

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página I de II

FONDO NACIONAL PARA EL MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



Preparado por el Comité de Autoevaluación

Coordinador

Wandalis Abreu Quezada

Evaluador (es)

Sorayda Altagracia Pichardo Reyes.

Cecilia Robles,

Albin Lizardo,

Manuel A. R. Matos Maluf,

Mary Mercedes Lujan Belen

Ciudad: Santo Domingo, D.N

Fecha: 15 Junio 2026

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 2 de 11

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO

El Fondo Nacional para el Medio Ambiente y Recursos Naturales (Fondo MARENA), presenta su Informe de Autoevaluación del Modelo CAF, en cumplimiento con el Decreto No. 211-10, que declara de carácter obligatorio la aplicación del Marco Común de Evaluación (CAF) en las instituciones del sector público dominicano.

El Modelo CAF funge como una herramienta que ayuda a las instituciones en la implementación y utilización de técnicas de gestión de calidad total para mejorar su rendimiento y desempeño. Para esto, las instituciones deben realizar su autodiagnóstico mediante la Guía de Autoevaluación CAF, la cual está conformada (en su versión 2020) por 9 Criterios, 28 Subcriterios y el apoyo de ejemplos que permiten realizar un análisis integral de la institución.

Para la elaboración de la autoevaluación, Fondo MARENA conto con su Comité de Calidad Institucional junto al área de Recursos Humanos, quienes formaron parte del equipo de trabajo que completaron la guía, mediante la identificación de los puntos fuertes y áreas de mejora de cada subcriterio establecido en el modelo.

Dentro de las principales fortalezas identificadas, se destacan: la institución cuenta con una misión, visión y valores definidas en el marco de su Plan Estratégico Institucional, la institución cuenta con indicadores para medir el avance de los planes y el desempeño de los procesos. A demás cuenta con personalidad jurídica, patrimonio independiente, administración propia y jurisdicción en todo el territorio nacional.

El Fondo cuenta con su estructura organizativa actualizada en el 2025. Se identifican los niveles jerárquicos y las responsabilidades en cada nivel, el Manual de Cargos y Funciones, el Manual de Procesos actualizado, el Catálogo de Plantillas para Gestión de Proyectos y Borradores de Fichas de Procesos para Gestión de Proyectos

Por su parte, el criterio 6 de Resultados Orientados al Ciudadanos es el que presenta mayores áreas de mejora, ya que esta institución no ofrece servicios al ciudadano, seguido de los criterios 8 (Resultados De La Responsabilidad Social) y criterio 7 (Resultados de las personas). En ese sentido, los resultados de este informe permitirán elaborar e implementar un Plan de Mejora, en miras de cerrar la brecha en aquellas áreas que la institución presenta debilidades; fortaleciendo así el modelo de Excelencia de Calidad de Fondo MARENA.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 3 de 11

I. ASPECTOS GENERALES

I.1 MARCO INSTITUCIONAL.

I.1.1. MISIÓN

Somos una institución pública que se dedica a administrar y financiar proyectos medioambientales que contribuyan al desarrollo sostenible del país, con un enfoque público –privado y dirigiendo la inversión con mecanismos ágiles, flexibles y de estructura sencilla.

I.1.2. VISIÓN

Ser la institución rectora, de referencia y autoridad nacional para la captación y administración de recursos financieros orientados a apoyar una gestión ambiental que contribuya a la mejora de la calidad de vida de la población dominicana de hoy y del futuro.

I.1.3 VALORES INSTITUCIONALES

- Integridad
- Transparencia
- Competencia técnica
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Flexibilidad
- Entusiasmo

I.1.4 BASE LEGAL

La sustentación legal del Fondo MARENA queda establecida en la Constitución de la República Dominicana del 13 de junio del 2015 en los artículos 66 y 67; la Ley General de Medio Ambiente y Recursos Naturales (64-00) del 18 de agosto del 2000 en los artículos 71 al 75, el Decreto 783-09 del poder Ejecutivo del 21 de octubre del 2009, que establece el reglamento de funcionamiento institucional y el Decreto 744-11 que modifica el artículo 13 del reglamento sobre la asignación de recursos por parte del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales al Fondo MARENA.

