

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

Preparado por el Comité de Autoevaluación
Coordinador: Dirección de Recursos humanos

Elaborado por: Analistas de Recursos Humanos

Santo Domingo, D. N.
Junio, 2024

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe de autoevaluación institucional está basado en el modelo CAF de excelencia en la gestión, para el mejoramiento de la calidad en la institución.

Los objetivos de la autoevaluación fueron:

- ✓ Identificar las áreas de mejora de la institución.
- ✓ Pautas para la elaboración del plan de mejora, establecer tiempo, prioridad, actividades y responsables de realizar las mismas.

La metodología usada en el proceso de autoevaluación partió de la guía CAF 2020-2021 marco común de evaluación, en donde se colocaba las áreas de mejoras que se iba encontrando en dicho proceso. Una vez determinada las áreas de mejora por criterios, se procedió a realizar un informe de autoevaluación para la realización del plan de mejora de la Institución.

El siguiente informe de autoevaluación institucional contiene una descripción general de la institución, en la cual se describe la misión, visión, valores institucionales, base legal, estructura organizativa, servicios que ofrece la institución. Una síntesis del plan estratégico institucional, en donde se destacan los objetivos estratégicos de la institución y la estrategia y línea de acción para cada uno de ellos, al igual que los resultados de la autoevaluación identificado las mejoras por criterios.

Resultados obtenidos en el proceso de autoevaluación que impulsa la mejora institucional:

- ✓ Mejoras identificadas por criterios.
- ✓ Conclusiones del proceso de autoevaluación institucional.
- ✓ Lecciones aprendidas en dicho proceso.

1. ASPECTOS GENERALES

La historia del Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), se remonta al año 1912 cuando se nombraron los primeros profesores de Educación Física Escolar y, en 1929, el gobierno designa el primer Director General de Educación Física y Deportes. En el año 1959, mediante la Ley No. 5133 fue creada la Dirección General de Educación Física Escolar, dependiendo de la Secretaría de Estado de Educación y Bellas Artes, como se denominaba en ese entonces el Ministerio de Educación.

Este organismo tenía como objetivo principal el fomento, la organización y la práctica de la educación física en las escuelas del país, así como la construcción y el mantenimiento de las instalaciones deportivas escolares. Los inspectores y los instructores de educación física adscritos a los planteles de educación eran supervisados por esta institución.

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En enero del 1975, como consecuencia de la aplicación de la Ley 97 de 1974, que crea la Secretaría de Estado de Deportes, Educación Física y Recreación (hoy Ministerio de Deportes), la Dirección General de Educación Física Escolar pasó a formar parte de esa Secretaría de Estado; sin embargo, en enero de 1978 se emitió el Decreto No. 3235 que la integra nuevamente a la Secretaría de Estado de Educación, Bellas Artes y Cultos (Ministerio de Educación).

En el año 1998 se suprime la Dirección General de Educación Física y se integra, junto a su personal docente, técnico y administrativo, al Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), creado mediante la Ley No. 33-98, del año 1998.

Ley que lo crea:

El Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), fue creado después de este largo proceso, mediante la Ley No. 33-98 del 16 de enero del año 1998, como órgano descentralizado del Sistema Educativo Dominicano adscrito a la Secretaría de Estado de Educación (SEE). El INEFI sustituye a la antigua Dirección General de Educación Física Escolar.

El INEFI fue concebido como el órgano responsable de coordinar el desarrollo de la Educación Física en los niveles Inicial, Básico y Medio de las escuelas y liceos públicos y privados del país.

1.1 MARCO INSTITUCIONAL

I.1.1. MISIÓN:

Somos el organismo responsable de coordinar, supervisar y evaluar los planes y programas de desarrollo de la Educación Física y el Deporte Escolar, para garantizar una educación integral de calidad, en los niveles Inicial, Básico y Medio en las instituciones educativas públicas y privadas del país.

I.1.2. VISIÓN:

Ser reconocida como una estructura organizacional altamente profesional que brinde un servicio de calidad para el desarrollo de la Educación Física, el Deporte Escolar y la Recreación, potenciando el progreso de las capacidades humanas, auspiciando la integración social, con un sentido de identidad que conduzcan al logro del desarrollo humano sostenibles.

