



JUNTA DISTRITAL DE JUAN LÓPEZ
Rumbo al Desarrollo Integral

INFORME DE AVANCES DEL PLAN DE MEJORA

JUNTA DISTRITAL JUAN LOPEZ

Elaborado por: **MARILENNY SANCHEZ SOLORIN**



PLAN DE MEJORA



DE MEJORA INSTITUCIONAL 2025-2026 JUNTA DISTRITAL JUAN LOPEZ

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	Criterio 1. LIDERAZGO	1.1	No existen evidencias de actividades de revisión del marco institucional (misión, visión, valores) de forma periódica para garantizar el efectivo funcionamiento de la Junta Distrital.	Implementación de una política de revisión del marco institucional.	Asegurar que misión, visión y valores estén alineados con el entorno.	Realizar benchmarking; capacitar al comité; elaborar la política; realizar la primera revisión	Oct. 25	Dic. 26	Personal, material gastable, refrigerio	1. Política de revisión del marco institucional elaborada y aprobada. 2. Primera revisión de la misión, visión y valores ejecutada.	Comité de Calidad/ Dirección general	
2	Criterio 2. ESTRATEGIA Y PLANIFICACION	2.1 y 2.2	No se ha conformado la Comisión Permanente de Género.	Puesta en funcionamiento de la Comisión Permanente de Género.	Fortalecer la Gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Local.	Acercamiento al MAP para orientaciones generales. Benchmarking (referencia de buenas prácticas en instituciones similares). Creación de la Comisión.	Oct. 25	Dic. 26	Personal, material gastable, refrigerio	1. Comisión permanente de género creada.	Enc. De RRHH	
3			No contamos con nuestra Asociación de Servidores Públicos (ASP) activa.	Implementa acciones para que el personal se involucre activamente en los procesos de asociación de servidores públicos.		Activar la cuenta bancaria de la ASP- JDMJUANLOPEZ. Descuento a los miembros de la ASP- JDMJUANLOPEZ. Realizar acciones vinculadas con la ASP- JDMJUANLOPEZ.	Oct. 25	Dic. 26	1. Combustibles. 2. Documentaciones.	Certificación de la apertura de la cuenta y estados de cuenta de la ASP- JDMJUANLOPEZ.	Enlaces SISMAP MUNICIPAL.	
4	Criterio 3. PERSONAS	3.1	No hay una alta implicación de grupos de interés en los procesos.	Fortalecer la participación comunitaria en presupuestos participativos.	Aumentar el nivel de participación ciudadana.	Convocar a líderes comunitarios; Realizar jornadas de sensibilización; Publicar resultados del proceso.	Oct. 25	Dic. 26	Materiales de divulgación, presupuesto para eventos.	1. N° de ciudadanos participantes en el presupuesto participativo.	Comité de Calidad/ Dirección general	
5			No existe evidencia de que exista una política de género implementada, aunque la estructura organizacional aprobada prevé el Comité Permanente de Género, esta instancia no se ha creado.	Implementación de una política de género institucional.	Involucrar y dar participación a los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.	Benchmarking (referencia de buenas prácticas en instituciones similares). Elaboración de la política, propiamente dicha. Puesta en marcha de la política.	Oct. 25	Dic. 26	Personal, material gastable, refrigerio	1. Política de género elaborada y aprobada. 2. Estadísticas desagregadas por sexo generadas.	Enc. De RRHH	
6	Criterio 4. ALIANZAS Y RECURSOS	4.2	No hay calendarización y promoción de actividades culturales y de participación ciudadana	Elaborar y publicar un Calendario Anual de Actividades Comunitarias y Culturales (27 de febrero, encendido del árbol navideño, rendición de cuentas y otras)	Fortalecer la participación ciudadana y la identidad cultural del distrito	Identificar actividades anuales, elaborar calendario, difundir en redes y portal web, coordinar con juntas de vecinos, evaluar asistencia y satisfacción	Oct. 25	Dic. 26	Recursos audiovisuales, apoyo logístico, personal de cultura y comunicación	N° de actividades realizadas vs. planificadas / N° aproximado de ciudadanos participantes	Comité de Calidad/ Dirección general	
7	Criterio 5. PROCESOS	5.1	No existe un sistema para el reconocimiento al personal.	Crear programa de incentivos y reconocimientos.	Aumentar la motivación y compromiso de los colaboradores.	Definir criterios de reconocimiento. Realizar ceremonias semestrales.	Oct. 25	Dic. 26	Presupuesto para incentivos.	N° de reconocimientos otorgados por año.	Enc. De RRHH	
8	Criterio 6. RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS	6.1	No existe un programa preventivo de mantenimiento de la flota vehicular y equipos de trabajo.	Implementar plan de mantenimiento preventivo para flota y equipos	Prolongar vida útil y garantizar servicios eficientes	Levantar inventario, diseñar plan, establecer calendario, ejecutar y monitorear	Oct. 25	Dic. 26	Talleres mecánicos, repuestos, presupuesto	% de cumplimiento del plan de mantenimiento	Supervisor de mantenimiento	
9		6.2	No existen indicadores de sostenibilidad ambiental.	Implementar plan de gestión ambiental en la Junta.	Reducir impacto ambiental y promover sostenibilidad.	Establecer indicadores de consumo (energía, agua, papel). Crear campañas de sensibilización interna.	Oct. 25	Dic. 26	Presupuesto, equipos de medición, campañas educativas.	% de reducción en consumo de recursos.	Comité de Calidad/ Dirección general	
10	Criterio 7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS	7.1 y 7.2	No existe un fortalecimiento del Plan Anual de Capacitación (PAC)	Diseñar y ejecutar un PAC que garantice formación continua en coordinación con	Elevar competencias del personal y mejorar la calidad del servicio	Diagnóstico de necesidades, diseño del PAC 2026, coordinación con INAP/IMD/INFOTEP, ejecución, evaluación	Ene. 25	Dic. 26	Personal, material gastable, refrigerio	% de empleados capacitados vs total	Enc. De RRHH	

