



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE LUPERÓN

Puerto Plata, R.D.
RNC: 4-05-000424

ALCALDÍA

Luperón, Rep. Dom.
25 de junio de 2025

Lic. Sigmund Freund

Ministro
Ministerio de Administración Pública (MAP)
Su despacho. –

Distinguido Licenciado Freund:

Nos dirigimos a usted para hacerle entrega del Primer Informe del Plan de Mejoras 2025. Este informe presenta un resumen de las acciones de mejora implementadas en el Ayuntamiento de Luperón para el año 2025. Es importante destacar que el plan se encuentra en un **80% de implementación**, lo que refleja un avance significativo en las iniciativas propuestas. A continuación, se detallan las 10 acciones de mejora, junto con su porcentaje de avance.

Acciones de Mejora

- 1. Elaborar un Código de Ética Institucional**
 - **Porcentaje de Avance:** 0%
 - **Descripción:** No se evidencia un sistema para gestionar la prevención de comportamientos éticos.
- 2. Actualizar El Organigrama y Manual de Funciones de la Institución**
 - **Porcentaje de Avance:** 100%
 - **Descripción:** Se ha contado con una estructura orgánica adaptada a la realidad actual del ayuntamiento.





AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE LUPERÓN

Puerto Plata, R.D.
RNC: 4-05-000424

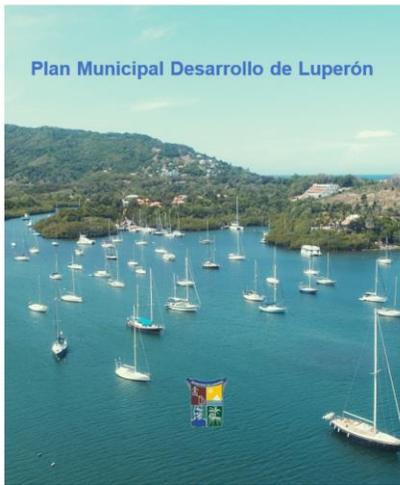
1.02 Estructura y Manual de Organización y Funciones aprobado
31/12/2026
Documento Ejemplo

100.00%

4. Reg. taller EO y MOF 21.06.22.pdf
6. Informe Diagnóstico Ayuntamiento Municipal de Luperón.pdf
Correo de fecha 09-05-2023 remitiendo Informe Diagnóstico al Ayuntamiento Municipal de Luperón.pdf
Resolución estructura organizativa Ayuntamiento Municipal de Luperón.pdf
Resolución MOF Ayuntamiento Luperon .pdf
Manual de Organización y Funciones Ayuntamiento Municipal de Luperón.pdf
Nómina Ayuntamiento Municipal de Luperón.pdf

3. Realizar Plan Municipal de Desarrollo y Matriz de Cumplimiento

- **Porcentaje de Avance: 100%**
- **Descripción:** Se han contado con planes municipales de desarrollo y una herramienta de seguimiento a los trabajos realizados por los diferentes departamentos.



Índice de contenidos

Puntos clave	Página
Declaratoria Ciudadana: Luperón es Su Gente	3
Autoridades municipales	4
Presentación del Alcalde del Municipio	5
Introducción General	6
Diagnóstico territorial	9
FODA	22
Visión	28
Proyectos estructurantes y acciones de victorias rápidas	31
Bibliografía	34
Anexos	36

Declaración Ciudadana Municipal

'Luperón es su Gente!'

Declaramos que los municipios residentes en el municipio Luperón, con independencia de inclinación partidaria, ideológica o religiosa, expresan libremente su interés de impulsar el Plan de Desarrollo Municipal y también formular posteriormente el Plan Estratégico Luperón de este territorio de casi 20 mil habitantes y 272 kilómetros cuadrados.

Expresamos que estas herramientas de gobernanza si se formulan con visión, participación y ciudadanía técnica, si además se implementan con inclusión, pueden tener una decisiva influencia socio-territorial que pudiera envolver más de un millón de residentes dominicanos, habitantes del Cibao, videntes internacionales de la diáspora en el exterior o turistas no residentes.

Manifestamos que estamos orgullosos de nuestra firme tradición trabajadora, solidaria, marítima y agro-productora, como delaciones de Luperón, tanto de su centro urbano y su bahía marítima, y por igual de sus tres Distritos Municipales que son El Estrecho (Puerto de Conectividad), Bahías (Distrito Agro-productivo) y La Isabela (Distrito Intrapuertoamericano).

