



M U S E O
N a c i o n a l d e
HISTORIA
NATURAL
Prof. Eugenio de Jesús Marciano

MUSEO NACIONAL DE HISTORIA NATURAL **“PROF. EUGENIO DE JESÚS MARCANO”**

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

Preparado por el Comité de Autoevaluación Coordinador
Evaluadores:

Lic. Celeste Mir, Directora General
Lic. Katherine Bautista, Enc. Dpto. Educación
Lic. Sagrario de la Cruz, Enc. División RR. HH.
Lic. Nestina Contreras
Lic. Yurkidia Díaz
Lic. Gabriel de los Santos
Lic. Thelma Figueroa, Relacionadora Pública
Lic. Ydelsi Núñez, Enc. División Planificación y Desarrollo

Santo Domingo, Rep. Dom.
5 de julio, 2023

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO

I. ASPECTOS GENERALES

I.1 MARCO INSTITUCIONAL

- 1.1.1. MISIÓN
- 1.1.2. VISIÓN
- 1.1.2. VALORES INSTITUCIONALES
- 1.1.3. BASE LEGAL
- 1.1.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
- 1.1.5. SERVICIOS

I.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL

2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

- 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 DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
- 2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS

4. RESUMEN DE PUNTUACIONES

RESUMEN EJECUTIVO

El Comité de Calidad se reunió durante meses, para autoevaluar nuestra institución y completar el documento correspondiente. Durante todo el proceso se intercambiaron opiniones del personal directivo y los técnicos del Museo para encontrar las fortalezas y debilidades de la institución.

I ASPECTOS GENERALES

I.2 MARCO INSTITUCIONAL.

I.2.1 MISIÓN

Contribuir al conocimiento y gestión sostenible de la biodiversidad, mediante colecciones de referencia de fauna, geología y paleobiología, investigaciones científicas y la divulgación para la apropiación ciudadana de la ciencia.

I.2.2 VISIÓN

El Museo es reconocido por sus colecciones de valor patrimonial, exhibiciones y aportes a la ciencia y la educación.

I.2.3 VALORES INSTITUCIONALES

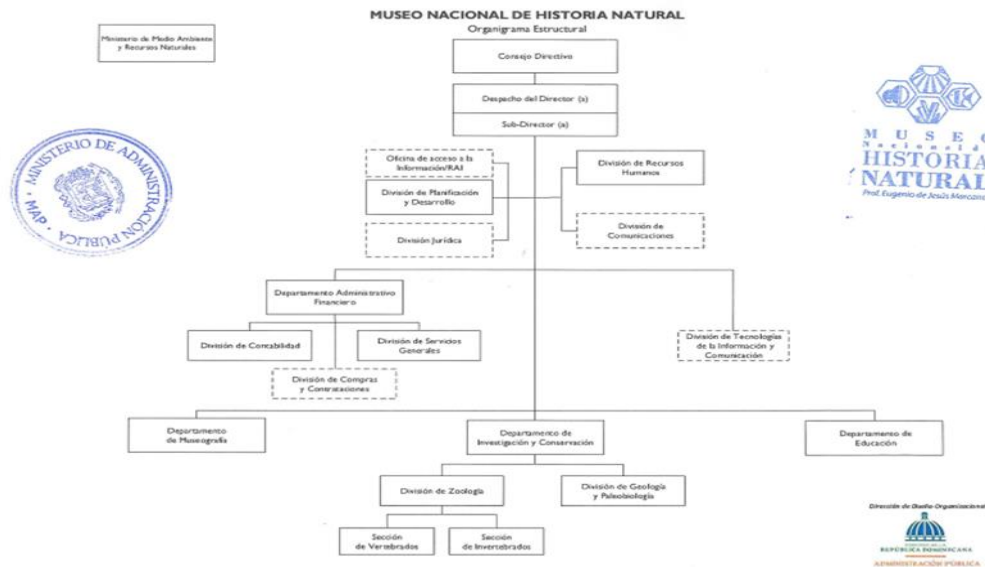
- Objetividad
- Compromiso
- Respeto
- Responsabilidad
- Honestidad

