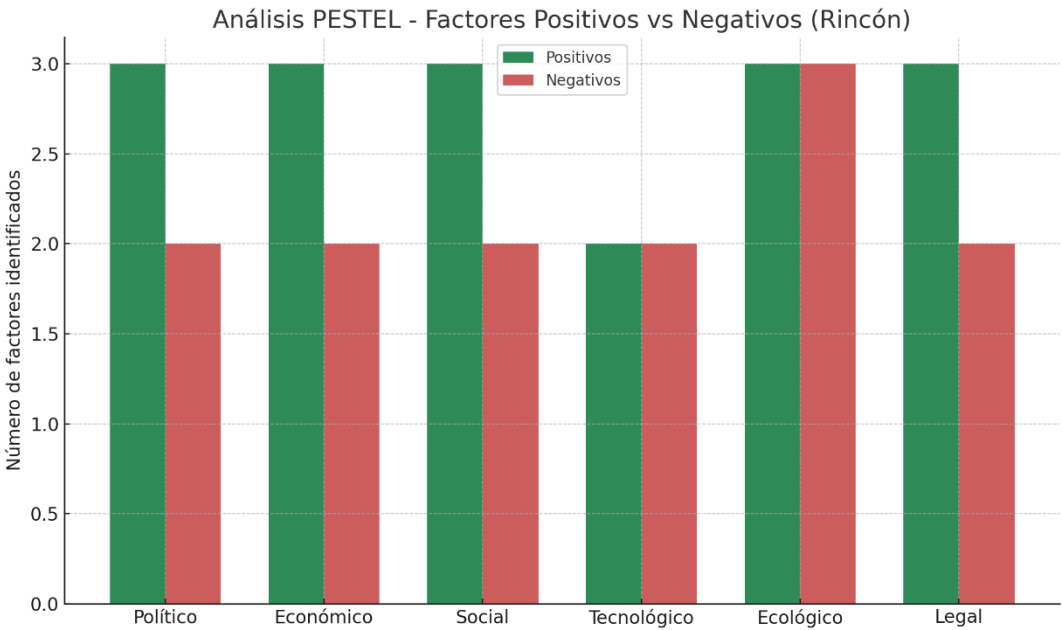
Tecnológico	Plataformas SISMAP, innovación agrícola	Brecha digital, baja capacitación en TIC
Ecológico	Presa de Rincón, ecoturismo, educación ambiental	Cambio climático, deforestación, residuos
Legal	Marco normativo sólido, SISMAP como instrumento de transparencia	Sanciones por incumplimiento, sobrecarga regulatoria

9. Conclusiones

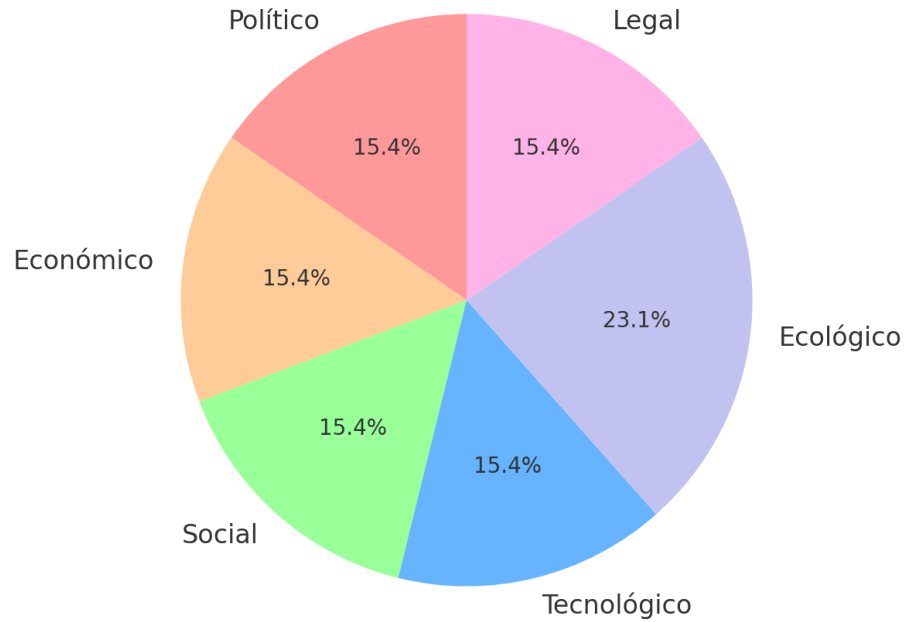
El Distrito Municipal de Rincón se encuentra en un entorno dinámico y complejo. El análisis PESTEL demuestra que:

