



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Santo Domingo, D.N.

Junio 2024

Contenido

Resumen Ejecutivo	3
1. Aspectos Generales	4
1.1. Marco Institucional	4
1.1.1. Misión	4
1.1.2. Visión	4
1.1.3. Valores.....	4
1.1.4. Base Legal	5
1.1.5. Política de la Calidad	6
1.1.6. Objetivos de la Calidad	6
1.1.7. Estructura Organizacional.....	7
1.1.8. Servicios	8
1.2. Síntesis del Plan Estratégico Institucional	9
2. Resultados del Proceso de Autoevaluación	14
2.1. Principales Fortalezas Identificadas:	14
2.2. Áreas que impulsan a la Mejora Institucional	15
2.2.1. Criterios Facilitadores	15
2.2.2. Criterios de Resultados	15
4. Resumen de Puntuaciones.....	18
ANEXO: GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN REALIZADA.....	18

Resumen Ejecutivo

El Instituto Nacional de Administración Pública INAP, en cumplimiento al decreto 211-10, de aplicación del modelo CAF en las instituciones públicas, realiza anualmente el autodiagnóstico CAF con la finalidad de detectar mejoras en sus procesos.

La realización del autodiagnóstico CAF permite identificar los puntos fuertes y áreas de mejoras de la institución. Es un ejercicio que requiere de la colaboración de todos, ya que cada uno puede aportar valiosas informaciones para cumplir cada requerimiento que cita este modelo.

Para realizar este proceso, los miembros del Comité de Calidad realizan un levantamiento de información a través de reuniones con los responsables de las áreas de la Institución con el objetivo de recolectar las informaciones que permitan dar respuestas a los 9 criterios y 28 subcriterios del Marco Común de Evaluación.

Como resultado de la elaboración del autodiagnóstico 2024, le presentamos el Informe de Autoevaluación del Instituto Nacional de Administración Pública, INAP.

1. Aspectos Generales

1.1. Marco Institucional

1.1.1. Misión

Desarrollar competencias y fomentar habilidades sociales en los servidores públicos del Estado Dominicano, a través de la implementación de programas efectivos de formación, profesionalización e investigación, que permitan contribuir a generar un Estado moderno e innovador al servicio de la ciudadanía.

1.1.2. Visión

Ser reconocido como órgano rector del fortalecimiento institucional y la profesionalización de la función pública, por nuestros aportes a la consolidación de una Administración Pública efectiva, racional e innovadora capaz de brindar servicios de calidad.

1.1.3. Valores

- **Ética e Integridad:** Mantenemos un comportamiento idóneo basado en las normas morales y profesionales, como la honestidad y veracidad que rige la conducta humana, fomentando un desempeño laboral apegado a los criterios que sustentan un Estado comprometido con la eficiencia y probidad.
- **Calidad en el Servicio:** Garantizamos una formación integral a través de un servicio con altos niveles de profesionalidad que contribuyan con el fortalecimiento y el desarrollo de las competencias de los servidores públicos.
- **Colaboración y Responsabilidad:** Trabajamos en conjunto para alcanzar las metas y objetivos institucionales, cumpliendo eficazmente con las obligaciones asignadas en el ejercicio de nuestras funciones.
- **Compromiso:** Actuamos con dedicación, asumiendo como propio el cumplimiento de nuestra misión, mediante iniciativas que transformen al servidor público dominicano; para alcanzar las mejores oportunidades de desarrollo y profesionalización.

1.1.4. Base Legal

Leyes

- LEY NÚM. 41-08 DE FUNCIÓN PÚBLICA DEL 16 DE ENERO DE 2008 (334 KB)

Decretos

- DECRETO 135-13 REGLAMENTO DEL CONSEJO ACADÉMICO DEL INAP DEL 14 DE MAYO DE 2013 (986 KB)
- DECRETO 179-12 CREA EL CONSEJO ACADÉMICO DEL INAP DEL 05 DE ABRIL DE 2012 (1 MB)

