



INDUSTRIAL NACIONAL DE LA AGUJA

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

**Preparado por el Comité de Autoevaluación
Coordinador
Evaluador**

Ciudad
28 de Mayo del 2021

Contenido

1	RESUMEN EJECUTIVO.....	3
2	ASPECTOS GENERALES	5
2.1	MARCO INSTITUCIONAL.....	5
2.2	MISIÓN	5
2.3	VISIÓN	5
2.4	VALORES INSTITUCIONALES	5
2.5	BASE LEGAL	6
2.6	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	7
2.7	SERVICIOS.....	8
2.8	SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	8
3	RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.....	9
3.1	LIDERAZGO	9
3.2	PLANIFICACION Y ESTRATEGIA.....	9
3.3	PERSONAS	10
3.4	ALIANZAS Y RECURSOS.....	10
3.5	PROCESOS.....	11
3.6	RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES	11
3.7	RESULTADOS EN LAS PERSONAS:.....	11
3.8	RESULTADOS DEL COMPROMISO SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN	12
3.9	RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.....	12
4	CONCLUSIONESY LECCIONES APRENDIDAS.....	13
5	ANEXO: GUIA DE AUTOEVALUACION.....	13

1 RESUMEN EJECUTIVO

La Industria Nacional de la Aguja (INAGUJA) es una institución dependiente del Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM) desde el 22 de octubre del año 2013, mediante el decreto No. 308-13. Desde 1958, su objetivo general ha sido la formación técnico profesional en el área textil, de núcleos familiares vulnerables económicamente. Son capacitados en la confección de ropas, prendas de vestir y bisutería. Formamos ciudadanos, además de fomentar la creación de micro-empresas en la industria de la confección textil en todo el territorio nacional, a fin de promover y darles seguimiento a estos nuevos agentes de producción, insertándolos en el mercado laboral. Esta es una forma de generarles empleos e ingresos que les permitan mejorar su calidad de vida, y lo hacemos bajo los lineamientos establecidos por el marco legal que nos regula.

Durante el 2020, apegados a lo establecido por la Ley Orgánica 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END 2030), las metas de gobierno, especialmente las metas presidenciales del excelentísimo señor Presidente de la República Dominicana, Lic. Luis Abinader, el Plan estratégico de INAGUJA 2016-2020 y el Plan Operativo Anual de la Institución, hemos alcanzado logros, programas, acuerdos y actividades en favor de toda la industria textil del país, los cuales detallamos en este resumen ejecutivo.

Entre los principales avances se destacan las acciones formativas realizadas en una acción conjunta de nuestros Departamentos de Capacitación y Planificación y Desarrollo. Para los tres primeros trimestres 2020, se hizo una proyección de unas 1,953 capacitaciones y se ejecutaron 756, debido a los efectos de la pandemia. Sin embargo, en los primeros 100 días de la nueva gestión se logró contrarrestar todo lo adverso. Esta labor está orientada a beneficiar mujeres de muy escasos recursos, madres solteras y mujeres que residen en sectores con oportunidades reducidas. Para el primer trimestre del 2021, alcanzamos un total de 451 capacitaciones, con lo cual sobrepasamos la meta proyectada de 415 capacitaciones.

Algo importante que debemos recalcar es que, la administración anterior, en el fomento y desarrollo de la industria textil, a través de la capacitación en confección textil a ciudadanos y Mipymes del sector manufacturero, sería medida por el aumento en la cantidad de empleados en el sector de 2,495 en 2020 a 5,195 en el 2021. Sin embargo, los primeros cien días de gestión, cambió esa realidad. A través de la Dirección ejecutiva de la INAGUJA y las acciones conjuntas del Departamento de Capacitaciones y el Departamento de Planificación & Desarrollo, la cantidad de empleados en el sector manufacturero de la Industria Textil, pasaría de la realidad de 1,719 empleados en el sector, al final del tercer trimestre 2020, a 8,442 en el 2021.

Desde la designación de la nueva Dirección, hemos trabajado para la reapertura de nuestros Centros de Capacitación, como una forma de alinear las ejecuciones de INAGUJA. Hemos iniciado las acciones formativas en varios centros y en diferentes regiones del país.

