



Parque Nacional Mirador Norte

"Ahorrando verde para el futuro"

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
(En base al Modelo CAF, de Excelencia en la Gestión)

Preparado por el Comité de Autoevaluación

Coordinador : Juan Roques
Secretaria : Emilia Ramos

Miembros:

Candido Mambru
Anny Lopez.
Marcelino Montero.
Llajaira Beriguette.
Olga Garcia.
Pelagia Rosario
Elbis Cabral
Sandra Rosa

Santo Domingo Norte.

Noviembre 2021

CONTENIDO

Resumen	
Ejecutivo.....	
I. Aspectos	
Generales.....	
I.1 Marco Institucional	
.....	
I.1.1. Misión	
.....	
I.1.2. Visión.....	
I.1.3. Valores Institucionales.....	
I.1.4. Base Legal.....	
I.1.5. Estructura Organizativa.....	
I.1.6. Servicios.....	
I.2. Síntesis del plan estratégico institucional.....	
2. Resultados del proceso de autoevaluación que impulsan a la mejora institucional.....	
2.1. Principales Fortalezas	
Identificadas.....	
2.2. Áreas que impulsan la mejora	
Institucional.....	
2.2.1 Áreas de Mejoras en los Criterios	
2.1.1. Liderazgo.....	
2.1.2 Planificación y Estrategia.....	
2.1.3 Personas.....	
2.1.4. Alianzas y Recursos.....	
2.1.5. Procesos.....	
2.2.2. Áreas de Mejora en los Criterios de Resultados	
2.2.1. Resultados en los Ciudadanos/Clientes.....	
2.2.2. Resultados en las Personas.....	
2.2.3. Resultados en la Responsabilidad Social.....	
2.2.4. Resultados Clave del Rendimiento.....	
3. Conclusiones y Lecciones Aprendidas	
Anexo: Guía de Autoevaluación Realizada.....	

RESUMEN EJECUTIVO.

Siguiendo el modelo CAF del marco común de evaluación, que tiene dentro de sus objetivos la aplicación del proceso de autoevaluación en las instituciones públicas gubernamentales, según manda el decreto No. 211-10, para la aplicación de dicho modelo CAF de autoevaluación.

Mediante la realización de la auto evaluación CAF, este parque Mirador norte, ha podido determinar las fortalezas y debilidades existente en la organización, con los resultados de esta autoevaluación se procedió en el mes de enero 2021, a la elaboración de un plan de mejora, de manera que las debilidades puedan ser convertidas en atributos en el tiempo previsto en el mismo. Las mejoras alcanzadas a la fecha han permitido brindar un servicio de calidad a los grupos de interés de la organización.

Los resultados obtenidos a la fecha han sido el resultado del involucramiento de todos los miembros de la organización, coordinado a través del comité de calidad, quien da seguimiento a las realizaciones de dicho plan de mejora.

I. ASPECTOS GENERALES

I.1 MARCO INSTITUCIONAL.

I.1.1. MISION.

Preservar el medio ambiente, fomentar la diversión, recreación y conocimiento ecológico para todos, protegiendo así flora, fauna y recursos hidrológicos.

I.1.2. VISIÓN

Ser reconocido como el principal soporte en la preservación y conservación de los recursos naturales y valores ecológicos del país, a fin de ofrecer a los visitantes la oportunidad de integrarse conscientemente en la loable misión de la protección del medio ambiente como forma de garantizar con éxitos nuestra reserva y patrimonio natural, para un mejor futuro, sobre la construcción de una cultura de respeto a los valores ambientales sustentables y sostenible, enmarcado en el contexto de la política medio ambiental internacional.

I.1.3. VALORES INSTITUCIONALES

Respeto-Honestidad-Responsabilidad-Excelencia-Compromiso-Equidad, Transparencia- Calidad- Trabajo en equipo.

