



PRESIDENCIA DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

Cambio Climático

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Santo Domingo, D. N.,
26 de junio 2024

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) 2024, 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 de 757 de 1000 puntos, lo que se traduce en 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 de 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 aprobación y oficialización del Manual de Cargos, de acuerdo con la aprobación de la Estructura Organizativa aprobada por el Ministerio de Administración Pública (MAP), la aprobación y oficialización del Plan de Riesgo Institucional; así mismo, también gestionar la transición total de los medios de transportes Institucionales a sostenibles.

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.

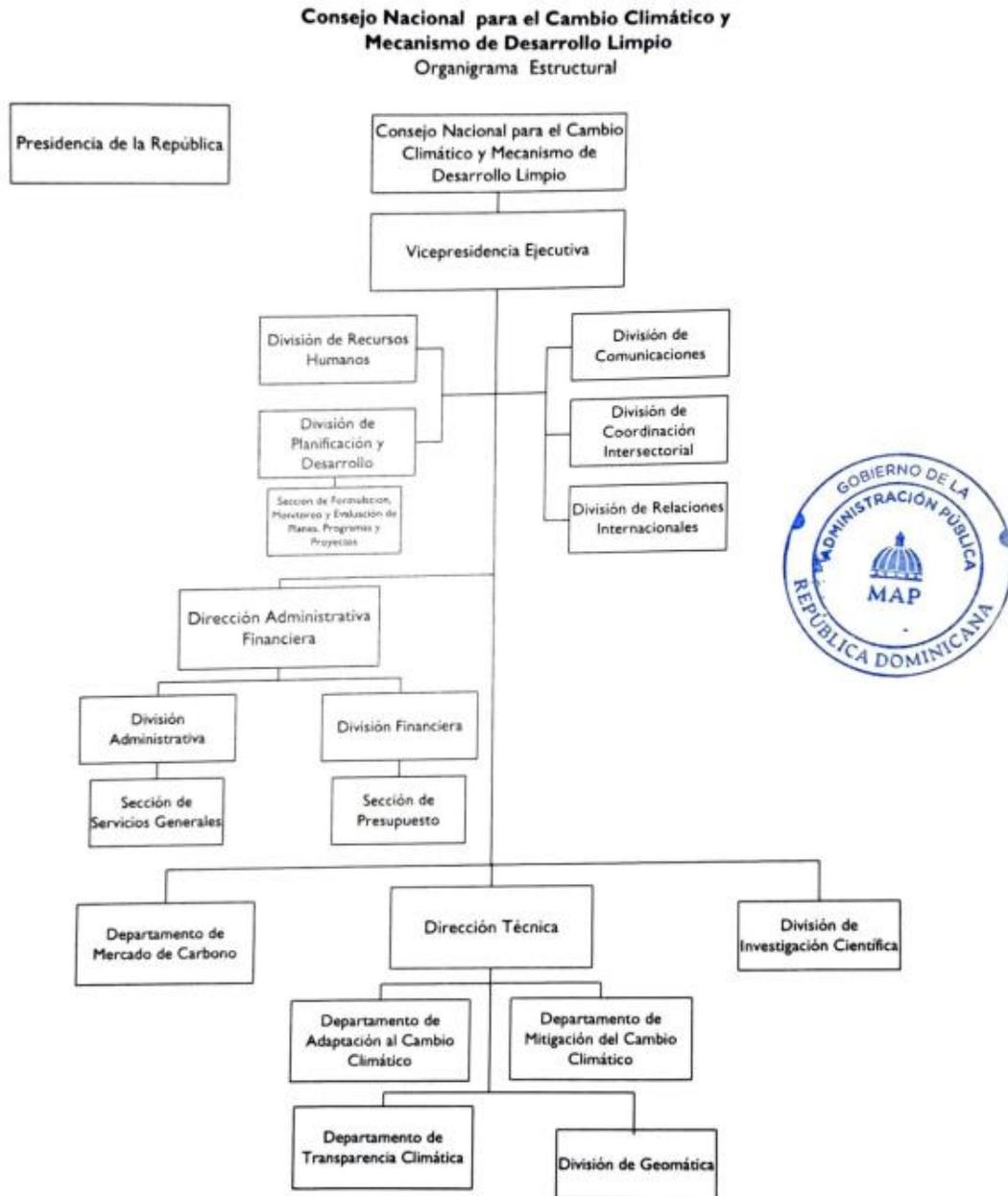
I.1.3 VALORES INSTITUCIONALES

- 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 540-21
- 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 Apropriadas 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 Apropriadas (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).

EJE ESTRATÉGICO 1: CONSOLIDACIÓN INSTITUCIONAL
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.
EJE ESTRATÉGICO 2: ACCIÓN POR EL CLIMA
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 aprobación del Manual de Cargos, de acuerdo con la aprobación de la Estructura Organizativa ya remitida al órgano rector y conforme a la inclusión de nuevas funciones correspondiente al marco legal aplicable; también la culminación y aprobación del Plan de Riesgo Institucional, la implementación del Plan de Emergencias General de la Institución, entre otras.

También se visualiza como área a mejorar el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte institucionales, mejorando y completando la transición de los que faltan a medios de transporte sostenibles.

En lo concerniente a la tecnología de la información, se necesita contar con algunas certificaciones pendientes.

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

- Aprobar y socializar el Manual de Cargos Institucional, de acuerdo con la aprobación de la Estructura Organizativa ya remitida al órgano rector y de acuerdo con la inclusión de nuevas funciones establecidas en el marco legal aplicable, conforme al Plan Estratégico 2021-2024 y otros decretos que añaden funciones a la institución y que fueron aprobadas por el organismo rector (MAP).

2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

2.1.3 PERSONAS

- Destinar recursos financieros para implementar las medidas de seguridad y herramientas necesarias para la implementación del Plan de Emergencias General de la Institución.
- Aprobación e Implementación 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.
- Aprobación del Plan de Riesgo Institucional.
- Implementación de la certificación de automatización de los servicios públicos-NORTIC A-5.
- Completar la transición de los vehículos a 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:

- Solicitud de Certificación NORTIC

2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS

- Medir la frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.

2.2.3 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.
- Promover la participación de empleados en actividades filantrópicas.

2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

- No se encuentra desarrollada una medición para acciones específicas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público préstamo en instalaciones, etc.
- No se ha medido la opinión de la sociedad en el impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad ni en la toma de decisiones sobre seguridad, movilidad y otros.
- No se existen herramientas o mecanismos que le permitan la realización de un análisis comparativo, benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).

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, la importancia de la aprobación y socialización del Manual de Cargos, de acuerdo con la aprobación de la propuesta de Estructura Organizativa aprobada por al órgano rector Ministerio de Administración Pública (MAP); y la transición completa a medios de transporte institucionales sostenibles.

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), entre otros.

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:		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	87	121
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	87	122
3: Personas (100 puntos)	87	87
4: Alianzas (100 puntos)	86	86
5: Procesos (120 puntos)	86	103
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	84	84
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	87	87
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	75	75
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	79	79
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	757	843