



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

EDUCACIÓN



**inafocam**

Instituto Nacional de Formación  
y Capacitación del Magisterio

# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INTITUCIONAL 2024

EN BASE AL MODELO CAF, DE EXCELENCIA  
EN LA GESTIÓN



# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2024

Preparado por: División  
de Calidad/Planificación  
y Desarrollo.

Índice	
Resumen ejecutivo .....	3
ASPECTO GENERALES .....	4
Marco institucional .....	4
Misión:.....	4
Visión: .....	4
Valores:.....	4
BASE LEGAL.....	4
Organigrama .....	6
Servicios ofrecidos .....	7
SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL .....	8
Fortalezas identificadas .....	8
Oportunidades identificadas .....	9
Debilidades identificadas.....	9
Amenazas identificadas .....	9
Objetivo Estratégico 1 .....	10
Objetivo Estratégico 2 .....	10
2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN .....	10
2.1. PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS .....	10

## Resumen ejecutivo

Para el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM) es de gran importancia realizar la evaluación del desempeño institucional como parte de su estrategia orientada a la mejora continua.

Para dicha tarea el Comité de Calidad de la institución estuvo a cargo de **La Evaluación del Desempeño Institucional (EDI)**, dicho equipo realizó la autoevaluación, basado en el sistema de gestión de calidad institucional certificado por las normas ISO 9001-2015, así como también en la guía CAF de autoevaluación, haciendo énfasis en el Ciclo PDCA ( Planear, Desarrollar, Controlar y Actuar), aplicados para los criterios facilitadores y el panel de resultados para determinar si se tiene que acelerar una tendencia o concentrarse en la consecución de los objetivos y el rendimiento organizacional para los criterios de resultados, esto teniendo en cuenta los objetivos y tendencias institucionales.

Fueron realizadas diversas secciones para la socialización y análisis de los criterios y subcriterios con el fin de identificar y valorizar cada uno de los ejemplos correspondientes, completando las tablas de puntuación diseñadas para tales fines.

Es importante señalar que durante el proceso de autoevaluación se contó con la participación de encargados de diferentes áreas.

Como resultado del proceso de puntuación obtuvimos 867/1000 puntos totales, siendo los criterios facilitadores lo de mayor puntuación, mientras en los criterios de resultados no se evidencia la definición eventual de los objetivos afectando la puntuación obtenida.

## ASPECTO GENERALES

### Marco institucional

#### Misión:

Coordinar y auspiciar la formación, capacitación y actualización del personal docente que requiere el sistema educativo público dominicano, mediante la formulación e implementación de políticas, acorde a las demandas y tendencias para una educación de calidad.

#### Visión:

Ser una institución modelo en la gestión de políticas de formación docente del sistema educativo dominicano, reconocida nacional e internacionalmente por su compromiso con la calidad, innovación y excelencia, capaz de potenciar el desarrollo de competencias humanas y profesionales.

#### Valores:

- Transparencia
- Ética
- Liderazgo
- Responsabilidad
- Equidad

### BASE LEGAL

- Constitución de la República Dominicana 2015 Proclamada por la Asamblea Nacional en fecha 13 de junio del 2015 Gaceta Oficial No10805.
- Ley no 155-17 sobre lavado de activos y el financiamiento del terrorismo de fecha junio 2017.
- Ley no.1 - 12 ley orgánica de la estrategia nacional de desarrollo 2030.
- Ley general de educación no. 66-97 del 10 de abril de 1997.
- Ley no. 449-06 que modifica la ley no. 340-06 sobre contrataciones de bienes, obras, servicios y concesiones.
- Decreto 229-18 que establece el programa de simplificación de trámites P.S.T.
- Decreto no. 396-00 que establece el reglamento orgánico de la secretaría de estado de educación de fecha 11 de agosto 2000.
- Decreto 144 17 día nacional de la ética ciudadana.
- Resolución PNP-01-2020 Umbrales.

- Resolución DIGEIG No. 01-2022.
  - Resolución de conformación del Comité Camweb.
  - Resolución 002-2014 MAP-Manual Organización y Funciones.
  - Resolución No. 002-2021 Sobre Estandarización de Portales de Transparencia.
  - Resolución 148-2020 sobre Puntualización Constitucionales y Legales.
  - Resolución-Conjunta-Map-DIGEIG-2019.
  - Resolución DIGEIG No. 3- 2020 procedimiento de desvinculación de los miembros de la CEP.
  - Resolución DIGEIG No. 7-2020 complementaria de la Resolución No.3-2020 sobre el Procedimiento de desvinculación de los miembros de la CEP.
  - Resolución 012018 Sobre Políticas de Estandarización Portales de Transparencia de fecha 29 de junio de 2018.
  - Resolución de conformación del Comité Camweb 2018.
  - Resolución 2-2017 SAIP y Políticas de uso de fecha 28 de septiembre de 2017.
  - Resolución DIGEIG 4-2017 CEP Reglamento e Instructivo CEP Decreto 143-17.
  - Resolución Comité de Compras y Contrataciones del Inafocam.
  - Resolución 012-15 Enlace Portal Calidad Servicios Públicos.
  - Resolución 003- 2014 Reglamento Operativo CEP.
- Inafocam 16 Informe de Autoevaluación Institucional.
- Resolución 113 sobre Políticas de Estandarización Portales de Transparencia de fecha 30 de enero de 2013.
  - Reglamento No.06-04 Aplicación Ley 10-04 Cámara de Cuentas.
  - Reglamento 09-04.