Declaramos y suscribimos la visión de lograr un:

Luperón como Faro Atlántico y Turismo del Caribe que se vive a favor del desarrollo planificado, sostenible y estratégico. Un pilar propicio y permanente de la libertad y la cultura dominicana de Puerto Plata y el Cibao, nuevos escenarios reales de más trabajo y mejores perspectivas. Un territorio que es modelo de empleo productivo, un espacio ecológico que preserve riesgos de huracanes, formado por gente trabajadora, participativa e impulsada!

Para lograr conseguir estos propósitos nos mantendremos unidos en torno de esta visión o sueño estratégico de Luperón por la próxima década del 2020 al 2030, igualmente estaremos dispuestos a Firmarlas que entre todos hemos acordado como conducta institucional, personal y de gestión estratégica entre estos:

El Empoderamiento ciudadano: dado que nos implicamos en fomentar el protagonismo, liderazgo e intervención de todos los participantes y de los que se incluyan después en la implementación de las iniciativas y proyectos.

La Corresponsabilidad: para compartir, concertar y articular acuerdos, convenios y alianzas, así como para asumir firmes deberes colectivos para con nuestro territorio.

El Gobierno Abierto: para que autoridades, municipios y ciudadanía en general asuman el principio de garantizar la transparencia y rendición de cuentas en el ejercicio de gobierno para impulsar iniciativas y proyectos.

Finalmente, prometimos que no descuidaremos, persistiremos y continuaremos activamente, gestionando todos los recursos políticos, técnicos y financieros para lograr implementar el conjunto de proyectos que hemos acordado y en tal virtud conseguir la Visión Estratégica que nos comoviera, vive y aviva.

PROYECTOS Y ACCIONES DE IMPACTO INMEDIATO

Los proyectos de Luperón metropolitán se dividen en dos: Los Proyectos Estructurantes y Acciones de Victorias Rápidas, también denominadas de impacto inmediato o acciones territoriales. I) Los Proyectos Estructurantes cambian y transforman para siempre la estructura del territorio y su metabolismo. II) Las Acciones de Victorias Rápidas logran acciones de impacto inmediato que generan confianza de que se puede ir por mucho más.

Los Proyectos Estructurantes son operaciones de largo alcance que requieren más de 24 meses. Se denominan "estructurantes" porque estructuran intervenciones estratégicas y concretas que cambian el curso del territorio. Las Acciones de Victorias Rápidas son acciones que se ejecutan en 12 meses con carácter acelerado y demostrativo. En los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Jeffrey Sachs los denominó "ganancias rápidas", y el alcalde de Curimba, Jaime Lerner los describe como "accidentes urbanos".

Un buen plan de desarrollo municipal acumula una combinación inteligente de ambos tipos. Si se desea cambiar el curso de Luperón, entonces se han concertado proyectos estructurantes expresados en sistemas, regímenes y programas que transformen para bien el metabolismo urbano. Si se desea con demostrar que las grandes acciones requieren ejemplos concretos, entonces tomámonos la palabra de Jeffrey Sachs y Jaime Lerner: acupuntura, impacto inmediato o acciones de victorias rápidas.

Propuestas de proyectos municipales, municipio cabecera y distritos divididos por ejes estratégicos.

Proyecto Estructurante y Acciones de Victorias Rápidas	Prioridad
Organizar el Consejo de Gobierno Municipal	1,6
Escuela Marítima Faro Luperón	5
Capacitación Legislativa Municipal para Regidores y Vocales	5
Creación del Plan de Iniciativas y Proyectos	5
Fortalecimiento del Sistema de Fideicomiso de Arrendo	4
Fortalecimiento de la participación ciudadana a través del fortalecimiento del sistema de gestión municipal	5
Sistema Municipal de Verificación del Consumo de Regidores y de los Concejos Vocales de los Distritos Municipales	5
Oficina Provincial de cooperación con el Desarrollo	3
Fortalecimiento de los servicios de salud y saneamiento	4
Reorganizar equipos para el área y cambio del mandato	4
Reorganizar el Ayuntamiento	4
Crear la unidad de gestión ambiental	4
Proyecto Estructurante y Acciones de Victorias Rápidas	5
Elemento	Descripción
Nombre del Proyecto	Organizar el Consejo de Gobierno Municipal

