

**GUIA DE AUTOEVALUACIÓN ORGANIZACIONAL
CON EL MODELO CAF
(BASADO EN LA VERSIÓN CAF 2020)**

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:

Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE)_

FECHA:

Junio 2024

MODELO CAF: EL MARCO COMÚN DE EVALUACIÓN.

Presentación.

El Modelo CAF (*Common Assessment Framework*) -Marco Común de Evaluación- ha sido diseñado por los países miembros de la Unión Europea, como una herramienta para ayudar a las organizaciones del sector público en la implementación y utilización de técnicas de gestión de calidad total para mejorar su rendimiento y desempeño. Como Modelo de Excelencia, el CAF ofrece un marco sencillo, fácil de usar e idóneo para que las organizaciones del sector público transiten el camino de la mejora continua y desarrollen la cultura de la excelencia.

La aplicación del Modelo CAF está basada en el Autoevaluación Institucional, y con la finalidad de facilitar ese proceso en los entes y órganos del sector público dominicano, el Ministerio de Administración Pública (MAP) ha elaborado esta *Guía de Autoevaluación Institucional*, que aborda el análisis de la organización a la luz de los 9 Criterios y 28 Subcriterios del CAF, el apoyo de una serie de ejemplos, que sirven de referencia en la identificación de los Puntos Fuertes y las Áreas de Mejora de la organización, en base a la actualización del Modelo CAF en su versión 2020.

A partir de los puntos fuertes y áreas de mejora identificados, la organización, mediante el consenso, puede medir el nivel de excelencia alcanzado, utilizando los paneles de valoración propuestos por la metodología CAF para los Criterios Facilitadores y de Resultados y elaborar su Informe de Autoevaluación y un Plan de Mejora cuyo objetivo es, emprender acciones de mejora concretas que impulsen a elevar los niveles de calidad en la gestión y en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

La primera versión de la guía se elaboró en el año 2005, bajo la asesoría de María Jesús Jiménez de Diego, Evaluadora Principal del Departamento de Calidad de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL), de España.

Santo Domingo, marzo 2021.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR ESTA GUÍA.

Evaluación Individual.

1. Antes de iniciar el proceso de autoevaluación institucional, recomendamos repasar el documento informativo sobre el Modelo CAF “**Capacitación a Equipos de Autoevaluadores para el Mejoramiento de la Calidad en la Administración Pública**” elaborado por el MAP y que aparece en la página Web. Esto le ayudará a afianzar los conceptos ligados a la excelencia y la mejora continua y, por consiguiente, la importancia de la autoevaluación. Además, servirá como material de consulta en caso de dudas.
2. Leer la definición de Criterios y Subcriterios para entender de qué se trata y procurar cualquier tipo de aclaración necesaria. Cada uno de los miembros del Comité de Calidad analiza los criterios, trabajando uno a la vez.
3. Revisar los ejemplos de cada Subcriterio para identificar si las acciones de la organización se asemejan o no a la experiencia planteada en el ejemplo.

En la columna de **Puntos Fuertes**, relatar los avances que puede evidenciar la organización con respecto a lo expresado por el ejemplo. Señalar la(s) **evidencia(s)** que sustenta el punto fuerte y recopilar la información para fines de verificación.

4. En la columna **Áreas de Mejora**, enunciar todo aquello, relacionado con el ejemplo, en donde la organización no tenga o no pueda evidenciar avance. Sin hacer propuestas de mejora, describir las áreas de mejora en negativo: “No se ha realizado...” en los criterios facilitadores, “No se ha medido...” en los criterios de resultados; o “no se evidencia” para los casos en los que la Organización realice acciones o mediciones de las cuales no posee los soportes.
5. En casos de que la organización muestre avances parciales en el ejemplo, registrar los avances en la Columna de Puntos Fuertes, indicando las evidencias que sustentan la afirmación. En la columna de Áreas de Mejora, señalar la parte referente a lo que aún no ha realizado.
6. Para asegurar un Autoevaluación efectivo, antes de pasar a la sesión de consenso con el resto del Equipo Auto-Evaluador, asegúrese de haber analizado y completado todos los Criterios y Subcriterios.

Evaluación de consenso:

Una vez completada la evaluación individual, el Comité de Calidad deberá reunirse para revisar el Autoevaluación, analizar todas las fortalezas con las evidencias identificadas y las áreas de mejora por Subcriterio, y luego de completado el consenso, elaborar el Informe de Autoevaluación y el Plan de Mejora.

CRITERIOS FACILITADORES.

CRITERIO I: LIDERAZGO.

Considerar qué está haciendo el liderazgo de la organización para lograr lo siguiente:

Subcriterio I.1. Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>1) Formulan y desarrollan un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes, asegurando que estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional. Ejemplos: Constitución, normativas vigentes, Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p>	<p>En los últimos años, a fin de optimizar sus procesos, el Instituto se ha abocado a la búsqueda sin pausa de la excelencia institucional, a través de un proceso de reingeniería organizacional. Como parte de los esfuerzos, encaminados a apoyar el fortalecimiento institucional, se formuló un nuevo horizonte estratégico, el cual está alineado con los procesos de mejora continua de IDEICE y la formulación de la nueva planificación estratégica institucional, estableciendo vinculación, por supuesto, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y la planeación Plurianual del Sector Público, además de las directrices establecidas por el Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD).</p> <p>IDEICE emprendió la tarea de formular su Plan Estratégico (PEI) 2022-2025; y para esta formulación se agotaron jornadas de trabajo en equipos con los diferentes departamentos.</p>	

En la formulación del Plan Estratégico 2022-2025 fue revisada la misión, visión y valores del IDECE para su adecuación a cambios registrados en el sistema educativo dominicano y el fortalecimiento institucional.

La misión, visión y valores institucionales fueron socializados con todo el personal y, posteriormente, colgados en la página WEB, INTRANET, Mural y Redes sociales.

Cada año la institución realiza mesas de trabajo para la formulación del Plan Operativo Anual y su presupuesto. En las mismas, participan representantes de cada área, con el objetivo de recibir propuestas e ideas desde diferentes puntos de vistas y conocimiento.

Desde el año 2023, nuestra institución ha estado dedicada a la preparación de cara a la Evaluación de Desempeño Institucional (EDI) que ha implementado el Ministerio de Administración Pública (MAP).

En el marco de las seis políticas transversales contempladas en la EDI la institución ha dado pasos de avances en los enfoques de género, derechos humanos, sostenibilidad ambiental, riesgos de desastres y participación social.

Con respecto a género, realizamos informes de manera trimestral solicitados por el Ministerio de la Mujer. Además, participamos en reuniones desarrolladas por la Dirección de Equidad, Género y Desarrollo del Ministerio de Educación.

En materia de Derechos Humanos, la institución ha estado participando en una capacitación sobre el mismo tema.

Con relación a la sostenibilidad ambiental y participación social, la institución ha desempeñado un papel activo siendo parte de diversas iniciativas de apoyo comunitario. Una de estas acciones incluyó la recolección de prendas de vestir, alimentos enlatados y otros artículos esenciales, que posteriormente fueron distribuidos en una comunidad de bajos recursos, demostrando así nuestro compromiso con el apoyo social y la solidaridad.

Además, como parte de nuestro esfuerzo continuo por promover prácticas sostenibles, la institución está implementando la regla de las 3Rs: reducir, reutilizar y reciclar. Este enfoque incluye la recolección clasificada de basura, lo que no solo contribuye a la gestión adecuada de los residuos, sino que también fomenta una cultura de responsabilidad ambiental dentro y fuera de nuestra organización. Estas actividades reflejan el compromiso de la institución con la sostenibilidad ambiental y la participación en la mejora de nuestro entorno.

Evidencias:

- Ordenanza 03-2008, que crea el IDEICE.
- Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2025
- INTRANET IDEICE
- Página WEB IDEICE
- Mural Institucional
- Redes Sociales

	<ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónicos. • Fotos. • Informes. 	
<p>2) Tienen establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la visión de la organización, respetando los principios constitucionales.</p>	<p>El IDEICE es un “órgano público descentralizado, adscrito al Ministerio de Educación, que tiene a su cargo la gestión de la evaluación y la investigación de la calidad educativa con un sentido de pertinencia, relevancia, eficacia, eficiencia y equidad, como base para la toma de decisiones y la mejora continua del Sistema Educativo” (Ordenanza 03-2008).</p> <p>El marco de valores institucionales se creó tomando en cuenta lo que contempla la ordenanza.</p> <p>Los valores fueron actualizados y definidos en el marco de la elaboración del PEI 2022-2025, realizando encuentros con todas las áreas, en los cuales se realizaron lluvias de ideas, las cuales permitieron llegar a un consenso para la definición y establecimiento de estos.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordenanza 03-2008 • PEI 2022-2025 • INTRANET IDEICE • Página WEB IDEICE • Mural Institucional 	

<p>3) Aseguran de que la misión, la visión y los valores estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional Ejemplo: Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p>	<p>• Redes Sociales</p> <p>Estos están alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y la planeación Plurianual del Sector Público, además de las directrices establecidas por el Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) • La Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030 • Plan Plurianual del Sector Público 2021-2024, Políticas Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD) • Plan Estratégico Institucional 2022-2025 	
<p>4) Garantizan una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.</p>	<p>En la inducción se le presenta a cada empleado la misión, visión y valores de igual forma están contenidos en el código de ética y en el carné institucional.</p> <p>Para el año 2023, implementamos la práctica de incluir la misión, visión y valores de nuestra institución como portada en las computadoras de nuestros colaboradores. Esta iniciativa tenía como objetivo principal fomentar la conexión de nuestros empleados con los principios fundamentales de nuestra organización.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código de ética • Manual de inducción • Constancia de inducción • Plan Estratégico Institucional 2022-2025 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Página web Institucional • Misión, visión y valores publicados en el mural físico, así como en los fondos de escritorio de los ordenadores. • Fotos actividad socialización misión, visión y valores. • INTRANET • Redes sociales • Carnés 	
<p>5) Aseguran el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para nuevos desafíos revisando periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo (por ejemplo, digitalización, cambio climático, reformas del sector público, desarrollos demográficos, impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos, divisiones sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes) y cambios de la transformación digital (por ejemplo, estrategia de digitalización, capacitación, pautas para la protección de datos, otros).</p>	<p>Para la elaboración del Plan Estratégico IDEICE 2022-2025 se identificaron los factores políticos, sociales, económicos, culturales y ecológicos que representan oportunidades y retos para el cumplimiento de su mandato, y le demandaban esfuerzos de adaptación. Se realizó un análisis FODA, fueron identificados los riesgos y realizado un plan de mitigación para cada uno de los objetivos institucionales.</p> <p>En agosto del año 2023 se emitió el decreto 365-23 el cual declara de alta prioridad nacional el proceso de Reforma y Modernización del sector educativo de nivel preuniversitario. Nuestra institución se une a estos nuevos mandatos para garantizar un servicio educativo eficiente y de calidad. La institución ha estado participando en mesas de trabajo para la elaboración del Plan Decenal Horizonte 2024-2034. También, en los espacios de diálogo y trabajo para la elaboración de propuesta para modificar la Ley de Educación 66-97.</p> <p>Para garantizar el eficiente funcionamiento de la institución, se han introducido una serie de cambios significativos en áreas clave como tecnología y</p>	

	<p>recursos humanos, así como en otras áreas estratégicas. Por ejemplo, se han gestionado entrenamientos más específicos, como es el caso de la capacitación en Planificación Estratégica en la Gestión Pública, llevada a cabo en 2023, también, en el uso de la plataforma Power BI. Estas capacitaciones fueron dirigidas a los colaboradores de las áreas asesoras y de apoyo.</p> <p>Además, la institución ha implementado cambios impactantes y beneficiosos, como la actualización del comité de seguridad laboral y la creación del comité de emergencias, dedicado a la prevención y gestión anticipada de situaciones climáticas y otros riesgos potenciales.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico IDEICE 2022-2025 • Registro de participantes • Fotos de los participantes en las capacitaciones • Actas Constitutivas del comité seguridad laboral y comité de emergencias. 	
<p>6) Cuentan con un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, (conflictos de intereses, corrupción, etc.), apoyado en los reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.</p>	<p>El IDEICE orienta a los colaboradores sobre el código de ética y de conducta al momento de ingresar formalmente a la institución, a través de la inducción. Este documento plantea las directrices a seguir sobre cómo enfrentarse a potenciales conflictos de interés y actos de corrupción.</p> <p>También, de manera programada la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

Normativo (CIGCN) realiza capacitaciones en materia de ética y temas relacionados.

Los colaboradores pueden realizar denuncias por diferentes medios: Buzones interno, correo electrónico y portal ética institucional.

La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos, coordinó un taller sobre el tratamiento de riesgos de corrupción, centrado en el monitoreo e implementación de modelos de gestión. Este taller tuvo lugar en agosto de 2023, junto con otros talleres relacionados con dichos tópicos.

La institución también dispone de una política y procedimiento de Código de Ética, en los cuales se especifican las sanciones y correctivos en caso de que se detecte algún comportamiento no ético.

La CIGCN y la Oficina de Libre Acceso a la Información (OAI) también tienen programado en el presupuesto 2024 una asignación específica, destinada a actividades y capacitaciones relacionadas con su ámbito de competencia. Este respaldo financiero refleja el compromiso de la institución con la promoción de prácticas éticas y transparentes, así como con el fortalecimiento de la integridad en todas las áreas de nuestra institución.

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornada de inducción sobre el código de ética • Comunicación de designación de la comisión de ética • Código de Ética Institucional. • Manual de inducción al personal. • Políticas y procedimiento código de ética Institucional. • Fotografías. • Buzón de Denuncias. • Página Web. • Lista de asistencia y fotos. . Correos de convocatorias. . Presupuesto 	
<p>7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización líderes/directivos/empleados).</p>	<p>El IDEICE ha concentrado sus esfuerzos para que sus colaboradores y directivos posean todas herramientas y recursos necesarios para aplicar una gestión apoyada en el desarrollo de competencias de un buen liderazgo, desarrollo de una visión estratégica y que sus líderes dirijan buscando cohesión y participación del equipo.</p> <p>La Dirección Ejecutiva es un espacio donde todos los colaboradores tienen acceso.</p> <p>En octubre del año 2023, el instituto realizó la encuesta de Clima Laboral, la misma es coordinada por el MAP y busca analizar cómo se sienten los colaboradores en el ámbito laboral que ofrece la institución y proveer, por igual, una sección dónde se pueda evaluar cómo estos consideran la relación</p>	

	<p>entre los directivos y los colaboradores bajo su responsabilidad.</p> <p>En adición a la encuesta de clima, en noviembre del año 2023, el departamento de Recursos Humanos realizó una encuesta interna, con el objetivo de dar voz a nuestros colaboradores y comprender su percepción sobre el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Esta iniciativa tuvo como propósito fundamental fomentar un diálogo abierto y constructivo entre todos los miembros del equipo, con el fin de identificar áreas de mejora y trabajar juntos en el desarrollo continuo de nuestra institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta clima laboral 2023 • Informe de clima laboral 2023. • Convocatoria de encuesta interna 2023. • Informe de encuesta interna 2023. 	
--	---	--

Subcriterio 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>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.</p>	<p>El 11/08/2020, se realizó la socialización de la Estructura vigente del IDEICE aprobada por el MAP por medio a la resolución 07-2020. Para esta socialización se convocó por Microsoft Teams a todo el personal, la dirección ejecutiva, recursos humanos y planificación explicaron la importancia de la estructura y como estaba concebida.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

El IDEICE tiene definido un Manual de Cargos aprobado por el MAP a través de resolución 01-2021.

En fecha 13/05/2021 el IDEICE remite comunicación solicitando al MAP la aprobación de propuesta de escala salarial la cual fue aprobada.

Desde septiembre 2021 hasta la fecha, se han elaborado 26 documentos de políticas y procedimientos internos para estandarizar los procesos.

Desde octubre de 2023 y hasta el presente año 2024, el IDEICE ha emprendido un proceso de revisión y ajuste de su estructura organizativa, con el objetivo de actualizarla y cumplir con las necesidades, iniciativas y requerimientos de cara a la reforma y modernización del Estado. Durante este período, hemos recibido acompañamiento técnico por parte del MAP, también se han considerado las propuestas generadas por las distintas áreas de la institución. A la fecha, estamos en la fase final de aprobación de la resolución de la nueva estructura. Luego de esto estaríamos coordinando encuentros con las áreas para dar a conocer la misma.

Además, nos encontramos en la revisión del manual de organización y funciones, manual de cargos y mapa de procesos. Estaremos solicitando asesoría del MAP para socializar las propuestas y cambios que entendemos necesarios.

Evidencias:

- Resolución 01-2020, que aprueba el Manual de Organización y Funciones del IDEICE.
- Resolución 01/2021 que aprueba el Manual de Cargos del IDEICE.
- Comunicación enviada al MAP, para aprobación de la escala salarial.
- Escala salarial aprobada.
- Plan Estratégico Institucional 2022-2025.
- Plan Operativo Anual 2024.
- Políticas y procedimientos elaborados y socializados con el personal:

1. Seguridad y salud en el trabajo.
2. Administración y custodia de expediente laboral.
3. Capacitación del personal.
4. Control de vacaciones.
5. Desvinculación del personal.
6. Elaboración y evaluación acuerdos de desempeño.
7. Encuesta de clima y cultura organizacional.
8. Inducción del personal.
9. Protección del medio ambiente.
10. Reclutamiento y selección de personal.
11. Comunicación interna.
12. Código de ética.
13. Valoración y administración de riesgos (VAR).
14. Formulación y seguimiento PEI y POA.
15. Evaluación y seguimiento del control interno.

	<p>16. Seguridad física y tecnológica de los sistemas y equipos.</p> <p>17. Manual de identidad corporativa.</p> <p>18. Administración y custodia de expediente</p> <p>19. Código de vestimenta institucional.</p> <p>20. Programa de pasantías.</p> <p>21. Control de asistencia.</p> <p>22. Desarrollo y Mantenimiento de sistemas y aplicativos TI .</p> <p>23. Plan de gestión seguridad equipos e información digital.</p> <p>24. Elaboración y control de documentación</p> <p>25. Conciliaciones</p> <p>26. Creatividad e innovación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de participantes en las reuniones de revisión de la estructura organizativa. • Borradores propuestas de nueva estructura organizativa. • Borrador resolución nueva estructura organizativa. • Correos solicitud de acompañamiento. • Fotos, listado de asistencia y minutas de los encuentros. 	
<p>2) Emplean objetivos y resultados cuantificables para todos los niveles y áreas, con indicadores para medir y evaluar el desempeño y el impacto de la organización.</p>	<p>El IDEICE a través de un proceso de reingeniería organizacional, como parte de los esfuerzos, encaminados a apoyar el fortalecimiento institucional, formuló un nuevo horizonte estratégico, el cual está alineado con los procesos de mejora continua del instituto y la formulación de la nueva planificación estratégica institucional, estableciendo vinculación, por supuesto, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y la</p>	

planeación Plurianual del Sector Público, además de las directrices establecidas por el Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD).

El IDEICE emprendió la tarea de formular su Plan Estratégico (PEI) 2022-2025; el mismo está organizado de la siguiente forma: 2 ejes estratégico, 2 objetivos estratégicos, 8 estrategias, 9 resultados de efecto, 21 indicadores de resultados.

A partir de junio 2021, inició un plan piloto para la Evaluación del Desempeño de los servidores del instituto, a través de los cuales se elaboraron acuerdos del desempeño en base al cumplimiento de metas institucionales.

A la fecha, continuamos con la implementación de los Acuerdos de Desempeño de cada uno de los servidores del IDEICE, como lo es también la implementación del informe de resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional realizada.

Asimismo, también damos seguimiento a indicadores contemplados en el sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP), incluyendo NOBACI, SISMAP, SISCOMPRAS, el Índice de Transparencia, iTICge, e Índice de Gestión Presupuestaria (IGP). Estos indicadores son fundamentales para evaluar el desempeño institucional, y nos comprometemos a seguir alcanzando resultados destacados en cada evaluación.

