

# MINISTERIO DE DEPORTE Y RECREACION



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

Preparado por el Comité de Autoevaluación  
Coordinador Luis Camacho  
Evaluador (es)

Santo Domingo  
26 de Julio del 2021

## **CONTENIDO**

### **RESUMEN EJECUTIVO**

Este Auto-diagnostico CAF, fue el resultado de una serie de jornadas de trabajo con los diferentes departamentos del Ministerio de Deporte, utilizando una metodología altamente participativa, aplicando dicha guía CAF, para el análisis de la organización por área, en función de los 9 criterios y 28 subcriterios del Marco Común de la Evaluación, lo que nos permitió la identificación de los puntos fuertes y las áreas de mejora de la organización, así como también favoreció el conocimiento de nuestra buenas prácticas. Estamos seguros que con el diseño e implementación de un plan de acción de mejora como resultado de nuestra auto-evolución, lograremos mejorar nuestro rendimiento y por ende la calidad de los servicios que ofrecemos a nuestros usuarios-clientes. Es importante señalar el acompañamiento y las orientaciones recibidas por parte del MAP, el cual contribuyó a que lográramos alcanzar el propósito propuesto con la aplicación de este Auto-diagnostico Institucional.

### **1. ASPECTOS GENERALES**

#### **1.1 MARCO INSTITUCIONAL.**

##### **1.1.1. MISIÓN**

Garantizar la aplicación de los productos, programas y actividades que conforman los ejes esenciales y transversales para que la población en general con especial atención las personas residentes en las zonas más deprimidas, reciban los beneficios de la actividad física, el deporte y la recreación en el ámbito de una democracia participativa y transparente.

##### **1.1.2 VISIÓN**

Establecer un nuevo modelo de desarrollo del deporte que permita la igualdad de derechos y oportunidades de las ciudadanas y ciudadanos de la República Dominicana a practicar la actividad física, el deporte y la recreación como parte de su cultura general y para mejorar sus condiciones físicas y psíquicas sostenibles en sus etapas de crecimiento desarrollo y decrecimiento apuntando hacia el 2030, como lo indica la Estratégica Nacional de Desarrollo de la República Dominicana ( ley 1-12) y que se articulan con los siguientes ejes esenciales: Deporte Escolar y Universitario, Deporte de Tiempo Libre y la Recreación, Deporte Federado y de Alto Rendimiento, Infraestructura Física Medio ambiente y cultura del deporte, Frontera y deporte, y los ejes transversales: Capacitación deportiva, Deporte y Genero, Deporte Adaptado, Deporte Inclusivo.

### 1.1.3 VALORES INSTITUCIONALES

- **Responsabilidad:** En el fomento y desarrollo del deporte, las actividades físicas y la recreación, el sano intercambio deportivo, cultural y social de todos los ciudadanos dominicanos.
- **Integridad:** Nos apegamos a los principios éticos y morales, a las leyes, procedimientos, así como a las reglas y normas que rigen o han de regir la práctica del deporte y la actividad física a nivel nacional e internacionalmente.
- **Compromiso:** En el Ministerio de Deportes y Recreación estamos consciente de nuestro rol como servidores público, en tal sentido estamos siempre de la mejor disposición para entender y colaborar en la solución de las necesidades de las organizaciones deportivas, atletas y las personas con quien nos relacionamos.
- **Justicia:** En el Ministerio de Deportes y Recreación actuamos con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Diligencia:** Cumplimos con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a nuestros cargos de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para optimizar el uso de los recursos del Estado.