## Servicios ofrecidos



**Costo**  
Gratuito.



**Horario de prestación**  
Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.



**Los plazos para la recepción de solicitudes**  
están especificados en cada convocatoria.

# Nuestros Servicios



## SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

(Principales Objetivos y Líneas Estratégicas)

El Plan Estratégico Institucional 2021-2024, se elaboró tomando en cuenta el Manual Metodológico establecido por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD) para la Formulación de los Planes Estratégicos de las instituciones del Sector Público.

### Fortalezas identificadas

A nivel institucional, las principales fortalezas identificadas en el Inafocam son:

- El desarrollo de una gestión institucional basada en el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales, lo que se evidencia en el Sistema de Gestión de la Calidad certificado bajo el estándar internacional ISO 9001-2015
- La integración de los departamentos en la toma de decisiones.
- La presencia de los valores de innovación, integridad, compromiso y colaboración.
- La capacitación continua del personal de la institución; clima laboral favorable y calidad en la atención al cliente lo que da como resultado un capital humano competente, con amplio sentido del compromiso y responsabilidad social, identificado con su rol institucional, su Misión y Visión.
- Marco normativo sólido, desde sus inicios.
- Personalidad jurídica, con autonomía presupuestaria, descentralizada, adscrita al ministerio de educación, definida en la ley 66-97 del 10 de abril de 1997.
- **Transparencia** y ética gubernamental.
- Innovación de los servicios que se ofrecen desde las instituciones públicas.

- Conformidad de parte de los usuarios clientes con los servicios ofrecidos.
- Fortalecimiento del Sistema de Medición de Impacto de los productos y servicios que ofrece la institución.
- Desarrollo de una política transparente de RRHH

## **Oportunidades identificadas**

Las principales oportunidades que fueron visualizadas son:

- Políticas estatales claras y definida.
- Integración de los sectores entre institución y gobierno.
- Continuidad de los procesos institucionales.
- Voluntad política de fortalecer el desarrollo profesional de los servidores públicos y política institucional de seguridad ciudadana.
- Asignación de fondos y rendición de cuentas en todas las instituciones públicas.

## **Debilidades identificadas**

En lo que respecta a los procesos académicos, se reconocen las siguientes debilidades:

Seguimiento a las políticas de formación y en la coordinación de prácticas y pasantías.

- Departamentos con manejo limitado de informaciones sobre los procesos académicos.
- Bajo nivel de cumplimiento de normativas relativas al cuerpo docente para la formación inicial, porcentaje de doctores, contrato a tiempo completo y dedicación exclusiva.
- Exclusión de algunos programas TIC para becarios en formación inicial.
- Establecer redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante

## **Amenazas identificadas**

Como parte del contexto externo de la institución, además de las oportunidades previamente identificadas, el análisis realizado permitió visualizar las amenazas que pueden convertirse en obstáculos para el logro de los objetivos institucionales. A continuación, se presentan estos, organizados según cada uno de los factores que abarca la herramienta PESTEL que fue utilizada.

Cambios en políticas educativas: Nuevas administraciones podrían implementar cambios que afecten la misión o los recursos de INAFOCAM.

**En el ámbito económico**, decisiones políticas que reduzcan el financiamiento para la formación docente.

Adicionalmente, todo esto resulta en una disminución de presupuesto institucional y, por otro lado, un incremento en los costos de los programas formativos, limitando de esa manera la proporción de docentes que puede acceder a becas para los diversos programas formativos, a nivel inicial, en formación continua, y a nivel de posgrado.

**En el ámbito sociocultural**, aún persisten en el país algunas situaciones de inseguridad ciudadana que limitan el desarrollo de programas formativos presenciales, en lugares donde los docentes deben trasladarse a las diversas instituciones formadoras en horas de la noche. En otro orden, se evidencia el aumento de la proporción de bachilleres que no logra superar el umbral requerido en las pruebas de admisión para la carrera de educación, según lo establecido en la normativa 09-2015. 9 Inafocam

### **Objetivo Estratégico 1**

Fortalecer el rol de órgano coordinador de la formación docente, en coherencia con los distintos marcos normativos y jurídicos que sustentan las políticas de formación docente.