INFORME DE AVANCE – PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2025-2026

Criterio No.: 1. LIDERAZGO

Subcriterio No.: 1.1

Área de Mejora:

No existen evidencias de actividades de revisión del marco institucional (misión, visión, valores) de forma periódica para garantizar el efectivo funcionamiento de la Junta Distrital.

Acción de Mejora:

Implementación de una política de revisión del marco institucional.

Objetivo:

Asegurar que la misión, visión y valores estén alineados con el entorno y contribuyan al fortalecimiento institucional de la Junta Distrital Juan López.

Tareas:

- Crear el comité de revisión institucional.
- Elaborar la política de revisión del marco institucional.
- Realizar la primera revisión técnica de la misión, visión y valores.

Avances Realizados:

Con fecha **6 de octubre de 2025**, fue **creado el Comité de Revisión Institucional**, mediante comunicación dirigida al señor **Alberto González, Alcalde de la Junta Distrital Juan López**, integrado por el personal técnico responsable de las áreas estratégicas.

Durante esta sesión se **realizó la revisión técnica de la misión, visión y valores institucionales**, determinándose que **no fue necesario realizar modificaciones** en la presente etapa, al encontrarse alineados con la gestión estratégica de la institución.

El comité estableció por consenso **reunirse dos veces al año** para mantener la revisión periódica del marco institucional, y en caso de que surjan cambios, se elevarán al **Concejo de Vocales** para su aprobación.

Evidencias:

- Comunicación de conformación del Comité de Revisión Institucional (06/10/2025).
- Acta de reunión de revisión de la misión, visión y valores.
- Registro fotográfico de la sesión.

Estado Actual de Cumplimiento:

Completado (100%)

Comunicación de conformación del Comité de Revisión Institucional (06/10/2025).



JUNTA DISTRITAL DE JUAN LOPEZ
"Punto al Desarrollo Integral"
EL MAEMEY, JUAN LOPEZ, MOCA, REP. DOM.
TELS. 809-577 6718 - 809-822-0390
RNC 4-06-01130-5

6 de octubre de 2025

A:
Alberto González
Alcalde

Asunto: Creación del Comité de Revisión Institucional y resultados de la revisión del marco institucional

Distinguido señor Alcalde:

Por este medio dejamos constancia de que con fecha **6 de octubre de 2025** se procedió a la **creación del Comité de Revisión Institucional** de la Junta Distrital Juan López, con el propósito de garantizar la evaluación periódica de la **misión, visión y valores institucionales**, en cumplimiento con las acciones del Plan de Mejora Institucional.

El Comité quedó conformado de la siguiente manera:

- **Coordinadora:** Marilenny Sánchez – Encargada de Planificación y Programación Municipal.
- **Secretaria:** Rosalba Jiménez – Encargada de Recursos Humanos.
- **Miembro:** Carmen Reyes – Secretaria Distrital.
- **Miembro:** Zoila Estrella – Encargada Administrativa y Financiera.
- **Miembro:** Marienny Ramos – Encargada de Compras y Contrataciones Públicas.
- **Miembro:** Jasmín Camacho – Encargada de Libre Acceso a la Información Pública.

En esta primera sesión, el comité realizó la **revisión técnica del marco institucional (misión, visión y valores)**, determinando que **no son necesarias modificaciones en la presente etapa**, por encontrarse alineados con los objetivos estratégicos y operativos de la institución.

Asimismo, se dejó en consenso que el comité se **reunirá dos (2) veces al año** para efectuar esta revisión de manera periódica, y en caso de requerirse cambios, estos serán presentados oportunamente ante el **Concejo de Vocales** para su evaluación y aprobación.
Sin más particular, reiteramos nuestro compromiso con el fortalecimiento institucional y la mejora continua de la gestión pública local.

Atentamente,

Marilenny Sánchez
Enc. De Planificación y Programación Municipal
Coordinadora del Comité de Revisión Institucional



Reunión del comité de revisión institucional:



Publicación del acto en el portal institucional:



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL

JUAN LÓPEZ



República Dominicana

Ingresar tu búsqueda



INICIO | MAPA DE SITIO

| CONTACTO

Inicio

Distrito Municipal >

Junta del Distrito Municipal >

Servicios

Transparencia

Presupuesto participativo >

Noticias

Emergencia

Plan estratégico >

Escríbele al Director Municipal

Multimedia

Creación del Comité de Revisión Institucional

Está aquí: [Inicio](#) / [Noticias](#) / [Creación del Comité de Revisión Institucional](#)



octubre 6, 2025

6 de octubre de 2025 se procedió a la **creación del Comité de Revisión Institucional** de la Junta Distrital Juan López, con el propósito de *garantizar la evaluación periódica de la misión, visión y valores institucionales*, en cumplimiento

Enlace: <https://juntadistritaljuanlopez.gob.do/creacion-del-comite-de-revision-institucional/>

Criterio 2. Estrategia y Planificación

Subcriterio 2.1 y 2.2

Área de Mejora:

No se ha conformado la Comisión Permanente de Género.