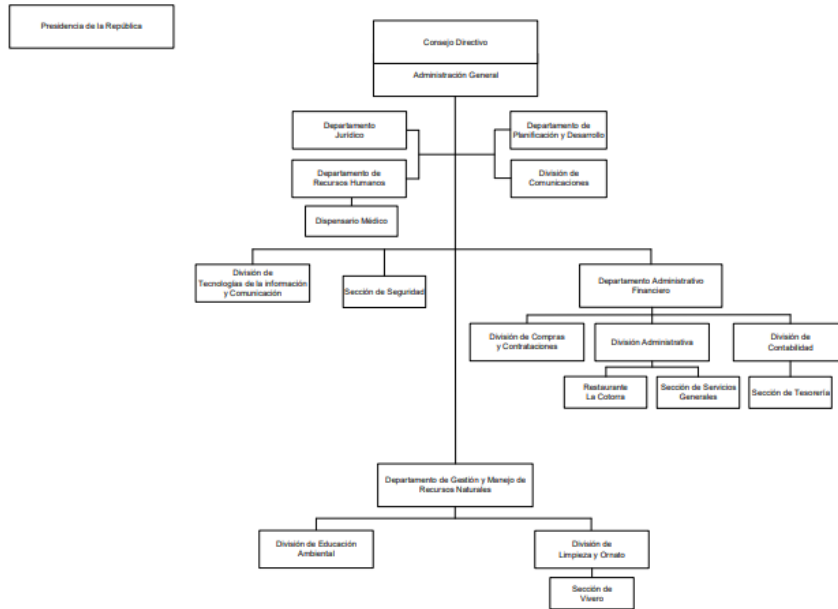
I.1.4. BASE LEGAL

1-Decreto núm. 312-92, de fecha 26 de octubre de 1992, que declara de utilidad pública e interés social los terrenos donde hoy se encuentra el Parque Nacional Mirador del Norte.

2-Decreto núm. 733-01, que deroga el Decreto núm. 132-96 de fecha 18 de abril de 1996, el cual crea el Patronato del Parque Nacional Mirador del Norte, la Administración General y el Consejo Directivo de la misma.

I.1.5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Organigrama Administración General del Parque Nacional Mirador del Norte.



I.1.6. SERVICIOS.

- Programa de Educación Ambiental.
- Actividades de Recreación.
- Servicio de alquiler de espacio.
- Servicio de alquiler de Gacebos.
- Servicio alquiler de de botes de remos y pedalones.
- Servicio alquiler bicicleta.
- Actividades de ejercitación.
- Restaurante.
- Servicio alquiler salón multiuso.
- Cafetería.
- Vivero de plantas ornamentales.
- Servicio de salud (dispensario médico).
- Programa pasantía Educativa.

1.2. SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

(Principales Objetivos y Líneas Estratégicas).

- Promover en el país una campaña del significado ecológico aquí observado.
- Incentivar las actividades que promuevan la recreación, educación y cultura de las áreas protegidas.
- Instruir a los visitantes sobre el uso adecuado de las instalaciones como Patrimonio Nacional.
- Unificar los esfuerzos del gobierno, sus instituciones, la sociedad civil, así como de las empresas privadas, para el logro de nuevos proyectos que hagan más atractiva esta riqueza natural.
- Estimular el respeto, la admiración y la identificación del pueblo con los valores de la naturaleza aquí consagrada.
- Promover el estudio de la flora y la fauna del Parque, así como la creación artística de los paisajes, que estimulen los elementos y paisajes que lo integran.
- Garantizar la preservación protección de las áreas e instalaciones, manteniéndolas limpias, así como la rentabilidad de sus medios administrativos.
- Planificar el desarrollo especialmente de los recursos hidrológico del subsuelo y su vegetación.

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

CRITERIO I: LIDERAZGO

SUBCRITERIO I.1. Dirigir la organización desarrollando su misión visión y valores.

- ✓ La organización tiene formulada y desarrollada su misión y visión, la misma se encuentra colocada en la entrada de la De la Administración.
- Evidencia: Cartel.

SUBCRITERIO I.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua

- ✓ La organización ha realizado actividades de gestión desarrollando el trabajo en equipo tales como aniversario, jornada de reforestación.
- ✓ Se evidencia en la organización las condiciones para la comunicación interna y externa.
- ✓ Existe algunas acciones del compromiso de los líderes directivos hacia la mejora continua y la innovación.

SUBCRITERIO I.3. Motivar y apoyar a las personas de la organización y actuar como modelo de referencia.