Realizamos informes de monitoreo de manera trimestral para validar el cumplimiento de las metas

	<p>establecidas en el POA, así como la evolución de la ejecución del Presupuesto.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico institucional 2022-2025 • Plan Operativo Anual (POA) 2024 • Informes de logros trimestrales • Cuadro global de acuerdo de desempeño • Informe plan de mejora encuesta clima y cultura organizacional 2023. • Minuta revisión acuerdo de desempeño • Informe resultados indicadores sistema de medición y monitoreo de la gestión pública (SMMGP) 	
<p>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.).</p>	<p>El IDEICE ha introducido mejoras identificando y priorizando los cambios estructurales acorde a las demandas institucionales. El Plan Estratégico 2022-2025 del instituto se construyó, precisamente, con la participación de todo el personal de la institución y de los principales actores externos, colaboradores y beneficiarios de los servicios del IDEICE. Es producto, también, de una exhaustiva revisión documental y una serena lectura del contexto socioeducativo.</p> <p>En materia de género, realizamos informes de manera trimestral, participación en reuniones con la Dirección de Genero del Ministerio de Educación y el Ministerio de la Mujer.</p> <p>Para el año 2024 el personal del IDEICE está compuesto por un 59% de mujeres y un 41% de hombres, con una mayor presencia de mujeres en posiciones directivas.</p>	

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura institucional. • Incorporación de personal externo y promoción interna de personal. • Plan Estratégico 2022-2025 • Nóminas • Informes trimestrales. • Lista de asistencia y fotos. 	
<p>4) Gestionan un sistema de información, sistema de Gestión de control interno, y de gestión de riesgos, para el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.</p>	<p>El IDEICE cuenta con un Manual de Valoración y Administración de Riesgos (VAR), Matriz de identificación de riesgos, Evaluación y valoración de riesgos y plan de mitigación de riesgos</p> <p>El monitoreo de los proyectos se realiza a través de un formulario de Microsoft. Con estas informaciones se generan los informes de logros de carácter trimestral, semestral, así como la memoria institucional.</p> <p>También, la Institución se encuentra en un arduo proceso documentación, actualización y recolección de evidencias en lo que concierne a implementación de las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI), lo cual ha contribuido a la mejora de los procesos, así como al cumplimiento de lo requerido por la Contraloría General de la República.</p> <p>La institución elabora trimestralmente informes sobre el seguimiento al Plan Operativo Anual (POA) 2024.</p>	

	<p>También, participamos desde el 30 de marzo del año 2024 en el taller para la construcción del Mapa de Riesgo Conductual de la Republica Dominicana, auspiciado por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), en el marco del proceso de reforma e implementación de las comisiones de integridad gubernamental y cumplimiento normativo. El mismo se imparte de forma virtual a través de la plataforma Teams.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas y procedimientos Valoración y Administración de Riesgos. • Políticas y procedimientos evaluación y seguimiento del control interno. • Informes de logros trimestrales. • Ejecuciones trimestrales. • Informes del PEI y POA 2024, trimestral, semestral y Anual. • Lista de asistencia y fotos. • Matriz de resumen implementación NOBACI. 	
<p>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.</p>	<p>El IDEICE desde el 2021 y a la fecha, aplica la metodología CAF, con el propósito de lograr la mejora continua en cada uno de los procesos.</p> <p>A partir del autodiagnóstico, elaboramos el plan de mejora y velamos por la implementación de este. Dichas acciones se evidencian en los dos informes realizados durante el año.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Calidad Institucional • Autodiagnóstico CAF 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Mejora • Informes implementación plan de mejora CAF 	
<p>6) Aseguran una efectiva comunicación externa a todos los grupos de interés; e interna, en toda la organización, a través del uso de medios de gran/mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>El IDEICE asegura una efectiva comunicación externa a todos los grupos de interés; e interna en todos los niveles de la institución donde se informa a los/as servidores/as sobre temas de interés institucional y aspectos sociales a través de los medios de comunicación social y las redes, creación de nuevos canales electrónicos de comunicación como la intranet, la nube, portal web, otros.</p> <p>El Instituto actualmente cuenta con 5 redes sociales que son: Facebook, X (anteriormente Twitter), Instagram, YouTube y LinkedIn, en cumplimiento con el Plan Estratégico Institucional 2022-2025 y las norma Nortic A3 2014, Nortic E 2018, Nortic A2 2021 y en este año 2024 está en proceso de certificación de la Nortic A2 2023, para la gestión de las redes sociales en los organismos gubernamentales del Estado Dominicano.</p> <p>Para garantizar una excelente comunicación interna, nos respaldamos de herramientas digitales como el Outlook, WhatsApp y MS Teams.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico institucional. • Intranet. • Políticas y procedimientos de comunicación interna. • Circulares informativas. • Murales informativos. • Asignación de flotas de celulares. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de logros trimestral, semestral y anual. • Informe del PEI Anual. • Página web institucional. • Redes sociales. 	
7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.	<p>En el IDEICE se proveen condiciones adecuadas para el buen desempeño de los procesos, fomentando el trabajo en equipo a través de la capacitación e integración del personal en las actividades y procesos de las distintas áreas misionales, además la realización y gestión de proyectos.</p> <p>También, la institución utiliza herramientas digitales para dar seguimiento a los proyectos. Entre las herramientas que utilizan los equipos de trabajos son: Microsoft 365, el Intranet, entre otras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Comités de trabajo, según las necesidades requeridas. • Informes de avances y logros. • Informe de Indicadores. • Registro de asistencia e imagen de reuniones de gerencia. • Registro e imagen de Reuniones de equipos. • Formulario de asistencia de capacitación de trabajo en equipo. • Proyectos incorporados en herramientas digitales. 	No se evidencia una política y procedimiento para el trabajo remoto o teletrabajo.
8) Aseguran una buena comunicación interna y externa en toda la organización a través del uso de medios de gran /mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.	En el IDEICE, se crean las condiciones para una comunicación interna y externa eficaz, a través de canales que apoyan el éxito de la organización.	

Actualmente cuenta con 5 redes sociales que son: Facebook, X (anteriormente Twitter), Instagram, YouTube y LinkedIn, las cuales facilitan la comunicación y socialización de informaciones con los clientes tanto internos como externos.

Para garantizar una excelente comunicación interna con los colaboradores, nos respaldamos de herramientas digitales como el correo de Outlook, WhatsApp y MS Teams.

Evidencias:

- Políticas y procedimiento de comunicación Interna.
- Política de comunicación externa.
- TV en la recepción.
- Correo Institucional.
- Intranet IDEICE.
- Buzones de quejas y sugerencias.
- Mural informativo.
- Boletines.
- Síntesis de Noticias.
- Grupos de WhatsApp
- Correos
- Reuniones agendadas vía MS Teams
- INTRANET.
- Teléfonos fijos y móviles.
- Cartas.
- Circulares memorándum.
- Informes.
- Mesas de trabajo.
- Monitores internos para proyección de videos.
- Videos Conferencias.
- Notas de prensa.
- Evaluaciones y encuestas.
- Revistas.

<p>9) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.</p>	<p>El IDEICE demuestra el compromiso hacia la innovación y mejora continua a través del desarrollo de la herramienta INTRANET institucional que procura la mejora de los servicios internos, disminuyendo las brechas digitales y ampliando el alcance de los insumos internos procurando eficiencia y eficacia en todo momento.</p> <p>Se fomenta la retroalimentación de los servidores/as, socializando los resultados de las mediciones (encuesta clima y cultura organizacional) y las políticas y procedimientos institucionales.</p> <p>Durante el segundo trimestre del año 2024, socializamos la política de creatividad e innovación. Este documento fue compartido con todos los miembros de la institución y con nuestras partes interesadas, reafirmando nuestro compromiso con la búsqueda constante de nuevas ideas y enfoques innovadores en todas nuestras actividades.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intranet • Política de comunicación institucional • Encuesta de clima y cultura organizacional • Borrador de la política de creatividad e innovación. 	
<p>10) Comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.</p>	<p>El IDEICE comunica las iniciativas de los cambios y sus efectos esperados a sus servidores/as y grupos de interés, a través de convocatorias a reuniones de encargados, directivos y con todo personal, para la socialización de informaciones relevantes y de</p>	

	<p>interés general como socialización de documentos, planeación estratégica institucional. Así como también con los clientes externos se realizan diversas actividades de socialización como son: mesas de diálogos, seminarios, congresos, entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Listado de asistencia de reuniones y encuentros. • Correos de convocatorias. • Página Web www.ideice.gob.do. • Plataformas virtuales, redes sociales 	
--	---	--

Subcriterio I.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p>		
<p>1) Predican con el ejemplo, actuando personalmente en consonancia con los objetivos y valores establecidos. Estimulando la creación de equipos de mejoras y participando en actividades que realiza la organización que promuevan. (Por ejemplo, integridad, sentido, respeto, participación, innovación, empoderamiento, precisión, responsabilidad, agilidad).</p>	<p>Los/as servidores/as del IDEICE que ocupan puestos de directivos, encargados, predicen con el ejemplo, cumpliendo con sus labores en consonancia con el plan estratégico, la filosofía institucional, dando participación en los procesos de propuestas de mejoras, en actividades de integración, innovación, a los/as servidores/as que le reportan.</p> <p>A partir del año 2024, se han implementado una serie de cambios significativos y se han creado nuevos equipos con el objetivo de mejorar los procesos en nuestra institución. Entre estas iniciativas, destaca la creación del Comité de Calidad de los informes, encargado de revisar exhaustivamente los informes de investigación y evaluación. Este comité se establece con el fin de garantizar la excelencia en la elaboración y</p>	

	<p>presentación de los informes, así como para asegurar que se cumplan los más altos estándares de calidad en todas nuestras actividades de investigación y evaluación.</p> <p>También, se estableció la realización de reuniones cada lunes, con el objetivo de revisar el avance de los proyectos misionales, así como ciertas situaciones administrativas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico. • Código de Ética. • Fotos mesas de trabajo de diferentes procesos. • Registro de participantes en reuniones. • Fotos y minutas de reuniones. • Fotos y minutas de la reunión de gerencia. <p>socializando la creación del nuevo comité.</p>	
<p>2) Inspiran a través de una cultura de respeto y liderazgo impulsada por la innovación y basada en la confianza mutua y la apertura para contrarrestar cualquier tipo de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades y abordando las necesidades individuales y las circunstancias personales de los empleados.</p>	<p>El IDEICE cuenta con un manual de Inducción y un Código de Ética, donde promueve una cultura de confianza mutua y de respeto entre todos/as los/as servidores/as de la institución; contienen medidas proactivas de lucha contra todo tipo de discriminación.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manual de Inducción • Código de Ética • Informaciones socializadas en el mural y otros espacios por la Comisión de Ética. • Informe sobre diagnóstico de la institución desde una perspectiva de género sensitiva. 	
<p>3) Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.</p>	<p>El IDEICE utiliza diferentes vías de comunicación para informar y solicitar de forma periódica a los/las</p>	

servidores/as asuntos claves relacionados con la institución.

También, en el año 2023 aplicamos la Encuesta de Clima Organizacional, la cual nos ha permitido obtener retroalimentación por parte de los colaboradores respecto a la percepción que los mismos tienen sobre los procesos, el ambiente laboral, el nivel de liderazgo por parte de las personas que los dirigen, su grado de identificación con la institución, entre otros aspectos.

En noviembre del año 2023, el departamento de RR.HH. llevó a cabo una encuesta interna con el objetivo de dar voz a nuestros colaboradores y comprender su percepción sobre el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Esta iniciativa tuvo como propósito fundamental fomentar un diálogo abierto y constructivo entre todos los miembros del equipo, con el fin de identificar áreas de mejora y trabajar juntos en el desarrollo continuo de nuestra institución

Evidencias:

- Correo Institucional
- Mural institucional, INTRANET
- Informe Encuesta de Clima Organizacional
- Plan de mejora de la encuesta de clima y sus informes de avances 2023.
- Correos informativo sobre encuesta interna.
- Informe de encuesta interna 2023.

<p>4) Empoderan y apoyan al personal en el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos, proporcionándoles retroalimentación oportuna, para mejorar el desempeño, tanto grupal como individual.</p>	<p>Anualmente las distintas áreas de la institución con el apoyo del departamento de Planificación y Desarrollo realizan su Plan Operativo Anual (POA), lo cual permite a cada encargado (a) en conjunto con su personal identificar los objetivos, metas, actividades y tareas que le asignará a cada colaborador en su acuerdo de desempeño.</p> <p>Adicionalmente, como una forma de empoderar y apoyar al personal en el desarrollo de sus tareas, a través del departamento de Recursos Humanos el IDEICE organiza, evalúa y desarrolla un Plan de Capacitación Anual para los/as servidores/as de la institución.</p> <p>El IDEICE ofrece flexibilidad de horario para estudios académicos al personal aportando a su desarrollo profesional.</p> <p>Se realizan reuniones trimestrales para la revisión de las metas establecidas en los acuerdos de desempeño, con el objetivo se suministrar retroalimentación sobre el desempeño, permitiéndole a los colaboradores mejorar.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de Capacitación 2023 y 2024. • Formulario de Detención de Necesidades de Capacitación. • Acuerdos de desempeño. • Minutas y listado de participación en reuniones para revisar el acuerdo de desempeño. • Permisos especiales por estudios. 	
---	---	--

<p>5) Motivan, fomentan y potencializan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.</p>	<p>Los encargados y directivos del IDEICE fomentan y potencializan al personal bajo su cargo para la delegación de responsabilidades como son: la representación en reuniones, en talleres, eventos y conferencias.</p> <p>También los colaboradores son invitados a acompañar a los encargados a reuniones internas y externas, con el propósito de que puedan conocer todos los procesos, así como los nuevos planes y requerimientos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencias a actividades internas y externas. • Imágenes de participación. • Correos electrónicos. 	
<p>6) Promueven una cultura de aprendizaje para estimular a que los empleados desarrollen sus competencias y se adapten y cumplan con nueva demandas y requisitos (anticipándose y adaptándose a los cambios).</p>	<p>El IDEICE a través del Departamento de Recursos Humanos promueve la cultura de aprendizaje y desarrollo de competencias de los/as servidores/as mediante el plan de capacitación anual.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones, talleres y congresos. • Registro de Participantes. • Correos de convocatorias. • Informe trimestral de capacitación. • Plan de Capacitación Institucional. 	
<p>7) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.</p>	<p>En diciembre 2023, el IDEICE llevó a cabo una actividad para reconocer el esfuerzo de los equipos,</p>	

	<p>durante la cual se entregaron certificados de reconocimientos. Además, en mayo de 2024, en reconocimiento al compromiso demostrado en el cumplimiento de las metas, se reconoció a todo el personal de la institución mediante la concesión de un bono por su arduo trabajo y el logro de los indicadores establecidos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certificados • Fotos • Correos de convocatoria 	
--	---	--

Subcriterio 1.4 Gestionar relaciones efectivas con las autoridades políticas y otros grupos de interés.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):		
<p>1) Analizan y monitorean las necesidades y expectativas de los grupos de interés, incluidas las autoridades políticas relevantes, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y comparten estos datos con la organización.</p>	<p>En agosto de 2023, el IDEICE presentó los perfiles de los proyectos de investigación de la primera promoción del programa “Conoce tu Regional”. El evento tuvo lugar en el Auditorio Fuensanta del Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU).</p>	

En agosto de 2023, la institución participó en la XXV Feria Internacional del Libro, donde organizó el panel de innovación para la mejora de la calidad educativa titulado “Conoce tu Regional investigando”. El acto se llevó a cabo en el auditorio Juan Bosch de la Biblioteca Pedro Henríquez Ureña y estuvo encabezado por nuestra directora ejecutiva, la doctora Carmen Caraballo, junto con el personal administrativo y colaboradores. También contamos con la asistencia de representantes del PNUD, de Educa, la viceministra de Asuntos Técnicos Pedagógicos y la directora de Cultura del MinerD.

En conmemoración del Día Internacional del Derecho a Saber, el IDEICE organizó una mesa de diálogo en septiembre de 2023 sobre “Convivencia y Clima Escolar en Centros Educativos de la República Dominicana”. Esta actividad se llevó a cabo en el centro educativo Politécnico Lic. Víctor Estrella Liz (La Perito).

En diciembre de 2023 se llevó a cabo el 14° Congreso Internacional IDEICE, bajo el lema "Calidad educativa: innovando y mejorando a través de la investigación y la evaluación". En el mismo se realizaron diversas actividades, tales como paneles, conferencias y coloquios.

En enero de 2024, se formalizaron las firmas de varios convenios, entre estos se destaca el suscrito con la Universidad de Castilla-La Mancha (España), con el objetivo de promover y facilitar la cooperación interuniversitaria en los ámbitos de la enseñanza y la investigación. Este convenio

representa un paso significativo hacia el fortalecimiento de los lazos académicos y la colaboración entre ambas instituciones, abriendo nuevas oportunidades para el intercambio de conocimientos y experiencias en beneficio de la comunidad universitaria y de la sociedad en general.

Asimismo, se concretó un convenio con la Universidad PSIKO del País Vasco, con el firme propósito de impulsar y fortalecer la cooperación académica y la investigación científica entre ambas instituciones. Este acuerdo representa un hito importante en nuestro compromiso por promover tanto el intercambio de conocimientos y experiencias en el ámbito académico, así como en el desarrollo de proyectos en conjunto que contribuyan al avance de la investigación e innovación.

A inicios de año también se firmó un convenio con el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), con el objetivo de aunar esfuerzos para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, en virtud de las funciones que realizan. Este acuerdo se implementará a través de la ejecución de planes de capacitación basados en la detección de necesidades formativas.

A inicios de mayo de 2024, se firmó un contrato de servicios con la Oficina Gubernamental de Tecnología de la Información y Comunicaciones (OGTIC) para brindar mayor protección de los datos, así como para mejorar el procesamiento de las aplicaciones. De esta manera, se busca mantener

el orden y las buenas prácticas definidas en el Centro de Datos del Estado Dominicano.

Durante el mes de febrero, se llevó a cabo la firma de un convenio con la Universidad del Caribe (Unicaribe), con el objetivo primordial de fomentar el intercambio de información y conocimiento, tanto para las presentes como para las futuras generaciones de estudiantes preuniversitarios y de postgrado. Este acuerdo representa un paso significativo en nuestra misión de promover la excelencia académica y el desarrollo integral de la comunidad estudiantil.

Para el mes de abril de 2024, se suscribió un convenio específico con el Comité Flacso República Dominicana. En este acuerdo, se desarrollarán investigaciones con investigadores seleccionados por su destacada trayectoria y conocimientos en los temas. Estos estudios presentarán aportes sustanciales a la comunidad educativa, tanto a nivel nacional como internacional.

Suscritos convenios con la OEI y el Centro Cultural Poveda para trabajar el programa Conoce tu Regional 2024.

Evidencias:

- Fotos, notas de prensa y lista de asistencia.
- Minutas de Reuniones.
- Acuerdos.
- Registro de Participantes.
- Correos Electrónicos.
- Informes.
- Fotos.

	<ul style="list-style-type: none"> • Notas de prensa. • Correos de participación en reuniones virtuales. 	
<p>2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.</p>	<p>En IDEICE se mantienen estas relaciones, a través de acuerdos interinstitucionales, con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • OEI • Centro Cultural Poveda • Inaipi • Universidad ISA • Isfodosu • PNUD • Siuben • Inposdom • INAP • OGTIC • Isfodosu • Comité Flacso Republica Dominicana • OCDE • Universidad Pedagógica Nacional de Colombia • Universidad de Antioquia • Instituto Interuniversitario de Investigación Educativa (IESED-CHILE) • Convenio con Universidad de Castilla-La Mancha • Universidad del Caribe (Unicaribe) 	

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenios y acuerdos con instituciones nacionales e internacionales. • Fotos. • Informes. 	
3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.	<p>Tomamos en cuenta los compromisos sobre las diferentes políticas establecidas en el Pacto Nacional para la Reforma Educativa, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, Plan Estratégico Institucional del MINERD 2021-2024 y Decreto 365-2023 que declara de alta prioridad nacional el proceso de reforma y modernización del sector educativo de nivel preuniversitario.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de gerencia. • Reuniones técnicas de las áreas misionales. • Encuentros del comité de calidad. 	
4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.	<p>Tanto el Plan Estratégico Institucional 2022-255, presupuesto físico financiero y el POA de cada año se enmarcan en los objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, las políticas del Pacto Nacional para la Reforma Educativa, Plan de Gobierno 2020-2024, Plan Estratégico del MINERD y Decreto 365-2023 que declara de alta prioridad nacional el proceso de reforma y modernización del sector educativo de nivel preuniversitario, guiando el accionar y establecimiento de metas del IDEICE entorno a dichas directrices.</p>	

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025. • POA 2024. 	
<p>5) Gestionan y desarrollan asociaciones con grupos de interés importantes (ciudadanos, organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y asociaciones profesionales, industria, otras autoridades públicas, etc.).</p>	<p>El IDEICE ha firmado acuerdos de colaboración con diferentes instituciones, tanto públicas como privadas, para desarrollar investigaciones, presentación de resultados y otras colaboraciones.</p> <p>En el 2024, se han establecido otros acuerdos con instituciones públicas y privadas para impulsar y dar continuidad al desarrollo de las evaluaciones e investigaciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio específico con OEI. • Convenio con el Centro Cultural Poveda. • Convenio Universidad de Castilla- La Mancha (España) • Convenio Universidad PSIKO país vasco. • Convenio Universidad del Caribe (Unicaribe) • Convenio con el Comité Flacso República Dominicana. <p>Posteo en Redes Sociales y notas de prensa en la página web.</p>	
<p>6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.</p>	<p>El IDEICE estuvo presente en la presentación del primer informe de Ejecución del Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANEG III) 2020-2023,</p>	

elaborado por el Ministerio de la Mujer. Este acto se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD).

En septiembre de 2023, el IDEICE participó en la actividad de apertura del Centro de Apoyo Psicoemocional del MinerD (CAPEM). Este centro es un proyecto que ofrecerá servicios de salud mental para satisfacer las necesidades de los niños y niñas en el contexto escolar y apoyar su desarrollo integral psicoemocional. A esta actividad asistió nuestra directora ejecutiva, Carmen Caraballo.

También, estuvimos presentes en el acto de lanzamiento del CODICE, la Certificación de Competencias Digitales de Centros Educativos. El objetivo de este proyecto es disminuir la brecha digital mediante la integración efectiva de la tecnología en el aprendizaje, la autoevaluación y la mejora continua de la práctica educativa. Durante el evento, se presentó el programa y su enfoque en fortalecer las competencias digitales en los centros educativos.

En octubre de 2023, la institución participó en el Primer Foro Internacional de Evaluación para el Desarrollo (FIED). Este evento tuvo una duración de tres días, reunió a expertos nacionales e internacionales, académicos y funcionarios del Estado Dominicano con el objetivo de enriquecer el debate sobre evaluación.

	<p>En diciembre, nuestra directora ejecutiva tuvo una participación como conferencista en el III Congreso Internacional de la Asociación Nacional de directores de República Dominicana (ASONADEDI), en el cual afirmó que la investigación juega un papel fundamental en la mejora de gestión de los centros educativos</p> <p>En el año 2024, la institución participó activamente en la celebración del Día Nacional de la Ética Ciudadana, evento organizado por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) como parte de la Semana de la Ética. En este contexto, la DIGEIG otorgó un reconocimiento a la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo del IDEICE, destacándola como una institución pública con un notable seguimiento en los avances del plan de trabajo. Este reconocimiento resalta el compromiso firme de la institución con la transparencia, ética y honestidad, evidenciado a través de la promoción de una cultura de integridad en la Administración Pública.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Notas de prensa y fotos. • Redes sociales. 	
<p>7) Promueven la conciencia pública, la reputación y el reconocimiento de la organización y desarrollan un concepto de marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés.</p>	<p>Se desarrollan actividades con el público en general, como es el caso de la participación en el stand de la Feria Internacional del Libro Santo Domingo 2023, donde se dio a conocer la institución y se presentaron estudios realizados por evaluadores e investigadores.</p>	

El IDEICE cuenta con cinco redes sociales para fomentar el interés por la investigación educativa y el posicionamiento de la institución a través de estos medios. Además, participamos en programas de radio y televisión, donde compartimos los proyectos en cursos, así como los resultados alcanzados. Estas informaciones circulan en distintos periódicos físicos y digitales. También, contamos con artículos promocionales de la institución como folletos, afiches, sombrillas, bolsos, bolígrafos, entre otros.

Durante el mes diciembre la institución desarrolló su 14° Congreso Internacional, bajo el lema "Calidad educativa: innovando y mejorando a través de la investigación y la evaluación" el cual tuvo una participación de más de 600 personas de manera física, en adición a las conectadas en las plataformas digitales. Se dieron cita autoridades de diferentes instituciones del Estado, directores regionales, de distritos, técnicos, maestros, entre otros grupos de interés.

En adición al congreso, realizamos mesas de diálogo, paneles, foros, entre otros espacios.

Evidencias:

- Informe de Redes Sociales.
- Reseñas de periódicos.
- Audiovisuales de participación en emisoras y canales de televisión.
- Folletos.
- Fotografías de eventos.
- Publicaciones.

	<ul style="list-style-type: none"> • Notas de Prensa en la página web institucional. • Minutas. • Informe. 	
--	---	--

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.

Considerar lo que la organización está haciendo para lograr lo siguiente.