Acción de Mejora:

Puesta en funcionamiento de la Comisión Permanente de Género.

Objetivo:

Fortalecer la Gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Local.

Desarrollo e Implementación

En cumplimiento de las acciones establecidas en el Plan de Mejora Institucional 2025–2026, la Junta Distrital Juan López inició el proceso para la conformación y puesta en funcionamiento de la **Comisión Permanente de Género**, con el fin de garantizar la incorporación del enfoque de igualdad, equidad y derechos dentro de la gestión institucional.

Como parte del avance, se realizaron las siguientes tareas:

- 1. Proceso de Benchlearning:**

Se tomaron como referencia buenas prácticas de otras instituciones municipales que ya cuentan con estructuras de género consolidadas, con el propósito de replicar modelos exitosos y adaptarlos al contexto local.

- 2. Creación de la Comisión Permanente de Género:**

Se definió la estructura, funciones y el acta formal de constitución, dando cumplimiento a la acción establecida en el plan.

La comisión quedó integrada de acuerdo con los criterios del MAP y la realidad organizacional de la Junta Distrital.

3. Juramentación de la comisión:

Se realizó la juramentación oficial de las integrantes de la Comisión Permanente de Género, acto mediante el cual quedó formalmente instalada y con capacidad plena para iniciar sus funciones. Esta juramentación reafirma el compromiso institucional con el enfoque de género y el fortalecimiento del clima organizacional.

Estado Actual del Avance

La Comisión Permanente de Género se encuentra **formalmente creada, juramentada y en funcionamiento**, logrando así un avance significativo en este subcriterio. Se han programado reuniones periódicas y se inició la elaboración del plan de trabajo anual para dar seguimiento a los compromisos institucionales en materia de equidad e igualdad de género.

Evidencias:



JUNTA DISTRITAL DE JUAN LOPEZ
"Junto al Desarrollo Integral"
EL MAMEY, JUAN LOPEZ, MOCA, REP. DOM.
TELS. 809-571-6718 – 809-822-0890
RNC 4-06-01130-5

13 de octubre de 2025

ACTA DE CONFORMACIÓN Y JURAMENTACIÓN

DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE GÉNERO
JUNTA DISTRITAL DE JUAN LOPEZ

Fecha: 13 de octubre de 2025
Lugar: Sala Capitular "Gral. Cipriano Bencomse", Junta Distrital Juan López
Hora de inicio: 10:00 a. m.

1. Apertura de la reunión

Siendo las 10:00 a. m., la secretaria distrital Ing. María del Carmen Reyes, designada por el Alcalde Alberto González como coordinadora de los trabajos preparatorios, dio inicio formal al encuentro convocado para la conformación y juramentación de la Comisión Permanente de Género de la Junta Distrital de Juan López.

La coordinadora destacó que la actividad se realiza en cumplimiento de la Ley 176-07, la cual establece la obligatoriedad de conformar esta comisión en todos los gobiernos locales del país, con el fin de impulsar políticas públicas inclusivas, equitativas y orientadas a la protección de los derechos fundamentales.

2. Participantes

La convocatoria contó con la presencia de las siguientes autoridades y representantes institucionales:

- Alberto González, Director Distrital
- Ing. María del Carmen Reyes, Secretaria Distrital
- Adamilka Grullón, Representante del Departamento de Tesorería
- Rosalba Jiménez, Encargada de Recursos Humanos
- Marienny Ramos, Psicóloga y Encargada de Compras y Contrataciones Públicas

- Zoila Estrella, Encargada del Departamento Administrativo-Financiero
- Marleny Ramos, Representante de las mujeres de la comunidad
- Marienny Sánchez, Encargada de Planificación y Programación Municipal
- Jasmín Camacho, Libre acceso a la información pública.

La coordinadora informó además que, conforme a lo aprobado, la comisión continuará ampliándose con la integración de representantes de organizaciones comunitarias y entidades no gubernamentales vinculadas a temas de equidad y derechos de la mujer.

3. Desarrollo de la actividad

3.1. Presentación del propósito de la Comisión

La Ing. María del Carmen Reyes explicó la importancia de institucionalizar un espacio permanente que promueva:

- La igualdad de derechos y oportunidades.
- La prevención y atención de la violencia de género.
- La participación de la mujer en la vida comunitaria.
- La incorporación del enfoque de género en las políticas públicas distritales.

3.2. Juramentación Oficial

El Alcalde Alberto González tomó el juramento de las integrantes presentes, exhortándolas a desempeñar sus funciones con responsabilidad, ética y compromiso social.

En sus palabras, destacó que:

"La Comisión Permanente de Género será un pilar fundamental para construir un distrito más equitativo, seguro y participativo, donde cada acción de gobierno incorpore una visión basada en justicia social y respeto a los derechos humanos."