Así mismo, a través de una serie de visitas, persiguiendo acuerdos que nos permitan extender aún más nuestro alcance, en beneficio de la sociedad dominicana, especialmente las mujeres y madres solteras, jefas de hogar, hemos hecho acuerdos interinstitucionales que marcan una pauta dentro del desarrollo de la industria textil. Entre estos, podemos citar el acuerdo con la Alcaldía del Distrito Nacional y Centro Futuro, donde a través de una alianza público-privada, se ha cedido espacios a INAGUJA para disponer de centro de capacitación modelo, que vaya en favor de la sociedad. Existe un convenio con la Alcaldía de Santo Domingo Este (ASDE), y la colaboración del diseñador de fama internacional Martín Polanco, en favor de los comunitarios de Santo Domingo Este. Para que estos reciban capacitación gratuita y de calidad en el área textil y de diseño, en Cinco Centros ya donados por ASDE y que serán equipados por nosotros.

La designación del director actual de la INAGUJA vino acompañada de un mandato presidencial que instruye a la reestructuración. Por lo tanto hemos iniciado un Plan de Trabajo basado en redirigir la capacitación técnica textil, desarrollar manufactura orientada a servicios y una reorganización de la entidad, para traer como resultado el fortalecimiento institucional que esperamos a corto plazo. En ese sentido, estamos trabajando de la mano del Ministerio de la Administración Pública (MAP), para lo cual conformamos nuestros Comités de Calidad y NOBACI para asegurar el control y buen desempeño de los procesos internos.

2 ASPECTOS GENERALES

2.1 MARCO INSTITUCIONAL

Esta nueva directiva nos transmite una visión de llevar a la INAGUJA por una ruta llena de retos y desafíos para un cambio institucional integral. Lo que nos da un punto de referencia para focalizar el trabajo en conjunto, alineado hacia una gestión moderna, competente y comprometida en el cumplimiento de las atribuciones de nuestro marco legal y los resultados esperados en la Institución.

La misión refleja la razón de existir de la institución, el por qué y el cómo hacemos las cosas para alcanzar los objetivos estratégicos, siempre procurando añadir valor, apoyar a las unidades organizacionales y a los colaboradores para que logren orientar su trabajo hacia el propósito central de la institución.

Los valores conforman los principios, virtudes y cualidades que caracterizan a la institución, atados a la filosofía institucional que define los pensamientos y la forma en cómo se vivirán las experiencias internas que delimitan nuestra cultura.

2.2 MISIÓN

Coordinar, desarrollar y fomentar la manufactura de las microempresas en la industria de confección textil en todo el territorio nacional, a fin de promover y dar seguimiento a estos nuevos agentes de producción, teniendo como objetivo principal a largo plazo insertar a mujeres jefas de hogar en las redes productivas del país, elevando así el nivel de vida de la población.

2.3 VISIÓN

Ser una institución dedicada al auspicio y a la promoción social de las microempresas para el desarrollo integral de las mismas, teniendo un crecimiento provechoso en las aplicaciones de la tecnología y confección para impulsar la industria textil.

2.4 VALORES INSTITUCIONALES

- Compromiso con la perspectiva de género
- Igualdad y equidad
- Responsabilidad social
- Excelencia en el servicio
- Solidaridad

2.5 BASE LEGAL

Las atribuciones y funciones de la Industria Nacional de la Aguja están consignadas en un marco legal sólido, en el cual se destacan las siguientes leyes y decretos:

Decreto No. 1090-04, del 28 de agosto de 1958, que crea la Industria Nacional de la Aguja.

Decreto número 901-00 del 3 de octubre del 2000, que transfiere la Industria Nacional de la Aguja a la Secretaría Administrativa de la Presidencia.

Decreto número 338-01 del 7 de marzo del 2001, Gaceta oficial número 10076, que transfiere la Industria Nacional de la Aguja a la Secretaria de Estado de la Mujer, actual Ministerio de la Mujer.