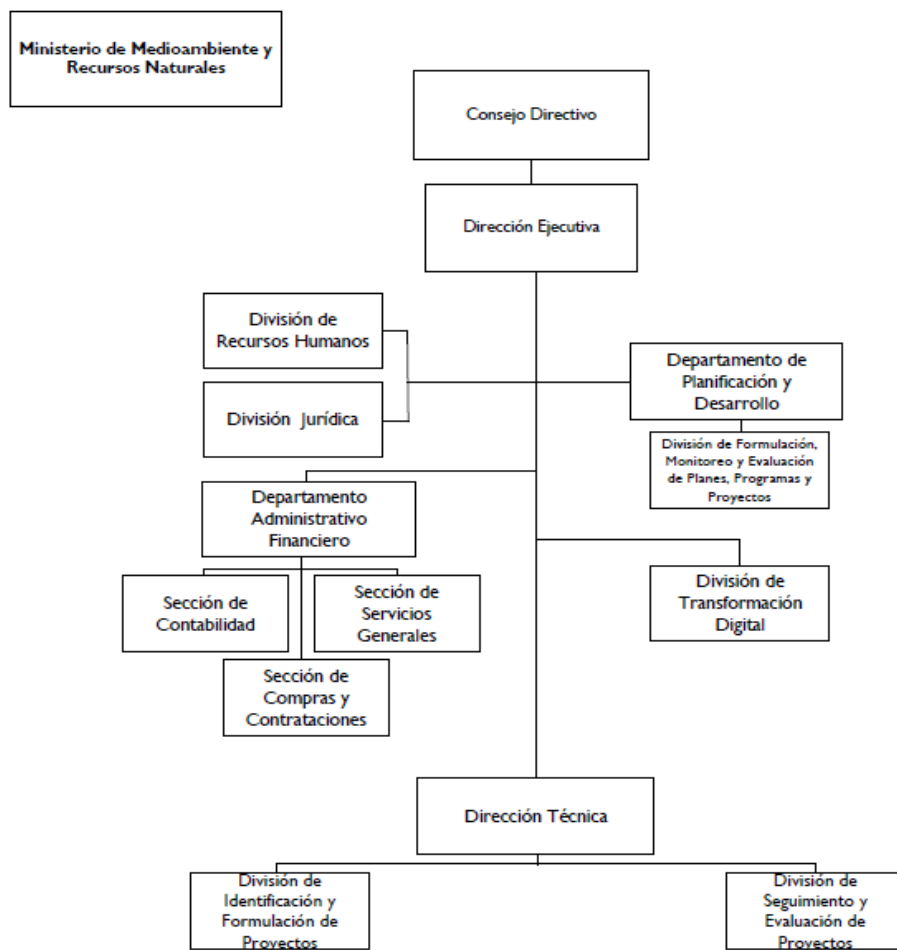
Ley No 41-08 Ley No 41-08 sobre La Función Pública.

Ley no 1-12 sobre la Estrategia Nacional de Desarrollo de fecha 12 de enero de 2012.

Ley No 311-14 sobre Declaración Jurada De Patrimonio.

I.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Fondo Nacional para el Medioambiente y Recursos Naturales (FONDOMARENA) Organigrama Estructural



	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Versión: 01 Página 5 de 11

1.1.6 SERVICIOS

Fondo Patrimonial de Áreas Protegidas

Mecanismo de ingeniería financiera diseñado para apoyar la gestión y el fortalecimiento de capacidades del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SINAP) de la República Dominicana.

Programa Especial de Micro financiamientos

Un programa especial orientado a aportar recursos financieros para la realización de actividades puntuales encaminadas a la protección y conservación del medio ambiente, la educación, la restauración y el uso sostenible de los recursos naturales.

Llamado a presentación de propuestas

Los fondos concursables tienen por objeto promover y financiar de manera parcial o total, las iniciativas enfocadas en la investigación, la educación, la restauración, la protección y conservación del medio ambiente, así como el uso sostenible de los recursos naturales.

1.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

(Principales Objetivos y Líneas Estratégicas).

El plan estratégico institucional persigue consolidar las capacidades institucionales de Fondo MARENA, fortaleciendo su marco de operatividad interno y aumentando la productividad en la entrega de resultados. De forma tal, que su implementación propicie el fortalecimiento y desarrollo institucional en el corto y mediano plazo.

Para el periodo 2024-2028 el alcance de este plan estratégico institucional contempla dos ejes estratégicos, definidos a partir del proceso de planificación con el propósito de dar cumplimiento a la misión y objetivos de la institución. Los Ejes Estratégicos contribuyen al logro del objetivo estratégico general del período y abordar efectivamente los retos de carácter interno y externo que enfrenta la institución. Asimismo, cada eje persigue objetivos estratégicos que establecen el propósito meta.

Eje Estratégico 1

- Fortalecimiento de las capacidades institucionales

Objetivos Estratégicos

- Mejorar la calidad de los servicios entregados por Fondo MARENA

Para poder llevar a cabo su misión, Fondo MARENA debe fortalecer y desarrollar las capacidades operativas, para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente. Esto implica mejoras en su estructura organizacional, capacitación del personal, implementación y uso herramientas tecnológicas y mejora de procedimientos internos.