Subcriterio 2.1. Identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés, el entorno, así como la Información relevante para la gestión.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Identifica las condiciones que deben cumplirse para alcanzar los objetivos estratégicos, mediante el análisis regular del entorno externo, incluido el cambio legal, político, variables socioculturales, económicas, demográficas y la digitalización, factores globales como el cambio climático y otros, como insumos para estrategias y planes.</p>	<p>Para la elaboración del PEI 2022-2025 frente al contexto socioeducativo actual, el IDEICE emprendió la tarea de identificar los factores políticos, sociales, económicos, culturales y ecológicos que representan oportunidades y retos para el cumplimiento de su mandato, y le demandan esfuerzos de adaptación.</p> <p>Las principales fuerzas externas impulsoras, que representan oportunidades para el IDEICE, fueron identificadas principalmente en términos del posicionamiento del tema educativo en la agenda pública y en la agenda del gobierno, como de la importancia de la investigación y evaluación educativa para la generación de políticas educativas basadas en evidencias. Tal entorno ha generado una gran demanda de investigaciones de calidad de parte de las instancias del Sistema Educativo. El sector no gubernamental ha aportado organizaciones que realizan investigación educativa y las organizaciones</p>	

	<p>internacionales se han alineado a las políticas estatales, las mismas se muestran disponibles para apoyar la investigación en el sector educativo.</p> <p>Nuestras acciones también se han alineado a lo establecido en el Decreto 365-23 que declara de alta prioridad nacional el sector educativo de nivel preuniversitario.</p> <p>Para la formulación del Plan Operativo Anual, sostenemos encuentros con las diferentes autoridades del MinerD y sus distintas dependencias, con el objetivo de escuchar sus necesidades y programar trabajos en conjunto.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PEI 2022-2025. • Plan Operativo Anual 2024 	
<p>2) Tiene identificados a todos los grupos de interés relevantes y se realizan levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.</p>	<p>El IDEICE tiene identificado los socios estratégicos y realiza encuentros e intercambios con distintos grupos de interés desde Dirección de Evaluación e investigación. También se involucra con instituciones internacionales en evaluación por medio de estudios PISA, ERCE, ICCS, entre otros.</p> <p>Además, se levantan necesidades y expectativas por medio de mesas de diálogo, foros e intercambios con diferentes instancias del MinerD.</p> <p>Entre los principales grupos de interés de la institución se encuentran las autoridades del MinerD y sus demás dependencias, directores regionales de Educación, de distrito, técnicos, directores de centros educativos, maestros y demás instituciones</p>	

	<p>y personalidades relacionadas al sistema educativo preuniversitario dominicano.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes PISA, ICCS, ERCE • Registros y minutas de mesas de diálogo • Registros y minutas de reuniones y encuentros con instancias MinerD 	
<p>3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.</p>	<p>El IDEICE se adhiere al cumplimiento de sus funciones de acuerdo con las leyes: De igual forma el IDEICE participa en evaluación y seguimiento de implementación de estrategias como el Plan Decenal 2008-2018.</p> <p>En agosto del año 2023 se emitió el decreto 365-23 el cual declara de alta prioridad nacional el proceso de Reforma y Modernización del sector educativo de nivel preuniversitario. Nuestra institución se une a estos nuevos mandatos para garantizar un servicio educativo eficiente y de calidad. La institución ha estado participando en mesas de trabajo para la elaboración del Plan Decenal Horizonte 2024-2034 del MinerD, así como la propuesta para modificar la Ley de Educación 66-97.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley No. 66-97: General de Educación y sus modificaciones Ley No. 451-08. • Ley No. 340-06: Compras y Contrataciones • Ley No. 126-01: Dirección General de Contabilidad Gubernamental y su reglamento No. 526-09 • Ley No. 41-08: Función Pública. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Ley No. 10-07: Sistema Nacional de Control Interno. Evaluación del Plan Decenal 2008-2018 • Decreto 365-23 • Propuesta Elaboración Plan Decenal Horizonte 2024-2034. 	
4) Analiza el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos). Por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos, etc.	<p>Para la elaboración del PEI 2022-2025 se realizó un análisis de campo de fuerzas, con el propósito de evaluar todas aquellas que de una manera u otra están incidiendo o están presente en la institución y que impactan en el desempeño de los procesos.</p> <p>Contamos con una política y procedimiento de valoración y administración de riesgos, en la cual se han establecidos los lineamientos a seguir a la identificación de estos en cada uno de los procesos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025 	

Subcriterio 2.2. Elaborar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Traduce la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) en base a prioridades y a las estrategias nacionales.	La programación estratégica del IDEICE, se ha realizado basada en la Estrategia Nacional de Desarrollo (Ley I-12), la cual definió la visión de nación que quieren los dominicanos al año 2030 y las políticas públicas para su logro, se evidencia que	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>la institución transcribió la misión y visión en objetivos estratégicos y operativos, en su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2025 y en los Planes Operativos Anuales (POA).</p> <p>Se identificaron los riesgos para el logro de los objetivos y se ha definido un plan de acción a fin de asegurar en logro de estos.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025 • POA 2023 y 2024 • Matriz de Riesgos
--	--

<p>2) Involucra los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, dando prioridad a sus expectativas y necesidades.</p>	<p>El IDEICE mantiene comunicación constante con los grupos de interés tanto internos como externos, se han realizado levantamientos de información para la toma de decisiones que benefician la ciudadanía en materia de educación, por medio de las investigaciones y evaluaciones. La Planificación estratégica se elabora tomando en cuenta las expectativas y necesidades de nuestros grupos de interés.</p> <p>Durante el año 2023, llevamos a cabo la aplicación de encuesta dirigida a nuestros empleados con el objetivo de comprender y satisfacer sus expectativas, así como para evaluar el desempeño institucional. Esta encuesta representa una herramienta fundamental en nuestro compromiso</p>	

	<p>por mantener una comunicación abierta y transparente con todas las partes interesadas en nuestra labor.</p> <p>También, aplicamos una encuesta externa a los participantes en nuestro congreso internacional 2023, con objetivo de identificar oportunidades de mejora.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025 • Registro de participantes • Correos electrónico • Minutas • Informe de encuesta 2023. • Convocatoria de encuesta interna 2023. 	
<p>3) Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.</p>	<p>En materia de género, realizamos informes de manera trimestral, los cuales se envían al Ministerio de la mujer. Además, participamos en reuniones con la Dirección de Equidad, Género y Desarrollo del Ministerio de Educación.</p> <p>En materia de sostenibilidad ambiental y participación social, la institución ha desempeñado un papel activo en diversas iniciativas de apoyo comunitario. Una de estas acciones incluyó la recolección de ropa, alimentos enlatados y otros artículos esenciales, que posteriormente fueron distribuidos en una comunidad de escasos recursos, demostrando así nuestro compromiso con el apoyo social y la solidaridad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes trimestrales 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Fotos, lista de asistencia y convocatoria a reuniones. • Informe de actividad solidaria 	
4) Asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan. Por ejemplo: presupuesto anual, plan anual de compras para las licitaciones correspondientes, previsión de fondos, gestión de donaciones, etc.	<p>IDEICE dispone de los recursos mediante la planificación anual, suministrado por el Ministerio de Educación, lo cual asegura la disponibilidad de los recursos para desarrollar y actualizar la estrategia de la organización. Estos recursos son asignados priorizando el área técnica para realizar las actividades misionales.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 2022-2025. • Plan Operativo Anual 2023 y 2024. • Plan Anual de compras 2023 y 2024. • Presupuesto Institucional. 	

Subcriterio 2.3. Comunicar, implementar y revisar estrategias y planes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados.	A través del Plan Estratégico Institucional, el IDEICE establece las prioridades y estrategia a mediano y largo plazo. Estableciendo vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y la planeación plurianual del sector público, además de las directrices establecidas por el Ministerio de Educación. En dicho plan se detallan las responsabilidades e indicadores de impacto de la estructura organizativa procurando una herramienta que sirva para el fortalecimiento institucional.	

	<p>Además, se presta especial atención a la formulación y seguimiento de ejecución del Plan Operativo Anual (POA) y el presupuesto, los cuales se elaboran considerando las prioridades institucionales y cumpliendo rigurosamente con las estrategias establecidas en el Plan Estratégico Institucional (PEI).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PEI 2022-2025 • POA y presupuesto 2024. 	
<p>2) Elabora planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>A través del Plan Operativo Anual (POA), la institución establece las metas a corto plazo, estableciendo vinculación con intervenciones estrategias del MINERD. El POA está organizado para que cada departamento responda basado en resultados y evidencias.</p> <p>Dichas metas están alineadas con la END 2030, el Plan Plurianual del Sector Público 2021-2024, el PEI 2021-2024 del MinerD, así como otros planes a largo plazo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • POA y presupuesto 2023 y 2024. • Informe semestral del POA • Formulario POA 	
<p>3) Comunica eficazmente los objetivos las estrategias, planes/ tareas y los resultados previstos/logrados a los grupos de interés y al personal en los diferentes niveles organizacionales para garantizar una implementación efectiva y uniforme.</p>	<p>El Dpto. de Planificación y Desarrollo realiza trimestral y semestralmente informes de avances del Plan Operativo Anual.</p> <p>También, las metas y avances se plasman en la memoria institucional de cada año.</p>	

	<p>Estas mediciones son comunicadas al personal directivo y estos a su vez lo comunican a lo interno al personal bajo su cargo, mediante reuniones, correos electrónicos y el INTRANET.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes trimestrales. • Informe semestral de POA • Memoria institucional • INTRANET. • Correos electrónico. • Minutas y registros de participantes. 	
<p>4) Realiza un monitoreo, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles, con los responsables de los mismos (direcciones, departamentos, personal) para conocer el nivel de avance alcanzado y realizar los ajustes o cambios necesarios.</p>	<p>El Departamento de Planificación y Desarrollo a través de un Microsoft Form recoge los avances y logros de todos los departamentos al finalizar cada trimestre. Este informe trimestral nos permite supervisar en línea los avances y logros que ha realizado cada dirección, departamento, división y sección de la institución por medio a los planes de acción según los establecido en los Planes Operativos Anuales (POA) y los Planes Estratégicos Institucionales (PEI), permite medir el cumplimiento de los indicadores de la gestión, los ejes y objetivos estratégicos e identificar los riesgos, evaluar los riesgos y a dar respuesta al riesgo para mitigarlo. Este formulario debe ser emitido por los responsables de cada proceso a los fines de tomar acciones correctivas de forma oportuna.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulario de Microsoft. • Informes Trimestrales de Avances y logros 	

Subcriterio 2.4. Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.</p>	<p>El comité de calidad analiza periódicamente los procesos que pueden mejorarse. A través del departamento de TIC se han digitalizado varios procesos, como es la solicitud de estados de certificaciones, estado de cuenta, solicitud de materiales, entre otros.</p> <p>Durante el presente año 2024, desarrollamos una política y procedimiento para fomentar la creatividad y la innovación, abordando los aspectos principales y delineando las pautas a seguir para su implementación. Esto con el propósito de contar con los lineamientos y metodología para captar ideas novedosas y que contribuyan a la mejora de procesos por parte de los colaboradores.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • INTRANET • Portada de política y procedimiento de creatividad e innovación. 	
<p>2) Construye una 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.</p>	<p>La institución tiene priorizado el desarrollo de encuentros con diferentes entidades con el propósito de socializar el quehacer, así como los proyectos y avances. Dichos espacios permiten la identificación de buenas prácticas por parte de otras instituciones, las cuales adoptamos e incorporamos a nuestros procesos.</p> <p>Iniciado un ciclo de visitas a universidades del interior del país en cumplimiento del acuerdo marco que suscribimos con el Mescyt y las</p>	

	<p>asociaciones que agrupan las instituciones de educación superior, con el objetivo de fomentar las investigaciones educativas. A través de estos encuentros también hemos recibido orientaciones que nos han permitido mejorar.</p> <p>Como hemos abordado previamente, sostenemos espacios con diversas instituciones de diferentes sectores, generando espacios que permiten compartir ideas, metodologías y buenas prácticas.</p> <p>También, a través de los diferentes espacios de divulgación, como seminarios, mesas de diálogo y paneles</p> <p>En septiembre de 2023, los departamentos de Recursos Humanos y Tecnología organizaron un encuentro estratégico de benchmarking con representantes del Ministerio de Administración Pública (MAP). Durante este acercamiento se intercambiaron conocimientos sobre la identificación y evaluación del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGEI).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos. • Notas de prensa. • Fotos. • Informe de la visita de Benchmarking. 	
<p>3) Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.</p>	<p>Durante todo el año, desarrollamos espacios de diálogo y socialización con los grupos de interés, como mesas, paneles, foros, seminarios y nuestro congreso internacional. En dichos eventos se</p>	<p>No se evidencian un plan o cronograma de comunicación sobre las innovaciones de cada una de las áreas.</p>

	<p>divulgan los resultados obtenidos en nuestras evaluaciones e investigaciones.</p> <p>El IDEICE elabora su memoria institucional, año tras año para que sea publicada en la página web, de esta forma se comunican los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.</p> <p>También, al finalizar el año realizamos una presentación de los logros alcanzados, en el cual participa todo el personal.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memorias Institucionales • Informes de logros del departamento de divulgación científica • Página WEB, Redes sociales 	
<p>4) Promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión y para hacer frente a las nuevas expectativas de los ciudadanos/ clientes, reducir costos y proporcionarles bienes y/o servicios con un mayor valor agregado.</p>	<p>El IDEICE incorpora innovaciones que surgen de ideas y aportes del personal, este ha sido el caso con la INTRANET.</p> <p>Además, para la elaboración del Plan Estratégico, cada servidor desde su área de acción propone los indicadores y metas que se establecen en los planes.</p> <p>En el marco de la creatividad e innovación, áreas como Tecnología desarrollan diversas herramientas que favorecen las tareas diarias del personal y brindan un mejor servicio para el desarrollo de investigaciones y evaluaciones, así como para las áreas administrativas. Un logro destacado en este sentido es el desarrollo de una aplicación para el</p>	

	<p>"Seguimiento a las Capacitaciones de Recursos Humanos"</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • INTRANET • Registros de reuniones elaboración Plan Estratégico • Avances del desarrollo de la aplicación. • Convocatoria de reuniones de seguimiento. 	
<p>5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.</p>	<p>Desde sus inicios, la institución vela por la disponibilidad y el cumplimiento de los recursos plasmados en su POA y Presupuesto Institucional. Cada año, se implementa la formulación de las necesidades y tareas de cada área de la institución, asegurando así una gestión eficiente y alineada con sus objetivos estratégicos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • POA 2023 y 2024 • Presupuesto Institucional 	

CRITERIO 3: PERSONAS

Considerar qué está haciendo la organización para lograr lo siguiente.

Subcriterio 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.</p>	<p>El Departamento de Recursos Humanos a través de la planificación que realiza cada año, analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras del personal por área, de acuerdo con la estrategia institucional.</p> <p>Se tiene previsto incluir en plan de capacitación temas relacionados a NOBACI, CAF, Valoración y</p>	<p>No se evidencian capacitaciones relacionadas a NOBACI, CAF, Valoración y Administración de Riesgos (VAR) y código de ética y que dicho contenido sea impartido por las comisiones y comités.</p>

Administración de Riesgos (VAR) y Código de Ética. Dicho contenido será impartido por las comisiones y comités.

En el año 2023, se planificaron inicialmente 22 capacitaciones, pero se logró superar esta meta al ejecutar un total de 30. Para este año 2024, se estableció en el plan de capacitaciones realizar 35 formaciones. A la fecha se han ejecutado 08 capacitaciones, las cuales se indican a continuación:

- Técnicas de las 5S
- Curso Derechos Humanos: una herramienta para el cambio.
- Taller proceso de investigación.
- “Desafíos del Sistema Nacional de Integridad en la República Dominicana
- Manejo efectivo del tiempo.
- Charla: Lo que toda mujer debería saber.
- Workshop de video con celulares
- Power BI.

Evidencias:

- Plan Estratégico Institucional.
- Planificación de Recursos Humanos.
- POA RR. HH
- Plan de capacitaciones 2023 y 2024
- Lista de capacitaciones impartidas.
- Fotos y lista de asistencia.

2) Desarrolla e implementa una política transparente de recursos humanos basada en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.

El Departamento de Recursos Humanos del IDEICE desarrolla e implementa políticas y procedimientos alineados a la Ley de Función Pública No. 41-08 y sus reglamentos de aplicación.

Planifica anualmente las necesidades de dotación de personal para la institución, incluye en el POA una partida financiera para cubrir los nuevos ingresos programados, de acuerdo con lo requerido por las diferentes áreas, de manera tal de poder cumplir con los objetivos institucionales.

Contamos con políticas y procedimientos cuidadosamente diseñados para establecer y estandarizar los lineamientos necesarios, con el objetivo de lograr una ejecución óptima de todos los procesos relacionados. Actualmente, el departamento de Recursos Humanos dispone de 14 documentos que detallan estas políticas y procedimientos, asegurando así una gestión coherente y eficiente. Estos documentos son fundamentales para mantener la calidad y consistencia en nuestras operaciones, promoviendo un entorno organizacional bien estructurado y alineado con nuestros objetivos estratégicos

Evidencias:

- POA Recursos Humanos.
- Políticas y procedimientos de RR.HH.
- Formulario Detección de necesidades
- Formulario de Requisición de personal
- Resultados evaluaciones del desempeño

<p>3) Implementa en la política de recursos humanos considerando los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.</p>	<p>El IDEICE implementa una política de Recursos Humanos basada en los principios de la Ley 41-08 de Función Pública, considerando los principios de equidad sin discriminación contenido en el Manual de Inducción y código de ética institucional.</p> <p>Nos acogemos a los procedimientos de reglamento de función pública, que fomentan la flexibilidad de horarios y permisos, que se otorgan de acuerdo con cada caso.</p> <p>Al personal se le otorga anualmente un día por cumpleaños y un día personal.</p> <p>En octubre de 2023, se elaboró un borrador de la política y procedimiento de Reconocimiento. Este documento fue desarrollado con el fin de establecer un marco claro y consistente para reconocer y recompensar los logros y contribuciones de nuestros empleados. De este modo, se busca fomentar una cultura de aprecio y motivación, promoviendo el compromiso y la satisfacción laboral entre nuestros colaboradores.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código de ética Institucional. • Manual de Inducción. • Políticas y procedimientos de RR.HH. • Formularios para permiso, día de cumpleaños y día personal. • Portada política y procedimiento de Reconocimiento. • Correo de socialización de la política y procedimiento de Reconocimiento 	<p>No se evidencia política y procedimiento de responsabilidad social.</p>
--	---	--

<p>4) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.</p>	<p>A través del Plan de Capacitación Anual, se gestiona el desarrollo de la carrera profesional, se les da oportunidad a los servidores de ser promovidos, ascendidos y crecer profesionalmente, basados en criterios de justicia, mérito, igualdad de oportunidades y sin discriminación.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del Plan de Capacitación Institucional • Formulario de Detección de necesidades • Requisición de personal • Acción de personal • Nomina institucional 	
<p>5) Apoya una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño sistemáticamente y conduciendo diálogos de desempeño con las personas.</p>	<p>La implementación de los acuerdos de desempeño en el IDEICE ha permitido establecer una sólida cultura orientada a metas y objetivos, lograda a través de un monitoreo sistemático de las diferentes áreas. Este enfoque ha facilitado la identificación de oportunidades de mejora y el aumento en el cumplimiento de los objetivos establecidos.</p> <p>Desde el año 2021 hasta la fecha de 2024, la institución ha llevado a cabo acuerdos y evaluaciones de desempeño al 100% del personal hábil para estos fines. Este alto nivel de participación refleja el compromiso del IDEICE con el desarrollo profesional de sus empleados y la mejora continua de sus procesos. La evaluación constante del desempeño no solo asegura que los objetivos se cumplan de manera efectiva, sino que también impulsa el crecimiento y la motivación del equipo, contribuyendo al éxito general de la organización.</p>	

	<p>Al cumplir con los requisitos necesarios para establecer una robusta cultura de desempeño, el IDEICE ha implementado reuniones trimestrales en todas sus áreas, brindando así un espacio fundamental para revisar y evaluar el progreso hacia las metas establecidas. Durante estas reuniones, cada equipo tiene la oportunidad de presentar y discutir el avance de sus objetivos trimestrales, así como también identificar posibles desafíos y áreas de mejora.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos y evaluaciones del Desempeño. • Evidencias en el indicador de SISMAP • Minutas de reuniones trimestrales • Constancia de evidencias de objetivos. 	
<p>6) Aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, mediante el establecimiento de una unidad de género, datos o estadísticas desagregados por sexo, en cuanto a: la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.</p>	<p>Aunque el IDEICE no cuenta actualmente con una unidad de género, incorpora en sus estudios y programas lineamientos específicos relacionados con la temática de género. Esta integración asegura que nuestras iniciativas y proyectos consideren y promuevan la equidad de género en todos los aspectos de nuestras operaciones y análisis.</p> <p>Además, nuestra plantilla de personal refleja nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión, con una composición actual de 59% mujeres y 41% hombres. Esta distribución no solo enriquece nuestro entorno laboral, sino que también fortalece nuestra capacidad para abordar los desafíos desde múltiples perspectivas, fomentando un ambiente de trabajo inclusivo y representativo de nuestra sociedad.</p>	

	<p>Al mantener estos principios, el IDEICE se esfuerza por contribuir a la igualdad de género y garantizar que nuestras políticas y prácticas beneficien a todos por igual, alineándose con los estándares globales de equidad y justicia social.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe trimestrales. • Plantilla del personal. 	
--	---	--

Subcriterio 3.2. Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Implementa una estrategia o plan de desarrollo de recursos humanos basado en las competencias actuales y futuras identificadas, las habilidades y los requisitos de desempeño de las personas.</p>	<p>El IDEICE implementa una estrategia integral de desarrollo de recursos humanos dirigida a todos los/as servidores/as, enfocándose en la detección de necesidades de capacitación. Esta estrategia tiene como objetivo fortalecer las competencias del personal y abrir oportunidades de crecimiento personal y formación profesional.</p> <p>Al final de cada año, incluyendo este año 2024, se realiza un exhaustivo levantamiento de las profesiones de los/as servidores/as con el propósito de identificar las necesidades de capacitación específicas en cada área profesional. Este proceso meticuloso permite al IDEICE adaptar sus programas de formación a las demandas y expectativas de cada departamento, garantizando así una capacitación eficaz y relevante para todos los colaboradores.</p>	

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulario de Detección de Necesidades de Capacitación • Plan anual y trimestral de capacitación • Listado de participantes en capacitaciones • Informe de levantamiento de profesiones • Capacitación a los directivos. 	
<p>2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos.</p>	<p>La institución puede evidenciar su documentación sobre políticas y procedimientos concerniente al proceso de Reclutamiento y Selección, en el cual se establece de manera estandarizada los mecanismos y criterios que contempla la institución a la hora de captar talentos.</p> <p>En noviembre de 2023, con el objetivo de atraer nuevos talentos y avanzar en su desarrollo institucional, el IDEICE inició un proceso de concursos públicos. Esta iniciativa forma parte de una estrategia integral para continuar alcanzando sus metas, alineadas con la misión, valores y objetivos de la organización.</p> <p>Los concursos públicos representan una herramienta fundamental para asegurar la incorporación de individuos altamente calificados y comprometidos, capaces de contribuir de manera significativa al cumplimiento de los propósitos institucionales. A través de un riguroso proceso de selección, el IDEICE busca identificar y reclutar profesionales que no solo posean las competencias técnicas necesarias, sino que también compartan los valores y visión de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Plan anual de Capacitación • Ofertas Académicas • Detección de Necesidades de Capacitación • Política y procedimiento Reclutamiento y Selección • Convocatoria de concursos públicos. • Informe selección concurso público. 	
3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo, laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).	<p>El IDEICE a través del departamento de Recursos Humanos implementa nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para el desarrollo de las competencias de los/as servidores/as con la realización de diversas actividades de integración social, además se ha impartido capacitaciones de manera virtual.</p> <p>Se implementan participación en congresos, conferencias nacionales e internacionales, a fin de innovar las formas de aprendizajes.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones de Office 365 • Plataforma virtual Teams • Encuentros de integración de equipos en jornadas fuera de los ambientes laborales • Listado de asistencia a actividades formativas 	
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.	<p>El IDEICE establece planes de desarrollo de competencias de los/as servidores/as para el desarrollo del liderazgo, comunicación efectiva, inteligencia emocional, así como habilidades directivas en el Plan de Capacitación Anual.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de capacitación 2023 y 2024 • Lista de participantes capacitación. 	