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

I.1.3. VALORES INSTITUCIONALES:

I. Disciplina:

Que tiene como propósito dirigir el comportamiento de todos y todas para conseguir maximizar nuestros esfuerzos en función del logro de los resultados esperados por la institución. Condición esencial que consagra nuestro deber profesional.

II. Responsabilidad y Compromiso:

Asumimos la responsabilidad y el compromiso como el énfasis que nos rige en todos nuestros actos con la institución y con nuestro propio desarrollo personal y social, presentes en todas las situaciones.

III. Integración y Ética:

Propiciamos la participación de manera plural, proyectando un comportamiento correcto como soporte ético, formado para ser y hacer de nuestro ejercicio profesional, destacando el respeto a la dignidad humana, la equidad, pero sobre todo la búsqueda del bien común.

IV. Lealtad y Solidaridad:

Nos rige como el valor de sentido de pertenencia, respeto, cooperación y apego a responder de manera íntegra, leal, honesta y solidaria con nuestros compañeros y compañeras y con la institución.

1,1.4. BASE LEGAL

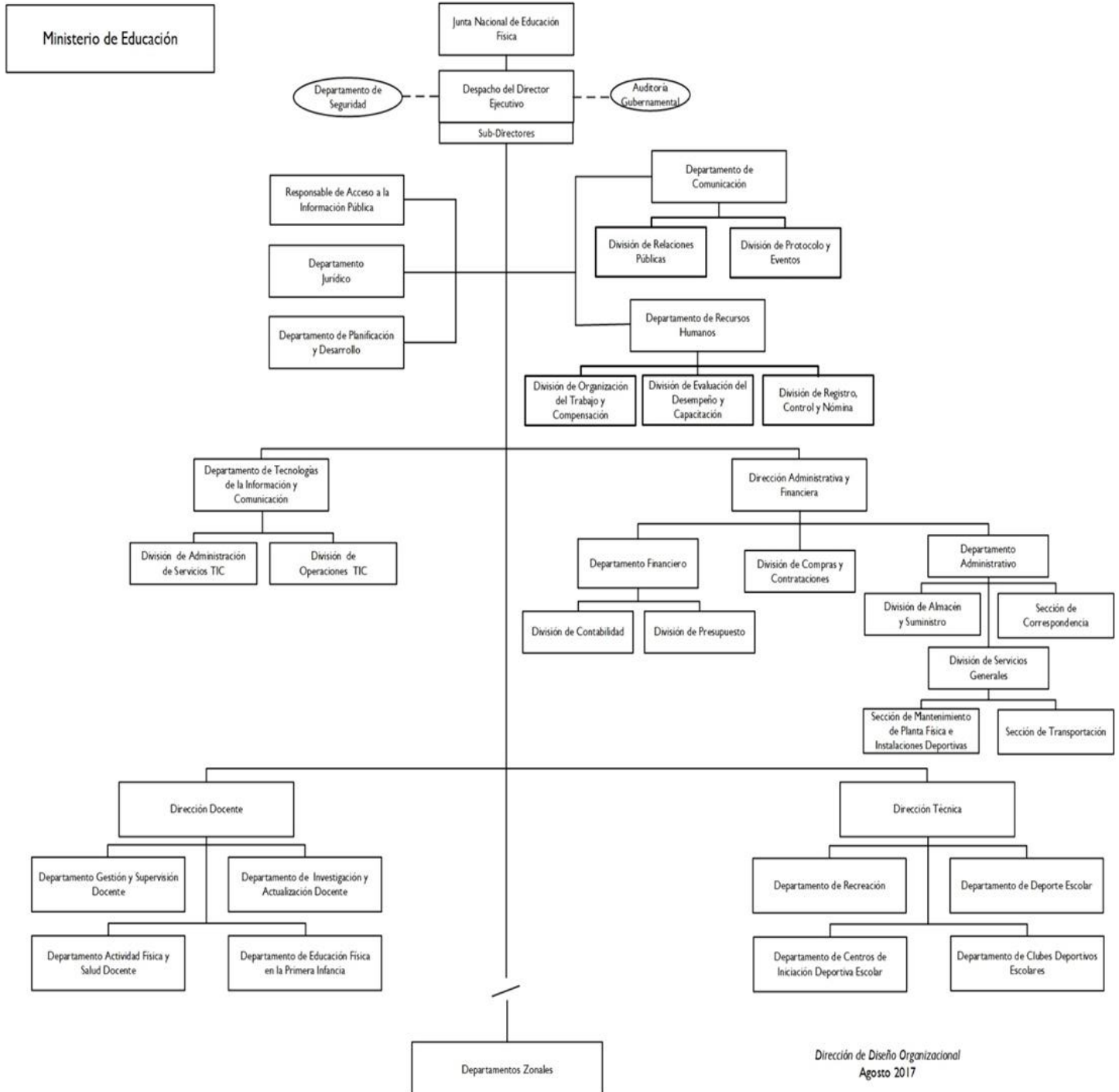
Ley No. 33-98, del 16 de enero de 1998, Gaceta Oficial Núm. 9973, que crea el Instituto Nacional de Educación Física, como órgano descentralizado del Sistema Educativo Dominicano, adscrito a la Secretaría de Estado de Educación.