Elemento	Descripción
Objetivo	Fortalecer la gobernanza local mediante la organización y el funcionamiento efectivo del Consejo de Gobierno Municipal, promoviendo la participación ciudadana y la transparencia en la gestión pública. El proyecto busca establecer un Consejo de Gobierno Municipal que integre representantes de diversos sectores de la comunidad, facilitando la toma de decisiones participativa y la implementación de políticas públicas.
Descripción	Tipología: Proyecto de fortalecimiento institucional. Referencia total: ODS 1:000.000.00
Cronograma	12 meses (ODS-2026)
Actividades	Realizar talleres de capacitación para miembros del consejo. Establecer un reglamento interno de funcionamiento. Organizar reuniones periódicas para la discusión de temas comunitarios. Promover la participación ciudadana a través de foros y consultas.
Vinculación con los Objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END)	Contribuir al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana, alineándose con las políticas de gobernanza y desarrollo local del país.
Vinculación con las Metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas. - ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles. - ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos.
Ubicación Geográfica	Luperón, provincia de Puerto Plata, República Dominicana.
Competencia Institucional	Ayuntamiento de Luperón - Ministerio de Administración Pública. - Dirección de Planeación y Desarrollo Municipal.

Elemento	Descripción
Nombre del Proyecto	Creación de la Escuela Marítima Faro Luperón.
Objetivo	Establecer una institución educativa especializada en formación marítima, que prepare a los estudiantes en habilidades náuticas y de gestión marítima, contribuyendo al desarrollo económico y turístico de Luperón.
Descripción	La Escuela Marítima Faro Luperón ofrecerá programas de formación en navegación, seguridad marítima, gestión portuaria y conservación del medio ambiente marino, promoviendo el desarrollo sostenible de la comunidad.
Tipología	Proyecto educativo y de formación profesional.
Cronograma	Referencia total: ODS 3:000.000.00
Actividades	Diseño y construcción de la infraestructura escolar. Desarrollo de currículos y programas de estudio. Capacitación de docentes en áreas marítimas. Promoción de la escuela en la comunidad.
Duración	24 meses (ODS-2027)
Vinculación con los Objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END)	Contribuir al desarrollo de la educación técnica y profesional, alineándose con las políticas de formación y desarrollo económico del país.
Vinculación con las Metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	ODS 4: Educación de calidad. - ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico. - ODS 14: Vida submarina.
Ubicación Geográfica	Luperón, provincia de Puerto Plata, República Dominicana, en una zona

Elemento	Descripción
Competencia Institucional	Ministerio de Educación. Ayuntamiento de Luperón. Organizaciones marítimas y educativas.
Nombre del Proyecto	Capacitación Legislativa Municipal para Regidores y Vocales.
Objetivo	Fortalecer las capacidades de los regidores y vocales del municipio a través de la capacitación legislativa, mejorando así la calidad de la gestión pública y la participación ciudadana.
Descripción	El proyecto busca ofrecer un programa de capacitación que incluya talleres, seminarios y cursos sobre legislación municipal, gestión pública, derechos ciudadanos, promoción de la gestión más efectiva y transparente.
Tipología	Proyecto de capacitación y fortalecimiento institucional.
Cronograma	Referencia total: ODS:700.000
Actividades	Diseño del programa de capacitación. Realización de talleres y seminarios. Evaluación de los participantes. Elaboración de materiales didácticos.
Duración	12 meses (ODS-2026)
Vinculación con los Objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END)	Contribuir al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana, alineándose con las políticas de gobernanza y desarrollo local del país.
Vinculación con las Metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas. - ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles. - ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos.
Ubicación Geográfica	Luperón, provincia de Puerto Plata, República Dominicana.
Competencia Institucional	Ayuntamiento de Luperón - Ministerio de Administración Pública. - Dirección de Planeación y Desarrollo Municipal. - Organizaciones de la sociedad civil.



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE LUPERÓN
 Puerto Plata, R.D.
 RNC: 4-05-000424



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE LUPERÓN
 Puerto Plata, R.D.
 RNC: 4-05-000424