### 1.1.4 BASE LEGAL

- **Ley 356-05**, del 30 de agosto del año 2005, que deroga la Ley 98-84 y establece los principios que rigen y reglamentan el Deporte y la Recreación en todo el territorio nacional;
- **Ley #85-99**, del mes de agosto del año 1999, que brinda asistencia y protección a los atletas de alto rendimiento, nuevos valores e inmortales del deporte;
- **Ley 33-89** del 30 de abril del 1989, gaceta oficial #9500, que dispone que el Ministerio de Deportes marcará de forma indeleble con un sello oficial todos los útiles e implementos deportivos que sean distribuidos por la Institución;
- **Decreto No. 983-86-196** del 10 de septiembre del 1986, gaceta oficial No. 9694 que dispone que la Comisión Hípica pasa a ser una dependencia del Ministerio de Deportes;
- **Decreto No. 250-99**, del 08 de junio de 1999, que reglamenta la Comisión Nacional de Lidias de Gallos;
- **Decreto No. 168-00** que establece el Reglamento para todas las actividades relativas al Boxeo Profesional que tengan lugar dentro del Territorio Nacional;
- **Decreto No. 1300-83** del 16 de agosto del año 1983, que crea la Oficina del Comisionado Nacional de Beisbol
- **Decreto No. 655-05** que Crea e Integra la Comisión Nacional de Promoción y Desarrollo del Golf en la República Dominicana;
- **Ley 41.08**, sobre Función Pública del 16 de enero del año 2008
- **Ley 1-12, del 25** de enero del 2012, que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030;

**Ley 248-12** del 09 de agosto del 2012, Ley Orgánica de la Administración Pública



## **SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.**

(Principales Objetivos y Líneas Estratégicas).

Asumimos (3), tres ejes Estratégicos que orientan todo el accionar de nuestra institución y permiten alcanzar la misión institucional. Trazan el camino y permiten tener control sobre elementos o contenidos esenciales en la evolución y desarrollo organizacional.

El Ministerio de Deportes debe asumir y enfocarse en:

- 1) Mejora del Entorno legal y jurídico para el fortalecimiento del deporte dominicano**
- 2) El ser humano como centro de la política deportiva del Estado**
- 3) Programas de acuerdos Interinstitucionales, de Cooperación nacional e internacional.**

Actuar o intervenir centrando los esfuerzos en estos 3 ejes estratégicos, con ellos se asegura la conexión y relación de los objetivos y estrategias asumido por el Ministerio de Deportes con la Estrategia Nacional de Desarrollo. La organización del PEI del Ministerio de Deportes, parte de la deducción a la inducción, siguiendo una la lógica de causas y efectos que se puede ver reflejada en la numeración en los distintos niveles. Así pues, se identificaron tres grandes áreas a abordar para el próximo cuatrienio (con posibilidad de extensión), estos son los Ejes Estratégicos. Cada Eje Estratégico tiene su objetivo general y Objetivos específicos los cuales se logran a través de distintas líneas de acciones. Estas líneas de acciones (o estrategias derivadas) se consiguen a través del logro de uno (1) o varios productos.

## **RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.**

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

Es evidente que dentro de las fortalezas identificadas en el Auto-diagnostico CAF, está en gran liderazgo que ejerce nuestra organización, para cumplir con esto ha impactado favorablemente en el cumplimiento de nuestra Misión, a la vez que ha consolidado nuestro Valores y Misión institucional. Además El Ministerio de Deportes cuenta con una serie de Herramientas para la gestión integral como por ejemplo: Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Deportes, Manual de Procesos Misionales y Plan Estratégico Institucional, entre otros, estos instrumentos de gestión favorece el monitoreo y control de las acciones que se realiza. El Plan estratégico del Ministerio de Deportes establece un sistema de indicadores que nos permite verificar permanentemente el estado de avance y el alcance de los objetivos y metas asumidas en nuestro plan estratégico 2020-2024.

### **2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.**

Se identificó que debemos fortalecer los mecanismos de selección con criterios de Justicia Igualdad, Diversidad, además es necesario la formulación de un plan integral para la gestión ambiental de los desechos sólidos, como por ejemplo: gestión de residuos de los cartuchos, también un plan para la disminución de consumo de la energía eléctrica, de igual forma se evidencio la necesidad de establecer políticas orientada a la creación de programas de incentivos, es pertinente el desarrollo de estudio para medir la satisfacción de nuestro usuarios clientes a través de la aplicación de técnicas de levantamientos de información, por ejemplo, por medio de encuestas, entrevistas, retroalimentación, grupos focales, sobre los servicios y productos.