I.2.4 BASE LEGAL

- Decreto núm. 1184-86-407, del 14 de noviembre de 1986, Gaceta Oficial Núm. 9698, que integra el Patronato Rector del Museo Nacional de Historia Natural.
- Decreto núm. 515, del 19 de diciembre de 1990, Gaceta Oficial núm. 9798, que integra al Museo Nacional de Historia Natural al Patronato del Acuario Nacional.
- Ley núm. 64-00, del 18 de agosto de 2000, Gaceta Oficial Núm. 10056, que crea la Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Recursos Naturales y adscribe a ésta el Museo Nacional de Historia Natural.

- Decreto núm. 166-01, del 31 de enero de 2001, que conforma el Consejo Directivo del Museo Nacional de Historia Natural.
- Decreto núm. 206-07, del 16 de abril de 2007, que modifica y deroga el Artículo 4, del Decreto núm. 166-0, del 31 de enero 2001, que conforma el Consejo Directivo del Museo Nacional de Historia Natural.

1.2.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



1.2.6 SERVICIOS

- Consultorías y asesorías científicas
- Acompañamiento a investigadores nacionales e internacionales
- Acceso y uso de las colecciones científicas de referencia
- Visitas guiadas
- Observaciones Astronómicas
- Programa de labor social
- Programa de pasantía
- Programa de voluntariado

1.3 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

La planificación estratégica fue realizada de forma conjunta y participativa mediante una serie de talleres y reuniones de trabajo con el personal de las áreas sustantivas del Museo.

Se mantienen nuestros ejes estratégicos: el primero, dirigido a la gestión institucional; el segundo, enfocado a la investigación y conservación; y por último, un tercer eje relativo a la educación, divulgación y museografía. Todos enfocados a dar cumplimiento a la misión.

Dentro de los ejes estratégicos tenemos:

- 1- Gestión Institucional
 - 1.1 Mejorar la gestión y las competencias de los recursos humanos
 - 1.2 Mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos administrativos
 - 1.3 Lograr la optimización de la infraestructura, mobiliario y otros recursos físicos

- 2- Investigación y conservación
 - 2.1 Generar conocimiento mediante el fortalecimiento y la difusión de la investigación científica.
 - 2.2 Mantener y enriquecer colecciones científicas de referencia de alta calidad

- 3- Educación, divulgación y museografía
 - 3.1 Apoyar la educación básica, media y superior dominicana mediante metodologías, recursos y herramientas.
 - 3.2 Contribuir con la apropiación social de la ciencia, mediante la difusión de conocimientos de calidad.

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.2 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

- El MNHN cuenta con la misión, visión y valores, los cuales actualiza periódicamente en base al Plan Estratégico Institucional alineada a las normativas vigentes, a la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (END) y al Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).

- Se cuenta con una Estructura Organizativa actualizada y alineada a las nuevas directrices del Plan Estratégico Institucional.

- Posee Manual de Organización y Funciones, Manual de Cargos, Manual de Políticas y Procedimientos como base de los controles internos que requiere la institución.

- Realiza los acuerdos de desempeño para crear e impulsar una cultura del desempeño.

- EL MNHN cuenta con una matriz de acuerdos y convenios y otros de seguimiento para fortalecer las alianzas estratégicas con las que cuenta la institución.
- Realiza la gestión de las finanzas y el cumplimiento del presupuesto anual aprobado, quedando evidenciada la buena gestión de recursos asignados a la institución.
- Realiza, aplica y gestiona los planes de la organización, su rendimiento y su mejora continua de cara al ciudadano-cliente.
- Posee un plan anual de capacitación y desarrollo para el desarrollo de sus colaboradores.
- Ha quedado evidenciado que la institución ofrece las condiciones propicias para lograr un balance razonable vida-trabajo, al permitir la adaptación de las horas de trabajo, el trabajo a distancia, a tiempo parcial, licencias y otros.
- De cara al compromiso que tiene con el ciudadano, posee la 2da. versión de la Carta Compromiso.