Resoluciones

- RESOLUCIÓN NO. 03-2021 - CRITERIOS DE PAGO A FACILITADORES Y CONSULTORES Y ASESORES DOCENTES (2 MB)
- RESOLUCIÓN NO. 002-2021 EXALTAMIENTO AL SERVIDOR PÚBLICO CON TRAYECTORIA EJEMPLAR (440 KB)
- RESOLUCIÓN NO. 001-2021. QUE REESTRUCTURA EL COMITÉ DE COMPRAS DEL INAP.pdf (982 KB)
- RESOLUCIÓN No. 05-2020 QUE MODIFICA EL COMITÉ DE COMPRAS DEL INAP (1.007 KB)
- RESOLUCIÓN NO. 04-2020 QUE MODIFICA LA RES. NO. 01-2020 QUE CREA EL CAMWEB (519 KB)
- RESOLUCIÓN NO. 003-2020 - RECONOCE TRAYECTORIA DE TRABAJO Y NOMBRA ASESORA DOCENTE AD-VITAM A GEORGINA RODRÍGUEZ (782 KB)
- RESOLUCIÓN NO. 01-2020 QUE MODIFICA LA RES. NO. 312271 QUE CREA EL CAMWEB (519 KB)
- Resolución Núm. 01-2019, Que modifica la conformación del Comité de Compras y Contrataciones del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) (1 MB)
- RESOLUCIÓN NO. 001-2018 COMPRAS Y CONTRATAC. DEL 07 DE AGOSTO DE 2018 (3 MB)
- RESOLUCIÓN NO. 312271 CAMWEB DEL 05 DE JULIO DE 2018 (183 KB)
- RESOLUCIÓN NO. 001-2017 (ADENDA A RESOLUCIÓN NUM 001-2016) QUE MODIF. LA ESTRUCT. ORGANIZATIVA DEL INAP DEL 11 DE MAYO DE 2017 (2 MB)
- RESOLUCIÓN 001-2016 ESTRUCTURA-ORGANIZA EL INAP-2016 DEL 04 DE JULIO DE 2016 (594 KB)
- RESOLUCIÓN 003-2015 QUE REESTRUCTURA EL COMITÉ DE COMPRAS DEL INAP DEL 15 DE OCTUBRE DE 2015 (144 KB)

1.1.5. Política de la Calidad

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), apoyado en la cultura de excelencia, mantiene un elevado compromiso con el desarrollo y profesionalización de los servidores públicos, a través de la formación basada en competencias para el desempeño óptimo de sus funciones, en mejora de la Administración Pública.

Orientados siempre hacia la calidad en el servicio, la mejora continua, el cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios, así como a la satisfacción de nuestros grupos de interés.