Proyectos	Financiación	Prioridad I-S	Nivel de Avance
Elaboración de propuesta de ley de incentivo de la Bahía		5	25%
Feria agropecuaria, las músicas, cerezas y queso		5	N/A
La Ruta Histórica de la Fe		5	N/A
Diseño y construcción del Museo del encuentro histórico y la cultura hispanoamericana		5	100%
Restauración del Templo de Las Américas		5	100%
Restauración del Parque Arqueológico La Tabla Histórica		5	100%
Organización del Clúster agropecuario y orgánico		5	N/A
Entrecruzación Espacial Local de Restauración Marítima		5	N/A
Creación Marca Territorial La Tabla		5	N/A
Fortalecimiento Asociación de Productores de Plátano y Cereza		5	N/A
Retarameinto institucional de la Empresa de la Cereza		5	N/A
Programa de promoción del Destino Luperón		5	50%
Programa de Protección del Gozajón		5	N/A
Reorientación Institucional de los Distritos Municipales		4	10%
Clúster Productivo del Queso (Bosque Gastronómico del Queso)		3	20%
Artesanía tátil e histórica "Encuentro de culturas"		3	N/A
Proyecto Histórico Puerto Cabello La Tabla		3	N/A
Financiación Total	RDS 3,156,045,000.00		

Proyecto Estructurante: Acciones de Victoria Bajada



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE LUPERÓN
 Puerto Plata, R.D.
 RNC: 4-05-000424

Proyectos	Financiación	Prioridad I-S	Nivel de Avance
Programa Luperón Municipio Bilingüe (Apoyamiento 06660)		5	10%
Continuación "Quilopaya Aprende Contigo"		5	N/A
Diseño y operación del Programa de Inspectoría Marítima		5	N/A
Diseño, construcción y puesta en operación de letreros y Escuelas		5	N/A
Centro Hospitalario con camas en La Tabla		5	N/A
Centro de saguado nivel con camas en Baliseo		5	N/A
Red de Promotores en Salud en Atención Primaria		5	N/A
Centro de saguado nivel con camas en El Estrecho		5	N/A
Festival Gastronómico del Plátano		5	N/A
Escuela de Formación de Guías Turísticas		4	10%
Programa de Homologación de seguros de salud y marítimo		3	10%
Financiación Total	RDS 1,059,920,000.00		

Proyecto Estructurante: Acciones de Victoria Bajada

Proyectos	Financiación	Prioridad I-S	Nivel de Avance
Plan de Ordenamiento Territorial de Luperón		5	25%
Oficina Municipal de Gestión Ambiental		5	50%
Construcción de sistema de senderos, puentes y vías		5	20%
Recuperación ribereña de las Playas de Luperón		5	40%
Formulación y diseño mapa turístico de Luperón		5	30%
Promoción turística verbal e impresa Nacional con Luperón		5	30%
Vía de acceso central y puente de La Tabla con asfaltado y las proximidades de la Zona Moravista		5	100%
Reconstrucción de vías de barrios y accesos a playas en		5	50%
Financiación Total	RDS 1,851,498,000.00		

4. Elaborar Matriz de Rendición de Cuentas del PPM

- **Porcentaje de Avance: 100%**
- **Descripción:** Se ha rendido cuentas a los munícipes para que puedan conocer los avances del Presupuesto Participativo.



AYUNTAMIENTO DE LUPERÓN
 PRESUPUESTO PARTICIPATIVO MUNICIPAL 2025

Reporte trimestral al Comité de Seguimiento y a necesidades específicas de grupos vulnerables (mujeres jóvenes y/o adultos mayores, otros) de la ejecución de lo comprometido en el presupuesto participativo. 2025
 (Enero - Marzo 2025)
 (1er. Trimestre 2025)

NO.	OBRA PROGRAMADA	UBICACIÓN	PRESUPUESTO ESTIMADO	NIVEL DE AVANCE				COMENTARIOS
				+/-40%	60%	80%	100%	
1	APORTA PARA CONSTRUCCION DE CANCHA	BARRANCON	\$648,000.00	*				PENDIENTE
2	REPARACIÓN DE Baño MULTIUSO Y EQUIPAMIENTO EN EL PLEY (OBRA GRUPO VULNERABLE)	ZONA URBANA	\$108,000.00	*				PENDIENTE
3	CONSTRUCCION DE NICHOS EN EL CEMENTERIO	RANCHITO DE LOS VARGAS	\$648,000.00	*				PENDIENTE
4	CONSTRUCCION DE NICHOS EN EL CEMENTERIO	LA SABANA	\$648,000.00	*				PENDIENTE
5	CONSTRUCCION DE CONTENES	RELLENO DE PLAY	\$648,000.00	*				PENDIENTE
TOTAL			\$2,700,000.00					

ANÁLISIS DE EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PARTICIPATIVO
 PRIMER TRIMESTRE 2025 (MARZO 2025)
 BALANCE CONSOLIDADO DE LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PARTICIPATIVO, AÑO 2025

