



PRESIDENCIA DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

---

## Consejo Nacional para el Cambio Climático

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

Preparado por el Comité de Autoevaluación  
Coordinador  
Evaluador (es)

Santo Domingo, D. N.,  
24 de junio 2022

## CONTENIDO

### RESUMEN EJECUTIVO

El Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio (CNCCMDL) en cumplimiento con el Decreto 211-10 que declara como obligatorio el Modelo CAF, presenta su informe de Autoevaluación del Marco Común de Evaluación (CAF) 2022 que resulta de la aplicación de la Guía de Autoevaluación que recoge la descripción de los puntos fuertes con sus respectivas evidencias y áreas de mejora institucional.

Para la realización del autodiagnóstico, fue convocado el comité de calidad de la institución, compuesto por las áreas misionales y de apoyo, esto con la finalidad de sistematizar las informaciones que responden a los nueve (9) criterios y veinte y ocho (28) subcriterios contenidos en la Guía de autoevaluación. La metodología de llenado y de puntuación obedece a los lineamientos del Ministerio de Administración Pública (MAP).

Los resultados recogidos alcanzaron una valoración positiva de 882 de 1000 puntos, lo que se traduce en una un alto grado de liderazgo y consonancia con los objetivos institucionales, así como la operatividad basada en un lineamiento estratégico en coherencia con la política y objetivos nacionales e internacionales, basado en procesos y optimización de recursos. Al mismo tiempo se destaca la fortaleza las relaciones o alianzas con los sectores de interés que son vitales para el desarrollo de la misionalidad de la institución.

Como punto de mejora se pueden citar la sistematización de seguimiento a los grupos de interés y la medición de los resultados en los clientes/ciudadanos.

## **I. ASPECTOS GENERALES**

### **I.1 MARCO INSTITUCIONAL.**

#### **I.1.1. MISIÓN**

Trazar y establecer políticas públicas y estrategias que lleven a una transversalización del cambio climático y transición justa para la prevención y mitigación de emisiones de gases de efecto invernadero y la adaptación a los efectos adversos del cambio climático, articulando a las entidades públicas, privadas y actores de la sociedad, de una manera inclusiva, impulsando acciones climáticas que conduzcan al desarrollo socioeconómico y sostenible, garantizando el aumento de la resiliencia territorial.

#### **I.1.2 VISIÓN**

Ser líder en la transversalización de la Acción por el Clima en todos los sectores, llevando a la República Dominicana a ser una sociedad sostenible, mejorando su capacidad de adaptación, reduciendo la vulnerabilidad, baja en emisiones y más resiliente a los efectos e impactos negativos del cambio climático.