### **Objetivo Estratégico 2**

Fortalecer la gestión institucional, a través de la optimización y actualización de los procesos académicos y administrativos, basados en la mejora continua.

### **Objetivo Estratégico 3**

Readecuar la infraestructura, tanto física como tecnológica, en función de viabilizar el ambiente laboral para el desarrollo eficiente y eficaz de las actividades académicas y administrativas.

## **2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN**

### **2.1. PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS**

El Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam) es un órgano descentralizado, adscrito al Ministerio de Educación, responsable de promover una formación de calidad, para el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes que requiere el sistema educativo dominicano, priorizando la atención a la educación pública. **Ordenanza 25-2017.**

En el Inafocam, se evidencia grandes fortalezas en el autodiagnóstico CAF, iniciando con el liderazgo que presenta la institución, gestionando de forma transparente, eficiente y ágil las informaciones, orientaciones en materia de Seguridad Social.

Entre las principales fortalezas identificadas podemos citar:

- Plan Estratégico Institucional 2021-2024.

- Plan Operativo Anual 2022.
- Misión, Visión y Valores.
- Organigrama.
- Análisis FODA .
- Análisis PESTEL.
- Manual de Cargos.
- Manual de Organización y Funciones.
- Manual de Procedimientos de todos los procesos certificados por ISO 9001-2015.
- Código de Ética.
- Comisión de Ética e Integridad Pública.
- Carta Compromiso al Ciudadano aprobada

Inafocam 16 Informe de Autoevaluación Institucional.

- Comité de Calidad SGC certificado por ISO 9001-2015.
- Sistema de Seguridad en el Trabajo implementado.
- Informe de ejecución presupuestaria anual.
- Planificación de los Recursos Humanos. • Vías de acceso a los servicios
- Mapa de Procesos.
- Planes de Mejora.
- Servicios en Línea.
- Página Web y Redes Sociales.
- Medición de resultados mediante la aplicación de encuestas de satisfacción cuatrimestrales y anuales de la calidad de los servicios.
- Indicadores de Transparencia Gubernamental.
- Autoevaluación CAF.
- Certificaciones NORTIC A2, A3 y E1.
- Implementación de Encuesta de Clima Laboral y Evaluaciones de Desempeño del Personal.

## 2.2. ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL

- No se evidencia que se monitoriza y evalúa de forma periódica la implementación y resultados de las alianzas y /o colaboraciones.

- No se evidencia que se evalúa el impacto de las TIC y de los servicios electrónicos en los procesos de la organización.

### **2.2.3. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES**

#### **2.1.4. LIDERAZGO**

Se evidencia grandes fortalezas institucionales en el área de planificación y hacer, existen varias oportunidades de mejora en las áreas de verificar y actuar.

#### **2.1.2. PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA**

Se evidencia grandes fortalezas institucionales en el área de planificación y hacer, existen varias oportunidades de mejora en las áreas de verificar y actuar.

#### **2.1.3. PERSONAS**

Se evidencia grandes fortalezas institucionales en las áreas de planificar y hacer y existen varias oportunidades de mejora en las áreas de verificar y actuar. 13 Inafocam

#### **2.1.4. ALIANZAS Y RECURSOS**

Se evidencia grandes fortalezas en el área de planificación y hacer, también se contemplan varias oportunidades de mejora en la de implementación tecnológica y medición de las nuevas tecnologías y el impacto de estas en los procesos internos institucionales.

#### **2.1.5. PROCESOS**

Es un área que muestra gran fortaleza en la institución, con áreas de mejoras menores.

### **2.2.2. AREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS**

#### **2.2.1. RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.**

Presentan fortalezas en su planificación y ejecución, y hay áreas de mejora en la medición de estos y, por ende, oportunidades de medición en el impacto tanto medio ambiental como en la medida del impacto social.

- No se evidencian mediciones para obtener retroalimentación sobre la percepción de los usuarios en materia de transparencia.
- No se evidencia mediciones para determinar la integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos
- No se evidencian mediciones sobre percepción de los ciudadanos/clientes en cuanto a la accesibilidad a los servicios físicos.

- 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).
- No se evidencia mediciones de percepción en cuanto a: Capacidad de la organización para la innovación.
- No hay mediciones de percepción en: Agilidad de la organización
- Actualmente la institución se encuentra en proceso de implementación de un plan de digitalización en la organización.
- No se evidencian quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.
- No se evidencia queja y sugerencia en los servicios ofrecidos en 2022 hasta junio 2023.
- No hay mediciones sobre el número quejas sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas.
- No hay mediciones sobre el grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.
- No se evidencia la medición del impacto de los programas en los grupos de interés.