- En lo político y legal, hay un marco sólido que respalda la gestión municipal, pero con alta dependencia de transferencias del Estado.
- En lo económico, la agricultura es el pilar, aunque vulnerable a fluctuaciones globales; la diversificación agroindustrial es una oportunidad estratégica.
- En lo social, la migración juvenil amenaza el crecimiento, pero existen herramientas de participación y cohesión comunitaria que fortalecen el capital social.
- En lo tecnológico, la digitalización ofrece ventajas, pero requiere superar la brecha digital y capacitar al personal.
- En lo ambiental, el distrito posee recursos naturales estratégicos, pero el cambio climático constituye un riesgo crítico que exige planes de adaptación.

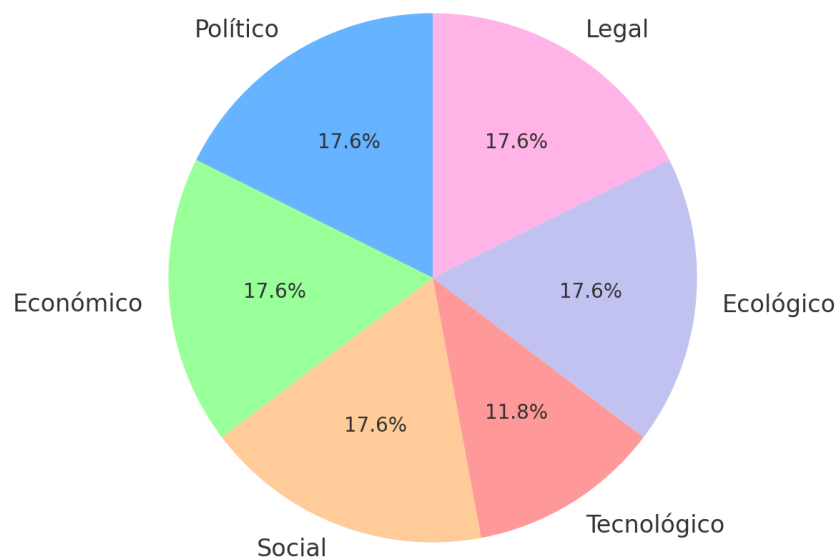
La clave está en integrar estas dimensiones en un plan estratégico municipal que garantice resiliencia, inclusión y sostenibilidad a mediano y largo plazo.



Distribución de factores negativos por dimensión PEST



Distribución de factores positivos por dimensión PEST





JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL
DE RINCÓN
– GESTIÓN 2024-2028 –

**FORMULARIO DE
REPORTE DE AVANCE
DE ACCIONES DEL
PLAN DE MEJORA 2025**

Sección de planificación y Programación Municipal
Primer Informe - 2025

Subcriterio	Área de Mejora	Acción de Mejora	
1.1(5)	No se evidencia un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, (conflictos de intereses, corrupción, etc.), apoyado en los reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.	Diseñar e implementar un sistema de integridad institucional con componentes preventivos, normativos y formativos.	
Objetivos	Prevenir comportamientos no éticos y fortalecer la cultura de integridad y transparencia dentro de la organización.		
Responsables	Unidad de Recursos Humanos y Comité de Ética Institucional		
Indicadores	- Protocolo de integridad institucional aprobado. - Registro de capacitaciones realizadas. - Incorporación de medidas en los procesos clave.		
Actividades		Estado	
		Completada	No Completada
Establecer un protocolo institucional de prevención y gestión de conflictos éticos.		X	
Integrar los lineamientos en los procesos de compras, contrataciones, rendición de cuentas y ejecución presupuestaria.		X	
Capacitar al personal en ética institucional, detección y gestión de conflictos de intereses.		X	
Estado de Acción		100	
Evidencias			
- Sistema de integridad institucional con componentes preventivos, normativos y formativos. - Sistema De Integridad institucional de la Junta Distrital. - Encuesta sobre Integridad y Ética en la Gestión Municipal.			



PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS ÉTICOS

Preámbulo

En cumplimiento de los principios constitucionales de transparencia, probidad y rendición de cuentas en la función pública, así como de lo establecido en la Ley No. 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios, la Ley No. 41-08 de Función Pública, el Decreto No. 486-12 que instituye el Código de Ética de la Función Pública, y demás normativas aplicables, la Junta del Distrito Municipal de Rincón adopta el presente Protocolo Institucional de Prevención y Gestión de Conflictos Éticos, como marco regulador para orientar la conducta de sus autoridades, funcionarios y servidores en el desempeño de sus responsabilidades.

I. Objeto

El presente Protocolo tiene por objeto establecer las disposiciones, principios, mecanismos y procedimientos institucionales destinados a prevenir, identificar, gestionar y resolver conflictos de naturaleza ética que se presenten en el ejercicio de la función pública en la Junta del Distrito Municipal de Rincón.

2. Alcance

Este Protocolo será de aplicación obligatoria para:

- El Director Distrital.
- Los Vocales del Concejo.
- Los funcionarios administrativos y operativos.
- El personal contratado bajo cualquier modalidad de servicio.
- Toda persona que, en virtud de contrato o delegación, represente los intereses de la Junta Distrital.

3. Principios rectores

La interpretación y aplicación de este Protocolo se regirá por los siguientes principios:

1. Legalidad: Actuar en estricto apego a la Constitución y a las leyes.
2. Transparencia: Garantizar acceso público a la información institucional.
3. Imparcialidad: Evitar favoritismos y conflictos de interés.
4. Probidad: Administrar los recursos públicos con honradez y responsabilidad.
5. Confidencialidad: Proteger la información reservada y sensible.
6. Responsabilidad: Asumir consecuencias derivadas de las decisiones públicas.
7. Respeto y dignidad: Mantener un trato equitativo y no discriminatorio.

4. Definiciones

A los efectos de este Protocolo, se entenderá por:

- Conflicto ético: Situación en la cual un funcionario enfrenta una disyuntiva entre el cumplimiento de su deber público y un interés personal, económico, político, familiar o de otra índole que pueda comprometer su imparcialidad.

- Conflicto de interés: Circunstancia en la que un interés privado puede influir, real o potencialmente, en el desempeño imparcial de funciones públicas.
- Denuncia ética: Comunicación formal o informal realizada por cualquier persona respecto a un acto que contravenga los principios éticos de la función pública.

5. Estrategias de prevención

1. Capacitación obligatoria: Implementación anual de programas de formación en ética pública y prevención de la corrupción.
2. Declaraciones juradas: Cumplimiento de la Ley No. 311-14 sobre Declaración Jurada de Patrimonio.
3. Buzones de denuncia: Establecimiento de mecanismos físicos y digitales para denuncias anónimas.
4. Comité de Ética Pública Distrital (CEP): Órgano técnico responsable de coordinar acciones de prevención, vigilancia y educación ética en la institución.
5. Publicación de información: Difusión en la página institucional de políticas, normas internas y compromisos éticos.

6. Procedimiento de gestión de conflictos éticos

6.1 Recepción

- Toda denuncia o alerta será recibida por el Comité de Ética Pública Distrital (CEP) mediante canales escritos, digitales o verbales debidamente documentados.

6.2 Admisión

- El CEP evaluará la pertinencia de la denuncia y la clasificará como: leve, moderada o grave.

6.3 Investigación

- El CEP recabará pruebas y testimonios en un plazo no mayor de 15 días laborables.
- Se garantizará la confidencialidad y el respeto al debido proceso.

6.4 Resolución

- Para casos leves o moderados, el CEP emitirá recomendaciones administrativas.
- Para casos graves, se remitirá el expediente al Concejo de Vocales y, si procede, a la Cámara de Cuentas, Ministerio Público o Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).

6.5 Seguimiento

- Toda decisión adoptada será registrada en un acta y publicada en los informes de rendición de cuentas, salvaguardando la confidencialidad de los denunciantes.

7. Sanciones y medidas correctivas

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión temporal sin disfrute de salario.
- Destitución del cargo, conforme a la Ley 41-08 y la Ley 176-07.
- Remisión judicial cuando la conducta constituya infracción penal.

8. Indicadores de evaluación

- Número de denuncias recibidas vs. resueltas.
- Tiempo promedio de tramitación de denuncias.
- % de funcionarios capacitados en ética.
- Cumplimiento de declaraciones juradas.
- Percepción ciudadana de confianza institucional.

9. Disposiciones finales

- El presente Protocolo será aprobado por Resolución del Concejo de Vocales y entrará en vigor de manera inmediata.
- Su revisión y actualización se realizará cada dos (2) años o cuando el marco normativo nacional lo requiera.
- Toda situación no prevista en este documento se regirá por la legislación vigente en materia municipal, ética pública y función pública.