- ✓ Se evidencia q la máxima autoridad predica con el ejemplo actuando personalmente en consonancia con los objetivos. Objetivos.
- ✓ Se evidencia que la organización promueve la cultura del respeto y la no discriminación de los empleados.
- ✓ Se evidencia que la organización respeta y responde a las necesidades y circunstancias personales de los Empleados.

SUBCRITERIO I.4. Gestionar relaciones eficaces con las autoridades políticas y otros grupos de interés.

- ✓ Se evidencia alianzas con ayuntamiento, comedores económicos, cementerio jardín memorial, cuerpo bombero, Interior y policía.

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACION

SUBCRITERIO 2.1. Reunir información sobre las necesidades presentes y futuras de los grupos de interés así como gestión.

- ✓ Existen acciones para la elaboración del POA.

CRITERIO 3: PERSONAS

SUBCRITERIO 3.1. Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma

- ✓ Se evidencia que se gestionan las necesidades y las expectativas de los grupos de interés.
- ✓ Se aplica la flexibilidad de horarios, permiso de maternidad, paternidad, igualdad de oportunidades, diversidad cultural y genero, inserción de personas con discapacidad.

SUBCRITERIO 3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos de la organización.

- ✓ Se evidencia accesibilidad a los trabajadores a tiempo parciales y a los trabajadores con permiso de maternidad y paternidad Y paternidad.
- ✓ Se apoya a los nuevos empleados por medio de acompañamiento.
- ✓ Existe una buena condición ambiental de trabajo, incluyendo el cuidado de la salud y requisito de la seguridad laboral.
- ✓ Se evidencia que se facilita la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados.
- ✓ Se evidencia que se le presta especial atención a las necesidades de los empleados con discapacidad.

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS

SUBCRITERIO 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.

- ✓ Existen evidencias de relaciones con el sector privados.
- ✓ Se están realizando acuerdos de alianzas con instituciones y empresas, para la seguridad y protección del Medio ambiente.
- ✓ Se está trabajando acciones conjunta con la alcaldía municipal y el ministerio de medio ambiente.
- ✓ Se trabaja con proveedores del estado de acuerdo a lo establecidos en la ley 340-06.

SUBCRITERIO 4.3. Gestionar las finanzas.

- ✓ Existe evidencia de la transparencia financiera.
- ✓ Existe evidencias de la eficiencia del gasto.

SUBCRITERIO 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

- ✓ Se evidencian datos de los empleados.

SUBCRITERIO 4.6. Gestionar las instalaciones.

- ✓ Existen evidencia del uso de las oficinas y la mejora en su reubicación.
- ✓ Existe evidencias de las facilidades en las instalaciones.
- ✓ Se evidencia la disponibilidad del uso de las instalaciones.

CRITERIO 5: PROCESOS

SUBCRITERIO 5.1. Identificar, diseñar, gestionar e innovar en los procesos de forma continua, involucrando a los grupos

- ✓ La institución posee un flujo grama para la elaboración de cheques y todos los procesos de compras.

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/ CLIENTES

SUBCRITERIO 6.1. Mediciones de la percepción

Resultados de mediciones de percepción en cuanto a:

- ✓ Se evidencia comunicación a través de Comunicaciones, grupos por las redes.
- ✓ La institución tiene implementado su horario de los diferentes servicios departamentales.
- ✓ La institución tiene implementado su horario de los diferentes servicios departamentales.
- ✓ Existe evidencia del costo de los servicios a los ciudadanos clientes.
- ✓ Existen evidencia de los canales de información.

CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS

SUBCRITERIO 7.1. Mediciones de la percepción.

Resultados en relación con la percepción global de las personas acerca de:

- ✓ Se evidencia el reparta de tareas y se realizan evaluación de desempeño.
- ✓ Se evidencia la flexibilidad de horario y conciliación de la igualdad de oportunidad y comportamiento.

. SUBCRITERIO 7.2. Mediciones del desempeño.

- ✓ Se evidencian los indicadores relacionado con el rendimiento y resultado de la evaluación.

CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

SUBCRITERIO 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional

Indicadores de responsabilidad social:

- ✓ Se evidencia que la organización realizo varios reportajes de la importancia ecológica de esta área protegida a medios de comun
- ✓ Se evidencia que la organización realiza intercambio de conocimientos con otras instituciones que tienen que ver con el medio naturales.