ESTADO DE SITUACIÓN DE LAS OBRAS	CANTIDAD	PORCENTAJE%
OBRAS EJECUTADAS	0	0%
OBRAS EN PROCESO	0	0%
OBRAS EN PENDIENTES	5	100%
TOTAL	5	



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE LUPERÓN

Puerto Plata, R.D.
RNC: 4-05-000424

5. Elaborar un Plan de Capacitación con Cursos en Modalidad Virtual

- **Porcentaje de Avance:** 100%
- **Descripción:** Se ha implementado un plan de capacitación que incluye inducción a la administración pública y se realizó en la plataforma virtual del INAP

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025

RECORDERIO: Informamos que la prorroga para la realización de su PAC es desde el Lunes 03 al Viernes 14 de febrero del 2025.

Fecha de PAC terminada.

DESCARGAR
Plan Validado

Información subida de documento: Aprobado. Favor de dar seguimiento con su Analista del SISMAP.

Información estatus PAC: Su plan ha sido validado con éxito.

Filtrar Resultados:
2025

Mostrar 10 registros

#	Departamento	Tipo	Nombre	Competencias	Modalidad	Grupo.s	Horas	Aporte	Masculinos	Femeninos	Carrera	Total	Total Pagar	Trimestre	Mes
1	Departamento de Ornato y Limpieza Municipal	Taller	Manejo de Residuos Sólidos	Supervisión, gestión y operatividad en el servicio	Presencial	II, V	8		10	2	0	12	0	Segundo_trimestre	Junio
2	Todas las áreas	Taller	Ética Profesional	Conciencia Social. Liderar con el Ejemplo	Presencial	I,II,III,IV,V	12	0	8	12	0	20	0	Tercer_trimestre	Agosto

6. Retroalimentar a los Empleados con los Resultados de sus Evaluaciones de Desempeño

- **Porcentaje de Avance:** 100%
- **Descripción:** Se ha otorgado el derecho a los empleados de conocer los resultados de las evaluaciones.

COPIA DEL LOGO

Colocar aquí el Logo de la institución:

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: Departamento de Ornato y Limpieza Municipal

IDENTIFICACIÓN DEL (DE LA) EMPLEADO (A) EVALUADO (A):
 1. Apellidos: PEREZ 2. Nombre: RAFAEL ESTEBAN 3. Dato de Identidad y Estructural: 0001-00125-01-7

4. Cargo: COMISARIO 5. Unidad donde labora: Departamento de Ornato y Limpieza Municipal 6. Fecha de la evaluación: Entre 1º de Septiembre

7. Fecha de ingreso a la institución: 20/01/2014 8. Sexo: Masculino 9. Edad: 41

10 FACTORES
 Marque con una X la casilla que se corresponde con el nivel de desempeño del (de la) evaluado(a).

Deficiente	Intermedio					Avanzado				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. OBSERVACIONES DEL (DE LA) EVALUADOR (A)

A. DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN

101. PLANIFICACIÓN: Capacidad para programar, de forma oportuna, las estrategias de trabajo a ejecutar en tiempo presente y futuro. X

102. DIRECCIÓN: Habilidad para guiar y supervisar al personal bajo su mando, tanto en trabajos individuales como en equipo. X

103. TOMA DE DECISIONES: Forma como resuelve las problemáticas cotidianas, escoge la alternativa correcta. X

104. COORDINACIÓN: Capacidad de interactuar con entes y departamentos en las actividades, contribuyendo al logro de los objetivos de la institución e involucrándose en las actividades de su equipo de trabajo. X

105. RESPONSABILIDAD POR TRABAJO ASIGNADO: Interés en el trabajo, perseverancia y proactividad por el cumplimiento de labores en el menor tiempo posible. X

B. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

106. CREATIVIDAD EN LAS TAREAS: Facilidad para aplicar nuevas ideas, estrategias e mejorar el trabajo. X

107. DISCRECIÓN Y TACTO: Grado de confianza que se puede depositar en el servidor para mantener información confidencial. X

108. RELACIONES INTERPERSONALES: Comportamiento social adecuado en el trato con sus superiores y compañeros de trabajo, así como con el público en general. X

109. COMUNICACIÓN: Habilidad para transmitir mensajes emitidos por la autoridad correctamente. X

13. Acción recomendada por el (la) evaluador (a) para mejorar algunos aspectos:

14. Nombre del (de la) Evaluador (a): WILSON ROSA VILLARREAL Firma del (de la) Evaluador (a): [Firma]

15. Nombre del (de la) evaluado (a): CONCEPCION SUAREZ Estoy de acuerdo con los resultados No estoy de acuerdo con los resultados
 Explique: Excedió en el trabajo