	<ul style="list-style-type: none"> Listado de participantes taller planificación estratégica 2024 y 2025. 	
5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.	<p>IDEICE guía y acompaña a los nuevos empleados, de forma presencial y online, en cumplimiento con el programa de inducción.</p> <p>También, cada encargado (a) suministra una inducción particular sobre la misión y funciones de cada área.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> Constancia de inducción. Correos electrónicos. Política y procedimiento de inducción. WhatsApp. 	
6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.	<p>El IDEICE promueve la movilidad interna y externa de los/as servidores/as, a través de la promoción, transferencias de personal interno y publicación de vacantes a nivel externo.</p> <p>Diferentes vacantes han sido cubiertas de manera interna, tanto en las áreas administrativas como misionales, esto luego de hacer un levantamiento sobre las competencias y preparación académica del personal.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> Correo sobre sobre promociones, traslados Comunicación de promociones aprobadas por el MAP Publicación de Términos de Referencia (TDR) en la Web www.ideice.gob.do y Redes Sociales. 	No se evidencia una política y procedimiento de ascenso o promoción interna o externa.
7) Desarrolla y promueve métodos modernos de formación (por ejemplo, enfoques multimedia, formación en el puesto de trabajo, formación	El IDEICE desarrolla y promueve métodos modernos de formación en el Plan de capacitación Anual a través de Capacitaciones: Virtuales, Office	

<p>por medios electrónicos [e-learning], uso de las redes sociales).</p>	<p>365 y Microsoft, Videos Conferencias, Capacitaciones Asincrónicas en las plataformas del INAP, INFOTEP y CAPGEFI.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de capacitación anual • Listado de Asistencia • Convocatorias a través de correos electrónicos 	
<p>8) Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.</p>	<p>El IDEICE, a través de su Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo, lleva a cabo una serie de actividades formativas dirigidas a los/as servidores/as, centradas en temas cruciales como la ética, el manejo de conflictos de interés y la gestión de la diversidad. Estas iniciativas formativas están diseñadas para promover un ambiente de trabajo ético y transparente, asegurando que todos los empleados comprendan y apliquen los principios fundamentales de la integridad en sus actividades diarias.</p> <p>Como parte de nuestra planificación anual, también priorizamos la realización de capacitaciones y charlas enfocadas en áreas cruciales para el crecimiento y desarrollo de nuestro equipo y la organización en general. Estas capacitaciones están diseñadas para mejorar nuestras competencias y abordar los desafíos emergentes.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Listados de capacitaciones. • Correo convocatorio. • Plan de capacitación 2023 y 2024. • Código de ética. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Política y procedimiento Inducción del Personal 	
9) Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.	<p>El IDEICE Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo a través del Formulario efectividad de capacitación y Evaluación proveedor capacitación.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulario de efectividad de las capacitaciones. • Formulario Evaluación proveedor de capacitación. 	

Subcriterio 3.3. Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo.</p>	<p>El IDEICE realiza reuniones con los diferentes equipos de trabajo. Contamos con una política de comunicación institucional interna. Los directivos y encargados delegan responsabilidades al personal a su cargo propiciando el trabajo en equipo.</p> <p>El Instituto promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta a través de los diferentes medios de comunicación interna y desarrollo actividades con el personal. Las actividades que se llevan a cabo son realizadas mediante comité de diferentes áreas, las cuales se ejecutan mediante trabajo en equipo, como: Comité de Calidad, Salud y Seguridad laboral, Ética, de Compras, Comité gestor de sostenibilidad 3RS.</p> <p>También, obtenemos retroalimentación por parte de los colaboradores a través de la encuesta de</p>	

	<p>Clima Organizacional, lo cual contribuye a la mejora del ambiente laboral y, por ende, de los procesos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intranet. • Acta de constitutiva de comités. • Minutas, fotos y listados de asistencia de las reuniones. • Grupos de WhatsApp. • Correos electrónicos, otros medios de comunicación interna. • Encuesta y resultados encuesta Clima Organizacional. 	
<p>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)).</p>	<p>El IDEICE implementa estrategias proactivas para fomentar un entorno interactivo y participativo, estimulando la generación de ideas y sugerencias innovadoras. Estas estrategias incluyen la organización de reuniones de equipos y encuentros multidisciplinarios, el uso de correos electrónicos y otras plataformas de comunicación. A través de estos mecanismos, se busca enriquecer el proceso de toma de decisiones y promover la colaboración efectiva entre todos los miembros de la organización.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minutas de reuniones • Registros de participantes • Correos • Imágenes • Encuesta y resultados encuesta Clima Organizacional 	

<p>3) Involucra a los empleados y sus representantes (por ejemplo, asociaciones de servidores públicos) en el desarrollo de planes, estrategias, objetivos, el diseño de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación.</p>	<p>El IDEICE involucra a los servidores/as del instituto, en el desarrollo de planes, estrategias, objetivos, del diseño de procesos y en la identificación implementación de actividades de mejora e innovación, a través de la realización del PEI, POA, elaboración y revisión de políticas y procedimientos y modelo CAF.</p> <p>En octubre de 2023, la institución estableció la Asociación de Servidores Públicos con el objetivo de velar por el bienestar y el empoderamiento de sus colaboradores. Esta asociación se dedica a implementar una serie de actividades innovadoras y de mejora continua, diseñadas específicamente para fomentar la integración y el desarrollo profesional de todos los servidores públicos. A través de estas iniciativas, se busca crear un ambiente laboral más cohesivo y motivador, promoviendo tanto el crecimiento individual como el colectivo dentro de la organización.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correos • Registro de participantes • Políticas y procedimientos Institucionales • PEI • Plan Operativo Anual (POA) • Modelo CAF • Conformación de la Asociación de Servidores Públicos (ASP). • Fotos de actividades. 	
<p>4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.</p>	<p>Las distintas áreas del Instituto, incluyendo a los directivos y demás servidores, trabajan de manera colaborativa para alcanzar un consenso y establecer</p>	

	<p>metas institucionales claras y medibles. Esto se lleva a cabo a través de la elaboración y seguimiento del Plan Estratégico Institucional, el Plan Operativo Anual y el cumplimiento de las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI).</p> <p>El progreso hacia el logro de estos objetivos se comunica de manera regular mediante informes trimestrales, semestrales y anuales. Además, se realiza una actualización trimestral de la matriz del Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP) con el fin de evaluar el desempeño de los indicadores clave. Este enfoque integral permite una gestión eficaz y transparente, garantizando la rendición de cuentas y la mejora continua en todas las áreas de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico • Plan Operativo Anual 2023 y 2024 • Comité NOBACI • Matriz Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP) • Correos convocatorias para reuniones NOBACI • Minutas reuniones NOBACI 	
<p>5) Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el guía laboral y publica sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.</p>	<p>En el transcurso del año 2023, el Instituto llevó a cabo una exhaustiva encuesta de clima laboral dirigida a todos los servidores y servidoras, en estrecha colaboración con el Ministerio de Administración Pública (MAP), brindando orientación detallada al personal sobre las diferentes etapas del proceso. Los resultados de esta encuesta fueron ampliamente socializados con los directivos, responsables de área y supervisores,</p>	

	<p>permitiendo una comprensión profunda de las percepciones y necesidades de los colaboradores.</p> <p>Tras la divulgación de los resultados de la encuesta de clima laboral, se procedió con la elaboración de un plan de acción estratégico, diseñado para abordar las áreas identificadas como prioritarias para mejora. Este plan se fundamentó en las preocupaciones y sugerencias expresadas por el personal, con el objetivo de impulsar un ambiente laboral más positivo y productivo para todos.</p> <p>Adicionalmente, en noviembre de 2023, se llevó a cabo una encuesta interna adicional para evaluar la percepción de los colaboradores sobre las metas institucionales. Esta iniciativa buscaba obtener una retroalimentación directa sobre el alineamiento entre los objetivos organizacionales y las expectativas individuales de los miembros del equipo, reforzando así el compromiso y la cohesión dentro de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe Encuesta de Clima Laboral • Socialización de resultado de encuesta (correo video e imagen. • Encuesta de Clima Laboral 2023. • Plan de mejora Encuesta de Clima Laboral. • Informe sobre implementación del plan de acción. • Informe encuesta interna 2023. • Convocatoria a encuesta interna 2023 	
6) Asegura buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el	El Instituto cuenta con un Sistema Ósmosis de purificación de agua potable que se le provee a	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.</p>	<p>los/as servidores/as para el uso diario durante la realización de sus labores. Se ha realizado una auditoría interna sobre las instalaciones y condiciones ambientales a través del programa de sostenibilidad 3RS y la inspección por parte del Cuerpo de bomberos de Santo Domingo para los requisitos de seguridad laboral.</p> <p>Se han impartido charlas y capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo, primeros auxilios y medidas de emergencias, para implementarla en la institución, cuidado íntimo de la mujer, charla sensibilización sobre cáncer de mama.</p> <p>El instituto cuenta con una Sección de Servicios Generales quienes velan por mantener en óptimas y adecuadas las condiciones ambientales de trabajo e infraestructuras para la realización de las labores diarias y una mejor organización del personal y ambiente laboral, facilitar el desarrollo y mejor funcionamiento de todas las actividades que tiene como misión el instituto.</p> <p>El IDEICE ha dado el seguimiento continuo a las mejoras de las nuevas instalaciones con relación al mantenimiento preventivo, acondicionamiento de las áreas eléctricas y tecnológicas. Estas instalaciones han permitido organizar a todo su personal a una sólo edificación lo que ayuda además a eficientizar el flujo de actividades internas como mensajerías, contacto con el personal y más seguridad.</p> <p>Contamos con señalizaciones en toda la institución, extintores, escalera de emergencia, luz de</p>	
---	---	--

	<p>emergencia, cintas antideslizantes en las escaleras, baños en todos los pisos. Rampas y parqueos para personal y visitantes discapacitados, también para embarazadas.</p> <p>En el presente año 2023 recibimos una charla por parte del COE sobre gestión de emergencias en temporada ciclónica. Estas informaciones orientan al personal sobre el manejo ante estas situaciones atmosféricas, medidas preventivas al desplazarse de sus casas a la institución y viceversa, así como las medidas a tomar con los equipos e instalaciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de purificación de agua. • Reporte análisis agua de laboratorio ABT. • Fotos acondicionamiento de las áreas eléctricas y tecnológicas de las nuevas instalaciones del IDEICE • Acta constitutiva comité mixto seguridad y salud en el trabajo. • Botiquín de primeros auxilios. • Informe diagnóstico de situación infraestructura. • Listados de asistencias a charlas y capacitaciones • política y procedimiento de Seguridad y salud en el trabajo. • SISMAP (Indicador 09.3) • Señaléticas de punto de encuentro para emergencias. 	
<p>7) Asegura que las condiciones sean propicias para lograr un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados (por ejemplo, la posibilidad de adaptar las horas de trabajo, el teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, las</p>	<p>El IDEICE se acoge a las instrucciones del MAP, decretos y resoluciones estatales en relación con el cuidado y salud del personal y asegura las condiciones para propiciar el equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los/as servidores/as, por ejemplo, en tiempo de pandemia se flexibilizó y</p>	

<p>personas en licencia por maternidad o paternidad).</p>	<p>ajustó el horario laboral tomando en consideración el personal con condiciones de salud, embarazadas, y la edad para el teletrabajo y el trabajo presencial o semipresencial con el resto del personal, tomando en cuenta las condiciones de espacio y tipo de actividad que realiza.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resoluciones y decretos MAP. • Programas de trabajo internos. 	
<p>8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>Estos temas están siendo considerados para ser gestionados y liderados por Recursos Humanos y la Asociación de Servidores Públicos (ASP). Con el objetivo de contar con fondo de emergencia para estos temas.</p>	<p>No contamos con un fondo definido para estos fines.</p>
<p>9) Proporciona planes y métodos adaptados para recompensar a las personas de una forma monetaria o no (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).</p>	<p>El IDEICE recompensa a los servidores otorgándole anualmente un incentivo por rendimiento individual y un incentivo por cumplimiento de indicadores (SISMAP).</p> <p>La institución otorga a los colaboradores un día libre con motivo de cumpleaños, así como otro denominado día personal, el cual puede ser tomado en cualquier fecha del año.</p> <p>Con miras a junio de 2024, el Departamento de Recursos Humanos en colaboración estrecha con el respaldo de la Asociación de Servidores Públicos ha concebido un completo plan de actividades culturales y deportivas. Este plan, estratégicamente diseñado, tiene como objetivo principal promover la salud y el bienestar de todos los colaboradores de la institución.</p>	

	<p>Las actividades propuestas abarcan una amplia gama de opciones tanto culturales como deportivas, con el propósito de atender las diversas preferencias e intereses de los integrantes del equipo. Desde eventos artísticos y exposiciones hasta torneos deportivos y clases de ejercicios, se busca ofrecer un abanico de oportunidades que fomenten el desarrollo integral y el disfrute compartido entre los miembros de la comunidad laboral.</p> <p>Este enfoque holístico no solo busca fortalecer los lazos dentro del entorno laboral, sino también promover hábitos saludables y un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Además, se espera que estas actividades culturales y deportivas contribuyan significativamente a la creación de un ambiente laboral más dinámico, inclusivo y enriquecedor para todos los colaboradores.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprobación pagos incentivos del MAP • Formulario cumpleaños y día personal • Plan de actividades culturales y deportivas 2024. • Fotos de actividades. 	
--	---	--

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.

Considerar lo que está haciendo la organización para lograr lo siguiente:

Subcriterio 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

La Organización:		
<p>1) Identifica a socios clave del sector privado, de la sociedad civil y del sector público para construir relaciones sostenibles basadas en la confianza, el diálogo, la apertura y establecer el tipo de relaciones, (por ejemplo: compradores, proveedores, suministradores, co-productores, fundadores, universidades, organizaciones comunitarias, sociedad civil y organismos internacionales, etc.).</p>	<p>La Institución a través de los diferentes departamentos mantiene identificados aquellos socios claves e implementadores de diversos programas y proyectos, como los que colaboran y participan en el Congreso Internacional IDEICE.</p> <p>El IDEICE establece el diálogo con los proveedores a partir de la adjudicación del proceso de compras. En general, se eligen proveedores para servicios básicos como alquiler de local, teléfono, entre otros.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenios • Programas Congresos • Plan Compras (PAC) 	
<p>2) Desarrolla y gestionan acuerdos de colaboración, teniendo en cuenta el potencial de diferentes socios para lograr un beneficio y apoyo mutuo, con experiencia, recursos y conocimiento, incluyendo intercambiar buenas prácticas y los diferentes aspectos de la responsabilidad social, tales como el impacto socio-económico y medioambiental de los productos y servicios contratados.</p>	<p>El IDEICE ha desarrollado y gestionado cuerdos de colaboración con:</p> <p>Evidencias:</p> <p>Convenios con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ISFODOSU. • INAIPI. • Universidad ISA • UCATEBA. • UCATECI. • UNIBE. • INAP • SIUBEN • Universidad Antioquia. • Centro Cultural POVEDA. • INSPODOM. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • PISA-OCDE-MINERD OEI. • MINERD, MESCYT y asociaciones de universidades e institutos de educación superior. • Instituto Interuniversitario de Investigación Educativa (IESED-Chile). • PNUD. • Universidad Pedagógica Nacional de Colombia para realizar tareas conjuntas en investigación. 	
3) Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.	<p>En cada acuerdo de colaboración se identifican:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Responsabilidades de cada institución. -Vigencia del acuerdo. -Se designa un responsable de la comunicación. -Resultados e impactos esperados. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos • Matriz seguimiento acuerdos. • Informe de acuerdos. 	
4) Identifica las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.	<p>Mediante una comunicación fortalecida y constante, el IDEICE mantiene una relación estrecha y colaborativa con diversas instituciones privadas, que contribuyen significativamente a la mejora de la calidad educativa. Esta sinergia ha permitido, en múltiples ocasiones, unir esfuerzos y recursos para la implementación de proyectos conjuntos destinados a optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes preuniversitarios.</p> <p>Estas colaboraciones no solo facilitan el intercambio de conocimientos y mejores prácticas entre el</p>	

	<p>sector público y privado, sino que también potencian el desarrollo de iniciativas innovadoras que responden a las necesidades educativas contemporáneas.</p> <p>El compromiso del IDEICE con la excelencia educativa se refleja en su capacidad para forjar y mantener estas valiosas alianzas, que son fundamentales para impulsar el progreso y la calidad en las evaluaciones e investigaciones que realiza.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos. • Minutas de Reuniones. • Registros de participantes. • Correos electrónicos • PEI y POA. • Ejecución presupuestaria. 	
5) Asegura los principios y valores de la organización seleccionando proveedores con un perfil socialmente responsable en el contexto de la contratación pública y las normativas vigentes.	<p>El IDEICE realiza los procesos de compras públicas adhiriéndose a la ley 340-06 y sus reglamentos de aplicación. Además, se les suministra el Código de Ética a los proveedores.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal de Compras y Contrataciones. • Código de Ética Institucional. 	

Subcriterio 4.2. Colaborar con los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Garantiza la transparencia mediante una política de información proactiva, que también proporcione datos abiertos de la organización.	El Instituto cuenta con un Portal de Transparencia estandarizado, según la Resolución No. 01-2018 de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), debidamente documentado sobre las acciones propias de la	

	<p>naturaleza de la organización y los asuntos financieros y administrativos. Además, es actualizado periódicamente, de acuerdo con las disposiciones emanadas de la referida resolución.</p> <p>La información del Portal es publicada de manera proactiva, según las reglamentaciones vigentes. Los formatos de los datos existentes en dicho portal permiten la usabilidad a todo el que tenga acceso a los mismos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Página Web con el Portal de Transparencia, Estadísticas de gestión de la OAI. • Estadísticas Programa Conoce tu Regional Investigando. • Nómina de Empleados. • Informes POA 2023, 2024 y PEI. • Compras y contrataciones en sus diferentes modalidades • Informes financieros, inventarios, etc. • Memoria Institucional 	
<p>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.</p>	<p>El Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE) fomenta activamente la inclusión y participación ciudadana mediante una variedad de proyectos y programas de investigación. Estos esfuerzos se ven reflejados en la formación de alianzas y acuerdos estratégicos, la organización de mesas de diálogo, congresos, seminarios, así como la realización de encuestas y sondeos. A través de estas iniciativas, el IDEICE busca integrar las voces y perspectivas de los ciudadanos y clientes en sus procesos y resultados.</p>	

Adicionalmente, el IDEICE mantiene un compromiso constante con la comunidad mediante su herramienta INERED. Esta plataforma se nutre de los trabajos de estudios de postgrado enfocados en el ámbito educativo, promoviendo así la colaboración académica y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Gracias a INERED, el instituto facilita un intercambio continuo de ideas y experiencias, enriqueciendo el panorama educativo y asegurando que las investigaciones realizadas tengan un impacto tangible en la mejora de la calidad educativa

El 14° Congreso Internacional IDEICE 2023 también destaca por la notable participación de ciudadanos y clientes, quienes cada año respaldan y enriquecen esta significativa actividad. Este congreso es un espacio prestigioso donde se presentan diversas ponencias tanto internacionales como nacionales, proporcionando un espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias en el ámbito educativo.

Durante el evento, se llevan a cabo una serie de charlas, coloquios y seminarios que abordan temas de relevancia actual y promueven un diálogo constructivo entre los participantes. La presencia activa de los ciudadanos y clientes en el congreso no solo refleja su interés y compromiso con la educación, sino que también contribuye a la diversidad y profundidad de las discusiones, fortaleciendo así el impacto y alcance de las iniciativas promovidas por el IDEICE.