Con esta juramentación, la comisión quedó oficialmente instalada.

4. Acuerdos

1. La Comisión queda formalmente conformada y juramentada a partir del 13 de octubre de 2025.
2. Se establece que la Comisión elaborará su plan de trabajo anual, con acciones de sensibilización, formación y acompañamiento institucional.
3. Se acordó promover la integración progresiva de representantes de entidades externas vinculadas a la equidad de género.
4. Las reuniones ordinarias serán celebradas cada dos meses, y extraordinarias cuando la situación lo amerite.

5. Cierre

No habiendo otros temas tratados, siendo las 11:30 a. m., se dio por concluida la sesión, redactándose la presente acta para fines administrativos y de constancia institucional.

Firmas

Alberto González
Director Distrital

Ing. María del Carmen Reyes
Secretaria Distrital / Coordinadora

ACTO DE JURAMENTACION DE LA COMISION PERMANENTE DE GENERO:





Publicación del acto en el portal institucional:



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL

JUAN LÓPEZ



República Dominicana

Ingresar tu búsqueda



INICIO | MAPA DE SITIO | CONTACTO

Inicio

Distrito Municipal >

Junta del Distrito Municipal >

Servicios

Transparencia

Presupuesto participativo >

Noticias

Emergencia

Plan estratégico >

Escríbele al Director Municipal

Multimedia

Queda conformada y juramentada la Comisión Permanente de Género de la Junta Distrital de Juan López.

Está aquí: Inicio / Noticias / *Queda conformada y juramentada la Comisión Permanente de Gé...*



octubre 13, 2025

En el mes de octubre quedó formalmente conformada y juramentada la **Comisión Permanente de Género** de la Junta Distrital de Juan López, dando cumplimiento a lo establecido en la **Ley 176-07 sobre el Distrito Nacional y los Municipios**, que dispone la conformación de esta comisión en todos los ayuntamientos del país como mecanismo esencial para garantizar la igualdad y promover políticas públicas inclusivas.

Suscríbase a
nuestro Boletín

Únase a nuestro boletín para recibir noticias actualizadas sobre

CRITERIO 3. PERSONAS

Subcriterio 3.1 – Participación, igualdad y desarrollo del personal y la ciudadanía

Junta Distrital de Juan López

Fecha: octubre 2025

1. Situación Diagnosticada

Durante el proceso de autoevaluación institucional, se identificó que:

- No existía evidencia de que la Junta Distrital contara con una **política de género implementada**, a pesar de que la estructura organizacional aprobada contemplaba la creación del **Comité Permanente de Género**.
- La instancia no había sido creada formalmente, lo que limitaba la transversalización del enfoque de igualdad y la participación plena de ciudadanas y ciudadanos en los procesos institucionales.
- No se disponía de estadísticas desagregadas por sexo que permitieran medir brechas y orientar acciones municipales basadas en evidencias.

2. Acciones Realizadas

Con el objetivo de corregir las debilidades identificadas y garantizar el cumplimiento de los mandatos de la Ley 176-07 y de las buenas prácticas de gestión pública, se desarrollaron las siguientes acciones:

2.1 Benchlearning y levantamiento de buenas prácticas

- Se realizó un proceso de **observación, revisión y adaptación de buenas prácticas** en otras instituciones municipales y organismos públicos con políticas de género consolidadas.

2.2 Elaboración de la Política Institucional de Igualdad de Género

- Se formuló de manera participativa la **Política de Igualdad de Género de la Junta Distrital de Juan López**, incorporando lineamientos de:
 - Prevención de la violencia
 - Participación equitativa
 - Gestión de personal con enfoque de igualdad
 - Transparencia y datos sensibles al género
- La política fue **revisada, validada y aprobada** según los procedimientos normativos internos.

2.3 Creación y puesta en marcha del Comité Permanente de Género

- Se conformó oficialmente la **Comisión Permanente de Género**, con representación de las áreas de Recursos Humanos, Tesorería, Planificación, Compras y Contrataciones, Administración, Libre Acceso a la Información y sociedad civil.
- El comité fue **juramentado el 13 de octubre de 2025**, quedando acreditado como órgano responsable de la implementación y seguimiento de la política.
- Se estableció el compromiso de sesionar al menos **dos veces al año** para revisar avances, indicadores y posibles ajustes.

2.4 Generación de estadísticas desagregadas por sexo

- Se inició la recopilación, clasificación y análisis de datos institucionales desagregados por sexo, con el fin de:
 - Identificar brechas en el acceso a servicios.
 - Fortalecer la toma de decisiones basada en evidencia.
 - Incorporar indicadores de género en los planes municipales.

3. Resultados Obtenidos

A partir de las acciones implementadas se lograron los siguientes resultados:

1. **Política Institucional de Igualdad de Género elaborada y aprobada.**

La Junta Distrital cuenta ahora con un marco normativo que guía el accionar municipal bajo criterios de igualdad, participación y justicia social.

2. **Creación, conformación y juramentación del Comité Permanente de Género.**

Se ha establecido formalmente el órgano responsable de liderar y velar por la ejecución de la política.

3. **Estadísticas desagregadas por sexo generadas.**

Se cuenta con datos institucionales que permiten la planificación informada y la medición de avances en materia de equidad.

