



# CONSEJO DOMINICANO DE PESCA Y ACUICULTURA

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

**Preparado por**  
DIVISIÓN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CALIDAD EN LA GESTIÓN  
DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

Santo Domingo  
Junio 2023

## Contenido

RESUMEN EJECUTIVO .....	3
1. ASPECTOS GENERALES.....	4
1.1. MARCO INSTITUCIONAL.....	4
1.2. SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.....	7
2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.....	7
2.1. PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.....	7
2.2. ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.....	8
2.2.1. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.....	8
2.2.2. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS .....	9
3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.....	9
4. RESUMEN DE PUNTUACIONES.....	10

## RESUMEN EJECUTIVO

En seguimiento al cumplimiento del Decreto No. 211-10, el cual ordena a la aplicación del Modelo CAF (Marco Común de Evaluación) y tiene como objetivo fundamental la aplicación del proceso de Autoevaluación de las organizaciones pública con el fin de conseguir retratar las condiciones en la que se encuentra la institución para definir acciones de mejoras que permitan el desarrollo de esta. Como parte a lo establecido en el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (**SISMAP**), del Ministerio de Administración Pública (MAP), específicamente con el indicador 01.1 **Autodiagnóstico CAF**, CODOPESCA ha realizado el presente informe del autodiagnóstico institucional CAF, el cual consiste en evidenciar las actividades que se han implementado en la institución, en función a los puntos de mejoras producto de la realización del autodiagnóstico CAF 2023.

El diseño e implementación de este informe permitirá el progreso y rendimiento de los resultados y metas establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI). Para la elaboración de este Plan de Mejora se aplicó una metodología participativa con las áreas, utilizando para ello la Guía CAF en la elaboración del Autodiagnóstico Institucional, el cual nos permitió la identificación de los puntos fuertes y de las áreas de mejora de la organización, así como también la identificación de la medidas y buenas prácticas implementadas.

El contenido de este informe ha sido preparado conjuntamente con los miembros del comité de calidad institucional, los cuales citamos a continuación:

Presidente:	Juan Francisco Vásquez	Sub-Director
Secretario (a):	Gisselle Rosario Díaz	Enc. Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión
Miembro	Fabio Arzeno	Asistente de Dirección Ejecutiva
Miembro	Arlette Montan Araujo	Enc. Depto. Recursos Humanos
Miembro	Angel Luis Franco	Director de Recursos Pesqueros
Miembro	Pedro Antonio Gilbert	Director Administrativo y Financiero
Miembro	Laura Florentino	Enc. Depto. Planificación y Desarrollo
Miembro	Jairo Sanchez Mateo	Encargado de Tecnología y Comunicación
Miembro	Omaira Rodriguez	Oficial de Libre Acceso a la Información
Miembro	Jorge Casado	Encargado Jurídico

# 1. ASPECTOS GENERALES

## 1.1. MARCO INSTITUCIONAL.

### MISIÓN

Regular, desarrollar, fomentar y fiscalizar las actividades de explotación e investigación pesquera y acuícola y/o extracción de los recursos bióticos acuáticos del país, implementando un sistema de producción y comercialización basado en los principios de la pesca responsable y el uso racional del ambiente, para la satisfacción de las necesidades alimentarias de la población y para el desarrollo sostenible de este sector de la economía nacional.

### VISIÓN

Elevar la calidad, eficiencia y efectividad en la gestión del desarrollo de la industria pesquera y de la acuicultura en el país, para mejorar y reforzar la política pública, en beneficio de los recursos acuáticos vivos, el aumento del consumo de los productos pesqueros y el crecimiento sostenible del sector, a través de la implementación de mejores prácticas y asesoramiento técnico a nivel nacional e internacional.