Encuesta sobre Integridad y Ética en la Gestión Municipal

Objetivo: Recopilar la percepción de funcionarios, proveedores y ciudadanos respecto a la transparencia e integración de los lineamientos éticos en los procesos administrativos clave.

Sección 1: Compras y contrataciones públicas

1. ¿Considera usted que los procesos de compras y contrataciones se realizan con transparencia y sin favoritismos?
 - ☐ Siempre
 - ☐ Casi siempre
 - ☐ Algunas veces
 - ☐ Nunca
2. ¿Ha observado mecanismos de control ético (comités, veeduría social, publicación en portal transaccional) en las contrataciones?
 - ☐ Sí
 - ☐ No

Sección 2: Ejecución presupuestaria

3. ¿Percibe que el presupuesto se ejecuta de acuerdo a las prioridades definidas en asambleas comunitarias y Presupuesto Participativo?
 - ☐ Sí
 - ☐ Parcialmente
 - ☐ No
4. ¿Los informes trimestrales de ejecución presupuestaria se publican de manera clara y accesible?
 - ☐ Sí
 - ☐ A veces
 - ☐ No

Sección 3: Rendición de cuentas

5. ¿Ha participado o recibido información de los actos de rendición de cuentas anuales de la Junta Distrital?
 - ☐ Sí, directamente
 - ☐ Sí, por medios digitales o documentos

☐ No

6. ¿Considera que la rendición de cuentas refleja fielmente los ingresos y gastos municipales?

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

Sección 4: Integridad institucional

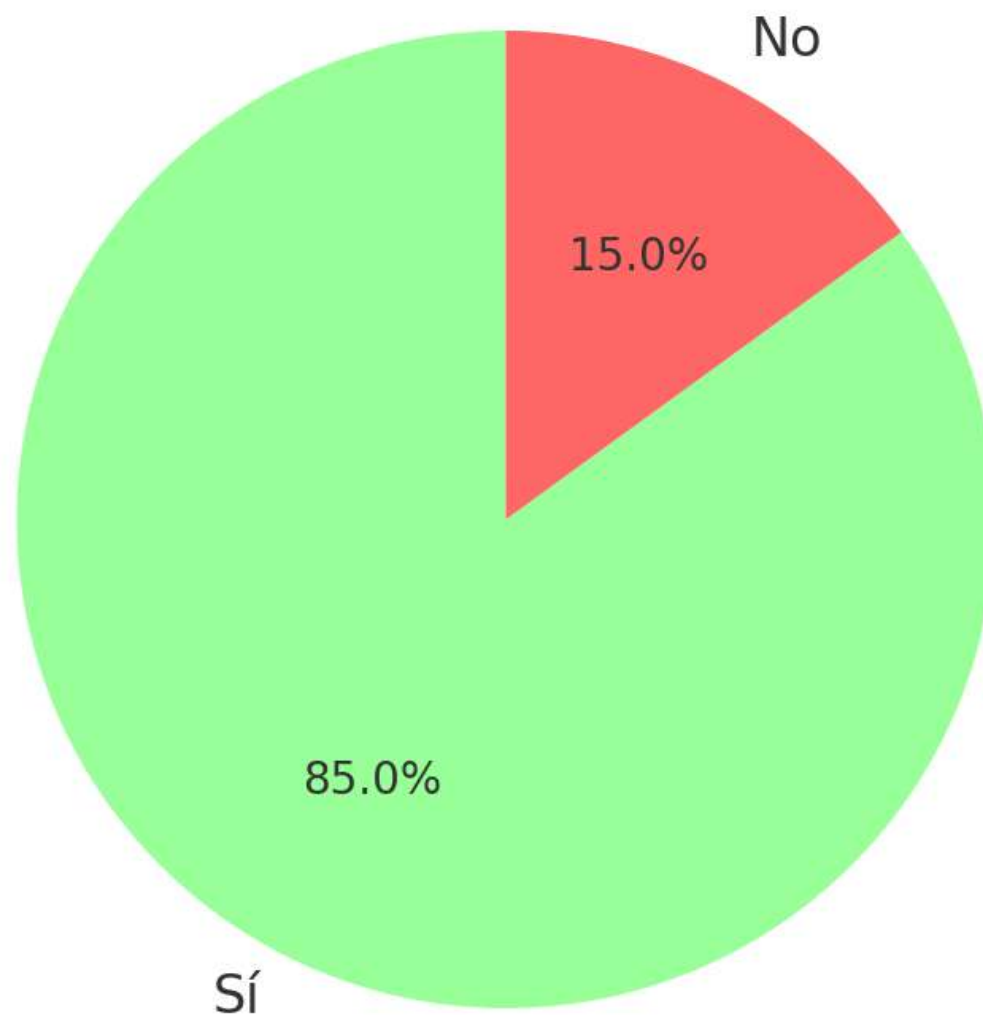
7. ¿Cree que existen suficientes mecanismos internos para prevenir y gestionar conflictos éticos en la Junta Distrital?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sabe / no responde