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Fotos I4° Congreso Internacional IDEICE 2023 • Minutas. • Fotos. • Informe de encuesta. 	
<p>3) Define el marco de trabajo para recoger y procesar los datos obtenidos sobre la opinión de los ciudadanos/clientes a través de los distintos medios.</p>	<p>El IDEICE lleva a cabo un riguroso proceso de recolección de datos sobre las opiniones de sus clientes internos y externos mediante la aplicación sistemática de encuestas en cada uno de sus eventos. Este enfoque metodológico permite obtener una retroalimentación detallada y precisa, la cual es esencial para evaluar la eficacia y el impacto de las actividades realizadas.</p> <p>A través de estas encuestas, el IDEICE puede identificar áreas de mejora, captar las necesidades y expectativas de los participantes, y ajustar sus estrategias y programas en consecuencia. Este compromiso con la evaluación continua y la escucha activa de sus clientes fortalece la calidad y relevancia de sus iniciativas, garantizando que cada evento contribuya de manera significativa al cumplimiento de su misión institucional de mejorar la calidad educativa.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Informe sugerencias y opiniones de los clientes internos y externos sobre los siguientes espacios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congresos. • Mesas de dialogo. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Seminarios. • Paneles • Foros. • Informe sobre los eventos realizados. 	
<p>4) Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad. Por ejemplo: el catálogo de servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano.</p>	<p>La institución tiene publicado en su página web y en el Portal de Transparencia el catálogo de servicios. Cada servicio con su definición y alcance, identificando usuarios, horarios y costos. Además, en las redes sociales también se socializan los servicios.</p> <p>Los servicios que ofrece el Instituto son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Colección de Investigaciones: servicio que pone a disposición de los ciudadanos todos los informes de las investigaciones que se producen en la Institución. 2. Elaboración de Bibliografías: asesoría personalizada enfocada en la búsqueda, acceso, uso y creación de listados de recursos bibliográficos disponibles en el Centro de Gestión de la información y Documentación de la Institución. 3. Recursos Bibliográficos: colecciones bibliográficas y documentales disponibles en el Centro de Gestión de la Información y Documentación de la Institución: libros, folletos, investigaciones, leyes, ordenanzas, etc. Los ciudadanos tienen la oportunidad de acceder a dichos recursos en la sala de consulta del centro o a través de la modalidad de préstamo. 4. Formación de Usuarios: impartición de charlas, talleres y conferencias en los distintos ámbitos 	

	<p>educativos, durante todo el año, con la finalidad de instruir e informar a los usuarios acerca de la utilización de los recursos de información y documentación con los cuales cuenta la Institución en su Centro de Documentación.</p> <p>5. Catálogo REVIE: todos los números publicados de la Revista de Investigación Educativa (REVIE).</p> <p>6. INERED: Resúmenes de los informes de investigación sobre temas educativos realizados por estudiantes de Postgrado, Maestría y Doctorado en las universidades e instituciones de la Educación Superior del país.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Página web • Portal de Transparencia • Las redes sociales • Centro de Documentación de la institución. 	
--	---	--

Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Alinea la gestión financiera con los objetivos estratégicos de una forma eficaz y eficiente por medio de un presupuesto general y en cumplimiento de la legislación vigente.	La institución ejecuta su Plan Operativo Anual (POA) en estricto cumplimiento con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación, asegurando de esta manera una adecuada asignación y disposición de los recursos necesarios para apoyar el logro de las metas	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>delineadas en su planeación estratégica y las actividades que se enmarcan en la misma. Este proceso es esencial para mantener la coherencia y efectividad de las acciones emprendidas por la institución.</p> <p>En este contexto, el departamento de Planificación y Desarrollo desempeña un papel crucial al supervisar y realizar un seguimiento trimestral del porcentaje de ejecución de los recursos presupuestados. Este seguimiento se efectúa mediante la recopilación sistemática de información proveniente de las diversas unidades organizativas a través del formulario de seguimiento.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PEI • POA • Presupuesto • Formulario de seguimiento. 	
<p>2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.</p>	<p>El proceso de gestión financiera es vital para la supervivencia y el crecimiento de la institución, las decisiones efectuadas conseguirán maximizar el valor institucional, obtener beneficios y alcanzar los objetivos institucionales propuestos, se monitorean constantemente los riesgos y oportunidades de la institución, a través de un Análisis Financiero realizado por el departamento Administrativo y Financiero.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reporte trimestral de calificaciones (SMMGP) • Análisis Financiero. 	

<p>3) Asegura la transparencia financiera y presupuestaria, por medio de la publicación del presupuesto, la ejecución presupuestaria, calidad del gasto, publicidad de los actos, costos, etc., y se brinda acceso garantizado para la población y partes interesadas.</p>	<p>El IDEICE cuenta con un Portal de Transparencia en la Página Web institucional para acceso público. El cual posee información real y actualizada de los siguientes aspectos:</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto Institucional. • Informe de ejecución Presupuestaria. • Portal de Transparencia de la página Web del Instituto: presupuesto aprobado y ejecución del presupuesto, nómina mensual, estadísticas institucionales, sistema de la información de la gestión financiera SIGEF, otros reportes disponibles en la página web. • Estados financieros 	
<p>4) Asegura la gestión rentable, eficaz y eficiente de los recursos financieros usando la contabilidad de costos y sistemas de control y evaluación eficientes (por ejemplo, revisiones de gastos).</p>	<p>El IDEICE proporciona información relevante y segmentada sobre la circulación interna de la institución, lo que facilita la toma de decisiones informadas. Esta información detallada permite conocer los costos unitarios asociados a las investigaciones que se llevarán a cabo, posibilitando el establecimiento de comparaciones y análisis financieros precisos. Además, esta capacidad de segmentación y análisis detallado hace posible la presentación de informes minuciosos, que evalúan de manera sistemática todos los parámetros determinantes de la calidad educativa.</p> <p>Gracias a esta cuidadosa recopilación y evaluación de datos, el IDEICE puede ofrecer una visión</p>	

	<p>integral y precisa de los costos y recursos necesarios para sus proyectos de investigación. Esto no solo optimiza la eficiencia y efectividad en el uso de los recursos, sino que también garantiza que cada investigación se alinee con los objetivos estratégicos de la institución y con los estándares de calidad educativa. La sistematicidad en la evaluación de estos parámetros asegura una mejora continua en los procesos y resultados, fortaleciendo así la misión del IDEICE de contribuir al desarrollo y perfeccionamiento del sistema educativo</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto. • Ejecución presupuestaria. • Informes POA. • Informes PACC. 	
5) Introduce sistemas de planificación, de control presupuestario y de costos (por ejemplo, presupuestos plurianuales, programas de presupuesto por proyectos, presupuestos de género/diversidad, presupuestos energéticos.).	<p>El POA se organiza con una clasificación del quehacer institucional, se evidencian las partidas para: Evaluaciones, programas y proyectos, remuneraciones, operativas-administrativas, investigaciones, estudios internacionales.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • POA • Presupuesto Institucional. 	
6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.	<p>Nuestra inclinación de la interrelación de los procesos de investigación y administrativos establecidos en el mapa de proceso y desglose de responsabilidades, se evidencia la delegación y descentralización de las asignaciones a través de la estructura organizativa, el manual de funciones y en los procedimientos documentados, lo cual permite un control financiero descentralizado, pero con responsabilidades compartidas. Las áreas planifican,</p>	

	<p>tomando como base el Plan Operativo y los recursos asignados para el cumplimiento de la tarea.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Operativo Anual. • Presupuesto. • Estructura Organizativa. • Manual de Organizaciones y Funciones. • Mapa de procesos. • políticas y procedimientos. 	
--	--	--

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Crea una organización centrada en el aprendizaje, que proporcione sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.</p>	<p>El IDEICE proporciona sistemas y procesos para administrar, almacenar los datos e informaciones de la institución, así como la información del personal.</p> <p>En junio de 2024, se llevó a cabo la socialización del plan de seguridad de la información. Este esfuerzo tiene como objetivo garantizar que cada miembro del equipo esté plenamente informado y capacitado respecto a las políticas y procedimientos de seguridad implementados por la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Página web. • Servidores de la data center. • Almacenamiento en las nubes. • Archivos RR.HH. y otras áreas. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • INTRANET institucional • Correo de socialización del plan de seguridad. 	
2) Garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.	<p>El IDEICE cuenta con las estrategias adecuadas para garantizar que la información disponible externamente sea recogida, procesada y almacenada de manera eficaz.</p> <p>Desde las áreas sustantivas realizan diálogos y encuentros con los diversos grupos de interés, recopilando y utilizando las informaciones externas para la realización de investigaciones y estudios que aporten a la calidad de la educación de nuestro país.</p> <p>El departamento TIC salvaguarda las informaciones institucionales realizando copias de seguridad y así garantizar que ante cualquier evento que pueda poner en peligro nuestros servidores, la información relevante de la organización siga siendo preservada</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas y procedimientos Institucionales. • Servidores de data center. • Evidencias de las copias de seguridad realizadas. 	
3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.	<p>A través de los departamentos de Recursos Humanos y Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), se están aprovechando las oportunidades de transformación digital mediante un enfoque integral de capacitación del personal en tecnologías emergentes. Este esfuerzo tiene como objetivo aumentar el conocimiento organizacional y potenciar las habilidades digitales de todos los colaboradores.</p>	

	<p>Estas iniciativas de transformación digital son esenciales para mantener a la organización a la vanguardia de la innovación y la competitividad en el mercado. Al invertir en el desarrollo de las habilidades digitales de su personal, la institución no solo mejora su capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos, sino que también fomenta un entorno de aprendizaje continuo y crecimiento profesional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de Capacitación. • Encuentros virtuales y presenciales para capacitación. • Correos informativos sobre capacitación. • Listados de asistencia. 	
<p>4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.</p>	<p>El Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE) ha establecido redes de aprendizaje estratégicas para gestionar información externa relevante y obtener aportes significativos. Estas redes tienen como objetivo principal compartir y adquirir información valiosa que beneficie a todos los grupos de interés involucrados en sus procesos y actividades.</p> <p>A través de estas redes de aprendizaje, el IDEICE puede acceder a una vasta cantidad de conocimientos y experiencias provenientes de diversas fuentes externas, incluyendo instituciones educativas, organismos internacionales, investigadores y expertos en el campo de la educación. Este intercambio de información permite a la organización mantenerse actualizada con las últimas tendencias, innovaciones y mejores</p>	

	<p>prácticas en educación, enriqueciendo así sus propios proyectos y programas de investigación.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos interinstitucionales. • Redes Sociales. • Correo electrónico institucional. • Política de comunicación externa. 	
5) Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.	<p>La información y el conocimiento son producidos por la institución y sometidos a un riguroso proceso de revisión por parte de las instancias responsables de su generación. Posteriormente, esta información es distribuida mediante diversos canales de comunicación, garantizando así su accesibilidad y difusión efectiva.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Página Web. • Redes Sociales. • Informes. • Boletines. 	
6) Desarrolla canales internos para garantizar que todos los empleados tengan acceso a la información y el conocimiento relevantes a la vez que promueve la transferencia de conocimiento.	<p>En la institución disponemos de canales bien establecidos para la difusión en cascada de la información. Además, empleamos una variedad de medios para asegurar una comunicación eficiente, incluyendo correos electrónicos, mensajería instantánea digital, circulares, oficios y nuestra plataforma de Intranet. Estos canales permiten una distribución amplia y oportuna de la información, facilitando así una comunicación efectiva y ágil entre todos los miembros de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correos electrónicos. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos masivos en aplicaciones de mensajerías de teléfonos móviles. • Circulares. • Intranet. 	
7) Asegura el acceso y el intercambio de información y datos abiertos relevantes con todas las partes interesadas externas de manera fácil de usar, teniendo en cuenta las necesidades específicas.	<p>En el IDEICE garantiza el acceso a la información al Ciudadano, a través de la Oficina de Libre Acceso a la Información, redes sociales, cuenta con una la Página web donde se coloca toda la información de la institución como servicios ofrecidos, actualidades noticiosas, Marco Legal, el portal de transparencia con la información sobre nómina, Plan Estratégico Institucional, Informes de gastos, entre otros. Las áreas cuentan con una carpeta compartida a la cual tienen accesos los colaboradores para manejar la información relevante para el desempeño de sus tareas. Los colaboradores poseen cuentas de correo electrónico institucional lo cual permite la transferencia de conocimiento, documentos e información de su interés.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Página web 	
8) Asegura que el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan de laborar en la organización se retiene dentro de la misma.	<p>El departamento de Recursos Humanos garantiza el conocimiento compartido por áreas fomentando el trabajo en equipo, dando participación de manera equitativa en los procesos.</p> <p>Tenemos habilitada una carpeta compartida donde se colocan los manuales de políticas y procedimientos con el objetivo de que la información pueda ser manejada por todos los colaboradores y así evitar la centralización del conocimiento.</p>	

	<p>En junio de 2024, se procedió a la elaboración de un protocolo destinado a asegurar la conservación y retención del conocimiento clave dentro de la institución. Este protocolo fue diseñado estratégicamente para garantizar que la valiosa información y las competencias esenciales se mantengan dentro de la organización, promoviendo así la continuidad y la excelencia en nuestras operaciones</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Listado de Capacitación colectivas. • Plan anual de capacitación. • Carpeta compartida con documentación guía sobre los procesos de cada área • Socialización de protocolo de conservación y retención del conocimiento clave. 	
--	--	--

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>I) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>Los planes elaborados por el departamento de Tecnología están estratégicamente alineados con los objetivos estratégicos de la organización, asegurando una coherencia integral en nuestras acciones y metas a largo plazo.</p> <p>Además, los equipos y herramientas tecnológicas proporcionados cumplen rigurosamente con los requerimientos específicos de las diversas áreas del Instituto, tanto en términos de cantidad como en las solicitudes particulares de cada departamento. Este enfoque garantiza que todas las unidades dispongan</p>	

	<p>de los recursos necesarios para operar de manera eficiente y efectiva.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional. • Plan Anual de Compras y Contrataciones. • Plan Operativo Anual • Inventario de equipos de Tecnología de la Información y la Comunicación 	
<p>2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.</p>	<p>El departamento de Tecnología lleva a cabo un riguroso monitoreo y evaluación de la rentabilidad de las tecnologías implementadas. Este proceso se realiza mediante reuniones periódicas en las cuales se analiza el mercado, se revisan los costos asociados y se evalúa el uso y desempeño de los equipos tecnológicos. Durante estas reuniones, también se discuten y sugieren posibles cambios y mejoras a fin de determinar la rentabilidad y eficacia de estos recursos en el desempeño de las funciones de la organización. Este enfoque integral asegura que las inversiones tecnológicas contribuyan de manera óptima al logro de los objetivos estratégicos de la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de compras. • Correos. 	
<p>3) Identifica y usa nuevas tecnologías, relevantes para la organización, implementando datos abiertos y aplicaciones de código abierto cuando sea apropiado (big data, automatización, robótica, análisis de datos, etc.).</p>	<p>El IDEICE realiza análisis de datos para el desarrollo de las evaluaciones e investigaciones de manera regular. El instituto cumple con los lineamientos de la Oficina Gubernamental de la Tecnología de la Información y Comunicación (OGTIC) sobre datos abiertos.</p>	

El año 2023 firmamos un acuerdo con ISFODOSU sobre interoperabilidad para el intercambio de informaciones sobre evaluaciones docentes e investigaciones educativas.

En mayo de 2024, la institución llevó a cabo la firma de un trascendental acuerdo de servicios entre la Oficina Gubernamental de Tecnología de la Información y Comunicación (OGTIC) y una destacada empresa del sector. Este convenio tiene como objetivo principal la contratación de los servicios de OGTICLOUD, el cual representa la plataforma insignia de la OGTIC para el procesamiento de datos y aplicaciones.

OGTICLOUD se posiciona como una solución integral y avanzada en el ámbito tecnológico gubernamental, diseñada para optimizar y fortalecer la gestión de información y recursos digitales del Estado. Este acuerdo busca no solo mejorar la eficiencia operativa de las distintas dependencias gubernamentales, sino también asegurar una mayor transparencia, seguridad y accesibilidad de los datos públicos

Evidencias:

- Indicadores de datos abiertos publicados en el Portal de Transparencia Institucional.
- Certificación de cumplimiento de normativa sobre datos abiertos.
- Acuerdo con ISFODOSU sobre interoperabilidad.
- Acuerdo con OGTIC sobre servicios de datos.

<p>4) Utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la participación (utilizando servicios o herramientas en la nube) y la participación, digitalización de la información relevante para la organización.</p>	<p>El IDEICE implementa herramientas para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la participación a través de la plataforma tecnológica Microsoft 365, foros de participación, Intranet.</p> <p>Además, el departamento de Tecnología desempeña un papel crucial en el desarrollo de diversas aplicaciones personalizadas, diseñadas para mejorar los procesos operativos de cada una de las áreas administrativas en función de sus necesidades específicas. Este departamento se dedica a la creación de soluciones tecnológicas innovadoras que buscan optimizar la eficiencia y efectividad de las operaciones internas, adaptándose a los requerimientos únicos de cada área.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plataforma tecnológica 365 • Intranet 	
<p>5) Aplica las TIC para mejorar los servicios internos y externos y proporcionar servicios en línea de una manera inteligente; mejora de los servicios, digitalización de formularios, documentos, solicitudes; aplicaciones en líneas, Apps para el acceso a los servicios, informaciones, espacio para quejas, en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p>	<p>La Institución utiliza de manera sistemática Tecnologías de la Información y la Comunicación para optimizar servicios internos, a través de intranet se pueden solicitar los servicios internos, para los servicios externos los usuarios pueden acceder a través de nuestra página WEB.</p> <p>Para la recopilación de información en línea, realización de convocatorias a eventos a nuestros clientes internos y externos, el departamento de TIC ha desarrollado varias plataformas y formularios digitales, lo cual eficientiza las tareas a realizar, así como la ejecución de los procesos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal Web Institucional, Intranet. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Plataformas y formulario digitales. Desarrollados para actividades temporales y fijas. 	
<p>6) Implementa normas o protocolos y otras medidas para la protección efectiva de la data y la seguridad cibernética, que garanticen el equilibrio entre la provisión de datos abiertos y la protección de datos.</p>	<p>El Instituto se apoya en las normativas de la Oficina Gubernamental de Tecnología de la Información y la Comunicación sobre medidas de protección de datos; a través de la OAI ofrece informaciones confiables sobre Datos Abiertos a los usuarios.</p> <p>Específicamente, el departamento de TIC vela constantemente por el cumplimiento de los parámetros establecidos en el Índice de Uso de TIC e Implementación de Gobierno Electrónico.</p> <p>Actualmente, la institución cuenta con certificaciones normativas que garantizan el cumplimiento de los reglamentos gubernamentales en la gestión de medios web, Datos Abiertos y manejo de redes sociales. Estas certificaciones son: NORTIC EI, NORTIC A2 y NORTIC A3.</p> <p>Estas certificaciones demuestran el compromiso de la institución con la excelencia en la gestión digital y la transparencia gubernamental, asegurando que todas sus operaciones cumplan con los más altos estándares normativos y de calidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal de Transparencia, Normativas OGTIC • Portada la página web de las NORTIC aprobadas. 	

7) Toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC, por ejemplo, la gestión de residuos de cartuchos, accesibilidad reducida por parte de usuarios con discapacidades y usuarios en necesidad de elevar sus destrezas para trabajo en ambiente electrónico, etc.		No se ha realizado la evaluación del impacto socioeconómico y medioambiental de las TIC
--	--	---

Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Garantiza la provisión y el mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de todas las instalaciones (edificios, oficinas, suministro de energía, equipos, medios de transporte, mobiliario, equipos electrónicos y materiales).</p>	<p>La institución cuenta con asignaciones específicas de responsabilidad para diferentes procesos, delegadas a los departamentos correspondientes. Con el objetivo de evitar incidentes y aumentar la seguridad del personal, así como conservar los bienes productivos en condiciones seguras y operativas, hemos implementado un sistema de purificación de agua potable y una planta eléctrica.</p> <p>Cabe destacar que la sección de Servicios Generales realiza un levantamiento exhaustivo en la edificación para asegurar el cumplimiento con los estándares de calidad establecidos. Este enfoque integral garantiza que todas las áreas de la institución operen de manera eficiente y segura, protegiendo tanto a las personas como a los recursos materiales.</p> <p>La asignación clara de responsabilidades permite una gestión más efectiva y coordinada, asegurando que cada departamento cumpla con sus funciones de manera óptima. De este modo, la institución no solo mejora su operatividad, sino que también refuerza su compromiso con la seguridad y el</p>	

	<p>bienestar de su personal y la preservación de sus bienes</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de purificación de agua. • Sistema de planta eléctrica. • Imágenes de las instalaciones. 	
<p>2) Proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas, incluido el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los ciudadanos/clientes.</p>	<p>La institución se ha enfocado en mantener espacios seguros dentro y fuera de las instalaciones, la edificación cuenta con ventilaciones en diferentes puntos, escaleras con antideslizantes, señalización de salida, rampa para discapacitados, parqueos discapacitados y embarazadas, parqueo para los colaboradores mediante un acuerdo con la Universidad UNIBE, contamos con un sistema de seguridad, pase de acceso electrónico para el personal, seguridad militar, prevención contra incendio.</p> <p>También, para los visitantes contamos con las oficinas de libre acceso a la información y el Centro de Documentación, estos se encuentran en el primer nivel de la institución en el entorno del área de recepción.</p> <p>La Sección de Servicios Generales y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo realizan inspecciones periódicas a las instalaciones y equipos para identificar posibles mejoras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tarjetón para parqueo UNIBE • Imágenes de la señalización 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Imágenes de las instalaciones • Informe sobre inspecciones. • Minutas 	
3) Aplica la política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificio sede y dependencias, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.	<p>Disponemos de una logística para el mantenimiento de las instalaciones para que se mantenga higienizada, los activos fijos se les proporcionan su mantenimiento según sus requerimientos y especificaciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación de mantenimientos de los activos. • Solicitudes / Intranet. • Informes de mantenimiento. • Formulario de las descargas de los activos fijos. 	No se evidencia una política de ciclo de vida de gestión de las instalaciones.
4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.	N/A	N/A
5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.	<p>El IDEICE cuenta con una flotilla vehicular cuya asignación de combustible mantiene restricciones específicas, procurando a través de dicha acción el uso eficiente de los insumos institucionales. De igual forma, a través de la plataforma interna INTRANET se da seguimiento a la demanda de los y las servidores (as) para el uso de la flotilla vehicular en las actividades externas que sean necesarias o requeridas para el buen funcionamiento del quehacer institucional.</p> <p>En relación con el uso de recursos energéticos, el IDEICE cuenta con un personal designado para asegurarse de que los equipos se encuentren en perfecto estado y al finalizar la jornada laboral</p>	

	<p>verificar que los mismos estén debidamente apagados.</p> <p>El Instituto cuenta con una planta eléctrica como forma de respuesta en casos de que falle la energía. En caso de los servidores, contamos con los equipos emergentes para suplir la energía y evitar la pérdida de datos.</p> <p>Se instruye al personal desconectar los equipos al finalizar la jornada cuando estamos en presencia de fenómenos atmosféricos, días feriados y para los fines de semana.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flotillas de los vehículos. • Intranet. • Planta eléctrica. • Evidencia control mantenimiento a vehículos. • Comunicación por parte de RR.HH. para desconectar equipos, velando por su protección y ahorro de energía eléctrica. 	
<p>6) 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).</p>	<p>IDEICE está ubicado en un punto céntrico, tenemos accesibilidad con bastante rapidez a las avenidas Máximo Gómez y 27 de febrero.</p> <p>Además, la institución se encuentra a una distancia de 300 metros (4 minutos) a pies desde la estación del Metro de S.D. Casandra Damirón, lo cual provee una alternativa rápida y segura para que nuestros empleados, así como los ciudadanos/clientes se desplacen a nuestras instalaciones.</p>	

	<p>Contamos con parqueos para los empleados y visitantes.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imágenes de ubicación geográfica. 	
--	---	--

CRITERIO 5: PROCESOS.