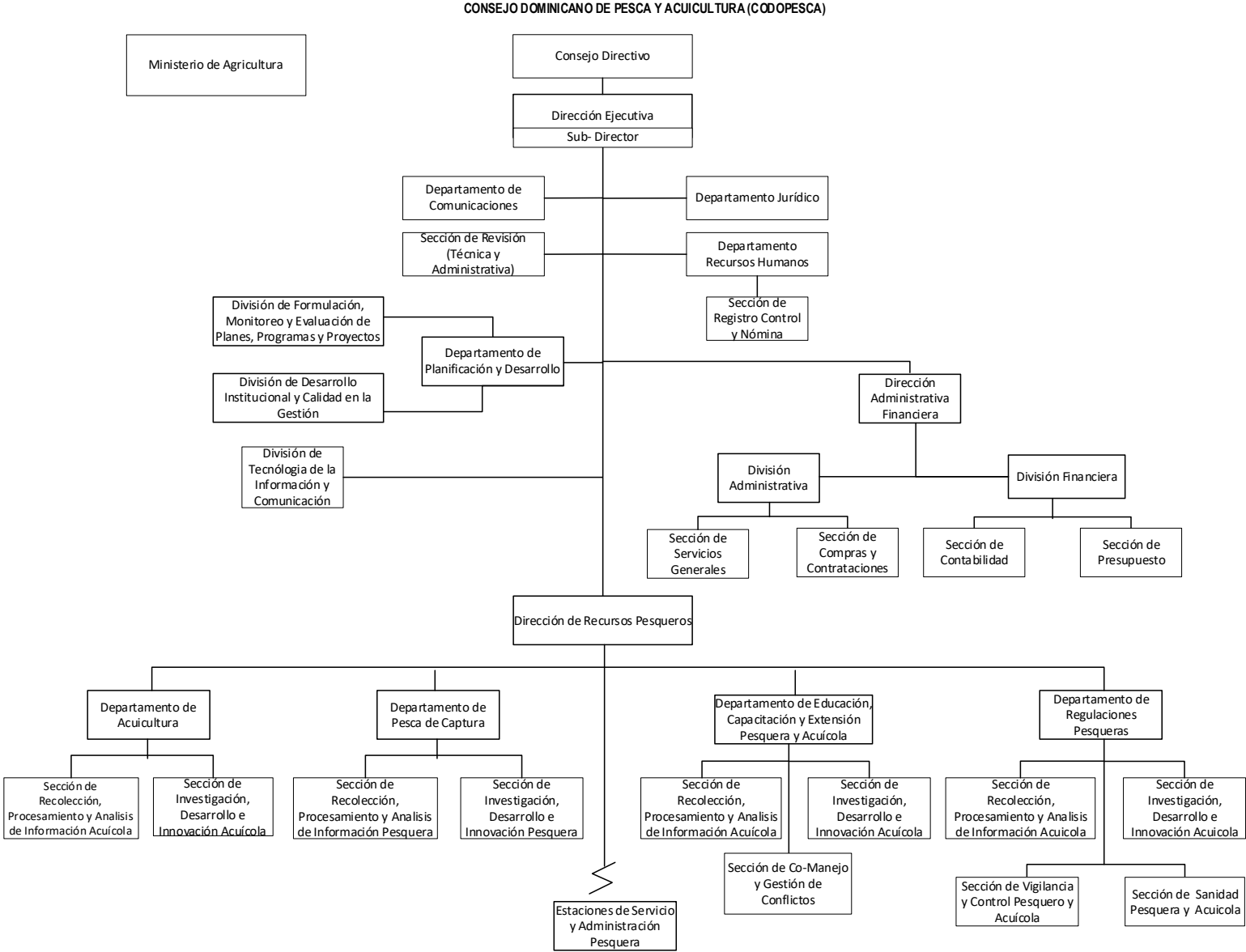
### VALORES INSTITUCIONALES

- Sostenibilidad
- Prudencia
- Co-responsabilidad
- Solidaridad
- Transparencia

### BASE LEGAL

- Ley Núm. 307-04, de fecha 15 de diciembre de 2004, que crea el Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura.
- Decreto Núm. 513-06, de fecha 17 de octubre de 2006, que declara de alta prioridad nacional el desarrollo sostenible de la pesca y acuicultura y nombra al director ejecutivo.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