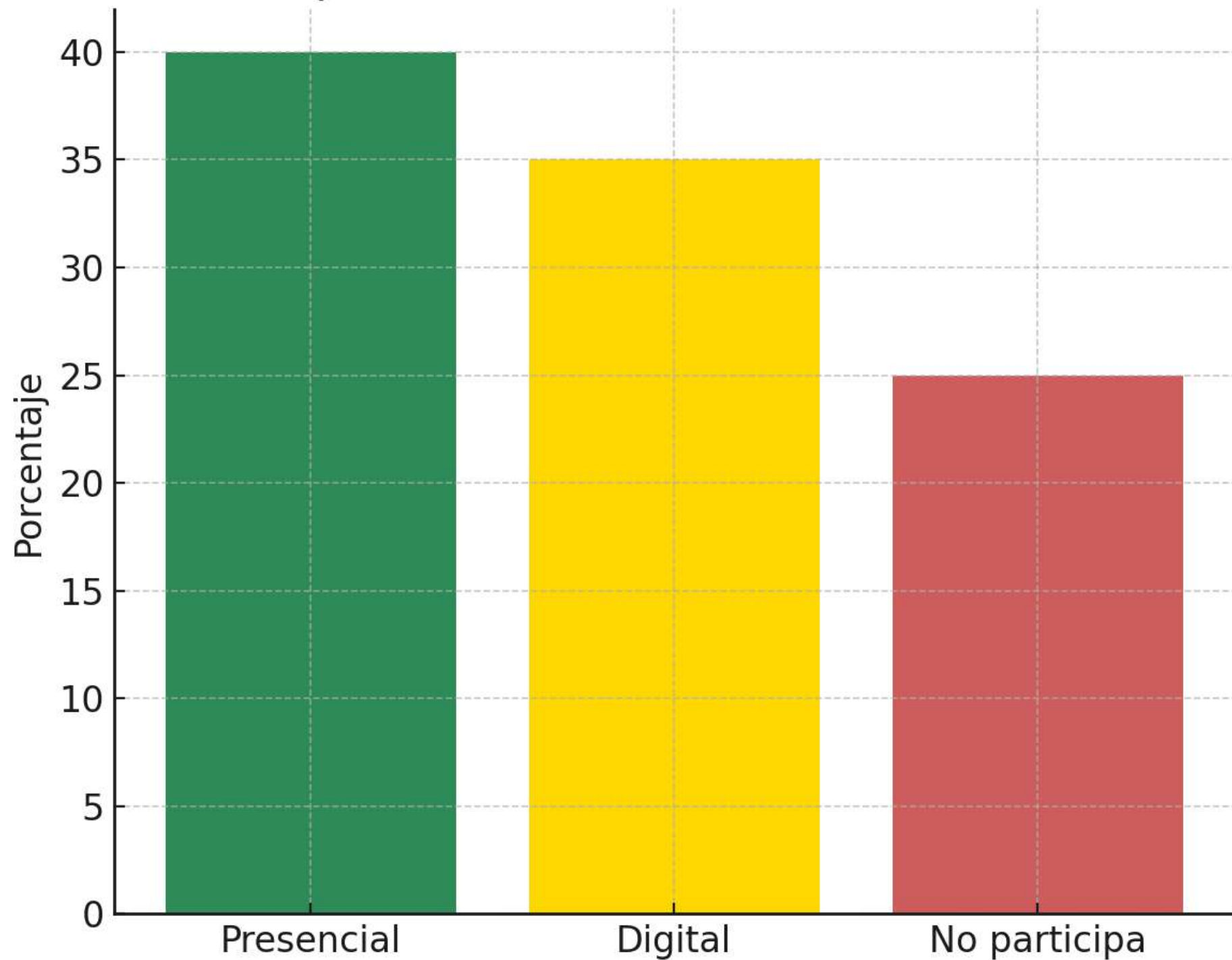
8. ¿Recomendaría mejorar los procesos de capacitación ética del personal municipal?