### **2.2.2. RESULTADOS EN LAS PERSONAS.**

Presentan fortalezas en su planificación y ejecución, y hay áreas de mejora en la medición de estos y por ende, oportunidades de medición en el impacto tanto medio ambiental como en la medida del impacto social.

- No hay mediciones 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.

### **2.2.3. RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Presentan fortalezas en su planificación y ejecución, y hay áreas de mejora en la medición de estos y por ende, oportunidades de medición en el impacto tanto medio ambiental como en la medida del impacto social.

- No hay mediciones sobre el impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes
- No hay mediciones sobre 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, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.
- No hay mediciones sobre el impacto de las acciones que promueven la inclusión de personas en situación desventajas o necesidades especiales
- No hay mediciones sobre el impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental
- No hay mediciones de la opinión pública 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.)

- No se evidencia participación de los empleados en actividades filantrópicas
- No se evidencia la medición de la responsabilidad social.

#### **2.2.4 RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.**

Presentan fortalezas en su planificación y ejecución, y hay áreas de mejora en la medición de estos y por ende, oportunidades de medición en el impacto tanto medio ambiental como en la medida del impacto social.

- No se presentan resultados de evaluación comparativa (benchmarking) con otras instituciones en términos de productos y resultados.
- No se evalúa el grado de cumplimiento de contratos/acuerdos entre las autoridades y la organización.
- No se evidencian mediciones de los resultados de innovaciones en servicios/productos
- No se evidencia la medición de resultados concretos de la implementación de reformas del sector público.
- No hay evidencias de que la organización mida su nivel de eficiencia en términos de recursos disponibles.
- No se reporta análisis comparativos de estas actividades.
- No se reportan mediciones del grado de cumplimiento de estas alianzas.
- No se evidencia la medición del impacto de la digitalización en el desempeño de la organización.
- No se reporta resultados concretos relacionados al costo vs. efectividad de las decisiones financieras.

### **3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS**

(Experiencias y aprendizajes, inconvenientes, etc., durante el proceso).

Experiencias y aprendizajes durante el proceso de autoevaluación institucional:

Para el proceso de la autoevaluación institucional fueron aplicados diversos instrumentos entre los que podemos citar:

- Autodiagnóstico CAF.
- Ckeck List.
- Paneles de puntuación por criterios.
- Tablas para la ponderación de las puntuaciones por criterios, creadas en la institución para facilitar el cálculo de las puntuaciones.

Mediante la aplicación de estos instrumentos, podemos evidenciar el compromiso de la institución en la mejora continua y en atender los niveles de excelencia y calidad de los procesos y

de los servicios prestados a los ciudadanos clientes que son nuestro principal grupo de interés. Alcanzando una puntuación promedio en los nueve criterios de 867/1000, evidenciando un incremento de 94 puntos con relación a la medición del año anterior.

Estos resultados satisfactorios representan una experiencia enriquecedora en los resultados obtenidos, así como la fortaleza que muestra la institución en los criterios liderazgo, planificación estratégica, y procesos.

Dentro de las principales fortalezas identificadas podemos destacar, el liderazgo que presenta la institución, gestionando de forma transparente, eficiente y ágil las informaciones y orientaciones en la coordinación del proceso de capacitación de los docentes de la república dominicana

Así mismo hemos identificado debilidades lo cual nos permite el establecimiento de un plan de mejora, que aborde temas relacionados con: el análisis de los riesgos y oportunidades de las decisiones financieras, seguimiento e implementación de las alianzas y /o colaboraciones y el impacto de las TIC y de los servicios electrónicos en los procesos de la organización.

### **Inconvenientes detectados durante el proceso de autoevaluación institucional**

Dentro de los inconvenientes al momento de realizar el autodiagnóstico se encuentran:

1. Dificultad para completar y desarrollar los paneles de puntuación de forma clara y sencilla.
2. La identificación de los objetivos institucionales versus los ejemplos señalados en el autodiagnóstico.



## RESUMEN DE PUNTUACIÓN

Institución:		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
<b>1: Liderazgo (140 puntos)</b>	136	140
<b>2: Estrategia y Planificación (140 puntos)</b>	140	140
<b>3: Personas (100 puntos)</b>	98	100
<b>4: Alianzas (100 puntos)</b>	93	100
<b>5: Procesos (120 puntos)</b>	107	120
<b>6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)</b>  ( (100 puntos)	65	100
<b>7: Resultados en las Personas (100 puntos)</b>	88	100
<b>8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)</b>	56	100
<b>9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)</b>	84	100
<b>Puntuación Total (sobre 1000 puntos)</b>	<b>867</b>	<b>1000</b>