4. **Fortalecimiento de la participación ciudadana.**

Las acciones desarrolladas impulsan la incorporación de ciudadanos y ciudadanas en los procesos de toma de decisiones y en la vigilancia social de las políticas municipales.

4. Conclusión

La Junta Distrital de Juan López ha dado pasos significativos para cumplir con las exigencias legales y los estándares de calidad en materia de igualdad de género. La elaboración de la política, la conformación del Comité Permanente de Género y la generación de estadísticas institucionales representan avances concretos que fortalecen la gestión, la transparencia y la participación comunitaria.

Este proceso marca un hito en la institucionalización del enfoque de género y constituye una base sólida para continuar desarrollando acciones que promuevan un municipio más justo, equitativo e inclusivo para toda la población.

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO



JUNTA DISTRITAL DE JUAN LOPEZ
"Rumbo al Desarrollo Integral"
RNC 4-06-01130-5

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO JUNTA DISTRITAL JUAN LOPEZ

EL MAHEY, JUAN LOPEZ, MOCA, REP. DOM.
TELEF. 809-577-6712-809-577-0390



JUNTA DISTRITAL DE JUAN LOPEZ
"Rumbo al Desarrollo Integral"
EL MAHEY, JUAN LOPEZ, MOCA, REP. DOM.
TELEF. 809-577-6712-809-577-0390
RNC 4-06-01130-5

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Junta Distrital de Juan López
Aprobada mediante la comisión administrativa

I. Introducción

La Junta Distrital de Juan López, comprometida con la igualdad, la justicia social y el desarrollo sostenible del territorio, establece la presente **Política Institucional de Igualdad de Género** como un instrumento orientado a garantizar la equidad, promover los derechos de las mujeres y reducir las brechas existentes en los diferentes ámbitos de actuación municipal.

Esta política se fundamenta en lo dispuesto por la **Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios**, la Constitución de la República Dominicana, las normativas del **Ministerio de Administración Pública (MAP)** y los compromisos internacionales asumidos por el Estado dominicano en materia de igualdad y no discriminación.

II. Objetivo General

Establecer los lineamientos institucionales que garanticen la incorporación del enfoque de género en la gestión municipal, promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la prevención de la violencia y la participación equitativa en los procesos comunitarios y administrativos.

III. Objetivos Específicos

1. Fomentar el acceso equitativo a los servicios municipales y oportunidades de desarrollo.
2. Promover la participación activa de las mujeres en espacios de toma de decisiones comunitarias.
3. Prevenir y atender la violencia basada en género mediante mecanismos institucionales.
4. Incorporar el enfoque de género en la planificación, programación y ejecución de políticas públicas municipales.

- Fortalecer la capacidad institucional del personal mediante formación continua en temas de igualdad.
- Asegurar la disponibilidad y análisis de estadísticas desagregadas por sexo para la toma de decisiones.

IV. Alcance

La presente política es de **cumplimiento obligatorio** para todas las áreas y colaboradores de la Junta Distrital de Juan López, incluyendo unidades administrativas, direcciones operativas, cuerpos de apoyo comunitario y programas especiales. También es aplicable a los procesos de planificación, ejecución presupuestaria, contratación, evaluación de desempeño, servicios a la ciudadanía y programas comunitarios.

V. Principios Rectores

- Igualdad y no discriminación:** Trato equitativo a todas las personas sin distinción de sexo, género, edad o condición social.
- Transversalidad del enfoque de género:** Incorporación sistemática del enfoque en todas las políticas y acciones municipales.
- Participación ciudadana:** Inclusión activa de mujeres y grupos vulnerables en la toma de decisiones.
- Respeto a los derechos humanos:** Actuación conforme a marcos legales nacionales e internacionales.
- Equidad:** Reducción progresiva de brechas históricas mediante medidas diferenciadas.
- Transparencia y rendición de cuentas:** Acceso a información clara y estadísticas desagregadas.

VI. Líneas Estratégicas

1. Fortalecimiento Institucional

- Creación y funcionamiento permanente de la **Comisión de Género**.
- Actualización continua de normativas internas con enfoque de igualdad.
- Capacitación del personal en temas de género, derechos y prevención de violencia.

2. Prevención y Atención de la Violencia

- Diseño e implementación de protocolos internos de prevención.
- Articulación con instituciones como Ministerio de la Mujer, Salud Pública, Policía y organizaciones comunitarias.

3. Promoción de la Participación Equitativa

- Impulso a la participación de mujeres en juntas de vecinos, comités y espacios municipales.
- Desarrollo de programas que promuevan el liderazgo femenino.

4. Gestión de Información y Estadísticas

- Recolección y publicación de estadísticas desagregadas por sexo.
- Inclusión de indicadores de género en los planes, informes y presupuestos.

5. Programas y Servicios Municipales con Enfoque de Género

- Revisión de servicios municipales para identificar brechas.
- Inclusión de acciones afirmativas en proyectos comunitarios.

VII. Responsables de Implementación

- Comisión Permanente de Género:** Órgano rector de la política.
- Dirección de Recursos Humanos:** Integración del enfoque en gestión del personal.
- Departamento de Planificación y Programación:** Inclusión del enfoque en planes, POA y presupuesto.
- Direcciones operativas:** Ejecución de acciones según su ámbito.
- Dirección Distrital:** Seguimiento, aprobación de medidas y articulación institucional.