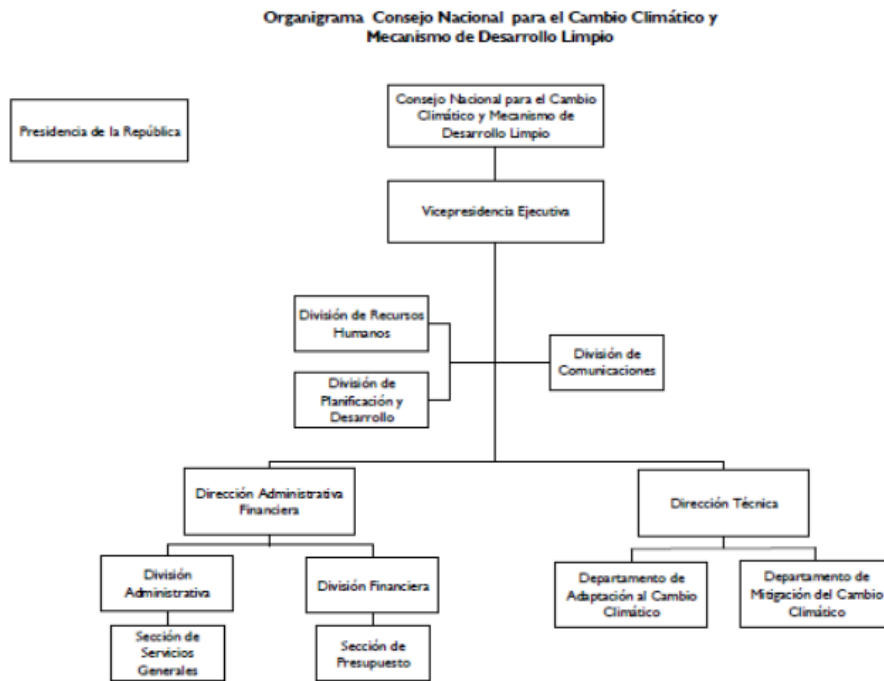
#### **I.1.3 VALORES INSTITUCIONALES**

- Articulación
- Transparencia
- Eficiencia
- Integridad
- Solidaridad

#### **I.1.4 BASE LEGAL**

- Decreto No. 601-08 que crea e integra el Consejo Nacional para el Cambio Climático y Desarrollo Limpio.
- Decreto No. 269-15, que establece la Política Nacional de Cambio Climático.
- Decreto No. 348-21, que establece las instituciones que integran el Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismos de Desarrollo Limpio.
- Decreto No. 165-21, que establece que el Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio asumirá las funciones del Gabinete de Coordinación de la Política Medioambiental y Desarrollo Físico.
- Resolución 122-17 que aprueba el Acuerdo de París.
- Resolución 141-01 que aprueba la ratificación del Protocolo de Kyoto
- Resolución No. 182-98 que aprueba el Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático

## I.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



## I.1.6 SERVICIOS

Servicios	Descripción
Información sobre Acciones Nacionalmente Apropriadadas de Mitigación	Informar sobre la consistencia de las NAMAs.
Cartas de Aprobación Nacional para Proyectos del Mecanismo de Desarrollo Limpio	Emitir cartas de Aprobación Nacional para Proyectos del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL). Esta carta es entregada luego que el desarrollador del proyecto cumpla con todos los requisitos requeridos en el Documento de Diseño del Proyecto (PDD en inglés).
Registro en las Naciones Unidas de Acciones de Mitigación Nacionalmente Apropriadadas (NAMAs)	Registrar las NAMAs del país en la página oficial de las Naciones Unidas.
Cartas de No Objeción para Proyectos del Mecanismo de Desarrollo Limpio	Emitir Cartas de No Objeción para proyectos del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL). Esta carta es entregada luego que el desarrollador del proyecto cumpla con todos los requisitos requeridos en la Nota de Idea del Proyecto (PIN en inglés).
Charlas de Sensibilización sobre Cambio Climático	Ofrecer talleres de sensibilización sobre Cambio Climático a nivel nacional para toda entidad pública o privada que lo requiera.
Información sobre el Mecanismo de Desarrollo Limpio	Informar sobre la consistencia de las NAMAs y las existentes.

## I.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL. (Principales Objetivos y Líneas Estratégicas).

<b>EJE ESTRATÉGICO 1: CONSOLIDACIÓN INSTITUCIONAL</b>
R1: Fortalecida la estructura institucional que facilite y fomente el cumplimiento de su misión operacional.
R2: Mejorado los servicios institucionales.
R3: Fortalecida el cumplimiento con el Sistema Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP).
R4: Fortalecido el posicionamiento de la imagen institucional como órgano rector de la política de cambio climático.
<b>EJE ESTRATÉGICO 2: ACCIÓN POR EL CLIMA</b>
R1: Fortalecida la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el cambio climático y los desastres naturales nacional e internacionalmente.
R2: Promovidos los mecanismos para aumentar la capacidad para la planificación y gestión eficaces en relación con el cambio climático haciendo particular hincapié en las mujeres, jóvenes y las comunidades locales y marginadas.
R3: Fomentada el Registro de NAMAS en los diferentes sectores, para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.
R4: Desarrollada una estrategia de educación y sensibilización del Cambio Climático

R5: Desarrollado un programa de sensibilización, capacitación de la ciudadanía respecto a la mitigación del cambio climático y la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

### **EJE ESTRATÉGICO 3: TRANSPARENCIA Y ARTICULACIÓN CLIMÁTICA**

R1: Fortalecida la articulación público-privada para el desarrollo en conjunto de la agenda climática.