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO

SUBCRITERIO 9.1. Resultados externos: resultados e impacto a conseguir.

- ✓ Se evidencia la eficiencia de la organización en la gestión de los recursos disponibles se están aplicando.
- ✓ Se evidencia el cumplimiento de los objetivos presupuestario.

2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

2.1.1. LIDERAZGO.

- ✓ No se evidencia que se haya comunicado la misión, visión y objetivos estratégicos operativos a todos los empleados y grupos de interés. se evidencia la definición de los valores de la organización.
- ✓ No se evidencia la definición de estructuras de gestión adecuadas (niveles, funciones, responsabilidades y competencias) y asegurar un sistema de gestión por procesos y alianzas, acorde a la estrategia, planificación, necesidades y expectativas de los grupos de interés.
- ✓ No se evidencia que se Informe y consulte de forma periódica a los empleados asuntos claves relacionados con la organización.
- ✓ No se evidencia el apoyar a los empleados en el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos para impulsar la consecución de los objetivos generales de la organización.

2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA.

No se evidencia que se Identifique a todos los grupos de interés relevantes y comunicar los resultados a la organización en su conjunto.

2.1.3 PERSONAS

- ✓ No se evidencia que se capacite al personal de la organización para que sus capacidades de trabajos sean las más adecuadas (Selección, asignación para desarrollar la misión así como que las tareas y responsabilidades estén correctamente compartidas.
- ✓ No se evidencia que se utilicen los perfiles de competencias, descripciones de puestos y funciones para: A) seleccionar Y B) para los planes de desarrollo personal. Tanto para empleados como para directivos.

2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

- ✓ No se evidencia la existencia de acuerdo de compromiso en la calidad de los servicios ofrecidos a los clientes (no existencia de carta compromiso).
- ✓ No se evidencian registros de clientes que usan los servicios que ofrece la organización.
- ✓ No se involucran los ciudadanos clientes en los trabajos ni tomas de decisiones de la organización.
- ✓ No se ha evaluado el Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.

2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS.

- ✓ No se evidencian planes de mejoras.
- ✓ No se involucran las personas de la organización en las tomas de decisiones.
- ✓ No se involucran las personas de la organización en las tomas de decisiones.

2.2.3. RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.

- ✓ No se evidencia que la organización apoye la educación sanitaria, el deporte ni cultural.
- ✓ No se evidencia que se haya tomado en cuenta la opinión del público.
- ✓ No se evidencia la realización de programa para la prevención del riesgo.
- ✓ No se evidencia ningún informe que pueda cuantificar la medición de la responsabilidad social.

2.2.4. RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

- ✓ No se hace uso de la tecnología de la información.
- ✓ No se evidencia respuesta de los líderes a los resultados y las conclusiones de las mediciones
- ✓ No se evidencia resultados de la mejora del desempeño y de la innovación en productos y servicios.
- ✓ No se evidencia eficacia de las alianzas (por ejemplo, grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, actividades conjuntas.).

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

El Parque Mirador Norte inicio el año 2021, la elaboración de su autodiagnóstico, el mismo nos ha permitido identificar las fortalezas y debilidades de la organización, cuyos resultados nos permitieron la elaboración del plan de mejora 2021 y 2022.

Los resultados obtenidos con la implementación de la autoevaluación del modelo CAF, han sido muy positivo para mejorar la eficiencia administrativa y operativa de la institución. La puesta en ejecución de este modelo CAF, ha sido posible gracias a la integración de un equipo de trabajo de las diferentes áreas, los mismos han sido coordinado por el comité de calidad de la organización, siempre contando con el acompañamiento de los analistas del MAP.

Hemos trabajado en la primera etapa 8 áreas de mejoras de un total de 15 para el año 2021, con resultados muy satisfactoria para la organización en su conjunto, las experiencias obtenidas durante el desarrollo de estos trabajos han sido de mucho provecho en el desempeño de de las funciones de los empleados. Es importante resaltar el interés y el apoyo recibido de la Dirección Ejecutiva para la realización de todas las acciones que hemos ejecutados en este periodo de trabajo.

En conclusión, podemos decir que la implantación de este modelo CAF de autoevaluación ha sido beneficioso para la organización, a si como para los empleados por los aprendizajes que hemos os obtenidos en el desarrollo del mismo.