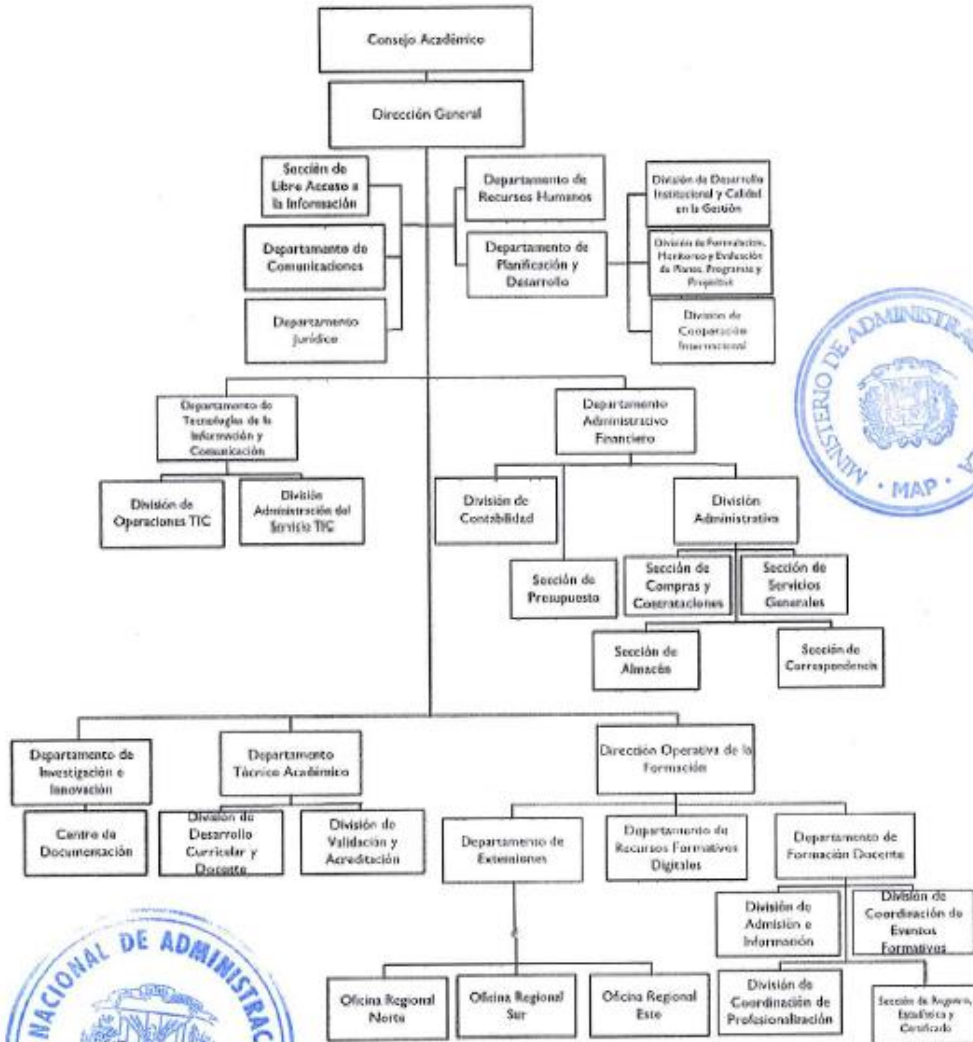
1.1.6. Objetivos de la Calidad

- Nivel de satisfacción de participantes en acciones formativas aumentado.
Mínimo deseable: 90%
- Talento humano de los colaboradores internos fortalecido para mejorar el servicio brindado.
Mínimo deseable: 75%
- Nivel de satisfacción de las Oficinas de Recursos Humanos de las instituciones públicas aumentado.
Mínimo deseable: 80%
- Talento humano de los servidores públicos fortalecido para mejorar el servicio brindado.
Mínimo deseable: 75%

1.1.7. Estructura Organizacional


 República Dominicana
 Ministerio de Administración Pública
 Instituto Nacional de Administración Pública

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP)
Organigrama Estructural



1.1.8. Servicios

Servicios ofrecidos	Unidad que presta el servicio
Asistencia Técnica para la Detección de Necesidades de Capacitación a Instituciones Públicas	Departamento de Investigación e Innovación
Diseño de programas de formación y capacitación de acuerdo con necesidades puntuales	Departamento Técnico Académico – División de Desarrollo Curricular y Docente
Servicios de Capacitación Básica.	Departamento Dirección Operativa de la Formación – División de Admisión e Información.
Servicios de Capacitación de Educación Continuada	Departamento Dirección Operativa de la Formación – División de Admisión e Información.
Solicitud De Servicios de Formación Profesionalizante	Departamento Dirección Operativa de la Formación – División de Coordinación de Profesionalización
Acreditación de Programas	Departamento Técnico Académico – División de Validación y Acreditación.
Acreditación de Facilitadores	Departamento Técnico Académico – División de Validación y Acreditación.
Emisión de Duplicados de Certificados de los Eventos Formativos	Departamento Dirección Operativa de la Formación – Sección de Registro, Estadística y Certificado
Programa de Especialización Alto Gobierno	Departamento Dirección Operativa de la Formación – División de Admisión e Información

1.2. Síntesis del Plan Estratégico Institucional

El Instituto Nacional de Administración Pública elaboró su plan Estratégico Institucional correspondiente al periodo 2021-2024. Esta planificación proporciona un marco de referencia sólido para toda la actividad organizacional, permitiendo concentrarse en lo esencial y facilitando la definición de un horizonte en el que la toma de acción está encaminada hacia la generación de logros o resultados que contribuyan a los objetivos establecidos.