R2: Fortalecidos los marcos regulatorios y habilitantes que incorporen la acción climática en la planificación y transversalización del que hacer gubernamental.

R3: Implementado el marco reforzado de transparencia Climática.

## **2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.**

### **2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.**

En el transcurso de la evaluación de la Institución de acuerdo con el modelo **CAF** basada en la *Guía 2020*, se pudo identificar como fortalezas institucionales el compromiso que tiene la institución en cuanto a la dirección de esta organización, basada en su filosofía institucional, también la gestión de la institución, en cuanto al rendimiento, la inspiración, motivación y apoyo a los colaboradores para ser modelos de referencia ante las demás instancias; así también los nexos que tiene la institución con los distintos grupos de interés y autoridades, el fortalecimiento institucional y el desarrollo de las capacidades y competencias de los colaboradores, así como la implicación de las diferentes áreas que conforman el Consejo en el desarrollo en todos los procesos de calidad que se llevan a cabo institucionalmente para la mejora de los procesos, así como también los requerimientos necesarios para el cumplimiento de la Misión Institucional.

El Consejo logró la Formulación, aprobación y validación del Plan Estratégico 2021-2024 en consonancia con los lineamientos del gobierno del cambio y los planes nacionales, en el que se visualiza una Misión y Visión en la que todo el personal de la institución está comprometido, y hace congruencia con su accionar en relación con la filosofía institucional. De igual modo, la planificación operativa fue desarrollada con la alineación de la visión estratégica y en base a los Valores institucionales.

En sentido general la institución posee fortalezas en la mayor parte de los ítems evaluados con las evidencias de su accionar en cumplimiento los criterios, lo que nos indica el valor del trabajo realizado.

### **2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.**

En el proceso de mejora continua, la autoevaluación nos orienta sobre los aspectos necesarios para seguir fortaleciendo la gestión, mejorando los servicios ofrecidos y mantener la vinculación con los actores del ámbito climático nacional e internacional.

En este renglón podemos identificar como áreas de mejora, la actualización de la Estructura Organizativa conforme a la inclusión de nuevas funciones de acuerdo al marco legal aplicable, establecer un periodicidad para el levantamiento de las necesidades de los grupos interés, el desarrollo o implementación de una unidad de género, la implementación para una medición que perciba la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos/clientes y la satisfacción y/o valoración

de estos en cuanto a los resultados en los servicios solicitados, de igual forma la elaboración de la Carta Compromiso al Ciudadano, ya que esta identifica con más claridad y mayor detalle la calidad y alcance que recibirán los ciudadanos en los servicios de parte de la institución.

También se visualiza como área a mejorar la medición de las alianzas y convenios interinstitucionales y/o alianzas público privada. En lo concerniente a la tecnología de la información, se necesita contar con algunas certificaciones pendientes y también la adquisición de medios de transporte institucionales sostenibles.

## **2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.**

Los Agentes facilitadores son cinco (5) de los nueve (9) que componen la guía de autodiagnóstico CAF y son los determinados para identificar lo que hace una organización y como enfoca sus tareas para lograr los objetivos o resultados anhelados.

Dentro de estos criterios y áreas de mejora podemos citar:

### **2.1.1 LIDERAZGO**

- Actualizar la Estructura Organizativa de acuerdo con la inclusión de nuevas funciones establecidas en el marco legal aplicable y conforme al Plan Estratégico 2021-2024 y otros decretos que añaden funciones a la institución y que estas sean validadas por los organismos rectores (MAP)
- Complementar la alineación para el cumplimiento de la estrategia de administración electrónica existente.
- Establecer periodicidad de las sesiones ordinarias del Consejo al menos una vez al año.

### **2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA**

- Establecer una periodicidad para el levantamiento de necesidades de los grupos de interés.
- Elaboración del Manual de Comunicación Externa

### **2.1.3 PERSONAS**

- Implementar una unidad de género en la institución.
- Destinar recursos financieros para implementar las medidas de seguridad y herramientas necesarias.
- Elaboración y diseño del Plan de Emergencias General de CNCCMDL.