VIII. Seguimiento y Evaluación

La implementación de esta política será evaluada anualmente mediante:

- Informes técnicos de la Comisión de Género.
- Indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo.
- Revisión y actualización cada dos años o cuando sea necesario.

IX. Aprobación

La presente **Política Institucional de Igualdad de Género** fue revisada y validada por la Comisión Permanente de Género de la Junta Distrital de Juan López, quedando en vigencia a partir de la fecha de su publicación oficial.

Elaborado a los 20 días del mes de octubre del año 2025.

Revisado por:


Adamilka Francisca Grullón Castro
Tesorera Distrital
Miembro


Marilenny Sánchez Solorín
Enc. Planificación y Programación
Miembro


Jazmín del Carmen Camacho Ramos
Enc. Oficina de Libre Acceso a la Información Pública
Miembro

Publicación en el portal web:

Enlace: <https://juntadistritaljuanlopez.gob.do/politica-institucional-de-igualdad-de-genero/>



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL

JUAN LÓPEZ



República Dominicana

Ingresar tu búsqueda



INICIO | MAPA DE SITIO | CONTACTO

Inicio

Distrito Municipal >

Junta del Distrito Municipal >

Servicios

Transparencia

Presupuesto participativo >

Noticias

Emergencia

Plan estratégico >

Escríbele al Director Municipal

Multimedia

Suscríbese a
nuestro Boletín

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Está aquí: Inicio / Noticias / **POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO**



JUNTA DISTRITAL DE JUAN LOPEZ
"Rumbo al Desarrollo Integral"
RNC: 4-0041130-5

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO
JUNTA DISTRITAL JUAN LOPEZ

octubre 20, 2025



1 / 5



CRITERIO 4. ALIANZAS Y RECURSOS

Subcriterio 4.2 – Gestión de actividades culturales y participación ciudadana

Junta Distrital de Juan López

Fecha: Octubre 2025

1. Situación Diagnosticada

Durante el proceso de evaluación interna se identificó que:

- La Junta Distrital presenta **limitada calendarización y promoción de actividades culturales y comunitarias**, lo que dificulta una planificación adecuada y limita el alcance de la participación ciudadana.
- La difusión de actividades en redes, portales institucionales y medios comunitarios es reducida, lo que afecta la visibilidad de los eventos organizados por el gobierno local.
- No existen mecanismos formales para organizar, programar y comunicar las actividades culturales y de participación ciudadana durante el año.

Esta situación afecta el fortalecimiento de la identidad cultural del distrito y reduce la integración y participación activa de los ciudadanos.

2. Acción de Mejora Establecida

Elaborar y publicar un Calendario Anual de Actividades Comunitarias y Culturales, incorporando fechas emblemáticas, celebraciones públicas y actividades de participación ciudadana, tales como:

- **30 de enero 2026** – *Premios Distrital de la Juventud*
- **27 de febrero 2026** – *Celebración familiar y artística del Día de la Independencia Nacional*
- **24 de abril 2026** – *Juramentación de la nueva directiva del Concejo de Vocales*
- **28 de abril 2026** – *Rendición de Cuentas del período 2025–2026*

- **20 de noviembre 2026** – *Encendido del Árbol Navideño*
- Otras actividades comunitarias y culturales que se programen durante el año.

El calendario será diseñado en formato visual y publicado en el **portal web institucional** y en las **redes oficiales**.

3. Objetivo de la Mejora

Fortalecer la participación ciudadana y promover la identidad cultural del distrito, garantizando organización, transparencia y acceso oportuno a la información sobre las actividades municipales.

4. Actividades Realizadas y por Realizar

Para cumplir con el objetivo planteado, se desarrollan y desarrollarán las siguientes actividades:

4.1 Identificación de actividades anuales

- Revisión de actividades tradicionales que se desarrollan cada año.
- Inclusión de nuevas iniciativas que impulsen la integración comunitaria.

4.2 Elaboración del Calendario Anual 2026

- Diseño visual del calendario institucional.
- Incorporación de las fechas mencionadas y otras actividades culturales relevantes.

4.3 Publicación y difusión

- Publicación en el portal web institucional.
- Difusión continua en las redes sociales de la Junta Distrital.
- Envío del calendario a líderes comunitarios y juntas de vecinos.

4.4 Coordinación con juntas de vecinos y organizaciones comunitarias

- Socialización del calendario.
- Identificación de oportunidades para actividades conjuntas.

4.5 Evaluación de participación y satisfacción

- Levantamiento de asistencia a las actividades.
- Aplicación de encuestas breves para medir satisfacción ciudadana.
- Revisión anual de mejoras al calendario.

5. Resultados Esperados

1. Mayor organización y anticipación en la ejecución de eventos institucionales.
2. Incremento de la participación ciudadana en actividades culturales, educativas y comunitarias.
3. Fortalecimiento de la identidad cultural del distrito.
4. Mayor transparencia y acceso a la información para la comunidad.
5. Mejora de las relaciones entre la Junta Distrital y las organizaciones comunitarias.