- ☐ Sí
- ☐ No

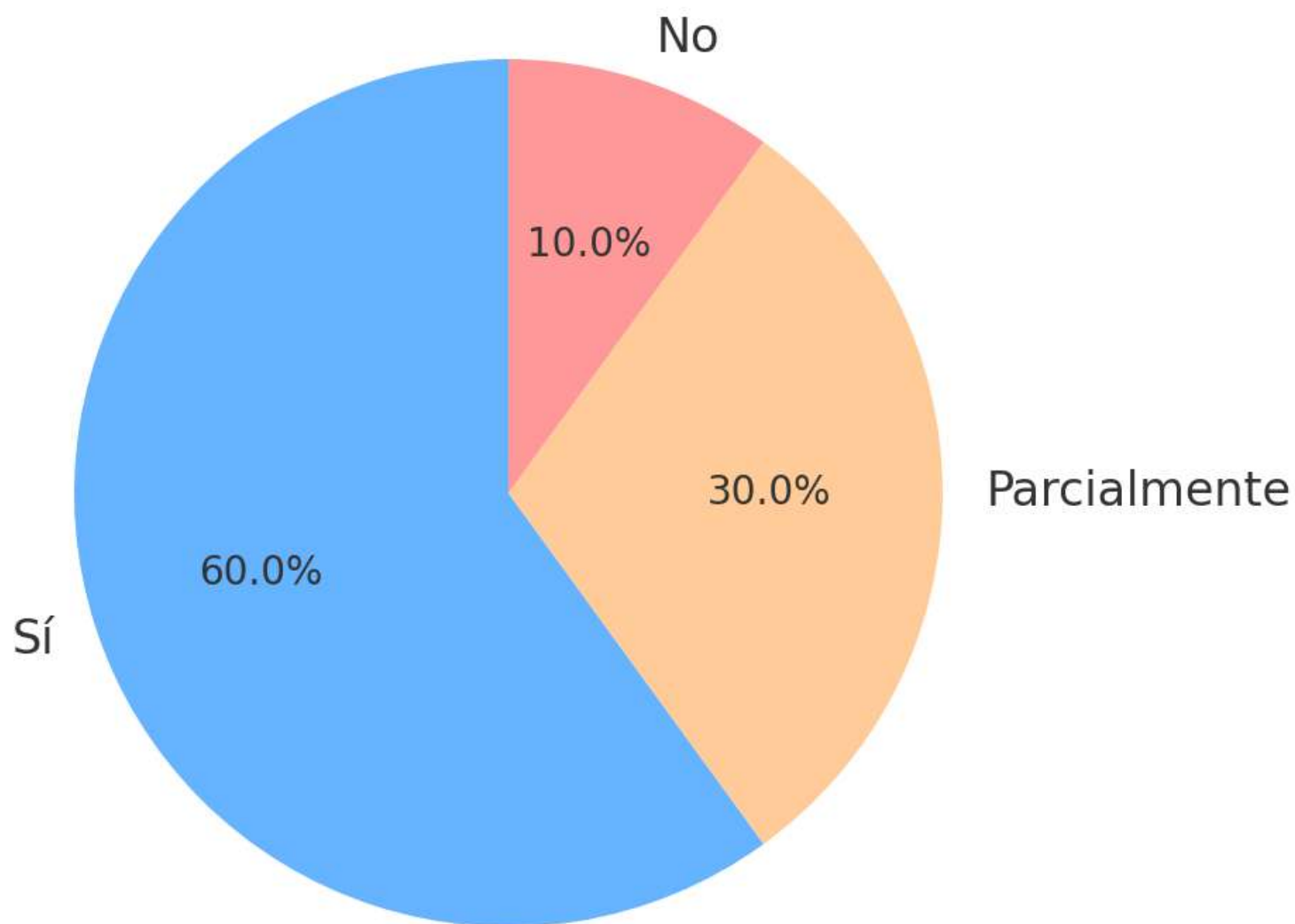
Necesidad de fortalecer la capacitación ética



Participación en Rendición de Cuentas (%)



Ejecución presupuestaria conforme a prioridades



Percepción de transparencia en Compras y Contrataciones (%)