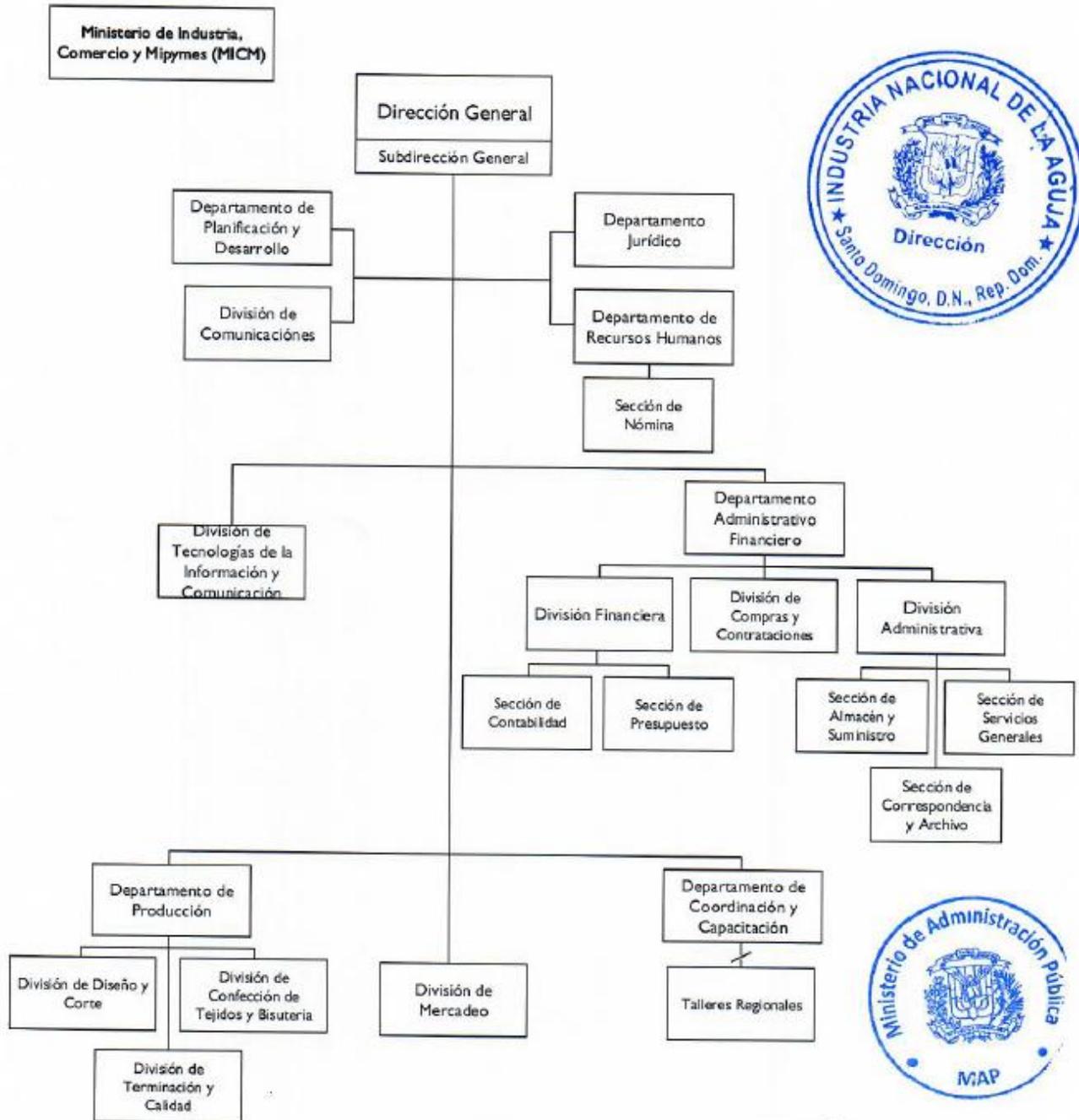
Decreto Número 308-13 de fecha 22 de octubre de 2013, que transfiere a la Industria Nacional de la Aguja bajo la dependencia del Ministerio de Industria y Comercio.

Ley número 1-12 Orgánica de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030, Ley 1-12, está llamada a marcar un hito en la forma de conducir la Nación. La elaboración y promulgación de esta ley responde un mandato constitucional (Artículo 241) y legal (Ley 498-06).

Decreto Número 457-20 de fecha 09 de septiembre de 2020, que designa a Paul Almánzar Hued como director ejecutivo de la Industria Nacional de la Aguja (INAGUJA). Se instruye a coordinar con el Ministerio de Administración Pública (MAP) la restructuración de dicha institución.

2.6 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

ORGANIGRAMA DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE LA AGUJA (INAGUJA)



MAP
MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Avances por ti
Dirección de Diseño Organizacional
Mayo 2019

2.7 SERVICIOS

- Capacitación textil
- Fomento y desarrollo a las Micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES)

2.8 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

Para diciembre del 2020, desarrollamos las estrategias de la institución, sobre los cuales se enfocará INAGUJA para la elaboración del Plan Estratégico 2021-2024.

Los ejes fueron:

- Capacitación para el desarrollo de las MIPYMES en la Industria Textil.
- Fomento para la creación y desarrollo de la producción Textil.
- Fortalecimiento Institucional

Cada uno de estos ejes contempla un grupo objetivos a desarrollar, mediante un plan de trabajo definido y el compromiso de nuestro equipo.