Considerar lo que la organización hace para lograr lo siguiente:

Subcriterio 5.1. Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor dado a los ciudadanos y clientes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Identifica, mapea, describe y documenta los procesos clave en torno a las necesidades y opiniones de los grupos de interés y del personal, de forma continua, para garantizar una estructura organizativa ágil.</p>	<p>El IDEICE se encuentra en una fase de reingeniería con la intención de presentar un instituto acorde con la ordenanza 03- 2008 así como la realidad del instituto.</p> <p>Actualmente en 2024, la institución cuenta con 26 políticas y procedimientos documentados, aprobados y socializados entre las diferentes áreas. Estas directrices han sido difundidas a través de correos electrónicos y en espacios de reuniones gerenciales para asegurar una comprensión y adopción uniformes en toda la organización.</p> <p>Cada una de estas políticas y procedimientos ha sido cuidadosamente elaborada y revisada para garantizar su pertinencia y eficacia en la gestión institucional. La socialización de estos documentos es fundamental para fomentar una cultura organizacional basada en la transparencia, la responsabilidad y la eficiencia.</p> <p>Al utilizar múltiples canales de comunicación, como el correo electrónico y las reuniones gerenciales, la</p>	

	<p>institución se asegura de que todos los miembros del personal estén informados y alineados con las prácticas y estándares establecidos. Este enfoque integral no solo facilita el cumplimiento de las normativas internas, sino que también promueve un ambiente de trabajo colaborativo y bien estructurado.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas y procedimientos. • Registro de participantes. • Manual de políticas y procedimientos de las áreas Sustantivas. • Mapa institucional de procesos aprobado • Minutas. 	
<p>2) Diseña e implementa un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos.</p>	<p>El IDEICE ha desarrollado la Intranet: servicios en línea IDEICE con la intención de eficientizar los canales de comunicación interna.</p> <p>Además, se está desarrollando un sistema para el seguimiento de las capacitaciones de recursos humanos, un proceso crucial para la institución. Este sistema está diseñado para monitorear y gestionar de manera eficiente todas las actividades de formación y desarrollo del personal, asegurando que los empleados reciban la capacitación necesaria para desempeñar sus funciones de manera efectiva.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Intranet. • Página Web institucional • Correo electrónico informativo. 	

<p>3) Analiza y evalúa los procesos, los riesgos y factores críticos de éxito, regularmente, para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y las expectativas de los ciudadanos/clientes y su adaptación a los cambios del entorno, al tiempo que asigna los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.</p>	<p>Trimestralmente, se realiza un seguimiento a los departamentos misionales y operativos con la intención de: dar seguimiento a los trabajos planificados, evaluar la ejecución financiera de los departamentos/ proyectos, aplicar mejoras en los casos que sean necesarios sobre metas física y financieras. Asimismo, dicha información es compartida en la página web del instituto para transparencia gubernamental. También, contamos con la metodología Valoración y Administración de Riesgos (VAR), se identifican y evalúan los riesgos para cada meta.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes trimestrales. • Ejecución trimestral SIGEF. • Ejecución trimestral SPME. • Matriz VAR. • Manual VAR. 	
<p>4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.</p>	<p>En el marco de las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI) se están actualizando y elaborando los manuales de políticas y procedimientos de cada departamento en los que queda claro el responsable de cada proceso.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manuales de políticas y procedimientos de todas las áreas 	<p>No se evidencia un formulario de levantamiento de procesos.</p>
<p>5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario.</p>	<p>El IDEICE ha estado trabajando en la simplificación y documentación de los procesos, eliminando fases burocráticas con el fin de gestionar procesos que favorezcan a los ciudadanos y los clientes y la interacción ágil con los mismos.</p>	

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intranet • Manuales de políticas y procedimientos de todas las áreas. • Página Web (sección de servicios). 	
6) Impulsa la innovación y la optimización de procesos al prestar atención a las buenas prácticas nacionales e internacionales, involucrando a grupos de interés relevantes.	<p>En IDEICE se impulsa la innovación a través de Acuerdos con sector público y privado e identificación de buenas prácticas, actualmente cuenta con las certificaciones: Nortic A2, Nortic A3, Nortic E1</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nortic A2 • Nortic A3 • Nortic E1 • Acuerdo con la OGTIC • Minutas, registros y fotos de encuentros. 	
7) Establece indicadores de resultados para monitorear la eficacia de los procesos (por ejemplo, carta de servicios, compromisos de desempeño, acuerdos sobre el nivel de los servicios, etc.).	<p>En el Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE), los objetivos están orientados a resultados y alineados con el cumplimiento de los indicadores establecidos por el Estado Dominicano. Este enfoque garantiza que nuestras acciones y estrategias contribuyan efectivamente a los objetivos nacionales en materia de calidad educativa.</p> <p>Además, cumplimos con el Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP). Este sistema es fundamental para evaluar y supervisar el desempeño de nuestras actividades y procesos, asegurando que estén alineados con los estándares y objetivos establecidos por el gobierno.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores por área. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Tabla de medición Sistema de monitoreo y medición de la gestión pública (SMMGP). • Resultados de medición POA. • Acuerdo Desempeño Institucional. • Manual de Organización y Funciones. • Manual de Cargos. • Organigrama Institucional. 	
8) Revisa y mejora los procesos para garantizar la protección de datos. (<i>Back up</i> de datos, cumplimiento de normas de protección de datos personales y de información del Estado).	<p>Se revisan los procesos para garantizar la protección de datos, se realizó un manual de tecnología en el cual se plantea este tema. Asimismo, todo el tema de la seguridad de la información y de los equipos tecnológicos ha sido incluido en el documento de políticas y procedimientos de seguridad física y tecnológica de los sistemas y equipos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manual de tecnología • Políticas y procedimientos de seguridad física y tecnológica de los sistemas y equipos. 	

Subcriterio 5.2 Ofrecer productos y prestar servicios orientados a los clientes, los ciudadanos, los grupos de interés y la sociedad en general.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Involucra a los ciudadanos/clientes y grupos de interés en el diseño, entrega y mejora de los servicios y productos y en el desarrollo de estándares de calidad. Por ejemplo: por medio de encuestas, retroalimentación, grupos focales, procedimientos de gestión de reclamos, otros.	<p>El IDEICE se involucra con los ciudadanos a través de su herramienta INERED, la cual se alimenta con los trabajos de estudios de postgrado relacionados con educación.</p> <p>Esta herramienta se mantiene en funcionamiento con la colaboración de los departamentos de investigación y postgrado de las instituciones de educación superior.</p>)

	<p>También, nos relacionamos con los interesados en las diferentes reuniones de acercamiento, mesas de diálogo, paneles, foros, entre otros espacios.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Página WEB • INERED • Notas de prensa. • Fotos. 	
<p>2) Utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.</p>	<p>Se cuenta con una revista de Investigación y Evaluación Educativa (Revie) académica en proceso de indexación, donde los ciudadanos/clientes pueden crear una cuenta y de esta forma tener un usuario, lo cual les permite publicar o acceder a los recursos de la revista.</p> <p>Creación de videos didácticos sobre los diferentes temas de las investigaciones y evaluaciones, así como los diferentes proyectos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revie.gob.do • Videos didácticos creados 	
<p>3) Aplica la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.</p>	<p>En el marco de nuestra gestión de género, hemos tomado medidas significativas para diversificar y responder a los requisitos establecidos. Actualmente, nos enorgullece informar que la institución cuenta con un porcentaje considerable de participación de género, con un 59% de mujeres y un 41% de hombres en nuestra plantilla.</p> <p>Esta diversificación refleja nuestro compromiso con la equidad de género y la promoción de la igualdad de oportunidades dentro de la organización.</p>	

	<p>Además de estos números, también mantenemos un registro detallado de las actividades ejecutadas en este sentido. Estas actividades van desde programas de capacitación y sensibilización hasta políticas internas diseñadas para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de gestión de género. 	
<p>4) Promueve la accesibilidad a los productos y servicios de la organización (por ejemplo: accesibilidad en línea de los servicios, horarios de apertura flexibles, documentos en una variedad de formatos, como, en papel y en versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tabloneros de anuncios en Braille y audio).</p>	<p>La página web del instituto, de acuerdo con los estándares establecidos por la OGTIC posee un menú de accesibilidad, lo cual les permite a los usuarios aumentar el tamaño del texto, ajustar el contraste, entre otras funciones, las cuales facilitan la navegación de los usuarios.</p> <p>Los servicios de Inered, Revie se encuentran habilitados en línea, el ciudadano o cliente puede obtener lo que requiere de manera inmediata.</p> <p>Los usuarios pueden consultar las publicaciones de las investigaciones y evaluaciones en cualquier momento a través de la página web institucional. También, pueden obtener toda la información institucional sobre los proyectos en curso.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Página Web. • Redes Sociales. 	

Subcriterio 5.3. Coordinar los procesos en toda la organización y con otras organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		

<p>1) Coordina los procesos dentro de la organización y con los procesos de otras organizaciones que funcionan en la misma cadena de servicio.</p>	<p>IDEICE realiza trabajos coordinados y en conjunto con instancias del MINERD, principalmente con la dirección de Currículo, Viceministerio de Planificación y Desarrollo MINERD, Dirección de Planificación y Desarrollo Educativo, Dirección de Evaluación de la Calidad, ISFODOSU, entre otras entidades públicas y privadas. Las colaboraciones se centran generalmente en la realización de investigaciones, evaluaciones y difusión de resultados.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes. • Minutas • Fotos.
--	--

<p>2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.</p>	<p>El IDEICE ha realizado intercambios y colaboraciones con instituciones educativas, por ejemplo, con ISFODOSU firmamos un acuerdo de interoperabilidad para el intercambio de informaciones sobre evaluaciones docentes e investigaciones educativas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos. • Notas de prensa. • Fotos.
<p>3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.</p>	<p>La institución se involucra en diferentes actividades a petición del MinerD y sus diferentes dependencias para la evaluación de diferentes programas y proyectos, con</p>

	<p>objetivo de conocer el impacto que han tenido los mismos.</p> <p>También, realizamos trabajo en conjunto múltiples entidades como la OEI, Centro Cultural Poveda OCDE, PNUD, entre otras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes. • Acuerdos. • Notas de prensa.
--	---

<p>4) Incorpora incentivos y condiciones para que la dirección y los empleados creen procesos inter-organizacionales. Por ejemplo: servicios compartidos y desarrollo de procesos comunes entre diferentes unidades.</p>	<p>El IDEICE promueve activamente el desarrollo de procesos interorganizacionales al crear las condiciones adecuadas para la colaboración tanto entre la dirección y los empleados como entre diferentes unidades dentro de la institución. Para facilitar esta colaboración, hemos establecido un procedimiento de comunicación interna que garantiza que toda la entidad opere de acuerdo con directrices estandarizadas en materia de comunicación.</p> <p>Este procedimiento de comunicación interna proporciona un marco claro y coherente para el intercambio de información y la toma de decisiones en todos los niveles de la organización. Al promover una comunicación efectiva y transparente, aseguramos que todos los miembros del equipo estén alineados con los objetivos institucionales y puedan contribuir de manera significativa al logro de estos.</p>	

	<p>Además, contamos con varios procesos compartidos entre diferentes unidades, lo que fomenta la colaboración y la integración en toda la institución. Por ejemplo, el proceso de viáticos involucra a los departamentos de Recursos Humanos y Administrativo, mientras que el proceso de divulgación implica la colaboración entre los departamentos Financiero, Recursos Humanos y el Centro de Documentación.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manuales de Políticas y Procedimientos 	
<p>5) Acuerda 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.</p>	<p>El IDEICE implementa estándares en sus servicios, tal es el caso de la página web institucional y el portal de transparencia institucional. El IDEICE cuenta con las certificaciones Nortic A2 sobre la Creación y Administración de Portales Web del Gobierno Dominicano, la Nortic A3 sobre la publicación de datos abiertos del Gobierno Dominicano, y la Nortic</p> <p>NORTIC E1 sobre la gestión de las redes sociales en los organismos gubernamentales.</p> <p>El IDEICE con el viceministerio de planificación y desarrollo educativo programa, monitorea y da seguimiento al desarrollo de los distintos proyectos de la institución a través del Sistema de Planificación, Monitoreo y Evaluación (SPME).</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Página web. • INTRANET. • Sistema de Planificación, Monitoreo y Evaluación (SPME). 	

<p>6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.</p>	<p>El IDEICE desde el año pasado ha venido desarrollando una serie de visitas a universidades a nivel nacional, con el objetivo de socializar el quehacer institucional e incentivar la investigación en estas altas casas de estudio.</p> <p>En el año 2023 se estuvo presentando el programa Conoce tu Regional Investigando a las 18 regionales educativas.</p> <p>Además, a principios del año 2024, la institución participó activamente en el Seminario de Gestión y Liderazgo Educativo, donde se tuvo la oportunidad de compartir y socializar el quehacer de la institución. Durante este evento, se destacaron los programas de evaluación que el IDEICE lleva a cabo, incluyendo la Prueba PISA y el programa "Conoce tu Regional Investigando".</p> <p>La participación en este seminario brindó una plataforma importante para difundir el trabajo y los logros del IDEICE en el ámbito de la evaluación educativa. Además de dar a conocer estos programas de evaluación, se compartieron experiencias y buenas prácticas en gestión y liderazgo educativo, contribuyendo así al intercambio de conocimientos y al fortalecimiento del sector educativo en general.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotos y minutas socialización del evento gestión y Liderazgo Educativo. • Mesa de dialogo para socializar los resultados del programa Conoce tu Regional Investigando. 	
--	---	--

CRITERIOS DE RESULTADOS

Documento Externo
SGC-MAP

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

Considere lo que la organización ha logrado para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y ciudadanos a través de los siguientes resultados:

Subcriterio 6.1. Mediciones de la percepción.**I. Resultados de la percepción general de la organización, respecto a:**

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La opinión de los ciudadanos/clientes sobre:		
<p>I) Imagen global de la organización y su reputación pública (por ejemplo: percepción o retroalimentación de información sobre diferentes aspectos del desempeño de la organización: seguimiento de los protocolos y manejo de desechos contaminantes, otros).</p>	<p>Actualmente aplicamos encuestas para obtener retroalimentación sobre los espacios de diálogo y socialización que realizamos con nuestros grupos de interés. Por ejemplo, mesas, foros, seminarios, congreso, entre otros espacios.</p> <p>La última encuesta aplicada fue para la valoración de nuestro congreso internacional 2023, la cual fue dirigida a diferentes autoridades y personas vinculadas al sistema educativo preuniversitario dominicano, así como al personal del Minerd y sus diferentes dependencias: directores regionales y de distritos, técnicos, directores de centros educativos, docentes y demás participantes.</p> <p>Resultados de la encuesta:</p> <p>De la muestra que completó la evaluación se tiene que proceden de centros educativos el 40.5%, y de las universidades el 21.4%. Asimismo, el 19% procede de los distritos y regionales, y un 4.8% de los institutos del MINERD.</p> <p>Sobre la función de los participantes el 23.8% es investigador de centro educativo y el 21.4% es investigador universitario. Un 14.3% se identificó</p>	<p>No hay mediciones para obtener retroalimentación por parte de los ciudadanos/clientes a través de encuestas de satisfacción que se realicen de manera periódica, las cuales no sean únicamente para la valoración de los eventos.</p>

como docente del MinerD, y un 14.3% es participante del programa Conoce tu Regional.

El 96.3% de los que participaron en la apertura del Congreso la valoró de muy buena y el 3.7% la valoró como buena. Mientras que para la valoración de la conferencia magistral el 92.6% la calificó como muy buena, y el 7.4% la valoró como buena o regular.

En torno al panel sobre resultados de PISA, el 66.7% lo valoró de muy bueno, y el 25.9% lo valoró como bueno.

Los talleres desarrollados en horario de la tarde fueron valorados como muy bueno por el 75% de los participantes, y como bueno los valoró el 21.4% de los participantes en los talleres.

Para el segundo día del Congreso, el panel central sobre el libro de texto en la educación dominicana fue valorado como muy bueno por el 57.5% de los participantes y como bueno por el 27.5%. Un 15% valoró este panel como regular.

Las sesiones temáticas fueron calificadas como muy buena por el 81% de los participantes en la misma, y como buena las valoró el 16.7% de los participantes en las diferentes sesiones temáticas.

La conferencia magistral: "Educación Inclusiva y de Calidad", fue valorada como muy buena (77%), y valorada como buena por el 23% de los encuestados.

La conferencia magistral: "Impacto del conocimiento digitalizado-abierto en la práctica docente y la calidad educativa", por el Dr. Sixto Moya, para el cierre del Congreso, fue valorada como muy buena por el 95% de los participantes.

El 80% valoró como muy bueno el coloquio del Cierre: "Innovando y mejorando a través de la investigación y la evaluación desde las aulas. Conoce tu Regional Investigando"; mientras que el 10% lo catalogó como bueno.

La conferencia magistral de cierre de Congreso: "Docencia transformadora y alfabetización mediática. Retos para la nueva escuela", fue valorada como muy buena por el 90.5% de los participantes.

La organización general del Congreso fue valorada como muy buena por el 88.1% de los participantes y el 81% valoró el lugar de la celebración del Congreso como muy bueno.

El trato recibido por el personal del Ideice fue valorado como muy bueno por el 95.2% de los participantes, y como bueno según el restante 4.8%. De igual manera sobre las atenciones del personal del hotel, el 73.8% las valoró de muy buenas y el 21.4% dijo que fueron buenas estas atenciones.

Sobre el proceso de inscripción el 73.8% dijo que fue muy bueno, y el 21.4% lo calificó como bueno.

En cuanto a los materiales entregados, el 78.6% dijo que fueron muy buenos y de buenos los calificó el 16.7% de los participantes.

	<p>Ante inconvenientes presentados, los participantes dijeron que la capacidad de respuesta fue muy buena (78.6%), y buena (16.7%).</p> <p>Evidencia: Reporte de resultados encuesta valoración congreso internacional Ideice 2023</p>	
--	---	--

<p>2) 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).</p>		<p>No hay mediciones para obtener retroalimentación de estos aspectos por parte de los ciudadanos/clientes a través de encuestas de satisfacción, tampoco a través de buzones de quejas y sugerencias.</p>
<p>3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.</p>	<p>De manera interna, los colaboradores son consultados para la toma de decisiones. Son convocados a reuniones de gerencia, de carácter técnico, socialización de avances cumplimiento del POA y Presupuesto, así como de su respectiva formulación. También, para la elaboración/actualización de documentos e informes.</p> <p>De manera externa, desarrollamos espacios de consenso con las autoridades del MinerD y sus diferentes dependencias, con el objetivo de alinear los esfuerzos hacia una misma dirección.</p> <p>Como hemos indicado previamente, también realizamos encuentros con los directores de</p>	<p>No hay mediciones para obtener retroalimentación de estos aspectos por parte de los ciudadanos/clientes.</p>

	<p>regionales, distritos, técnicos, directores de centros educativos y docentes con el objetivo de escuchar sus propuestas y sugerencias.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional • Informe de los espacios realizados 	
<p>4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización (información disponible: cantidad, calidad, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.).</p>	<p>Podemos evidenciar que nuestro Portal de Transparencia obtuvo una calificación promedio de 94.28%, esto tomando en cuenta las puntuaciones de los 12 meses del año 2023, correspondiente a la evaluación mensual realizada por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).</p> <p>Durante el primer trimestre del año 2024, el Portal de Transparencia obtuvo una calificación promedio de 96.00%</p> <p>Estas puntuaciones son alcanzadas debido a la actualización periódica de las informaciones que son requeridas en el portal de transparencia.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de las evaluaciones por parte de la DIGEIG 	
<p>5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.</p>		<p>No hay mediciones para determinar la integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos</p>

2. Resultados de la percepción de los servicios y productos.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	--------------------------------------	-----------------

La opinión de los usuarios sobre:		
1) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.		

	No hay mediciones sobre el nivel de confianza hacia la organización y productos/servicios.	
2) 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.).	<p>La institución está hábil para ofrecer servicios de manera presencial de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.</p> <p>El IDEICE está localizado en una zona céntrica, se encuentra a una distancia de 300 metros (4 minutos) a pies de la estación del Metro de S.D. Casandra Damirón, lo cual provee una alternativa rápida y segura para que nuestros empleados, así como los ciudadanos/clientes se desplacen a nuestras instalaciones.</p> <p>Las avenidas Máximo Gómez y 27 de febrero son vías de acceso a nuestra institución de manera rápida y cercana, mediante el transporte público convencional de nuestro país.</p> <p>También, a distancia los ciudadanos/clientes pueden consultar o interactuar a través de nuestras redes sociales y los portales institucionales 24/7.</p> <p>Contamos con una rampa en la entrada de la institución, la cual facilita el acceso a personas con discapacidad. También, tenemos habilitado un parqueo para embarazadas/discapacitados.</p>	No hay mediciones para determinar la percepción de los ciudadanos/clientes con relación a estos temas.

	<p>La información acerca de los servicios que ofrece el IDEICE se encuentra detallada en nuestras redes sociales y página web, indicado lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Breve descripción del servicio. • Público al que va dirigido. • Canales de prestación. • Requerimientos. • Procedimiento para recibirlo y contactos. • Horario de prestación. • Costo y tiempo de realización. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reporte de accesos a nuestra página web y redes sociales, en el cual se indica el número visitas, interacciones, vistas, descargas, entre otros indicadores. 	
<p>3) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).</p>		<p>No hay mediciones de percepción en cuanto a la calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental</p>
<p>4) Diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente (edad, género, discapacidad, etc.).</p>		<p>No hay mediciones de percepción con relación a estos temas.</p>
<p>5) Capacidad de la organización para la innovación.</p>	<p>En materia de innovación, el IDEICE a través de su comité de calidad, identifica mejora en los procesos, proponiendo la digitalización de varias actividades, así como la automatización de los reportes, con el objetivo de hacer más eficientes los procesos.</p>	

En el 2023 a finales se elaboró la política de creatividad e innovación y para este 2024 se estará socializando la misma.

En el mes de junio del presente año aplicamos una encuesta al personal para determinar su percepción con relación a temas de creatividad e innovación. A continuación, mostramos los resultados principales:

El 17% de los colaboradores indicó sentirse totalmente acuerdo con el apoyo para ser creativo en su entorno de trabajo, mientras que el 52% señaló estar de acuerdo, un 9% estuvo neutral, un 13% en desacuerdo, mientras que un 9% estuvo totalmente en desacuerdo.

El 9% de los colaboradores indicó estar totalmente de acuerdo con que tiene acceso a los recursos necesarios para ser creativo, mientras que el 65% señaló estar de acuerdo, un 9% estuvo neutral, un 4% en desacuerdo, mientras que un 13% estuvo totalmente en desacuerdo.

El 13% el personal calificó como muy adecuado el ambiente de trabajo en términos de apoyo a la creatividad e innovación, mientras que el 35% señaló que es adecuado, un 35% se mantuvo neutral y un 17% no adecuado.

El 57% del personal indicó que siempre tiene la libertad de proponer nuevas ideas en su área de trabajo, el 13% indicó que frecuentemente, el 17% indicó que a veces y el 13% indicó rara vez.

El 70% del personal indicó haber participado en un proyecto innovador.

	<p>El 22% del personal señaló que la institución es muy efectiva en la implementación de nuevas ideas y proyectos, el 48% indicó que es efectiva, un 17% indicó que es medianamente efectiva, un 9% que es poco efectiva y un 4% que es nada efectiva.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta creatividad e innovación y resultados • Portada borrador política y procedimiento Creatividad e Innovación. 	
6) Agilidad de la organización.		No hay mediciones de percepción en: Agilidad de la organización
7) Digitalización en la organización.		