Eje Estratégico 2

- Gestión de programas, proyectos e iniciativas
- Aumentar la captación y movilización de recursos financieros para inversión en programas, proyectos e iniciativas de medio ambiente.
- Fortalecer el Marco jurídico para gestión de Pagos por Servicios Ambientales (PSA).
- Aumentar la cantidad de proyectos e iniciativas financiados a través de las cuentas de fondos

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 6 de 11

Complementarios.

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

Dentro de las principales fortalezas identificadas a través del autodiagnóstico podemos decir que la Fondo MARENA cuenta con: La misión y visión, así como los valores están definidos alineados con el Plan Estratégico Institucional 2025-2028 formulado y publicado y con Filosofía institucional publicada en la página web de la institución además de las Leyes que sustentan la creación y el quehacer de Fondo MARENA.

El Fondo Nacional para el Medio Ambiente y Recursos Naturales (Fondo MARENA) ha elaborado el plan estratégico institucional en completa alineación con la Estrategia Nacional de Desarrollo (END).

Fondo MARENA. reestructuró su Comité de Ética conforme a las disposiciones de la Dirección General de Ética Gubernamental, en la actualidad la Oficial de Integridad electa están siendo capacitados por mandato de la Dirección General de Ética.

En Fondo MARENA el marco institucional es revisado, y de ser necesario modificado cada cuatro años durante la estructuración del Plan Estratégico Institucional, así también tomando en cuenta los lineamientos del Plan Plurianual del Sector Público.

La entidad se asegura que las metas estén alineadas con las políticas públicas. Ver, alineamiento estratégico con la END, Plan Plurianual y PEI.

El Fondo actualizó su comité de Calidad acorde a la Resolución núm. 81-2022 del Ministerio de Administración Pública. Se identifican los niveles jerárquicos y las responsabilidades en cada nivel como la Estructura Organizacional aprobada 2025, el Manual de Cargos y Funciones, el Manual de Procesos actualizado, el Catálogo de Plantillas para Gestión de Proyectos y Borradores de Fichas de Procesos para Gestión de Proyectos.

El Fondo MARENA elaboro en Mapa de Procesos y el Manual de Procedimientos para la gestión de proyectos, así como el desarrollo de plantillas para tales fines, los cuales son insumos para el diseño y desarrollo de un módulo de gestión de proyectos que será integrado al Sistema Informático de Gestión Integrada (ver Eje Estratégico I del PEI 2024-2028).

Fondo MARENA **Subindicadores que la Institución ya cuenta con un No aplica:**

- 01.4 Carta Compromiso
- 01.6 Monitoreo de la Calidad de los Servicios
- 01.7 Índice de Satisfacción Ciudadana
- 01.5.1 Datos de los Servicios de la Institución
- 02.1 Nivel de Administración del Sistema de Carrera Administrativa.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 7 de 11

2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

2.2.1. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

2.2.1.1.LIDERAZGO

2.2.1.2.PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

- ❖ No se evidencia la creación de un sistema de gestión interna ERP que integre todas las unidades.
- ❖ No se evidencia el cumplimiento al mandato de la ley 64-00 en su artículo 72, sobre la asignación de por lo menos el 33% de los recursos provenientes de ingresos no presupuestados del MIMARENA para inversión en programas y proyectos administrados por Fondo MARENA.

2.2.1.3.PERSONAS

No se evidencia que la división de Recursos Humanos cuente con Area de reclutamiento y la selección del personal para la contratación de persona.

2.2.1.4.ALIANZAS Y RECURSOS

- ❖ No se evidencia que se brinde un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.

2.2.1.5.PROCESOS

2.2.2. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.2.1.RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

- ❖ No se evidencian resultados ni medición de la imagen global de la organización y su reputación pública.

 GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL		PR-GDP-012-01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024		Versión: 01
			Página 8 de 11

- ❖ No se evidencian resultados de la medición de la orientación al ciudadano/cliente sobre el enfoque del personal a su atención.
- ❖ No se evidencia que se mida la integridad de la organización y la confianza generada en los ciudadanos.
- ❖ No hay evidencia de la medición de capacidad de innovación de la organización.
- ❖ No se evidencia que se monitoree la agilidad de la organización.
- ❖ No hay evidencia de resultados sobre sugerencias y quejas recibidas e implementadas.
- ❖ No hay evidencia de resultados de indicadores previamente establecidos o acciones enfocadas a género y diversidad.
- ❖ No hay evidencia de cuántos de los grupos de interés identificados participaron en la convocatoria para actualizar la información sobre sus necesidades y expectativas.