Este plan cuenta con cuatro (4) ejes estratégicos que servirán para orientar la definición y articulación de los objetivos estratégicos de este plan, que aspira a suscitar avances que generen impactos positivos para las instituciones y servidores públicos con quienes el INAP trabaja, impactos que, en última instancia, se trasladarán hacia los usuarios de los respectivos servicios. A continuación, se presentan los ejes y objetivos estratégicos:

<u>Eje Estratégico</u>		<u>Objetivo estratégico</u>
<u>Eje Estratégico I</u>	Profesionalización y Formación de los Servidores Públicos	Proporcionar y promover la profesionalización y formación de los servidores públicos con miras a desarrollar sus competencias, habilidades y aptitudes para el desempeño de las funciones.
<u>Eje Estratégico II</u>	Certificación de Competencias Laborales y regulación del Sistema Nacional de Formación de la Función Pública	Consolidar la institución como un ente regulador de la formación pública, garantizando la calidad y pertinencia de capacitaciones a través de la acreditación de programas, así como, la certificación de competencias laborales.
<u>Eje Estratégico III</u>	Investigación, innovación y difusión del conocimiento	Promover la innovación, transformación y el conocimiento de la administración pública a través de la investigación social, generando y difundiendo información para facilitar la toma de decisiones.
<u>Eje Estratégico IV</u>	Fortalecimiento Institucional para la innovación, eficiencia y de referencia sectorial	Impulsar una gestión institucional innovadora, eficiente y de referencia sectorial para asumir las funciones encomendadas al servicio de la ciudadanía.

**Planificación Estratégica Interna
2021-2024**

Eje Estratégico	Objetivo Estratégico	Acciones Estratégicas	Resultados Esperados
1. Profesionalización y formación de los servidores públicos.	1. Proporcionar y promover la profesionalización y formación de los servidores públicos con miras a desarrollar sus competencias, habilidades y aptitudes para el desempeño de las funciones.	1. Diseñar la oferta formativa acorde al contexto actual.	R1.1 Diseño de la formación y capacitación basadas en las necesidades y prioridades reales de las instituciones y en las cualificaciones para el desempeño de las funciones.
		2. Impulsar la formación de los servidores de Carrera Administrativa.	
		3. Trabajar los diseños formativos siguiendo los lineamientos establecidos.	R1.2 Ejecución de la formación basada en el desarrollo de competencias y habilidades sociales, dando prioridad a los servidores de carrera.
		4. Aumentar la oferta formativa atendiendo a las necesidades del contexto actual.	
		5. Gestionar acuerdos con otras instituciones Referentes para impartir formación según pertinencia.	
		6. Adiestrar a los facilitadores en el desarrollo de la formación en el entorno virtual con el fin de contribuir al fortalecimiento de la transformación digital.	R1.3 Desarrollo del programa de sensibilización a los ciudadanos interesados en la administración pública.
		7. Coordinar alianzas con institutos y escuelas de Administración Pública nacionales e Internacionales que permitan dar respuesta a la demanda.	R1.4 Mejoramiento de la gestión docente a través del reclutamiento, selección y contratación. R1.5 Fortalecida la Satisfacción de las Partes Interesadas.
		8. Desarrollar, coordinar y gestionar programas de profesionalización para los servidores públicos.	R1.6 Programas de profesionalización desarrollado en atención a las prioridades del Estado.