No hay mediciones sobre la percepción de digitalización en la organización.

6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

I. Resultados sobre la calidad de los productos y servicios.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio).	<p>El IDEICE tiene establecido el tiempo de espera y de prestación de cada uno de sus servicios en el catálogo de servicios ubicado en el portal institucional IDEICE. Existen servicios que están disponibles las 24 horas y otros que se realizan de manera presencial, en horario de 8:00am a 4:00 pm.</p> <p>En nuestra página web, en la sección de servicios proveemos información concerniente al tiempo de realización de cada uno.</p>	No se evidencian mediciones para obtener retroalimentación por parte del ciudadano/cliente sobre el tiempo de espera para recibir el servicio

	Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> • Catálogo de servicios • Portal web IDEICE 	
2) Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.	<p>Las solicitudes externas sobre quejas o sugerencias son recibidas a través de la Oficina de Acceso a la Información y su responsable, a través del SAIP, las mismas son corregidas / respondidas y notificadas a la parte solicitante.</p> <p>Para el 2023 recibimos un total de (0) sugerencias, quejas o reclamos por la vía mencionada previamente. Por otro lado, se recibieron 19 solicitudes de información.</p> <p>En el primer trimestre del 2024, recibimos un total de (0) sugerencias, quejas o reclamos por la vía mencionada previamente.</p> <p>Por otro lado, recibimos 05 solicitudes de información.</p> Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> • Informe de estadísticas emitido por la OAI 	
3) Resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.		No se evidencian mediciones sobre estos temas
4) Cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).	No aplica	N/A

2. Resultados en materia de transparencia, accesibilidad e integridad.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.	<p>La Institución cuenta con varios canales de información y comunicación:</p> Evidencias:	No se evidencian mediciones para obtener retroalimentación por parte del ciudadano/cliente sobre el referido tema.

	<ul style="list-style-type: none"> • El portal Web del IDEICE • Vía telefónica • Redes Sociales (Facebook, Instagram, X, YouTube, WhatsApp y LinkedIn) • Correos electrónico • Solicitud de Acceso a la Información SAIP • Oficina de Libre Acceso a la Información • Línea 311 	
2) Disponibilidad y exactitud de la información.	<p>El IDEICE cuenta con informaciones disponibles las 24 horas de manera virtual en su página web y redes sociales; y de manera presencial en sus instalaciones, lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. En cada una de las herramientas mencionadas previamente, la entidad ofrece datos relativos al quehacer institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informaciones cargadas y actualizadas en el Portal Institucional y en el Portal de Transparencia. • Informaciones disponibles en el Centro de Documentación • Informaciones en nuestras redes sociales. 	No se evidencian mediciones para obtener retroalimentación por parte del ciudadano/cliente sobre el referido tema.
3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.	<p>La institución puede evidenciar el logro de los objetivos a través del monitoreo al Plan Operativo Anual (POA). Este seguimiento nos permite identificar la ejecución de las actividades que estaban programadas, así como el cumplimiento y el logro de las metas establecidas. Además,</p>	

	<p>podemos hacer los ajustes respecto a aquellas que no se han podido ejecutar.</p> <p>Con relación a los entregables (metas físicas), reportamos en un 100% los compromisos programados en el Sistema de Gestión Financiera (SIGEF), dicho registro es realizado trimestralmente en la referida plataforma de la Dirección General de Presupuesto (Digepres).</p> <p>En ese mismo sentido, tuvimos un resultado promedio de 94.25% correspondiente al Índice de Gestión Presupuestaria (IGP), el cual muestra el cumplimiento de las metas físicas (entregables) y ejecución del presupuesto. Dichas evaluaciones son realizadas trimestralmente por Digepres.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe trimestral Plan Operativo Anual (POA). • Reporte evaluación del Índice Gestión Presupuestaria (IGP). • Matriz Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública (SMMGP) • Memoria institucional. • Informes de Metas Presidenciales. 	
<p>4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo: disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.</p>	<p>La institución cuenta con una Oficina de Libre Acceso a la información (OAI), la cual se encarga de actualizar y poner a disposición de los ciudadanos/clientes los datos abiertos en el Portal de Transparencia.</p> <p>Durante el año 2023 el IDEICE obtuvo en promedio 94.39 % en el indicador de transparencia,</p>	

	<p>monitoreado por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental.</p> <p>En el primer trimestre 2024 la institución obtuvo un 96.00%. Los meses del segundo trimestre se encuentran en proceso de evaluación por parte de la DIGEIG.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de la DIGEIG e Índice Transparencia Gubernamental • La publicación en los formatos CSV, ODS y XLSX de las estadísticas de Gestión de la OAI y del 	
5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).	<p>El Instituto ofrece servicios de manera presencial y online en horario de 8:00 am a 4:00 pm, de lunes a viernes, para los presenciales; los virtuales se ofrecen las 24 horas del día, los 365 días del año.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publicación de servicios en la página Web, y en las redes sociales del Instituto 	No se evidencian mediciones para obtener retroalimentación por parte del ciudadano/cliente sobre el referido tema
6) Tiempo de espera.	<p>El tiempo de espera para brindar los servicios varía según el tipo de servicio solicitado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colección de Investigaciones: según disponibilidad del usuario para consultar o descargar de manera virtual. • Elaboración de Bibliografías: 50 minutos. • Recursos Bibliográficos: 1 hora. • Formación de Usuarios: 18 días. • Catálogo REVIE: según disponibilidad del usuario para consultar o descargar de manera virtual. 	No se evidencian mediciones para obtener retroalimentación por parte del ciudadano/cliente sobre el referido tema

	<ul style="list-style-type: none"> • INERED: según disponibilidad del usuario para consultar o descargar de manera virtual. <p>Evidencias: Sección de servicios de la página Web y publicación de servicios en redes sociales de la institución.</p>	
7) Tiempo para prestar el servicio.	<p>La Institución ofrece sus servicios presenciales en el horario laboral ordinario: de 8:00 am a 4:00 pm, de lunes a viernes y los servicios que están en la página web se encuentra disponibles las 24 horas.</p> <p>El tiempo de espera para brindar los servicios varía según el tipo de servicio solicitado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colección de Investigaciones: según disponibilidad del usuario para consultar o descargar de manera virtual. • Elaboración de Bibliografías: 50 minutos. • Recursos Bibliográficos: 1 hora. • Formación de Usuarios: 18 días. • Catálogo REVIE: según disponibilidad del usuario para consultar o descargar de manera virtual. • INERED: según disponibilidad del usuario para consultar o descargar de manera virtual. <p>Evidencias: • Información en la sección de servicios en la página web institucional.</p>	No se evidencian mediciones para obtener retroalimentación por parte del ciudadano/cliente sobre el referido tema
8) Costo de los servicios.	Todos los servicios de la Institución se ofrecen de forma gratuita.	

<p>9) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios on line, otros).</p>	<p>En la página web del IDEICE están los servicios que ofrecemos, sin embargo, no aplicamos para Carta Compromiso al Ciudadano. Luego de reuniones y revisión exhaustiva de las funciones y los servicios que ofrece el IDEICE, el MAP concluyó que no aplicamos para Carta Compromiso y procedió a deshabilitar dicho indicador en el SISMAP.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Página web • Evidencia en SISMAP 	
--	--	--

3. Resultados relacionados a la participación de los grupos de interés y la innovación.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Grado de implicación de los grupos de interés en el diseño y la prestación de los servicios y productos o en el diseño de los procesos de toma de decisiones.</p>	<p>El IDEICE contó con la participación de los grupos de interés con la finalidad de actualizar informaciones sobre las necesidades y expectativas de acuerdo con su sector y su marco estratégico.</p> <p>El Plan Estratégico 2022- 2025 del instituto se construyó, precisamente, con la participación de los grupos de interés internos y externos.</p> <p>Realizamos mesas de trabajos con representantes del PNUD, OEI, Centro Cultural Poveda, directores regionales y de distritos educativos, entre otras entidades, con el objetivo de intercambiar y compartir necesidades, expectativas, así como recomendaciones que contribuyan a la mejora de los procesos de la Institución.</p> <p>También nos involucramos con instituciones internacionales en evaluación por medio de estudios PISA, ERCE, ICCS, entre otros. Además, se</p>	

	<p>levantan necesidades y expectativas por medio de mesas de diálogo e intercambios con diferentes instancias del MINERD.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PEI • POA
--	--

• Informes

	No se evidencian mediciones para obtener retroalimentación por parte del ciudadano/cliente sobre el referido tema.	
2) Sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).	<p>Estos datos se miden a través de las estadísticas establecidas e indicadores del Sistema 311 en el cual recibimos una (0) sugerencia, quejas o reclamos durante el 2023.</p> <p>De igual forma, en el primer trimestre del 2024 habíamos recibido (0) sugerencia, quejas o reclamos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe trimestral de las estadísticas por parte de la OAI 	.
3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.	<p>El IDEICE implementa un sistema de gestión documental con el fin de agilizar la tramitación de los documentos y las solicitudes realizadas por los ciudadanos, de manera digital y accesible través de la Web. Del mismo modo, se ha ido desarrollando plataformas con el fin de mejorar la interacción con los clientes y dar respuesta de manera pertinente y oportuna según la necesidad y la información a hacer recogida.</p> <p>Evidencias:</p>	No se evidencian mediciones para obtener retroalimentación por parte del ciudadano/cliente sobre el referido tema.

	<ul style="list-style-type: none"> • Portal institucional IDEICE • INTRANET IDEICE • Plataformas de recolección de datos para investigaciones y programas. 	
4) Indicadores de cumplimiento en relación al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes, (resultados de indicadores previamente establecidos o acciones enfocadas a género y diversidad).	<p>En el marco del cumplimiento de los seis ejes transversales, el Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE) ha cumplido con el eje de Equidad de Género. Hemos participado activamente en reuniones y actividades relacionadas con este indicador, reafirmando nuestro compromiso con la promoción de la igualdad de género en todas nuestras operaciones y programas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de transversalización de Genero. 	No se evidencian mediciones para obtener retroalimentación por parte del ciudadano/cliente sobre el referido tema.
5) Alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen. Por ejemplo, cuántos de los grupos de interés identificados participaron en la convocatoria para actualizar la información sobre sus necesidades y expectativas.	<p>La institución se reúne con sus diferentes grupos de interés, como es el MinerD, sus institutos dependientes, directores regionales y de distrito, investigadores, docentes, así como otras entidades como la OEI, Centro Cultural Poveda, PNUD, rectores de las diferentes universidades del país, entre otras instituciones públicos y privadas.</p> <p>Entre los encuentros se destacan: Mesas de diálogos, paneles, foros, seminarios y congresos, espacios donde se intercambian múltiples informaciones.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Notas de prensa. • Informes 	No se evidencian mediciones para obtener retroalimentación por parte del ciudadano/cliente sobre el referido tema.

4. Resultados sobre el uso de la digitalización y los procedimientos de gobierno electrónico.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Participación ciudadana en los productos y servicios. (Acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.</p>	<p>Medimos las visitas realizadas por los ciudadanos/clientes a nuestra página web.</p> <p>En 2023 la página web tuvo 217,166 visitas, mientras que hasta junio de este año el número asciende a 103,678 visitas.</p> <p>De igual manera, se responden las solicitudes de información realizadas por los ciudadanos a través del SAIP.</p> <p>Para el 2023 se recibieron 19 solicitudes de información, las cuales fueron respondidas en un 100%.</p> <p>En el primer trimestre del 2024, recibimos 05 solicitudes de información, las cuales han sido respondidas.</p> <p>También, las redes sociales también nos permiten interactuar con los ciudadanos/clientes de manera constante, así como recibir retroalimentación periódica.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portal institucional. • Reportes de mediciones de visitas y descargas. • Reporte redes sociales. • Reportes del SAIP. 	

<p>2) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.</p>	<p>Durante el año 2023 el IDEICE obtuvo en promedio 94.39 % en el indicador de transparencia, monitoreado por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental.</p>	
	<p>En el primer trimestre 2024 la institución obtuvo un 96.00%. Los meses del segundo trimestre se encuentran en proceso de evaluación por parte de la DIGEIG.</p>	
	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de la DIGEIG • Indicador de transparencia 	

CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.

Considere lo que la organización ha logrado para satisfacer las necesidades y expectativas de su gente a través de los siguientes resultados:

Subcriterio 7.1. Mediciones de la percepción.

I. Resultados en relación con la percepción global de las personas, acerca de:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Opinión del personal respecto a:</p>		
<p>1) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).</p>	<p>En 2023 aplicamos la encuesta de Clima y Cultura Organizacional revela una fuerte identificación de los empleados con la institución y sus valores, 93.75% de los encuestados están de acuerdo con la afirmación sobre la identificación con la institución y sus valores y un 6.25% de los encuestados no están de acuerdo con la afirmación.</p> <p>Esto sugiere que una considerable mayoría de los empleados siente una conexión positiva con la</p>	<p>No hay mediciones sistemáticas concernientes a la aplicación de encuesta a ciudadanos/clientes y otros grupos de interés externos para obtener su percepción sobre la imagen y el rendimiento general de la organización</p>

	<p>institución y comparte sus valores, lo cual es un indicador positivo del clima organizacional y la cultura interna.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de encuesta de satisfacción de clima laboral realizada por el MAP 2023 	
2) Involucramiento de las personas de la organización en la de toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.	<p>Los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicada en 2023 revelan una fuerte identificación de los empleados con la institución y sus valores, 93.75% de los encuestados están de acuerdo con la afirmación sobre la identificación con la institución y sus valores y un 6.25% de los encuestados no están de acuerdo con la afirmación. Esto sugiere que la mayoría de los empleados siente una conexión positiva con la institución y comparte sus valores, lo cual es un indicador positivo del clima organizacional y la cultura interna.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de la encuesta de clima 2023. 	
3) Participación de las personas en las actividades de mejora.	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023, sobre “Liderazgo y participación”. Un 91.5% opinó estar de acuerdo y un 8.5% está en desacuerdo. Estos resultados indican que una mayoría significativa de los empleados valora positivamente el liderazgo y la oportunidad de participación dentro de la organización, aunque hay un pequeño porcentaje que no comparte esta opinión.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de la encuesta de clima 2023 	

<p>4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.</p>	<p>2023 De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional, en lo que respecta al Comportamiento ético, el 89.38% opinó estar muy de acuerdo y un 10.63% desacuerdo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de la encuesta de clima 2023 	
<p>5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.</p>	<p>2023 De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional, en el aspecto sobre “Retroalimentación y encuestas sistemáticas”. Un 88.75% de los encuestados opinó estar muy de acuerdo y un 11.25% en desacuerdo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de la encuesta de clima 2023. 	
<p>6) La responsabilidad social de la organización.</p>	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional, en el aspecto sobre ¿El trato humano que la institución brinda a sus empleados es bueno? Arrojó una cifra positiva de 82%.</p> <p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en 2023 por La Institución, sobre ¿El trato humano que la institución brinda a sus empleados es bueno? Un 56.76% de los encuestados opinó estar muy de acuerdo, 37.84% opinó estar de acuerdo y un 5.4% neutro.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de la encuesta de clima 2023 	<p>No se evidencia una encuesta sobre responsabilidad social de la organización.</p>
<p>7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación.</p>	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional, sobre cambios e innovación de los</p>	

	servicios de acuerdo con las sugerencias que recibimos”, arrojó una cifra positiva de un 87%.	
	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de la encuesta de clima 2023 	
8) El impacto de la digitalización en la organización.	De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023 por La Institución, sobre “El uso de la tecnología”) los encuestados arrojaron una cifra arrojó una cifra positiva de 91.88%.	
	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de la encuesta de clima 2023 	
9) La agilidad de la organización.	De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023 por La Institución, sobre ¿La agilidad en la institución? 75% opinó estar de acuerdo y el 25% opinó que está en desacuerdo.	
	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de la encuesta de clima 2023. 	

2. Resultados relacionados con la percepción de la dirección y con los sistemas de gestión, respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) La capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización (por ejemplo, estableciendo objetivos, asignando recursos, evaluando el rendimiento global de la organización, la estrategia de gestión de RRHH, etc.) y de comunicar sobre ello.	De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023 por La Institución, sobre “rendimiento y productividad de la gestión en la institución” la mayoría d de los encuestados arrojaron una cifra positiva de que esta	

	<p>un 90.94% de acuerdo sobre la gestión en la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de la encuesta de clima 2023. 	
2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023 por La Institución, sobre ¿Los procedimientos de mi institución están actualizados?, un 86.25% de los encuestados opinó estar muy de acuerdo y 13.75 % en desacuerdo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de la encuesta de clima 2023. 	
3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023 por La Institución, sobre “La cantidad de trabajo” el 60.5% opinó estar de acuerdo, pero el 39.5% no está de acuerdo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de la encuesta de clima 2023 	
4) La gestión del conocimiento.	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023 por La Institución, sobre “La comunicación ente las áreas”. Un 88.33% de los encuestados opinó estar de acuerdo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de la encuesta de clima 2023. 	
5) La comunicación interna y los métodos de información.	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023 por La Institución, sobre “En mi trabajo utilizamos de</p>	

	<p>forma eficiente los medios de comunicación interna”, un 88.33% de los encuestados opinó estar de acuerdo y un 11.67% en desacuerdo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de la encuesta de clima 2023. 	
6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023 por La Institución, sobre “En mi área se reconoce el logro de resultados”. un 90.94% estuvo muy de acuerdo, y un 9.06% en desacuerdo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de la encuesta de clima 2023. 	
7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023 por La Institución, sobre “impulso cambios innovadores en mi área para mejorar la forma de trabajo, presenta una valoración positiva de 86.25%.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de la encuesta de clima 2023. 	

3. Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en diciembre 2023 por La Institución, sobre ¿Existe armonía entre los empleados de mi área de trabajo? Presenta una valoración positiva de 93.13%</p>	

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> Informe de la encuesta de clima 2023 	
2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023 por La Institución, sobre ¿Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia? Un 77.75% de los encuestados opinó estar muy de acuerdo, y un 22.25%, muy en desacuerdo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> Informes de la encuesta de clima 2023 	
3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023 por La Institución, sobre: En mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres, un 76.67% opinó estar de acuerdo, y un 23.33% en desacuerdo</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> Informes de la encuesta de clima 2023. 	
4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en diciembre 2023 por La Institución, sobre “En mi institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo”, arrojó una cifra positiva de un 93.75%.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> Informes de la encuesta de clima 2023. 	

4. Resultados relacionados con la percepción del desarrollo de la carrera y habilidades profesionales, en cuanto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
-----------------	---	------------------------

Documento Externo
SGC-MAP

Opinión del personal respecto a:		
1) Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023 por La institución, sobre “En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones”. Un 92.5% está de acuerdo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> Informe de la encuesta de clima 2023. 	
2) Motivación y empoderamiento.	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023 por La Institución, sobre “Mi supervisor me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas”, arrojó una cifra positiva de 86.25%</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> Informes de la encuesta de clima 2023 	
3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.	<p>De acuerdo con la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada en noviembre 2023 por La Institución, sobre “En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización”. Un 92.5% está de acuerdo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> Informes de la encuesta de clima 2023 	

Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).

I. Resultados generales en las personas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

<p>1) Indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas (por ejemplo, nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.).</p>	<p>En el 2023 fueron disfrutadas 84 vacaciones, solicitados 237 permisos y recibidas 85 licencias médicas.</p> <p>En lo que va de año 2024, se han disfrutado 51 vacaciones, se han otorgaron 103 permisos y han sido recibidas 31 licencias médicas.</p> <p>El IDEICE, apoyando el desarrollo profesional de sus servidores, en el año 2023 concedió 17 permisos especiales con la finalidad de que el personal pueda cursar materias universitarias que no le había sido posible tomar en un horario fuera de labores.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulario de permisos y vacaciones. • Reporte de control de asistencia mensual 2023. 	
<p>2) Nivel de participación en actividades de mejora.</p>	<p>Según la Encuesta de Clima Organizacional del año 2023, el 91.5% de los colaboradores participa activamente en actividades de mejora. Este alto nivel de participación refleja un fuerte compromiso del personal con la mejora continua de la organización.</p> <p>Además, el personal del IDEICE (Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa) se involucra de manera constante en diversas actividades de levantamiento, procedimientos y elaboración y ejecución de planes de mejoras institucionales.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de encuesta de Clima 2023. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Mejora 	
3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.	<p>En el año 2023 y a la fecha del 2024 en la Institución tuvimos cero (0) dilemas éticos.</p> <p>Evidencias: Reporte por parte de la OAI</p>	
4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.	<p>La Comisión de Ética e Integridad Gubernamental de la institución, con el apoyo del departamento de Recursos Humanos (RRHH), ha organizado diversas actividades para fomentar la responsabilidad social. En noviembre de 2023, se llevó a cabo una destacada actividad de recolección de ropa, comida enlatada y otros artículos, destinados a ser entregados en un municipio de la ciudad.</p> <p>Esta actividad ha tenido una participación voluntaria notable, con más del 95% del personal involucrado. Esta alta tasa de participación refleja el fuerte compromiso y solidaridad de los empleados con las iniciativas de responsabilidad social de la institución, promoviendo un impacto positivo en la comunidad y fortaleciendo los valores éticos y de integridad dentro de la organización.</p> <p>Evidencias: • Informes</p>	
5) Indicadores relacionados con las capacidades de las personas para tratar con los ciudadanos/clientes y para responder a sus necesidades (por ejemplo: número de horas de formación dedicadas a la gestión de la atención al ciudadano/ cliente, número de quejas de los ciudadanos/clientes sobre el trato recibido por	<p>El Instituto ha realizado capacitaciones sobre Servicio al Cliente con el objetivo de preparar a sus colaboradores para brindar el mejor de los servicios, esta capacitación fue incluida en el plan de capacitación 2023.</p> <p>Durante el año 2023 recibimos (0) sugerencia, quejas o reclamos durante el 2023.</p>	<p>No se evidencia mediciones sobre el número de horas de formación dedicadas a la gestión de la atención al ciudadano/ cliente, así como mediciones de la actitud del personal hacia los ciudadanos/clientes</p>

<p>el personal, mediciones de la actitud del personal hacia los ciudadanos/clientes).</p>	<p>De igual forma, en el primer trimestre del 2024 habíamos recibido (0) sugerencia, quejas o reclamos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe ejecución plan de capacitación • Informe estadísticas por parte de la OAI 	
---	--	--