CALENDARIO;



Publicación en el portal web:



JUNTA DEL DISTRITO MUNICIPAL

JUAN LÓPEZ



República Dominicana

Ingresar tu búsqueda



INICIO | MAPA DE SITIO | CONTACTO

Inicio

Distrito Municipal



Junta del Distrito Municipal



Servicios

Transparencia

Presupuesto participativo



Noticias

Emergencia

Plan estratégico



Escríbete al Director Municipal

Multimedia

Calendario Anual de Actividades Comunitarias y

Calendario Anual de Actividades Comunitarias y Culturales.



octubre 25, 2025

Calendario Anual de Actividades Comunitarias y Culturales, incorporando fechas emblemáticas, celebraciones públicas y actividades de participación ciudadana, tales como:

- **30 de enero 2026** – Premios Distrital de la Juventud
- **27 de febrero 2026** – Celebración familiar y artística del Día de la Independencia Nacional

Suscríbese a
nuestro Boletín

CRITERIO 7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS

Subcriterios 7.1 y 7.2 – Fortalecimiento del Plan Anual de Capacitación (PAC)

Junta Distrital de Juan López

Fecha: Octubre 2025

1. Situación Diagnosticada

En el proceso de diagnóstico institucional se evidenció que:

- No existía un fortalecimiento sistemático del **Plan Anual de Capacitación (PAC)**.
- La planificación de capacitaciones no estaba articulada completamente con las necesidades reales del personal.
- No se daban seguimientos estructurados a los resultados obtenidos en materia de formación del capital humano.

Esta situación limitaba el desarrollo continuo de competencias, la actualización técnica del personal y la mejora de la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía.

2. Acción de Mejora Establecida

Diseñar y ejecutar un Plan Anual de Capacitación (PAC) que garantice la formación continua del personal, en coordinación con el INAP, INFOTEP, Liga Municipal Dominicana (LMD) e (ICAM).

3. Objetivo de la Mejora

Elevar las competencias del personal y mejorar la calidad del servicio que ofrece la Junta Distrital de Juan López, garantizando una oferta formativa pertinente, actualizada y orientada a los procesos institucionales.

4. Actividades Realizadas y por Realizar

4.1 Diagnóstico de necesidades formativas

- Se realizó un levantamiento basado en:
 - La **evaluación de desempeño** del personal.
 - La **estabilidad laboral**.
 - Las **fortalezas y debilidades** identificadas en los diferentes departamentos.
- El análisis permitió priorizar áreas críticas como administración pública, transparencia, tecnología, atención ciudadana, archivo, gestión financiera y enfoque de género.

4.2 Ejecución del PAC 2025

- **El Plan Anual de Capacitaciones 2025 se ejecutó en un 100%**, cumpliendo la totalidad de las acciones formativas programadas.
- Se fortalecieron competencias en:
 - Gestión pública
 - Ética y transparencia
 - Uso de TIC
 - Procedimientos administrativos y municipales
 - Servicio al ciudadano

4.3 Diseño del PAC 2026

- El nuevo plan fue enviado formalmente a las entidades correspondientes para su validación y apoyo técnico.
- El PAC 2026 incluye programas formativos ofrecidos por:
 - **INAP**
 - **INFOTEP**
 - **Liga Municipal Dominicana (LMD)**
 - **ICAM**
- Se incorporaron cursos adicionales para reforzar habilidades detectadas en el diagnóstico, tales como:
 - Administración pública moderna
 - Procedimientos de Compras y Contrataciones
 - Archivo y gestión documental
 - Atención al usuario
 - Gestión de programas con enfoque de género
 - Competencias tecnológicas para optimizar procesos administrativos

4.4 Coordinación interinstitucional

- Se sostuvieron acercamientos con INAP, LMD, ICAM e INFOTEP para validar ofertas formativas disponibles y establecer compromisos de participación para el año 2026.

4.5 Ejecución y evaluación de impacto (2026)

- Se establecerá un sistema de seguimiento mediante:
 - Registros de participación
 - Encuestas de satisfacción
 - Evaluaciones de aprendizaje
 - Medición del impacto en los procesos de trabajo

5. Resultados Esperados

- 1. Personal más capacitado, actualizado y técnico.
- 2. Incremento en la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía.
- 3. Mejora de la eficiencia en la ejecución de los procesos municipales.
- 4. Mayor alineación entre las necesidades institucionales y la formación impartida.
- 5. Consolidación de una cultura de aprendizaje continuo en la Junta Distrital.
- 6. Integración plena del PAC como herramienta clave de fortalecimiento institucional.

Evidencias;

1.05 Plan Anual de Capacitación Formalizado y en Marcha Documento Ejemplo	30/03/2026		100.00%	Junta de Distrito Municipal Juna López (2).pdf Capacitaciones INFOTEP (1) (1) (1).pdf PAC JUAN LO'PEZ ACTUALIZADO.pdf EVIDENCIA DEL TALLER MANEJO EFECTIVO DEL TIEMPO.pdf Gestión y resolución de conflictos.pdf Juan Lopez PAC 2025.pdf Manejo efectivo del tiempo.pdf Gestion Pública .pdf Manejo de las relaciones interpersonales.pdf Manejo de las relaciones interpersonales.pdf Ortografía y redacción.pdf PERSPECTIVA DE GENERO..pdf Informe De Avance SISMAP MUNICIPAL.pdf IGUALDAD E INCLUSION SOCIAL..pdf INDUCCION A LA ADMINISTRACION PUBLICA.pdf
---	------------	--	---------	--

