

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

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

Preparado por el Comité de Autoevaluación
Departamento de Recursos humanos

Santo Domingo, D. N.
30 nov del 2021

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe de autoevaluación institucional, está basado en el modelo CAF de excelencia en la gestión, para el mejoramiento de la calidad en la institución.

Los objetivos de la autoevaluación fueron:

- ✓ Identificar las áreas de mejora de la institución.
- ✓ Pautas para la elaboración del plan de mejora, establecer tiempo, prioridad, actividades y responsables de realizar las mismas.

La metodología usada en el proceso de autoevaluación partió de la guía CAF 2020-2021 marco común de evaluación, en donde se colocaba las áreas de mejoras que se iba encontrando en dicho proceso. Una vez determinada las áreas de mejora por criterios, se procedió a realizar un informe de autoevaluación para la realización del plan de mejora de la Institución.

El siguiente informe de autoevaluación institucional contiene una descripción general de la institución, en la cual se describe la misión, visión, valores institucionales, base legal, estructura organizativa, servicios que ofrece la institución. Una síntesis del plan estratégico institucional, en donde se destacan los objetivos estratégicos de la institución y la estrategia y línea de acción para cada uno de ellos, al igual que los resultados de la autoevaluación identificado las mejoras por criterios.

Resultados obtenidos en el proceso de autoevaluación que impulsa la mejora institucional:

- ✓ Mejoras identificadas por criterios.
- ✓ Conclusiones del proceso de autoevaluación institucional.
- ✓ Lecciones aprendidas en dicho proceso.

I. ASPECTOS GENERALES

La historia del Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), se remonta al año 1912 cuando se nombraron los primeros profesores de Educación Física Escolar y, en 1929, el gobierno designa el primer Director General de Educación Física y Deportes. En el año 1959, mediante la Ley No. 5133 fue creada la Dirección General de Educación Física Escolar, dependiendo de la Secretaría de Estado de Educación y Bellas Artes, como se denominaba en ese entonces el Ministerio de Educación.

Este organismo tenía como objetivo principal el fomento, la organización y la práctica de la educación física en las escuelas del país, así como la construcción y el mantenimiento de las instalaciones deportivas escolares. Los inspectores y los instructores de educación física adscritos a los planteles de educación eran supervisados por esta institución.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

En enero del 1975, como consecuencia de la aplicación de la Ley 97 de 1974, que crea la Secretaría de Estado de Deportes, Educación Física y Recreación (hoy Ministerio de Deportes), la Dirección General de Educación Física Escolar pasó a formar parte de esa Secretaría de Estado; sin embargo, en enero de 1978 se emitió el Decreto No. 3235 que la integra nuevamente a la Secretaría de Estado de Educación, Bellas Artes y Cultos (Ministerio de Educación).

En el año 1998 se suprime la Dirección General de Educación Física y se integra, junto a su personal docente, técnico y administrativo, al Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), creado mediante la Ley No. 33-98, del año 1998.

Ley que lo crea:

El Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), fue creado después de este largo proceso, mediante la Ley No. 33-98 del 16 de enero del año 1998, como órgano descentralizado del Sistema Educativo Dominicano adscrito a la Secretaría de Estado de Educación (SEE). El INEFI sustituye a la antigua Dirección General de Educación Física Escolar.

El INEFI fue concebido como el órgano responsable de coordinar el desarrollo de la Educación Física en los niveles Inicial, Básico y Medio de las escuelas y liceos públicos y privados del país.

I.1 MARCO INSTITUCIONAL

I.1.1. MISIÓN:

Somos el organismo responsable de coordinar, supervisar y evaluar los planes y programas de desarrollo de la Educación Física y el Deporte Escolar, para garantizar una educación integral de calidad, en los niveles Inicial, Básico y Medio en las instituciones educativas públicas y privadas del país.

I.1.2. VISIÓN:

Ser reconocida como una estructura organizacional altamente profesional que brinde un servicio de calidad para el desarrollo de la Educación Física, el Deporte Escolar y la Recreación, potenciando el progreso de las capacidades humanas, auspiciando la integración social, con un sentido de identidad que conduzcan al logro del desarrollo humano sostenible.

I.1.3. VALORES INSTITUCIONALES:

I. Disciplina:

Que tiene como propósito dirigir el comportamiento de todos y todas para conseguir maximizar nuestros esfuerzos en función del logro de los resultados esperados por la institución. Condición esencial que consagra nuestro deber profesional.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

II. Responsabilidad y Compromiso:

Asumimos la responsabilidad y el compromiso como el énfasis que nos rige en todos nuestros actos con la institución y con nuestro propio desarrollo personal y social, presentes en todas las situaciones.

III. Integración y Ética:

Propiciamos la participación de manera plural, proyectando un comportamiento correcto como soporte ético, formado para ser y hacer de nuestro ejercicio profesional, destacando el respeto a la dignidad humana, la equidad, pero sobre todo la búsqueda del bien común.