2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones.</p>	<p>En el IDEICE, se aplican evaluaciones de desempeño para medir el rendimiento individual de cada colaborador. Estas evaluaciones son fundamentales para identificar áreas de mejora, reconocer el trabajo bien hecho y asegurar el alineamiento de los objetivos individuales con los de la institución.</p> <p>Para noviembre de 2023, los resultados de estas evaluaciones mostraron una puntuación positiva de 90.94% de productividad en cada una de las áreas encuestadas. Este alto nivel de productividad refleja el compromiso y la eficacia de los colaboradores, así como el éxito de las estrategias implementadas para fomentar un desempeño óptimo en toda la organización</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reporte resultados acuerdos de desempeño 2023 	
<p>2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.</p>	<p>De acuerdo con la Encuesta de Clima realizada en el año 2023, un 91.88% de los servidores tiene habilidades para utilizar las tecnologías.</p>	

	<p>Un indicador del uso de herramientas digitales es la cantidad de servicios internos solicitados vía INTRANET (certificaciones laborales, transportación, diseño de artes, solicitudes de materiales almacén, mesa de ayuda, etc...), la participación de los colaboradores en reuniones (POA, PEI, Departamentales, etc.), mesas de diálogo y capacitaciones virtuales (inducción a la Administración pública, Oratoria, Excel Intermedio, etc.)</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe Encuesta de clima 2023.
--	---

<p>3) Indicadores relacionados con el desarrollo de las capacidades y/o habilidades. Por ejemplo, tasas de participación y de éxito de las actividades formativas, eficacia de la utilización del presupuesto para actividades formativas.</p>	<p>El IDEICE cumple con el indicador del SISMAP relacionado con el desarrollo del plan de capacitación anual. Durante el año 2023, logramos los objetivos en un 100%.</p> <p>Fue capacitado el 100% del personal durante el 2023.</p> <p>En enero del presente año 2023 fuimos galardonados por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) por los excelentes resultados obtenidos en el ranking sobre el Plan de Capacitación y por las buenas prácticas para el fomento de competencias en sus servidores.</p> <p>Durante el año 2024, el plan de capacitación se va cumpliendo en un 100%.</p> <p>Evidencias:</p>	
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados indicador No. 8.I Gestión de Desarrollo del SISMAP • Informes trimestrales POA 	
<p>4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.</p>	<p>El IDEICE en diciembre 2023 realizó una actividad en la que se entregaron reconocimientos a diferentes colaboradores por sus años de servicio, entrega encabezada por nuestra directora ejecutiva y coordinada por el departamento de RR.HH.</p> <p>Se realizan reconocimiento a las madres y padres en sus respectivos días de celebración.</p> <p>Al finalizar cada año se realizan actividades de reconocimiento de manera individual y por áreas.</p> <p>Para septiembre de 2023 se socializó la política y procedimiento de Reconocimiento.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes trimestrales y memoria institucional 	

CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Considerar lo que la organización está logrando con respecto a su responsabilidad social, a través de los resultados siguientes:

Subcriterio 8.I. Mediciones de percepción, respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión de la sociedad respecto a:		
<p>1) Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional. Por ejemplo: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud) apoyo financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias.</p>	<p>El IDEICE participa en acciones de prevención de salud a favor de la ciudadanía en general: apoyo a campañas de prevención del cáncer de mama y otras enfermedades. También, promueve los valores patrios, así como las diferentes fechas de relevancia histórica nacional.</p> <p>En noviembre de 2023, se realizó una encuesta de clima organizacional en el IDEICE que evaluó el tema de la calidad de vida de los empleados. Los resultados de esta encuesta fueron muy positivos, arrojando una cifra del 93.75%.</p> <p>Este alto porcentaje indica que la gran mayoría de los colaboradores perciben que la organización proporciona un ambiente de trabajo que contribuye positivamente a su calidad de vida. Esto puede incluir factores como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, condiciones laborales favorables, bienestar físico y mental, y una cultura organizacional que apoya y valora a sus empleados.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de encuesta de clima laboral 2023. 	<p>No se evidencian mediciones respecto a la percepción de los ciudadanos/ clientes externos sobre el impacto de la organización en la calidad de vida más allá de la misión institucional.</p>
<p>2) La reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad; por ejemplo, con la compra de productos de comercio justo,</p>	<p>El Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE) se rige por los lineamientos establecidos en la Ley General de Compras y Contrataciones. Esta normativa asegura que las compras de productos y</p>	<p>No se evidencian mediciones respecto a la percepción de los ciudadanos/ clientes sobre la reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad</p>

<p>productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.).</p>	<p>la contratación de servicios se realicen de manera justa y transparente. Priorizando: Igualdad de oportunidades, Transparencia, Competitividad, Eficiencia y eficacia</p> <p>Estos principios permiten que el IDEICE mantenga altos estándares éticos y de integridad en sus operaciones, promoviendo un ambiente de confianza y responsabilidad en sus relaciones comerciales.</p> <p>En la institución se ha fomentado el uso de productos reutilizables como forma de contribuir con el cuidado del ambiente, lo cual es responsabilidad de todos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de procesos de compra de productos y contrataciones de servicios, de la División de Compras y Contrataciones, publicados en el Portal de Transparencia de la Institución 	
<p>3) Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.</p>	<p>El Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE) promueve activamente la inclusión en todas sus actividades, alineándose con su misión y naturaleza de acción. Esto implica: Acceso Igualitario, Diversidad e Inclusión, Programas y Proyectos Inclusivos, Capacitación y Sensibilización.</p> <p>A través de estas acciones, el IDEICE se compromete a construir una institución más inclusiva, equitativa y justa, reflejando estos valores en todas sus iniciativas y contribuyendo a una sociedad más inclusiva.</p>	<p>No se evidencian mediciones respecto a la percepción de los ciudadanos/ clientes sobre estos temas.</p>

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes 	
<p>4) El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo, la toma de decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros.</p>	<p>El Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE) orienta sus acciones principales hacia la realización de estudios y evaluaciones. Los hallazgos de estas investigaciones, basados en evidencias científicas, permiten la formulación de políticas educativas y la implementación de acciones proactivas que fortalecen la calidad educativa preuniversitaria.</p> <p>El IDEICE contribuye significativamente al desarrollo y fortalecimiento del sistema educativo, asegurando que las decisiones y políticas se basen en datos sólidos y análisis detallados.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas educativas • Informe de investigaciones y evaluaciones 	<p>No se evidencian mediciones respecto a la percepción de los ciudadanos/ clientes sobre estos temas.</p>
<p>5) El impacto de la organización en la calidad de la democracia, la transparencia, el comportamiento ético, el estado de derecho, la apertura, la integridad y la igualdad.</p>	<p>El IDEICE tiene un fuerte compromiso con la transparencia, obteniendo un porcentaje promedio de cumplimiento de un 94.28% en la evaluación realizada por la DIGEIG en 2023 a nuestro portal de transparencia, además, tiene conformado su comisión de integridad y cumplimiento normativo con un equipo multidisciplinario.</p> <p>En el primer trimestre 2024 la institución obtuvo un porcentaje promedio de 96.00%. Los meses del segundo trimestre se encuentran en proceso de evaluación por parte de la DIGEIG.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes OAI 	

	•Resultados evaluaciones realizadas por la DIGEIG.	
6) El impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.		No hay mediciones sobre el impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.
7) Opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético (respeto de los principios y valores de los servicios públicos, como la igualdad, permanencia en el servicio, etc.).	<p>El Instituto cuenta con el Portal de Transparencia donde presenta sus indicadores de gestión desempeño administrativo y financiero; y responde a los requerimientos de información de los ciudadanos.</p> <p>A través de su Oficina de Libre Acceso a la Información Pública responde a las interrogantes de los ciudadanos.</p> <p>Sus productos y servicios están “colgados” en la página web; y en las redes sociales se “escucha” y responde, cuando es pertinente, el parecer y los cuestionamientos de los usuarios.</p> <p>Tiene una comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo estratégicamente representada.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de calificación del portal de Transparencia; estadísticas de las redes sociales, publicaciones de informaciones en la página Web, y estadísticas de servicios 	No se evidencian mediciones de opinión pública sobre estos temas

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Indicadores de responsabilidad social:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
-----------------	---	------------------------

Documento Externo
SGC-MAP

<p>1) Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos (por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas).</p>	<p>En octubre de 2023, la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) del Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE) llevó a cabo una significativa actividad de donación en el sector Rivera del Ozama, próximo a los Tres Brazos, en el Municipio Santo Domingo Este. Durante este evento, se entregaron diversos artículos, incluyendo ropas, calzados, comida enlatada, entre otros objetos esenciales, beneficiando a la comunidad local. Esta iniciativa refleja el compromiso de la CIGCN-IDEICE con el bienestar y el apoyo a las comunidades más necesitadas.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe sobre donaciones y actividades realizadas.
--	---

	<p>No se evidencian mediciones respecto al rendimiento organizacional sobre estos temas.</p>	
<p>2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.</p>	<p>El Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE) mantiene una relación constante con los ciudadanos, clientes y autoridades a través de diversos medios de comunicación y participación.</p> <p>En el instituto, se desarrollan encuentros de colaboración con instituciones interesadas en el quehacer educativo. Anualmente, se llevan a cabo alrededor de 4 mesas de diálogo, un seminario y un congreso internacional. Estos espacios sirven para socializar los resultados de las evaluaciones e</p>	

	<p>investigaciones, así como para presentar y discutir los proyectos en curso.</p> <p>Durante el 2023 se realizaron los siguientes espacios con los grupos de interés y autoridades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 mesas de dialogo • 2 panel • 1 conversatorio • 1 foro • 1 congreso internacional <p>Las mesas de dialogo y socialización se realizan al menos cada trimestre, mientras que el congreso internacional se realiza en diciembre de cada año.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de los encuentros. • Resultados encuestas para valorar los eventos. 	
<p>3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).</p>	<p>De acuerdo con su misión, el IDEICE socializa y/o reporta los hallazgos o resultados de sus estudios e investigaciones con autoridades. Las actividades realizadas con otros grupos de interés, como son educadores/as, investigadores/as, organizaciones no gubernamentales, centros educativos y estudiantes, son publicadas de manera satisfactoria por diferentes medios de comunicación con notas de prensa de periódicos impresos y digitales; en entrevistas de radio y de televisión.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes 	<p>No hay mediciones sobre el grado de importancia de la cobertura recibida por medios de comunicación</p>

<p>4) Apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo: tipos de programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc.).</p>	<p>En el IDEICE contamos con un manual de políticas y procedimientos para el reclutamiento y selección de personal que establece igualdad de oportunidades para todos los que cumplan con el perfil del cargo, sin discriminación.</p> <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manual de políticas y procedimientos para reclutamiento y selección de personal 	<p>No hay mediciones sobre la percepción de los ciudadanos/clientes con relación a estos temas.</p>
<p>5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.</p>		<p>No se evidencia participación de los empleados en actividades filantrópicas.</p>
<p>6) Intercambio productivo de conocimientos e información con otros (número de conferencias organizadas por la organización, número de intervenciones en coloquios nacionales e internacionales, benchmarking, otros).</p>	<p>El IDEICE realiza un intercambio productivo de conocimientos e información con otras entidades mediante la compartición de buenas prácticas, viajes de intercambio y participación en congresos. El instituto ha desarrollado conferencias en el marco de los congresos internacionales, que se han llevado a cabo de manera ininterrumpida desde el año 2010. Hasta el 2023, el IDEICE ha celebrado 14 congresos internacionales.</p> <p>El Congreso Internacional IDEICE es concebido como un espacio donde se presentan a la comunidad educativa los resultados de investigaciones y evaluaciones de interés, tanto aquellas conducidas por el Instituto como por instituciones afines, centros educativos y actores independientes, entre otros</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de los encuentros. 	<p>No hay mediciones sobre la percepción de los ciudadanos/clientes y grupos de interés con relación a estos temas.</p>
<p>7) Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de</p>	<p>El IDEICE tiene constituido un comité mixto de seguridad y salud en el trabajo aprobado por el MAP.</p>	

salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas).	<p>El 30 de abril de 2024, la institución gestionó la realización de una charla por parte de representantes del Homocentro Nacional, en la cual se indicó la importancia de la donación de sangre. Este evento promovió la campaña de donación de sangre con el objetivo de salvar vidas. Durante la charla, los colaboradores del instituto participaron activamente para estar más informados al respecto y considerarse como donantes voluntarios. Esta iniciativa subraya el compromiso del IDEICE con la salud y el bienestar de la comunidad.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de capacitaciones.
---	--

	No hay mediciones sobre la percepción de los ciudadanos/clientes y grupos de interés con relación a estos temas	
8) Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).		No se evidencia la medición de la responsabilidad social

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

Considere los resultados logrados por la organización, en relación con lo siguiente:

Subcriterio 9.1. Resultados externos: servicios o productos y valor público.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	--------------------------------------	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

<p>I) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.</p>	<p>El IDEICE hasta la fecha ha generado más de 85 publicaciones de investigaciones y evaluaciones en mejora de la calidad educativa preuniversitaria. Cada investigación se encuentra socializada en el portal institucional.</p> <p>La divulgación científica es otro de los pilares en lo que el instituto sustenta su accionar. En 2023 Se Socializaron dos (2) números de la Revista de Investigación y Evaluación Educativa – REVIE, en su volumen no.10. En lo que respecta a las investigaciones y evaluaciones, se publicaron 08 informes en 2023.</p> <p>También, en diciembre de 2023, se recibieron los resultados de la prueba PISA, en los cuales se obtuvo un aumento, alcanzando el país 350 puntos. Dichos resultados son los más elevados desde que la nación participa en la referida evaluación.</p> <p>En 2023 cumplimos en un 100% los compromisos programados en el Sistema de Gestión Financiera (SIGEF), con relación a las metas físicas (entregables) y financieras.</p> <p>En el primer trimestre de 2024, publicamos un estudio de investigación y publicamos el primer número de la Revista de investigación y Evaluación Educativa-Vol. II núm. I (2024): REVIE.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publicaciones en el portal Web del IDEICE. • Memoria Institucional 2023. 	
--	--	--

<p>2) Resultados en términos de “Outcomes” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).</p>		<p>No contamos con medición en dichos fines.</p>
<p>3) Resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.</p>	<p>En septiembre de 2023, el Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE) organizó un encuentro de Benchmarking con el Ministerio de la Administración Pública (MAP). En este acercamiento participaron los departamentos de Recursos Humanos y Tecnología con el propósito de conocer y analizar la herramienta integral sobre el Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGEI). Este encuentro permitió a los participantes intercambiar experiencias y mejores prácticas, así como fortalecer sus conocimientos sobre el uso eficiente de SIGEI para optimizar la gestión institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de visita benchmarking implementación Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGEI). 	
<p>4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.</p>	<p>El IDEICE actualmente tiene 22 convenios vigentes de colaboración entre: universidades, instituciones del Estado y organismos internacionales. Cada convenio mantiene acuerdos específicos para mejora de: fortalecimiento de la estructura y la capacidad institucional, interoperabilidad, asesoría de insumos institucionales, realización de estudios internacionales, elaboración de investigaciones y evaluaciones para la mejora de la calidad educativa.</p> <p>El cumplimiento de acuerdos interinstitucionales y de colaboración firmados ha logrado un grado de</p>	

	<p>cumplimiento positivo entre autoridades y la organización.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio con ISFODOSU • Convenio con el Centro Cultural Poveda • Unibe • Flacso República Dominicana • Convenio con INAIPI • Convenio INSPODOM • Convenio SIUBEN • Convenio PNUD • Convenio OEI • Convenio ISA • Convenio PISA-OCDE-MINERD • Convenio UNICARIBE <p>Universidad de Castilla La Mancha (España)</p> <ul style="list-style-type: none"> •Psiko universidad del país vasco. • Entre otros. • Informe y boletín Trimestral 	
<p>5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.</p>	<p>Para este año 2024, el IDEICE tiene programado realizar una auditoría interna de los procesos que se llevan a cabo diariamente, incluyendo la ejecución de las políticas y procedimientos de las distintas áreas. Esta auditoría interna busca asegurar que todas las operaciones y prácticas del instituto se realicen de manera eficiente, eficaz y conforme a las normativas establecidas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de auditoría 2024 	<p>No se evidencian mediciones con relación al referido tema</p>

6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.		No se evidencian mediciones de los resultados de innovaciones en servicios/productos
7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.	<p>El IDEICE se adhiere al cumplimiento de sus funciones de acuerdo con las leyes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ley No. 66-97: General de Educación y sus modificaciones Ley No. 451-08. -Ley No. 340-06: Compras y Contrataciones -Ley No. 126-01: Dirección General de Contabilidad Gubernamental y su reglamento No. 526-09 -Ley No. 41-08: Función de Pública. -Ley No. 10-07: Sistema Nacional de Control Interno -Decreto 365-23, que declara de alta prioridad nacional el proceso de reforma y modernización del sector educativo de nivel preuniversitario. <p>Cada uno de los lineamientos indicados en cada uno de los instrumentos legales indicados previamente son aplicado en un 100% en la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de cumplimiento • Memoria institucional 	

Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Eficiencia de la organización en términos de:		
1) Gestión de los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.	En el presente año 2024 tenemos un presupuesto de RD \$ 280,00,000.00. Tenemos programado la realización de 10 investigaciones, 4 evaluaciones, un	

	<p>(1) informe nacional a partir de los resultados de la prueba PISA 2022, coordinar piloto rumbo a PISA 2025 y la realización de diez espacios de diálogo y socialización.</p> <p>En 2023 la ejecución de nuestro presupuesto fue de un 94%.</p> <p>IDEICE gestiona los recursos humanos de acuerdo con los lineamientos establecidos por el MAP, Ley de Función Pública No. 41-08 y sus reglamentos de aplicación que establece las directrices y herramientas para el desarrollo de las competencias del personal. El plan de capacitación fue ejecutado en un 100%.</p> <p>Por otro lado, al 100% de los colaboradores se les evaluó su acuerdo de desempeño.</p> <p>Con respecto a las instalaciones, se ejecutan en un 100% los mantenimientos preventivos y correctivos.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de evaluación anual de las metas físicas-financieras 2023 IDEICE. • Ejecución POA 2023 y 2024. • Informes trimestrales 2024 • Plan Estratégico Institucional 	
<p>2) Mejoras e innovaciones de procesos.</p>	<p>A través del Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública, (SMMGP) que recoge y sintetiza los indicadores de las diferentes plataformas externas a las que IDEICE debe dar respuesta, se</p>	<p>No se evidencian mediciones con relación a las mejoras e innovaciones de procesos.</p>

	<p>establecen las mejoras e innovaciones de los diversos procesos.</p> <p>IDEICE cuenta con la Intranet a través de la cual se ha innovado, los procesos en los servicios internos de la institución, facilitando los tiempos de respuestas y la reducción de papel.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memoria institucional • Puntajes del SMMGP • Informes trimestrales 	
<p>3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).</p>	<p>IDEICE mantiene estrecha relación con las instituciones privadas que aportan a una mejora de la calidad educativa. En ocasiones se han aunado esfuerzos para proyectos que mejoren los procesos de enseñanza – aprendizaje en estudiantes preuniversitarios.</p> <p>En el año 2023, se ejecutó satisfactoriamente un encuentro estratégico de benchmarking entre el Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE) y el Ministerio de Administración Pública (MAP). Este acercamiento permitió a ambas instituciones compartir experiencias y mejores prácticas, fortaleciendo así sus capacidades y promoviendo la mejora continua en la gestión pública.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes trimestrales • Memoria institucional 	<p>No se evidencian mediciones con relación a los resultados de benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).</p>

<p>4) Eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas).</p>	<p>El IDEICE tiene acuerdos de colaboración con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SIUBEN • INSPODOM • UCATECI • SIUBEN • Universidad ISA • PNUD • Centro Cultural POVEDA • Flacso República Dominicana • OEI • Unibe • INAIPI • ISFODOSU • Entre otras instituciones. <p>En cada acuerdo de colaboración se identifican:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidades de cada institución. • Vigencia del acuerdo. • Se designa un responsable de la comunicación • Resultados e impactos esperados. • Objetivos generales y específicos. <p>Cumplimos en un 100% los objetivos específicos establecidos en los acuerdos y convenios del 2023.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memoria institucional. • Informes trimestrales. 	
<p>5) Impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la</p>	<p>Como recurso tecnológico, el Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE) procura elevar la</p>	<p>No se evidencian mediciones con relación a los resultados del impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la</p>

<p>prestación de servicios, etc. (por ejemplo: reduciendo costos, el uso del papel, trabajando en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo, etc.).</p>	<p>eficiencia y eficacia mejorando los servicios internos. Para lograr esto, se impulsa la Intranet IDEICE, donde se concentran los servicios de mayor demanda por parte de nuestros servidores y servidoras. A través de esta plataforma de servicios en línea, se facilita la interacción entre nuestros equipos y los departamentos de servicios, incrementando la calidad de la comunicación, potenciando la confianza y elevando los niveles de rendimiento de nuestros servidores.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes trimestrales • Memoria institucional 	<p>burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc.</p>
<p>6) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.</p>	<p>Para este año 2024, el IDEICE tiene programado realizar una auditoría interna de los procesos que se llevan a cabo diariamente, incluyendo la ejecución de las políticas y procedimientos de las distintas áreas. Esta auditoría interna busca asegurar que todas las operaciones y prácticas del instituto se realicen de manera eficiente, eficaz y conforme a las normativas establecidas.</p>	<p>No se evidencia la realización de auditorías internas o externas</p>
<p>7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.</p>	<p>En diciembre de 2023 la institución fue reconocida por parte de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (Digeig) por su destacada participación en iniciativas relacionadas con la promoción de la integridad, específicamente en el renglón "Aspecto formación de las Olimpiadas por la Integridad 2023".</p>	

	<p>También, en enero del 2024 recibimos un reconocimiento por parte del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), debido al cumplimiento en un 100% del plan de capacitación 2023, resultado que tributa al subindicador 8.1 del SISMAP</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe plan de capacitación 2023 	
<p>8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.</p>	<p>El IDEICE es medido por el IGP que busca medir trimestralmente el grado en la que las instituciones llevan una gestión presupuestaria eficaz, eficiente y transparente, de acuerdo con la correcta aplicación de normativas vigentes y mejores prácticas presupuestarias. Se compone del: Subindicador de eficacia, Subindicador de correcta publicación de información presupuestaria.</p> <p>En 2023 la ejecución de nuestro presupuesto fue de un 94%. También, en el mismo año tuvimos una calificación promedio de 94.25%, correspondiente al Índice de Gestión Presupuestaria (IGP), evaluación realizada por Digepres. Este indicador toma en cuenta el cumplimiento de las metas físicas (entregables del POA), así como de la ejecución según lo programado del presupuesto.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memoria institucional. • Puntuación del Índice de Gestión Presupuestaria (IGP) 	

9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).		No se evidencia la medición con relación al referido resultado.
---	--	---

NOTA: Estos son ejemplos que aparecen en el “Modelo CAF”, son puntos de referencia en el proceso de autoevaluación. Las organizaciones pueden tener otras formas de desplegar los criterios, incluyendo las propias, que pueden ser consideradas como parte de su autoevaluación, siempre que puedan sustentar sus puntos fuertes con las evidencias correspondientes.