## SERVICIOS

### LICENCIAS

- Licencia de Explotación Acuícola
- Licencia de Explotación Pesquera
- Licencia de Comercialización de Productos Pesqueros
- Licencia de Pesca (para pescadores y acuicultores)

### CERTIFICADOS DE NO OBJECCIÓN

- No Objeción de Importación de Productos Pesqueros
- No Objeción de Exportación de Productos Pesqueros
- No Objeción de Importación de Organismos acuáticos Vivos
- No Objeción de Exportación de Organismos acuáticos Vivos
- No Objeción productos de origen pesqueros para consumo animal

### ASESORIAS TÉCNICAS

- Proyectos Pesqueros
- Proyectos Acuícolas
- Tesis y Trabajos de Investigación
- Negociaciones Comerciales Pesqueras y Acuícola

### ATENCIÓN A DENUNCIAS Y EVENTUALIDADES

- Gestión (resolución) de conflictos pesqueros y/o acuícolas
- Atención a denuncias y eventualidades

### PROGRAMA DE EXTENSIÓN Y CAPACITACIÓN

- Extensión Acuícola
- Extensión Pesquera
- Capacitación Pesquera y Acuícola

### PROVISIÓN DE MATERIAL GENÉTICO

- Donación de Alevines
- Provisión de información técnica de especies de uso en acuicultura.
- Emisión de Conduce para el transporte de Productos Pesqueros

### INSPECCIONES Y EVALUACIONES

- Inspección de Productos Pesqueros (puerto a destino)
- Inspección de Evaluaciones Pesqueras
- Inspección de lugares de Expendio de Productos Pesqueros
- Inspección de Acuarios
- Evaluación de granjas acuícolas en operación
- Evaluación de Terrenos y otras áreas para la instalación de Proyectos Acuícolas

## 1.2. SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

(Principales Objetivos y Líneas Estratégicas).

El Plan Estratégico 2020-2026 del Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura (CODOPESCA) es una herramienta de valor trascendental a favor del sector pesquero de la República Dominicana. La propuesta de valor público que contiene se traduce en valiosas contribuciones para hacer frente a las condiciones de vulnerabilidad en la que sobrevive un importante segmento de la población que responde a los pescadores de las principales provincias costeras del país y las zonas de aguas interiores, presas y proyectos acuícolas junto a sus familias.

EJE ESTRATEGICO	OBJETIVO ESTRATEGICO	APUESTA ESTRATEGICA
Fortalecimiento de la misión Institucional.	OE 1: Fortalecer el marco legal e institucional para la aplicación de los principios, normas y lineamientos de la pesca sostenible	Contar con normativas adecuadas y vigentes para el sector pesquero y acuícola
	OE 2: Mejorar la Sostenibilidad Financiera.	Lograr Sostenibilidad Financiera.
	OE 3: Mejorar el Fomento de la Producción Acuícola	Implementar el plan de fomento al sector acuícola
	OE 4: Mejorar el Comercio responsable	Comercio responsable
	OE 5: Mejorar la Investigación y el Desarrollo Pesqueros	Inversión en la Investigación y el Desarrollo Pesqueros
	OE 6. Mejorar la Gestión Institucional	Mejorar los controles internos en los procesos institucionales.
	OE 7: Disponer de personal gerencial y operativo idóneo y alineado con la institución	Documentación y cumplimiento de los procesos de Recursos Humanos
	OE 8: Proyectar el reconocimiento de la institución entre los actores involucrados	Reconocimiento de la institución entre los actores involucrados

## 2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

### 2.1. PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

- Desarrollo del marco estratégico institucional (misión, visión y valores).
- Gestión efectiva de los recursos administrativos y financieros.
- Fortalecimiento de la estructura organizacional y planificación de los recursos humanos.
- Mejora en los estándares de los servicios institucionales ofrecidos
- Reconocimiento de la identidad institucional y fortalecimiento en los medios y canales digitales.