**Planificación Estratégica Interna
2021-2024**

		<p>9. Gestionar la innovación permanente en el diseño de cursos virtuales.</p> <p>10. Evaluar la performance de los participantes de la formación virtual.</p> <p>11. Desarrollar programas de formación para el desarrollo de las competencias digitales, según detección de necesidades de capacitación.</p>	<p>R1.7 Consolidada la formación virtual.</p>
<p>2 Certificación de Competencias Laborales y Regulación del sistema nacional de formación de la función pública.</p>	<p>2 Consolidar la institución como un ente regulador de la formación pública, garantizando la calidad y pertinencia de capacitaciones a través de la acreditación de programas, así como, la certificación de competencias laborales.</p>	<p>1. Erigir al INAP como un ente Regulador de la formación en la Administración Pública con la finalidad de fortalecer el desarrollo de las actividades pertinentes a la institución.</p>	<p>R2.1 Gestionados los procesos formativos que atañen a la Administración Pública.</p> <p>R2.2 Fortalecida la red de entidades y escuelas de formación.</p> <p>R2.3 Proceso de Acreditación reforzado.</p> <p>R2.4 Competencias laborales certificadas, según las Normas diseñadas.</p>
<p>3 Investigación, Innovación y difusión del conocimiento</p>	<p>3 Promover la innovación, transformación y el conocimiento de la administración pública a través de la investigación social, generando y difundiendo información para facilitar la toma de decisiones.</p>	<p>1. Incorporar la analítica de datos y las herramientas tecnológicas necesarias que permitan una gestión basada en datos, a partir de los cuales se pueda construir el conocimiento y mejorar la toma de decisiones.</p> <p>2. Diseñar un mecanismo que permita identificar las necesidades reales de las instituciones.</p>	<p>R3.1 Aumento en la capacidad y agilidad de respuesta ante requerimientos de información de los usuarios sobre nuestras investigaciones y bibliografía.</p> <p>R3.2 Desarrollo de herramientas aplicables de evaluación del conocimiento en el proceso de aprendizaje.</p> <p>R3.4 Investigaciones, estudios y herramientas desarrolladas para la toma de decisiones.</p>

**Planificación Estratégica Interna
2021-2024**

		<p>3. Identificar las necesidades básicas y elementales de los servidores públicos, a través de mecanismos viables, que permitan obtener información para el diseño de la oferta formativa atendiendo al desarrollo de estas competencias</p>	<p>R3.3 Disposición de los hallazgos y resultados de las investigaciones realizadas para las instituciones competentes.</p>
		<p>4. Promover innovaciones que generen un alto impacto en los servicios que se prestan a la ciudadanía.</p>	<p>R3.5 Fortalecida la gestión pública a través de la innovación y el intraemprendimiento.</p>
<p>4 Fortalecimiento institucional para la innovación, eficiencia y de referencia sectorial.</p>	<p>4 Impulsar una gestión institucional innovadora, eficiente y de referencia sectorial para asumir las funciones encomendadas al servicio de la ciudadanía.</p>	<p>1. Impulsar la planificación estratégica y la dirección por objetivos como cultura y método de trabajo para la toma de decisiones.</p>	<p>R4.1 Desarrollo organizacional a través de una cultura de planificación y gestión por procesos.</p>
		<p>2. Gestionar de manera efectiva el sistema de calidad, fortaleciendo la identificación y mitigación del riesgo.</p>	<p>R4.2 Fortalecido el Sistema de Gestión de la Calidad.</p>
		<p>3. Formular políticas y planes de desarrollo interno que permita dar respuesta a los cambios en el entorno actual.</p> <p>4. Potenciar la comunicación interna, fortaleciendo el involucramiento en el propósito de la institución.</p>	<p>R4.3 Talento humano desarrollado según la estrategia institucional.</p>
		<p>5. Mantener una comunicación abierta que contribuya con una adecuada imagen institucional, acorde con la misión, visión y valores.</p>	<p>R4.4 Fortalecida la imagen institucional y la comunicación externa.</p>

**Planificación Estratégica Interna
2021-2024**

		6. Evaluar el rendimiento y evolución de los proyectos de cooperación económica.	R4.5 Fortalecidas las relaciones interinstitucionales conforme a lo establecido en las Normas legales vigentes.
		7. Garantizar las condiciones de infraestructura y tecnología requeridas para el cumplimiento de los objetivos establecidos.	R4.6 Eficiencia y calidad del gasto.
		8. Afianzar la infraestructura tecnológica de la institución para que permita dar respuesta a la demanda institucional en un tiempo establecido.	R4.7 Efectividad institucional en la gestión de tecnología e información.

2. Resultados del Proceso de Autoevaluación

2.1. Principales Fortalezas Identificadas:

Dentro de las principales fortalezas del Instituto Nacional de Administración Pública, identificadas en el autodiagnóstico, mencionamos las siguientes:

El INAP cumplió, en un 100%, con su planificación operativa anual correspondiente al 2023. Tiene formulado y desarrollado un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes y se asegura que el marco institucional (misión, visión y valores) este alineado a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional.

El INAP cuenta con un activo comité de medioambiente que ha llevado a cabo diversas acciones como limpieza de playas, reforestación, charlas de reciclaje y charla de uso racional de la energía. Tanto los directivos como los colaboradores participan activamente en estas actividades, demostrando su compromiso con la preservación y cuidado del medio ambiente.