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

##### **2.1.1 LIDERAZGO.**

Con relación a este criterios no se identificaron áreas de mejoras

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

Es Necesario formular una política de responsabilidad social que sea vinculante con los ejes estratégico, asumido en la planificación del Ministerio de Deportes.

### **2.1.3 PERSONAS.**

Se requiere fortalecer e impulsar un proceso de selección y el desarrollo de la carrera profesional, que incluya criterios de justicia, igualdad de oportunidades y atención a la diversidad. Es preciso fortalecer las carreras para las mujeres y desarrollar planes con visión de igualdad.



## **2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS.**

Se requiere aplicar de forma eficiente las tecnologías más adecuadas a la gestión de proyectos y tareas.

Así mismo es necesaria la formulación de un plan integral para la gestión ambiental tomando en cuenta el impacto socio-económico y medioambiental de las TIC. Por ejemplo: gestión de residuos de los cartuchos, reducida accesibilidad de los usuarios no electrónicos.

## **2.1.5 PROCESOS.**

Es necesario propiciar la participación de manera más activa de nuestro ciudadanos/clientes en el diseño y mejora de los servicios y productos, a través de encuestas, talleres y otras técnicas de participación, la realimentación y la retroalimentación, a los fines de tener una aproximación teniendo en cuenta aspectos de género y de diversidad, etc. Además es pertinente establecer con mayor claridad nuestra cadena de prestación de los servicios a la que la organización y sus colaboradores/socios pertenecen. Continuar fortaleciendo el trabajo en equipo para generar sinergia y motivación, para que la dirección y los empleados creen procesos inter-organizacionales (por ejemplo, compartir servicios y desarrollar procesos comunes entre diferentes unidades).

Fortalecer cultura organizacional con un enfoque transversalizado en la gestión de los procesos e o desarrollar procesos horizontales (por ejemplo: coevaluación, autoevaluación para toda la organización en vez de diferentes unidades).

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

### **2.2.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.**

Establecer un sistema de indicadores que nos permite verificar y corregir las desviaciones en los procesos implementados.

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

Debemos desarrollar políticas sobre la responsabilidad social de la organización.

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.

Debemos desarrollar un Plan de Carrera sistemático y para el desarrollo de competencias, además fomentar la motivación y empoderamiento.

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

Debemos desarrollar políticas sobre la responsabilidad social de la organización.

### **2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.**

Habría que desarrollar un sistema de indicadores que nos permita valorar el uso de la tecnología, la comunicación, la motivación de los empleados, usuarios-cliente, además por ejemplo: índices de respuesta a las encuestas de personal, número de propuestas de mejora, participación en grupos de discusión internos. Verificar el rendimiento individual, desempeño, resultados de las evaluaciones.

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

La práctica y experiencia acumulada durante la aplicación de diagnóstico CAF, ha sido significativo y gratificante para los actores del Ministerio de Deportes, de forma tal que le ha permitido a dirección estratégica del Centro, poder conocer de forma estructurada, cuales son las principales falencias de nuestra organización, pero sobre todo esta evaluación favoreció el compromiso institucional, de asumir e impulsar un proceso continuo de transformar aquellas debilidades en fortalezas para la organización, a los fines de consolidar y mejorar la calidad de nuestro servicios, de manera tal que nuestro usuarios-clientes, se sientan empoderado, comprometido, pero sobre todo con una satisfacción total del servicio demandado y ofrecido. En cuanto a las dificultades surgida durante el proceso de gestión de la evaluación, podemos señalar:

- 1) Familiarizarnos con la guía y su aplicabilidad,
- 2) Muchas preguntas que se vinculan,
- 3) Práctica en la implementación de la metodología CAF.

Finalmente nos parece que es recomendable que se revise su formulación y la cantidad de preguntas, con el propósito de reducirla y lograr con ello, que las organizaciones puedan realizar un levantamiento muchos más pertinente y aproximado a la naturaleza de la organización.

### **4. ANEXO: GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN REALIZAD**