Fecha: 17/01/2024

16. PARA USO DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

La opinión del (de la) supervisor(a) con relación al trabajo y dedicación de este empleado (a) es:
 A B C D E

Recomendación del (de la) supervisor(a):
 Mantenerlo en el cargo: No
 Reubicarlo (a): ¿En qué? _____
 Promoverlo (a): ¿A qué puesto? _____
 Reconocerlo (a): ¿En qué forma? _____
 Capacitarlo: ¿En qué o en cuáles aspectos? _____
 Otros: _____
 Fecha: _____
 Firma del (de la) Enc. de Recursos Humanos: [Firma]

Definición de Escala de Calificación:
 DEFICIENTE (D): No cumple con las tareas y obligaciones inherentes a su puesto.
 INSUFICIENTE (I): Insuficiente progreso efectuado en el desempeño de su puesto.
 REGULAR (R): Cumple con el puesto bajo en la forma adecuada.
 BUENO (B): Desempeña el puesto por encima de lo requerido.
 EXCELENTE (E): Consistentemente supera de manera excepcional el desempeño esperado en el puesto.



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE LUPERÓN
Puerto Plata, R.D.
RNC: 4-05-000424

7. Elaborar Formatos Estandarizados de Minutas

- **Porcentaje de Avance: 100%**
- **Descripción:** Se cuenta con una herramienta que permite dar seguimiento a los objetivos y metas planteados en las reuniones.



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE LUPERÓN
Puerto Plata, R.D.
RNC: 4-05-000424

ALCALDÍA
Minuta de la Reunión Trimestral (Enero – Marzo 2025) del Consejo de Desarrollo Municipal del Ayuntamiento de Luperón

Fecha: 13 de marzo
Hora de Inicio: 9:30 a.m.
Hora de Conclusión: 11:30 a.m.
Lugar: Ayuntamiento de Luperón

Introducción
El día 13 de marzo, se llevó a cabo la reunión del Consejo de Desarrollo Municipal del Ayuntamiento de Luperón, con el objetivo principal de dar seguimiento a los avances en los trabajos de formulación del Plan Municipal de Desarrollo. Esta reunión es fundamental para asegurar que las iniciativas y proyectos en curso se alineen con las necesidades de la comunidad y se implementen de manera efectiva.

Asistentes:

- Alcalde de Luperón
- Directora del Distrito de El Estrecho, Omar Bros
- Concejales del Consejo de Desarrollo
- Miembros del Consejo de Desarrollo Municipal
- Equipo técnico del Ayuntamiento

Temas Abordados:

- Revisión de Indicadores:**
 - Se revisó la situación actual de los indicadores 2.01 y 2.02 del Smap Municipal del Consejo de Desarrollo y del Plan Municipal de Desarrollo.
- Periodicidad de Reuniones:**
 - Se acordó que se realizarán reuniones con una periodicidad mínima trimestral para mantener un seguimiento constante de los avances y asegurar la continuidad del trabajo.
- Proyectos Expuestos:**



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE LUPERÓN
Puerto Plata, R.D.
RNC: 4-05-000424

ALCALDÍA
Minuta de Taller de Capacitación sobre Reducción del Riesgo de Desastre y Adaptación al Cambio Climático

Fecha: 22/01/2025
Hora: 11:00 a.m. – 12:00 a.m.
Lugar: Salón de Consejo de Regidores – Ayuntamiento Luperón
Convocador: Ayuntamiento de Luperón
Alcalde: Román Israel Brito
Expositor: Licenciado Juan Isidro Rodríguez, Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

Asistentes:

- Miembros del Consejo de Desarrollo Municipal
- Equipo técnico del Ayuntamiento de Luperón
- Cuerpo de Bomberos de Luperón
- Licenciado Juan Isidro Rodríguez

Objetivo del Taller:
Capacitar a los miembros del Consejo de Desarrollo Municipal, al equipo técnico del Ayuntamiento y a los cuerpos de bomberos sobre la reducción del riesgo de desastre y la adaptación al cambio climático, con un enfoque en las particularidades de un municipio costero como Luperón.