Estos objetivos, enuncian formas específicas, que servirán de guía para identificar y formular proyectos y acciones en el PEI.

A continuación, se presenta los objetivos estratégicos derivados de los ejes:

- Desarrollar y fortalecer los conocimientos, competencias técnicas y complementarias que permitan a los Dominicanos(as) a la inserción laboral e impulso en el ecosistema de emprendimiento.
- Desarrollar programas de formación que permitan la inclusión de discapacitados y la Igualdad de género.
- Fomentar el desarrollo de las MYPYMES a través de la industria textil.
- Fortalecer la gestión interna de los Recursos Humanos implementando buenas prácticas Institucionales.
- Modernizar e Implementar un Sistema de Gestión de calidad mediante la mejora continua de los procesos, orientada al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de la Institución.
- Actualizar los Sistemas de Tecnología de la información (TIC).
- Fortalecer la imagen y la reputación institucional.

3 RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL

A continuación se presentan las áreas de mejoras, expuesta en la guía del proceso de autoevaluación con el Modelo CAF.

En el desarrollo de la guía de autodiagnóstico, se evaluaron varios criterios que fueron socializados y revisado por el comité de calidad, manteniendo la objetividad en las acciones que si desarrollamos y presentando las oportunidades a mejorar.

El comité de calidad se ha comprometido con el desarrollo de la institución, impulsando a las áreas a mejorar y evaluar constantemente estos criterios.

3.1 LIDERAZGO

Basado en la nueva gestión y el nuevo liderazgo institucional, se realizó un rediseño de la misión, visión y valores, que evidencia el deseo de impulsar a que cada colaborador o grupo interés se identifique y comprometa con nuestra renovada filosofía de trabajo, así como con la nueva visión general del Estado dominicano.

No se evidencian políticas escritas y/o desarrolladas para el proceso de fomento y desarrollo de la filosofía institucional, sin embargo, en la práctica los líderes se sienten comprometidos con el rediseño de la misión, visión y valores, de manera que, los equipos de trabajo comprendan y lleven a su día a día ésta la filosofía, basado en una mejora continua.

Dentro de la institución no existe en la práctica el fomento a actividades motivacionales con los colaboradores, mas sin embargo se están desarrollando estrategias que impacten en la motivación de los mismos.

3.2 PLANIFICACION Y ESTRATEGIA

En nuestro plan estratégico institucional elaborado en diciembre para 2021-2024 se han propuesto un sin número de estrategias y objetivos a cumplir para analizar y focalizar las necesidades de los grupos de interés en el servicio ofrecido por La INAGUJA.

En la actualidad no se ha diseñado aún los planes de trabajo que se han focalizado a las estrategias y objetivo a cumplir, dado a que estamos en inicios de un nuevo periodo directivo.

La razón de ser de nuestra institución está avocada a ofrecer ayuda a las mujeres en situaciones de precariedad, de manera que podamos insertarlas en la sociedad como entes productivos y mejorar su economía. Por esta razón la institución impacta en la responsabilidad social, sin embargo no contamos con un programa focalizado y orientado a la comunidad.

Por nuestras limitaciones tecnológicas no poseemos actualmente la facilidad de poder adquirir conocimientos emulados (benchlearning) de otras instituciones que nos impulse e incentive a tomar buenas prácticas en la parte de aprendizaje e innovación, lo cual impacta de manera negativa en el desarrollo de la mejora continua de La INAGUJA.

3.3 PERSONAS

La institución posee recursos humanos limitados debido a una estructura organizacional disfuncional aprobada por la pasada gestión. En la actualidad nos encontramos bajo un decreto de reestructuración en coordinación con el MAP para mitigar la situación que tenemos a nivel de puestos y estructura.

No se evidencian los procesos actualizados para la gestión eficiente del área de recursos humanos, así como tampoco poseemos un sistema de gestión que nos permita ser eficaz en los procesos de automatización del área.

Se han enviado los acuerdos de desempeño del 2021, sin embargo no se ha podido desarrollar las evaluaciones de desempeño pues aún estamos en el proceso de implementación de las evaluaciones de desempeño del 2020.

No se ha implementado aun el plan de capacitación y desarrollo, por las variables del cambio de gestión y proceso de pandemia por COVID-19. En la actualidad nos encontramos en un proceso de actualización de estructura, manuales departamentales y puestos, focalizados a las competencias organizacionales que necesitamos en la institución. Es por tanto que el proceso de medición y establecimiento de indicadores a nivel departamentales y de puestos no se ha podido implementar.