- Fortalecimiento interinstitucional (acuerdos, convenios) con organismos nacionales e internacionales.
- Resultados con tendencias favorables en la aplicación de la encuesta de satisfacción de los servicios / productos institucionales.

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

Dentro de nuestra estructura organizacional todas las áreas cumplen con un rol específico que apoya a la gestión de la mejora institucional, es por ello por lo que hemos identificado funciones departamentales que apuntan a la ejecución, seguimiento, control y mejora de las actividades que agregan valor en el cumplimiento de los objetivos estratégicos por toda y cada una de las unidades funcionales.

### **Estratégicos:**

- *Departamento de Planificación y Desarrollo*
- *Departamento de Comunicaciones*

### **Misionales:**

- *Dirección de Recursos Pesqueros*
- *Departamento de Pesca de Captura*
- *Departamento de Acuicultura*
- *Departamento de Regulaciones Pesqueras*
- *Departamento de Educación, capacitación, extensión pesquera y acuícola*

### **De Apoyo**

- *Dirección Gestión Administrativa y Financiera*
- *Departamento de Recursos Humanos*
- *Departamento Gestión Jurídica*
- *División de Tecnología de la Información y la Comunicación*

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

#### PERSONAS

- Se evidencia innovadoras formas de aprendizajes.
- Se evidencia el desarrollo y la promoción de métodos modernos de formación.
- se cuenta con un instrumento que mida el impacto del aprendizaje obtenido en las capacitaciones.

#### ALIANZAS Y RECURSOS

- Se evidencia la presencia de indicadores que permita medir el tiempo de retorno de la inversión en la implementación de las tecnologías usadas.
- Se evidencia el impacto socio-economico y medioambiental de las TIC.



## 2.2.2. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

### RESULTADOS EN LAS PERSONAS

- No se permiten nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo, laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).
- No se desarrollan y promueven métodos modernos de formación (por ejemplo, enfoques multimedia, formación en el puesto de trabajo, formación por medios electrónicos [e-learning], uso de las redes sociales).
- No se evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.

### RESULTADOS EN ALIANZAS Y RECURSOS

- No se monitorea ni se evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.
- No se toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC, por ejemplo, la gestión de residuos de cartuchos, accesibilidad reducida por parte de usuarios con discapacidades y usuarios en necesidad de elevar sus destrezas para trabajo en ambiente electrónico, etc.

### RESULTADOS EN LAS PERSONAS

- No se cuenta con instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.

### RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

- No se cuenta con el apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo: tipos de programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc.).
- No se cuenta con el apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.

### RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO

- No se gestiona los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.
- No se cuenta con los resultados de las evaluaciones o auditorías internas.
- No se cuenta con los resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).

## 3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

La realización del proceso de autodiagnóstico CAF nos ha servido como institución poder identificar oportunidades de mejoras en la gestión institucional, los procesos de planeación y de gerencia basado en la rentabilidad, manejo de recursos.

En este mismo orden, verificar los resultados de la operación de la organización en función del uso eficiente de los recursos humanos y materiales para la ejecución del plan de acción en el corto,

mediano y largo plazo aplicando los controles internos que nos permita medir la satisfacción de los ciudadanos/ clientes, proveedores y grupos de interés.

**4. RESUMEN DE PUNTUACIONES.**

<b>Institución: CONSEJO DOMINICANO DE PESCA Y ACUICULTURA</b>		
<b>CRITERIOS</b>	<b>Puntos Totales Actual</b>	<b>Puntos Totales Propuesto</b>
1: Liderazgo	66	140
2: Estrategia y Planificación	62	140
3: Personas	49	100
4: Alianzas	51	100
5: Procesos	61	120
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos	59	100
7: Resultados en las Personas	63	100
8: Resultados en la Sociedad	68	100
9: Resultados Clave de Rendimiento	49	100
<b>Puntuación Total (sobre 1000 puntos)</b>	<b>528</b>	<b>1000</b>