Temas Abordados:

- Introducción a la Reducción del Riesgo de Desastre:**
 - El Licenciado Juan Isidro Rodríguez presentó los conceptos fundamentales de la reducción del riesgo de desastre, enfatizando la importancia de la prevención y la preparación ante eventos adversos.
 - Se discutieron las características de los desastres naturales en la República Dominicana y su impacto en comunidades costeras.
- Adaptación al Cambio Climático:**

8. Realizar Encuesta de Clima Laboral

- **Porcentaje de Avance: 100%**
- **Descripción:** Se ha socializado el informe de resultados con los directivos de la institución.



REPUBLICA DOMINICANA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Viceministerio de Evaluación del Desempeño
Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional

RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Ayuntamiento Municipal de Luperón
(Puerto Plata)

Preparado por:
Guadalupe Sosa Veras

Especialista
Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional





AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE LUPERÓN

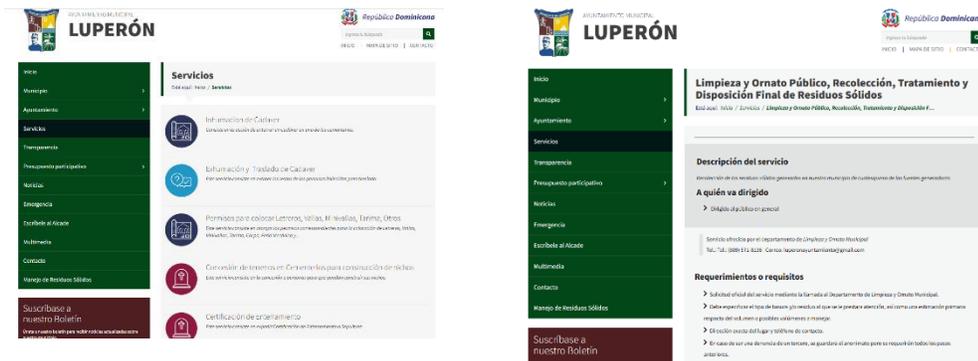
Puerto Plata, R.D.
RNC: 4-05-000424

9. Elaborar un Formulario para Consultas sobre Necesidades y Expectativas

- **Porcentaje de Avance:** 0%
- **Descripción:** No se evidencia que se busquen activamente ideas y sugerencias por medio de consultas.

10. Elaborar el Catálogo de Servicios de la Institución

- **Porcentaje de Avance:** 100%
- **Descripción:** Se ha publicado un catálogo de servicios en la web y redes para que los munícipes tengan información sobre los diferentes servicios.



Conclusión

El Plan de Mejora 2025 del Ayuntamiento de Luperón ha logrado avances significativos en varias áreas, con un total de 8 acciones completadas y 2 en progreso. Se recomienda continuar con el seguimiento de las acciones pendientes y fomentar la participación de los empleados y la comunidad en el proceso de mejora continua.




Roman Israel Brito
Alcalde de Luperón

SEGUIMIENTO AVANCES DEL PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL LUPERÓN

Responsable Plan:	Recursos Humanos	Fecha:	17/06/2025
Revisa:	Comité de Calidad	Fecha:	18/06/2025
Aprueba:	Máxima Autoridad	Fecha:	20/06/2026

NO.	AREA DE MEJORA	ACCION DE MEJORA	TAREAS	RESPONSABLE	ESTADO DE REALIZACIÓN (Fecha)					RESULTADO FINAL (s/ objetivo previsto)	
					0%	25%	50%	75%	100%		
1	No se evidencia que un sistema para gestionar la prevención de comportamientos ético.	Elaborar un Código de Etica Institucional	1. Elaborar un código de etica institucional. 2 Someter el codigo de etica a aprobación al Concejo de Regidores. 3. Socializar el Código de Etica	Planificación, OAIM y RRHH	0						Prevenir malas conductas o comportamientos no eticos por parte de los funcionarios y empleados
2	No se evidencia que la estructura aprobada se haya expresado en un organigrama con su descripción en un manual de organización y funciones y que estos documentos se socialicen con todo el personal y se implementen en todos los procesos de la entidad municipal	Actualizar El Organigrama y Manual de Funcionaes de la Institución y adecuar las areas al organigrama que se apruebe	1. Solicitar al MAP nos asignen un analista para realizar la modificación de la estrucrua. 2. Actualizar Estructura y Manual de Funciones. 3. Someter al Concejo de Regidores para su aprobación. 4. Socializar manual y estructura	Planficación y RRHH					100		Contar con una estructura orgánica adaptada a la realidad actual del ayuntamiento y que todos los departamentos que se encuentran en funcionamiento se vean reflejados en la estructura