### **2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS**

- Creación de una herramienta de seguimiento sistemático a la implementación, evaluación y revisión de todas de las alianzas, acuerdos y colaboraciones establecidas.
- Elaboración de la Carta Compromiso al Ciudadano.
- Desarrollar un sistema de planificación que contemple enfoque de género/diversidad y presupuesto energético.

- Implementación de la certificación de automatización de los servicios públicos-NORTIC A-5.
- Establecimiento de medios de transporte sostenibles.

### 2.1.5 PROCESOS

Este criterio no tiene mejoras, ya que gracias al esfuerzo y el trabajo en conjunto se hizo posible que las áreas de mejora que se contemplaban en el autodiagnóstico anterior se trabajaran y se completaran en su totalidad para así obtener dicho resultado.

## 2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

En estos criterios se cuenta con Cuatro (4) de los nueve (9) que conforman la guía de autodiagnóstico para la Mejora Institucional y estos muestran el resultado alcanzado en las diferentes áreas de la institución de acuerdo con las metas provistas a cumplir, entre ellos destacamos los siguientes:

### 2.2.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

En este criterio se contemplan algunos ejemplos que como institución no es aplicable, debido a la naturaleza de esta, sin embargo, se detalla a continuación las que sí se contemplan para mejorar:

- Elaboración de la Carta Compromiso al Ciudadano

### 2.2.3 RESULTADOS EN LAS PERSONAS

- Implementación del Programa de Bienestar Social

### 2.2.4 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- Medición del impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/clientes.
- Medición de la opinión de la sociedad en el impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y en la toma de decisiones de las acciones específicas dirigidas a las personas en situación de desventaja.
- Desarrollar una herramienta que permita la medición el impacto de la organización en la calidad de la democracia, la transparencia, el comportamiento ético, el estado de derecho, la apertura, la integridad y la igualdad.
- Desarrollar un mecanismo que permita la medición de la frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.
- Promover la participación de empleados en actividades filantrópicas.

### 2.2.5 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.



- No se cuenta con la herramienta que permita realizar la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.
- Creación de herramientas o mecanismos que le permitan la realización de un análisis comparativo.
- Realizar una medición de la eficacia de los acuerdos firmados
- Postulación al Premio a la Calidad.

### **3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.**

(Experiencias y aprendizajes, inconvenientes, etc., durante el proceso).

En el transcurso de la realización de los trabajos y/o reuniones para concluir de manera exitosa la autoevaluación, se pudo identificar la gran relevancia que tiene la coordinación de las diferentes áreas que conforman el Consejo y por consiguiente el significado de comprometerse todos como equipo en el logro de las metas establecidas.

Así mismo se puede resaltar la importancia de la realización de encuestas que puedan medir la satisfacción en cuanto a los servicios prestados por la institución y la pertinencia de los servicios existentes.

Del mismo modo se observaron algunos criterios que por la naturaleza de la institución no corresponden a ponderación de estos, como es el caso de:

- 1- Orientación al ciudadano/cliente sobre el enfoque del personal a su atención. (amabilidad, trato equitativo, atención oportuna, claridad de la información facilitada, predisposición de los empleados a escuchar, recepción, flexibilidad y capacidad para facilitar soluciones personalizadas).,
- 2- nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.,

El transcurso a la excelencia es un camino continuo y constante, donde periódicamente se miden los objetivos institucionales para ajustar los métodos de trabajo que requieran mejorar, y así lograr las metas institucionales pautadas.

La matriz de puntuación se trabajó de acuerdo con los lineamientos indicados, haciendo la valoración del ciclo PDCA y tomando en cuenta las evidencias tal como hace referencia dicha matriz, haciendo también las comparaciones de lugar con las demás instituciones con naturaleza similares a este Consejo, para así valorar que tanto carecemos o que tanto se ha avanzado como institución.

#### 4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución:		
Crterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	125	140
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	126	140
3: Personas (100 puntos)	89	100
4: Alianzas (100 puntos)	86	100
5: Procesos (120 puntos)	106	120
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	91	100
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	95	100
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	81	100
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	83	100
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	<b>882</b>	<b>1000</b>

Elaborado por:

**Jianna Castillo**  
Analista de Desarrollo Institucional  
División de Planificación y Desarrollo CNCCMDL