2.2.2.2.RESULTADOS EN LAS PERSONAS

- ❖ No existe evidencia de medición en la agilidad de los procesos de la organización.
- ❖ No hay evidencia de resultados de la medición de la opinión del personal sobre el desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.
- ❖ No hay evidencia de resultados de la medición de la opinión del personal sobre la motivación y empoderamiento.
- ❖ No se ha medido Indicadores de la retención, lealtad y motivación de las personas (por ejemplo, nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.).
- ❖ No hay evidencia sobre la medición del nivel de participación de las personas en actividades de mejora.
- ❖ No se evidencia la medición del número de dilemas éticos reportados.
- ❖ No hay evidencia sobre la medición de resultados y la frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de las actividades relacionadas con la responsabilidad social.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 9 de 11

2.2.2.3.RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- ❖ No hay evidencia sobre la medición de resultados sobre el impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/clientes más allá de la misión institucional.
- ❖ No hay evidencia sobre la medición de la reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local/global y con relación a la sostenibilidad.
- ❖ No hay evidencia sobre la medición de resultados de las acciones específicas dirigidas a las personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público.
- ❖ No hay evidencia sobre la medición de resultados sobre el impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo sobre la seguridad, movilidad y otros.
- ❖ No se evidencia grado de medición de la importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación.
- ❖ No hay evidencia sobre la medición de rendimiento en indicadores sobre el apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas.
- ❖ No hay evidencia sobre la medición de rendimiento en indicadores sobre el apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.
- ❖ No hay evidencia sobre la medición de rendimiento en indicadores sobre resultados de la medición de la responsabilidad social.

2.2.2.4.RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

- ❖ No tenemos mediciones de resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados
- ❖ No tenemos mediciones de resultados de innovaciones en servicios/productos.
- ❖ No se tienen evidencias sobre la implementación de reformas del sector público.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 10 de 11

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

La Autoevaluación del Modelo CAF de Fondo MARENA se realizó bajo la coordinación del área de Recursos Humanos y el Comité de Calidad, conformado por los representantes de cada área de la Institución fungieron como supervisores de la información del llenado de la guía.

Fue un proceso cual se obtuvieron buenos resultados y lecciones aprendidas. Como parte de las lecciones aprendidas, la mejor experiencia fue que hubo involucramiento de todas las áreas de la institución, lo que permitirá tener una mejor integración del comité, también se pudo ver las áreas de mejoras que nos permitirán crecer en lo adelante. Es de suma importancia el involucramiento del personal en todas las actividades tanto de planeación, desarrollo, control y actuación para alcanzar las metas organizacionales establecidas en la planificación estratégica

Gestionar la información.

Como aplicar de manera adecuada y sistemática el plan de capacitación para trabajar las brechas existentes de los colaboradores, creando espacios de diálogo y de almacenamiento de información a fin de que estén disponibles para el personal de la institución, definir los procesos para asegurar y salvaguardar la información relevante de la institución mediante la documentación de políticas y procedimientos para la creación y asignación de perfiles, así como para la realización de los back ups.

Se realizar la retención de información y/o conocimiento clave de los empleados que dejan o ya no pertenecen a la institución, se creó un Formulario de Descargo. Se ha implementado un sistema de compensación y beneficios, otorgando un bono por rendimiento individual a los empleados.

Es de suma importancia el involucramiento del personal en todas las actividades tanto de planeación, desarrollo, control y actuación para alcanzar las metas organizacionales establecidas en la planificación estratégica

Al finalizar el diagnóstico del Marco Común de Evaluación (CAF) como herramienta de gestión de la calidad total, se identificó el rendimiento y las carencias de la organización y su impacto en las personas y en la sociedad, logrando el objetivo misional del marco de evaluación.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Versión: 01 Página 11 de 11

4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución:		
Criterios y Ponderación Actual	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	136	130
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	120	130
3: Personas (100 puntos)	95	95
4: Alianzas (100 puntos)	94	95
5: Procesos (120 puntos)	113	110
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	87	95
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	84	75
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	86	80
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	90	100
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	905	910

La ponderación de los Criterios realizada por el impacto de los mismos en las siguientes variables:

1. Alineación de Planes Estratégicos y Planes Operativos en las organizaciones con Prioridades Estratégicas de Políticas Públicas promovidas por parte del Gobierno, asegurando que los ejemplos se adapten a los nuevos desafíos y reflejen las políticas públicas actuales.
2. Consolidación de los avances, por parte de los líderes, en la gestión del empleo público y la profesionalización de la administración pública dominicana.
3. Implementación de una administración eficaz de los Recursos Humanos, por parte de los líderes de la organización y el fortalecimiento de relaciones efectivas con todos los grupos de interés, en particular con la jerarquía política.
4. Promoción de ejemplos catalizadores de cambio, que impulsan la Innovación en Políticas Públicas, con la incorporación de nuevas ideas y enfoques que pueden transformar el panorama de la gestión pública en nuestro país.
5. Impulso a la Excelencia en la Gestión y la Calidad de los Servicios Públicos, apuntando a la mejora continua en el funcionamiento de la administración pública y el incremento de la satisfacción de la ciudadanía con las políticas y servicios públicos.