2.3 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

2.1.1 LIDERAZGO

Crterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora
I. LIDERAZGO	1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.	1) Definen e instruyen oportunamente las actualizaciones de las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.
		3) Introducen mejoras en el sistema de gestión y el rendimiento de la organización de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés y las necesidades diferenciadas de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, perspectiva de género, diversidad, promoviendo la participación social y de otros sectores, en los planes y las decisiones, etc.).

		5) Aplican los principios de gestión de la Calidad Total o se tienen instalados sistemas de gestión de calidad o de certificación como el CAF, el EFQM, la Norma ISO 9001, etc.
--	--	---

2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

Esta área, acorde a la autoevaluación, no presentó debilidades evidentes.

Crterios No	Subcriterio No.	Área de Mejora
3: PERSONAS	3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	4) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.
		6) No se evidencia la aplicación de una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, debe crearse la política para poder ser aplicada, aunque de manera natural, no se discrimina ningún género en materia de oportunidades ni desarrollo institucional.
	3.2. Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas	4) Establece planes de desarrollo de competencias individuales del personal, que incluyan habilidades personales y gerenciales, desarrollo de liderazgo, incluidos los instrumentos de gestión pública.
	3.3. Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar.	2) Crea de forma proactiva, un entorno que propicie el aporte de ideas y sugerencias de los empleados y desarrolla mecanismos diálogo adecuados (por ejemplo, hojas de sugerencias, grupos de trabajo, lluvia de ideas (brainstorming)).
		8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.

2.1.3 ALIANZAS Y RECURSOS

Criterios No	Subcriterio No.	Área de Mejora
ALIANZAS Y RECURSOS	4.2 Colaborar con los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil. Coordinar los procesos en toda la organización y con otras organizaciones relevantes.	2) Incentiva la participación y colaboración activa de los ciudadanos/clientes y sus representantes en los procesos de toma de decisiones de la organización (co-diseño, co-decisión, decisión y coevaluación) usando medios apropiados. Por ejemplo: a través de buscar activamente ideas, sugerencias y quejas; grupos de consulta, encuestas, sondeos de opinión, comités de calidad, buzón de queja, asumir funciones en la prestación de servicios, otros.

2.1.4 PROCESOS

Criterios No	Subcriterio No.	Área de Mejora
PROCESOS.	5.3. Coordinar los procesos en toda la organización y con otras organizaciones relevantes.	2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.

2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

Esta área, acorde a la autoevaluación, no presentó debilidades evidentes.

2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS

Esta área, acorde a la autoevaluación, no presentó debilidades evidentes.

2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Criterios No	Subcriterio No.	Área de Mejora
6 RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.	6.1. Mediciones de la percepción	4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización (información disponible: cantidad, calidad, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.).

2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

Esta área, acorde a la autoevaluación, no presentó debilidades evidentes.

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

Al finalizar el recorrido realizado por el diagnóstico del Marco Común de Evaluación (CAF) como herramienta de gestión de la calidad, pudimos identificar el rendimiento de la institución, así como también el impacto que posee en los ciudadanos/clientes y en la sociedad, logrando el objetivo misional del marco de evaluación.

El uso eficaz de esta herramienta nos permitió conocer más la institución a lo interno, realizar y verificar cuales oportunidades para mejorar tenemos, en su debido momento, para lograr lo más deseado por toda institución pública: “La excelencia”.

Quedó evidenciado que a través de los años se han realizado mejoras sustanciales para alcanzar el cumplimiento de las metas.

4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

MUSEO NACIONAL DE HISTORIA NATURAL “PROF. EUGENIO DE JESÚS MARCANO”:		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	111	113
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	110	115
3: Personas (100 puntos)	79	82
4: Alianzas (100 puntos)	80	83
5: Procesos (120 puntos)	95	97
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	82	85
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	82	85
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	81	83
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	81	85
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	801	828