3	No se evidencia que involucra a los grupos de interés en la formulación del Plan Operativo Anual dando prioridad a sus expectativas y necesidades	Realizar Plan Operativo Anual y Matriz de cumplimiento	1. Solicitar acompañamiento técnica a la LMD. 2.Elaborar POA. 3. Socializar POA con diferentes areas	Planificación					100	Contar con planes anuales y una herramienta de seguimiento a los trabajos realizados por los diferentes departamentos
4	No se evidencia que se incentiva la participación de la comunidad en la elaboración del presupuesto participativo y rendición de cuentas	Elaborar matriz de rendición de cuentas del PPM y socializar con el comité de seguimiento y control	1. Elaborar matriz de rendición de cuentas. 2. Completar matriz con el estatus de cada de una de las obras del PPM. 3.Entregar al comité de seguimiento y publicar matriz en pagina web.	Desarrollo Social					100	Rendir cuentas a los munícipes para que puedan conocer los avances del Presupuesto Participativo

5	<p>No se evidencia que se elabora y actualiza anualmente plan de formación al personal y presupuestar para que pueda ser implementado, que incluyan métodos modernos (formación en el puesto de trabajo, formación por medios electrónicos, uso de las redes sociales, inducción a la administración pública municipal</p>	<p>Elaborar un Plan de Capacitación con cursos en modalidad virtual y que se incluya en el Plan la Inducción a la Administractón Pública</p>	<p>1. Elaborar PAC 2025 con capacitaciones en modalidad virtual. 2 Incluir en el PAC 2025 inducción a la administratación publica. 3. Implementar el PAC 2025</p>	RRHH					100	<p>Tener una empleomanía con los conocimientos básicos sobre la administración pública y sobre municipalidad</p>
---	--	--	---	------	--	--	--	--	-----	--

6	No se evidencia que se brinda retroalimentación de su evaluación del desempeño al personal.	Retroalimentar a los empleados con los resultados de los sus evaluaciones de desempeño	1. Realizar evaluación. 2. Retroalimentar a los empleados	RRHH					100	Otorgar el derecho a los empleados de que puedan conocer los resultados de las evaluaciones y puedan objetar en caso que no estén de acuerdo
7	No se evidencia que se promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo, realizando reuniones utilizando formatos estandarizados de minutas	Elaborar formatos estandarizados de minutas que contemplen los acuerdos, mejoras y compromisos para que sean socializadas con los involucrados.	1. Solicitar a la Sección de Planificación la elaboración de formato estandar para minutas 2. Socializar con el comité de calidad el formato de minuta. 3. Implementar el formato de minuta 4. Cantidad de minutas realizadas	RRHH y Planificación					100	Contar con una herramienta que nos permite dar seguimiento a los objetivos y metas planteados en las reuniones.

8	No se evidencian que se realiza encuestas a los empleados para medir el clima laboral con el apoyo del órgano rector.	Realizar encuesta de clima laboral y realizar plan de mejora en base a resultados de la encuesta	<p>1. Recursos Humanos solicitar al MAP acompañamiento técnico.</p> <p>2. Implementar encuesta de clima laboral</p> <p>3. Informe de resultados de la encuesta de clima laboral.</p> <p>4. Socializar informe de resultado con los directivos de la institución de la encuesta de clima laboral.</p>	RRHH					100	Saber cuales son las necesidades de los empleados y su opinion sobre los diferentes directivos
---	---	--	--	------	--	--	--	--	-----	--

9	No se evidencia que se busque activamente ideas, sugerencias, por medio de consultas, encuestas y sondeos.	Elaborar un formulario para realizar consulta sobre necesidades y expectativas y la recopilación de ideas y sugerencias	1. Solicitar elaboración de formulario. 2. Aplicar encuesta. 3 Resultados de la Encuesta	OAIM y Planificación	0					Saber y conocer las necesidades y expectativas de la comunidades del municipio
10	No se evidencia Catalogo de Servicios Institucional	Elaborar el Catálogo de Servicios de la Institución	1. Reunion con areas que brindan servicio.2 Realizar taller para el llenado de formulario con los datos de casa servicio. 3 Realizar Catalogo de servicio. 4. Publicas Catálogo de Servicios	Tecnología y OAIM					100	Poder publicar un catálogo de servicio en web y redes para que los municipales tengan información sobre los diferentes servicios que brinda el ayuntamiento
Promedio General									80.00	