Por la naturaleza de la institución nos compete lo referido en la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (522-06). En la actualidad no hemos realizado un plan para el desarrollo y la implementación de la ley. Esto ha quedado planteado dentro de los requerimientos de la actualización a la nueva estructura organizacional.

3.4 ALIANZAS Y RECURSOS

En el Plan Estratégico Institucional 2021-2024 se establecen objetivos con el propósito de medir las alianzas y convenios institucionales. Durante el proceso estamos desarrollando diferentes alianzas, mas sin embargo, no todas se ejecutan a cabalidad.

Dado a la gestión actual de la nueva dirección con el proceso de reestructuración, no se evidencia el desarrollo de una matriz para análisis y control de los riesgos financieros asociados a nuestra práctica.

Por lo que se refiere a la parte tecnológica, no se posee aun los recursos ni la infraestructura física acorde a los estándares de calidad que nos refiere los órganos rectores, que nos permita realizar la labor de tener un buen sistema tecnológico interno que almacene las informaciones de La INAGUJA.

3.5 PROCESOS

En la actualidad solo se evidencian tres áreas de trabajo documentadas a nivel de proceso, siendo estas Recursos humanos, Planificación y desarrollo y Comunicaciones. Sin embargo, estos documentos no se han actualizado desde el 2019. En el PEI se contempla como uno de los objetivos estratégicos trabajar los manuales de políticas y procedimiento de desarrollo de todas las áreas, así como también establecer los controles necesarios a nivel de procesos.

3.6 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES

En este momento nos encontramos en el cierre del proceso de aplicación de la encuesta a ciudadanos y clientes. No se evidencia ningún otro tipo de encuesta focalizada a medir la percepción de los ciudadanos y clientes. Dentro del PEI se han desarrollado objetivos estratégicos enfocados en medir y gestionar la calidad de los servicios ofrecidos. Además de esto, no se han establecido los procesos de mejora de cara al usuario en materia de servicio y de los productos ofrecidos por La INAGUJA.

3.7 RESULTADOS EN LAS PERSONAS:

Por el momento no se han realizado encuestas que nos permita medir la percepción de los ciudadanos y clientes a través de los medios digitales.

No se miden los índices de comportamiento de las personas ya que el Departamento de Gestión Humana no posee las herramientas necesarias para poder evaluar los recursos en sus distintas áreas de ejecución.

No existe un programa de reconocimiento al desempeño del desenvolvimiento de los colaboradores tanto individual como de los equipos, esto se relaciona a la falta de medición mediante evaluaciones.

3.8 RESULTADOS DEL COMPROMISO SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN

Ya que no existe un programa de responsabilidad social hasta el momento, se ha incluido en nuestro plan estratégico 2021-2024 como un objetivo a desarrollar en el periodo de ejecución del PEI.

No hemos desarrollado proyectos con apoyo internacional para trabajar el compromiso social del sector donde ofrecemos servicios. Mas sin embargo, dentro del plan PEI si se visualiza Estrategias y objetivos de alianzas y apoyo internacionales para el desarrollo de programas, planes y proyectos.

3.9 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO

No se evidencia ningún tipo de auditoría a nivel de la gestión, procesos y recurso en la pasada dirección de La INAGUJA.

En la actualidad no hemos entrado aplicado las metodologías de gestión de calidad indicadas por el modelo CAF, con lo cual se mide a las instituciones para la participación en concursos.

4 CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS

El comité de Calidad se encuentra totalmente comprometido con el desarrollo de todas las mejoras así como mantener las acciones positivas que hasta el momento hemos desarrollado en esta nueva gestión. En este momento nos hemos enfocado en brindar un servicio a la ciudadanía según los estándares de calidad que hemos definido en nuestra carta compromiso al ciudadano. Así como fortalecer los recursos humanos de la institución a través de la mejora continua en el desarrollo de sus perfiles y de los procesos. En la actualidad nos encontramos bajo un decreto de reestructuración que nos ha brindado la oportunidad de aplicar nuevos diseños organizacionales e implementar procesos con mejora, controles e indicadores que nos llevará a una gestión exitosa en los próximos 4 años. En nuestro Plan de mejora se encontrará las primeras diez acciones a mejorar para continuar un proceso exitoso del modelo CAF.

5 ANEXO: GUIA DE AUTOEVALUACION.