El INAP ha establecido un comité de transversalización de género, el cual ha realizado charlas sobre acoso y otros temas que promueven la igualdad de género como la charla de entorno laboral favorable e igualdad entre hombre y mujeres, demostrando su compromiso con la equidad y la inclusión.

El INAP ha logrado la renovación de la norma ISO 9001:2015, lo cual demuestra su dedicación en mantener altos estándares de calidad en sus procesos y servicios.

El INAP ha fortalecido el seguimiento de los acuerdos de desempeño mediante minutas trimestrales de reuniones entre supervisores y supervisados, lo cual permite un seguimiento efectivo y una mejora continua en el desempeño de los colaboradores.

El INAP se enfoca en la mejora continua de sus servicios, buscando constantemente la innovación y la prestación de servicios más amigables para los ciudadanos, demostrando su compromiso con la excelencia y la satisfacción de sus usuarios.

2.2. Áreas que impulsan a la Mejora Institucional

2.2.1. Criterios Facilitadores

1. Liderazgo

No se ha colocado la filosofía institucional (misión, visión y valores), en la totalidad de las oficinas regionales.

2. Planificación y Estrategia

No se ha realizado un levantamiento más reciente de las expectativas y necesidades de partes interesadas.

No se evidencia socialización de la política con todos los colaboradores del INAP, donde se dé a conocer las implicaciones de la misma.

3. Personas

N/A.

4. Alianza y Recursos

No se evidencia un levantamiento más reciente de los socios claves del sector privado, sociedad civil y sector público.

No se evidencia indicador de costo-efectividad.

5. Procesos

No se evidencia la aprobación del manual de procesos de apoyo y manual de procesos estratégicos.

2.2.2. Criterios de Resultados

6. Resultados orientados a los ciudadanos/clientes

N/A.

7. Resultados en las Personas

No existe medición de percepción de los colaboradores en las actividades de mejora.

8. Resultados en la responsabilidad Social

No existe indicador para medir el impacto de la organización en el desarrollo económico y el país.

No existe indicador para medir el impacto de la organización en la calidad de la democracia.

No se evidencia indicador para medir el impacto medioambiental.

No existe indicador para medir las actividades de la organización para preservar y mantener los recursos.

No se evidencia un indicador para la medición de la frecuencia de las relaciones con los grupos de interés relevantes.

9. Resultados clave de rendimiento

No existe indicador para medir los resultados en términos de "Outcome" (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).

No existe indicador para los resultados relacionados al costo efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).

No existe medición de eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas).

3. Conclusiones y lecciones aprendidas

Después de realizar el ejercicio de la metodología CAF e identificado los puntos fuertes y oportunidades de mejora, concluimos con lo siguiente:

La implementación del Modelo CAF (Marco Común de Evaluación) en el INAP 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, el INAP ha logrado fortalecer aspectos clave de su gestión y ha obtenido resultados positivos.

El INAP ha demostrado un compromiso firme con la calidad y la eficiencia al renovar la norma ISO 9001:2015, lo cual evidencia su dedicación a mantener altos estándares en sus operaciones. Además, la creación de comités especializados, como el de medioambiente y el de transversalización de género, refleja la importancia que el INAP otorga a la sostenibilidad ambiental y a la equidad de género.

El seguimiento de los acuerdos de desempeño a través de minutas trimestrales ha fortalecido la comunicación y el monitoreo de los objetivos, contribuyendo a un mejor rendimiento individual y organizacional. Asimismo, la búsqueda constante de innovación y la prestación de servicios más amigables para los ciudadanos evidencian la actitud proactiva del INAP hacia la mejora continua.

En resumen, la implementación 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 del INAP con la excelencia y su objetivo de convertirse en una institución de referencia en su ámbito de actuación.

4. Resumen de Puntuaciones

Institución:		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	138	140
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	137	138
3: Personas (100 puntos)	98	100
4: Alianzas (100 puntos)	97	100
5: Procesos (120 puntos)	118	120
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	97	100
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	90	95
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	87	90
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	90	90
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	951	973

ANEXO: GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN REALIZADA.