La Ley No. 165-07 que introduce modificaciones a la Ley No. 33-98, de fecha 16 de enero de 1998, que creó el Instituto Nacional de Educación Física.

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

ORGANIGRAMA PROPUESTO DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN FÍSICA (INEFI)



Dirección de Diseño Organizacional
Agosto 2017



DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1.1.6 LOS SERVICIOS QUE OFRECE EL INEFI SON LOS SIGUIENTES:

- Capacitación Docentes
- Acondicionamiento de Instalaciones Deportivas
- Entregas Utilerías Deportiva

1.1.7 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El análisis de los grandes desafíos o prioridades estratégicas que afronta la formación docente es parte de los temas de la agenda del desarrollo educativo nacional, delineados a través de sus planes estratégicos. Para lograr que estos desafíos sean superados mediante respuestas eficaces, es necesario integrar todas las oportunidades emergentes analizadas, en la formulación de objetivos estratégicos que resulten pertinentes y de largo alcance.

1.1.8 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos son las grandes declaraciones o postulados sobre los cuales se fundamenta la planificación estratégica, a fin de orientar el accionar del INEFI:

- Coordinar el desarrollo de la educación física en los niveles inicial, básico y medio de las escuelas y liceos públicos y privados del país.
- Asegurar el funcionamiento satisfactorio de los planes y programas curriculares de educación física dominicana.
- Promover la ejecución de actividades, planes y proyectos y asegurar la adaptación y puesta en práctica de la política educativa general.
- Organizar festivales municipales, provinciales y nacionales de gimnasia.
- Suministrar materiales didácticos a los Niños, Niñas y Adolescentes de los Centros Educativos públicos y privados, para la enseñanza de la educación física, tales como: bolas de voleibol, baloncesto, fútbol, ajedrez, aros, cuerdas, canicas, etc.
- Elaborar programas de investigación, innovación, seguimiento y evaluación dirigidos al personal del Sistema Educativo y de la comunidad, así como de la educación física, deporte y recreación.
- Gestionar, dirigir y supervisar la construcción y reparación de la infraestructura física deportiva de las instituciones educativas públicas y privadas del país.

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1.1.9 EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN Y RESULTADOS ESPERADOS.

- Garantizar que los programas formativos coordinados por el INEFI se correspondan con los marcos normativos, lineamientos y orientaciones establecidos.
- Promover estrategias de monitoreo, seguimiento y evaluación que contribuyan a orientar de manera más adecuada la formación al estudiante, acordes con los parámetros de calidad e innovación que exige el sistema educativo dominicano.
- Contribuir a fortalecer la calidad
- Revisar y actualizar las normativas de control interno.
- Contribuir al fortalecimiento de la calidad de los programas formativos, como desafío principal de las políticas de formación.
- Fortalecer la División de Seguimiento al Becario.
- Mejorar la plataforma tecnológica orientada a satisfacer la demanda de información.
- Fortalecer la gestión institucional, a través de la adecuación de la estructura organizativa y de la planta física, de acuerdo con las necesidades, mejorando los perfiles de competencia del personal al cumplimiento de las metas planteadas.