ELABORACION DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES 2025:

Información estatus PAC: null

Filtrar Resultados:

2026

▼

BUSCAR

Mostrar

10

▼

registros

Buscar:

# 	Departamento 	Tipo 	Nombre 	Competencias 	Modalidad 	Grupo
1	Recursos Humanos	Curso	Técnicas de archivo	Curso orientado a la organización, clasificación y conservación de documentos físicos y digitales, aplicando normas archivísticas para garantizar el acceso rápido, la seguridad y la eficiencia en la gestión de la información institucional.	Presencial	I : II : III : IV : V :
2	Recursos Humanos	Curso	Indicadores de Gestión Humana	Curso enfocado en el uso de métricas y herramientas para medir el desempeño del talento humano, permitiendo evaluar la productividad, la eficiencia y el impacto de las estrategias de recursos humanos en los objetivos institucionales.	Presencial	I : II : III : IV : V :

# ↓↑	Departamento ↓↑	Tipo ↓↑	Nombre ↓↑	Competencias ↓↑	Modalidad ↓↑	Grupo
3	Recursos Humanos	Curso	Manejo de Herramientas de Microsoft	Curso práctico que enseña el uso eficiente de programas como Word, Excel, PowerPoint y Outlook, con el objetivo de mejorar la productividad, la organización y las competencias digitales en el ámbito laboral y educativo.	Presencial	I: II: III: IV: V:
4	Recursos Humanos	Curso	Manejo Integral de Residuos Solidos	Curso orientado a la correcta gestión de los desechos desde su generación hasta su disposición final, promoviendo prácticas sostenibles, reciclaje y protección ambiental para contribuir al desarrollo limpio y responsable de las comunidades.	Presencial	I: II: III: IV: V:

#	Departamento	Tipo	Nombre	Competencias	Modalidad	Grupo
5	Recursos Humanos	Curso	Análisis y Rediseño de procesos en la Administración Pública	Descripción : La acción formativa Análisis y Rediseño de Procesos en la Administración Pública está orientada a desarrollar en los(as) participantes competencias para evaluar, optimizar y transformar los procesos administrativos, con el objetivo de mejorar la eficiencia Objetivo General: Al finalizar esta acción formativa, el/la participante estará en la capacidad de analizar y rediseñar procesos administrativos en la Administración Pública, promoviendo eficiencia, calidad en los servicios y transparencia en la gestión institucional. Competencias : Innovación, Pensamiento Analítico Compromiso con los Resultados, Eficiencia para la Calidad, Planificación y Organización.	Virtual	V,IV I : II : III : IV : 2 V : 8

#	Departamento	Tipo	Nombre	Competencias	Modalidad	Grupo
6	Recursos Humanos	Curso	Los 7 hábitos	Curso enfocado en el desarrollo personal y profesional a partir de los principios del libro "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva" de Stephen Covey. Busca fortalecer la responsabilidad, la proactividad, la organización y las relaciones interpersonales para mejorar la efectividad y el liderazgo individual y colectivo.	Presencial	I : II : III : IV : V :

#	Departamento	Tipo	Nombre	Competencias	Modalidad	Grupo
7	Recursos Humanos	Curso	Planificación Estratégica en la Gestión Pública	Descripción : El curso Planificación Estratégica en la Gestión Pública incluye los principios fundamentales de la planificación estratégica, la identificación de los factores críticos de éxito dentro de la organización, la elaboración de objetivos estratégicos claros y Objetivo General : Al finalizar esta acción formativa, el/la participante estará en la capacidad de elaborar objetivos estratégicos y desarrollar una planificación estratégica que sirva como base fundamental para el desarrollo de los diferentes organismos del Estado Dominicano Competencias : Planificación y Organización Visión Estratégica, Pensamiento Eficiencia para la Calidad, Comunicación.	Virtual	V,IV I : II : III : IV : 3 V : 7

#	Departamento	Tipo	Nombre	Competencias	Modalidad	Grupo
8	Recursos Humanos	Taller	Comunidad y Desarrollo de Valores.	Orientado a fortalecer la igualdad e inclusión social mediante la promoción de valores comunitarios, la convivencia respetuosa y la participación equitativa de todos los miembros de la sociedad.	Presencial	I : II : III : IV : V :
9	Recursos Humanos	Taller	La Esencia de la Mujer y su Valor	Taller enfocado en resaltar el papel de la mujer desde la perspectiva de género, promoviendo la igualdad, el empoderamiento femenino y el reconocimiento de su aporte en la sociedad.	Presencial	I : II : III : IV : V :

# 	Departamento 	Tipo 	Nombre 	Competencias 	Modalidad 	Grupo
10	Recursos Humanos	Curso	Herramientas de Transformación Digital	Descripción : La acción formativa Herramientas de Transformación Digital Está orientada a fortalecer las capacidades de liderazgo de los(as) participantes en la conducción de procesos de modernización institucional, integrando las Tecnologías de la Información y la Comu Objetivo General : Al finalizar esta actividad formativa el/la participante estará en la capacidad de liderar los Competencias : Innovación, Pensamiento Analítico, Flexibilidad	Virtual	III,IV,V I : II : III : 2 IV : 2 V : 5

Mostrando registros del 1 al 10 de un total de 10