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

2.1 Principales Fortalezas Identificadas

El Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), cuenta con un liderazgo organizacional enfocado en el cumplimiento del marco legal y como objetivo principal el fomento, la organización y la práctica de la educación física en las escuelas del país, así como la construcción y el mantenimiento de las instalaciones deportivas escolares.

Entre las fortalezas tenemos:

- Tenemos un personal que le gusta lo que hace.
- Un personal joven, que puede crecer con la institución.
- Proactividad del personal.
- El nivel de atención que recibe el ciudadano es amplia y considerada.
- Tenemos personal capacitado para innovar los servicios y las metas.
- Somos una institución que puede aprender de los errores de otras instituciones y sobre esto ser más efectiva en el logro de nuestras metas.
- Contamos con el apoyo de la máxima autoridad para efficientizar los procesos.
- Una política de puerta abierta que permite a todos los colaboradores tener un acceso directo a la máxima autoridad.

Se dispone de una serie de instrumentos que formalizan y permiten el desarrollo de una gestión efectiva, tales como el Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Anual (POA), Manual de Organización y Funciones (MOF), políticas y procedimientos. Desde el último año se ha fortalecido la implementación de estos instrumentos que, en conjunto con el sistema de indicadores del sector público, nos han permitido mejorar el monitoreo y control de las acciones realizadas y nos brindan una óptica objetiva del avance de las metas institucionales.

Estamos en constante mejora de los procesos desde una perspectiva integral, con la finalidad de lograr una mayor eficiencia y eficacia. Nuestro capital humano está alineado a la misión y visión y fueron actualizados los lineamientos del código de integridad para promover el comportamiento ético de los servidores del INEFI.

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.

- Aun no se ha realizado una cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones
- Aun no se evidencia la existencia de una política de diversidad y género Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.
- Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.
- Aun no se ha realizado la cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento, etc.
- Aún no se evidencia que comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.

CRITERIO 3: PERSONAS

- Aun no se aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización.
-

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.

- Aún no se evidencia una política de elaboración de política en el uso de los vehículos y viajes institucionales garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.
- Aún no se garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, acceso a estacionamiento o transporte público.

CRITERIO 5: PROCESOS.

- Aún no se ha realizado acuerdo estándares comunes, facilita el intercambio de datos y servicios compartidos, para coordinar procesos de la misma cadena de entrega en toda la organización y con socios clave en los sectores público, privado y de ONG.

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

- Aun no se evidencia los resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.
- Estamos en el proceso para dar cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).
- Aun no se ha realizado el grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.
- Aún no se realiza la accesibilidad a los servicios físicos y digitales (acceso con transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura y de espera, ventanilla única, costo de los servicios, etc.).

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

- Aún no se evidencia Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).
- Aún no se ha realizado la eficacia de las alianzas.
- Aún no se ha realizado Impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc.
- No se evidencia los resultados de las evaluaciones o auditorías internas.
- No existe indicador para los resultados relacionados al costo efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible)
- Aún no se ha realizado los resultados de reconocimientos.

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS

Como cada año la elaboración del proceso de autoevaluación CAF del INEFI funciona como una herramienta que representó para la institución una visión general del trayecto a recorrer para fortalecer el sistema de gestión de calidad. Con las áreas de mejora identificadas en cada criterio facilitador y de resultado se realizarán planes de mejoras que asegurarán el cierre de las mismas.

La implementación del Modelo CAF (Marco Común de Evaluación) en el INEFI ha sido un paso significativo hacia la excelencia y la mejora continua de sus procesos y servicios. A través de la aplicación de este modelo, hemos logrado fortalecer aspectos clave de su gestión y ha obtenido resultados positivos.

La ejecución del Modelo CAF en el INAP ha permitido consolidar fortalezas significativas en términos de gestión, calidad, medio ambiente, igualdad de género y servicio al ciudadano. Estos logros respaldan el compromiso con la excelencia y su objetivo de convertirse en una institución de referencia en su ámbito de hecho.

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

I. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución:		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	133	140
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	137	140
3: Personas (100 puntos)	98	100
4: Alianzas (100 puntos)	98	100
5: Procesos (120 puntos)	118	120
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	98	100
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	98	100
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	95	100
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	90	100
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	965	1000