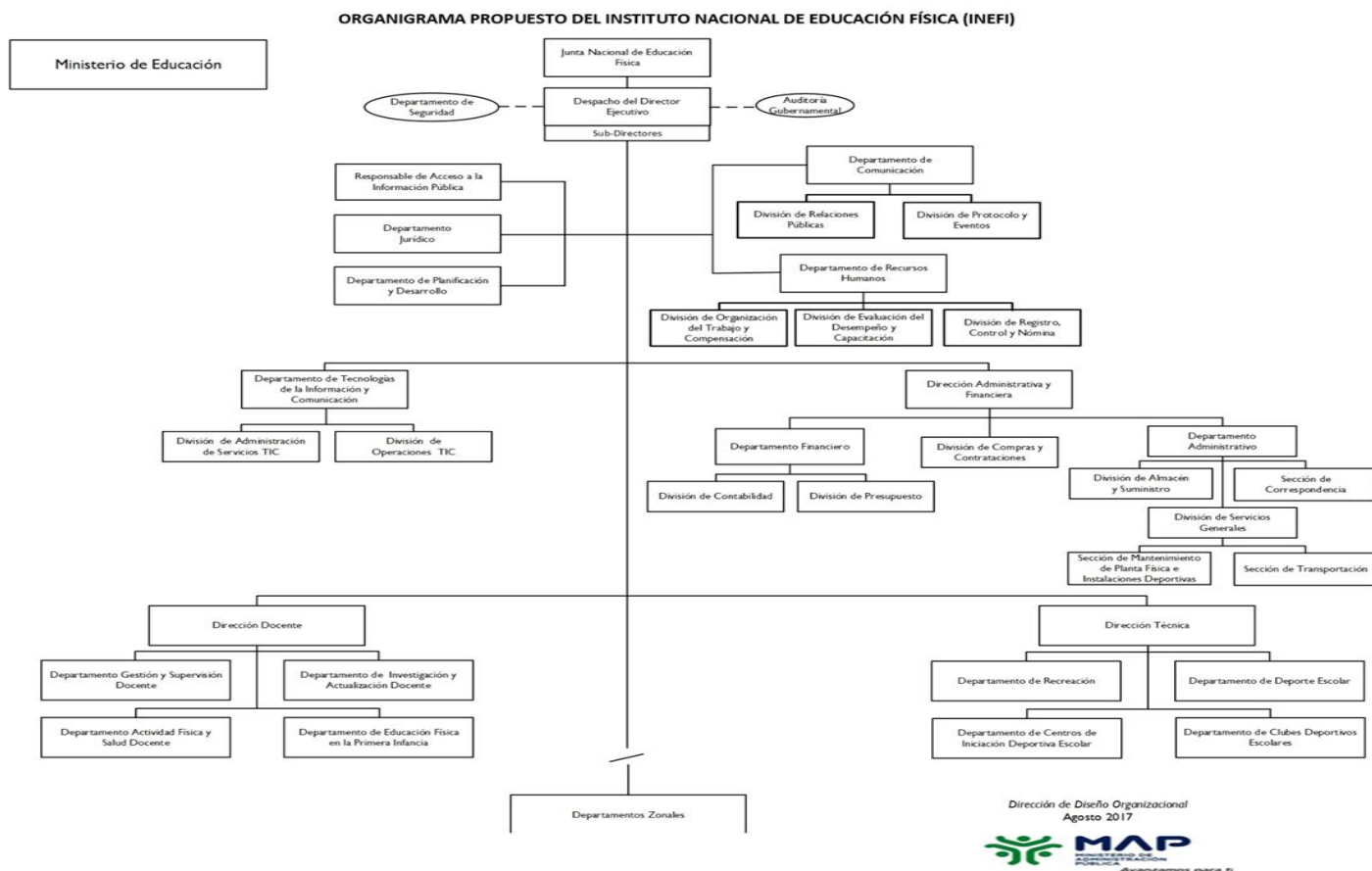
IV. Lealtad y Solidaridad:

Nos rige como el valor de sentido de pertenencia, respeto, cooperación y apego a responder de manera íntegra, leal, honesta y solidaria con nuestros compañeros y compañeras y con la institución.

I,1.4. BASE LEGAL

Ley No. 33-98, del 16 de enero de 1998, Gaceta Oficial Núm. 9973, que crea el Instituto Nacional de Educación Física, como órgano descentralizado del Sistema Educativo Dominicano, adscrito a la Secretaría de Estado de Educación.

I.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

I.1.6 LOS SERVICIOS QUE OFRECE EL INEFI SON LOS SIGUIENTES:

- Organizar actividades recreativas en el ámbito escolar y comunitario.
- Programa para elevar los niveles de la educación física, el deporte y la recreación en los niveles inicial, básico y medio de los Centros Educativos del país.
- Entrega de uniformes deportivos a alumnos de Centros Educativos del sector público.
- Remozamiento de cancha deportiva

I.1.7 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El análisis de los grandes desafíos o prioridades estratégicas que afronta la formación docente es parte de los temas de la agenda del desarrollo educativo nacional, delineados a través de sus planes estratégicos. Para lograr que estos desafíos sean superados mediante respuestas eficaces, es necesario integrar todas las oportunidades emergentes analizadas, en la formulación de objetivos estratégicos que resulten pertinentes y de largo alcance.

I.1.8 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos son las grandes declaraciones o postulados sobre los cuales se fundamenta la planificación estratégica, a fin de orientar el accionar del INEFI:

- Coordinar el desarrollo de la educación física en los niveles inicial, básico y medio de las escuelas y liceos públicos y privados del país.
- Asegurar el funcionamiento satisfactorio de los planes y programas curriculares de educación física dominicana.
- Promover la ejecución de actividades, planes y proyectos y asegurar la adaptación y puesta en práctica de la política educativa general.
- Organizar festivales municipales, provinciales y nacionales de gimnasia.
- Suministrar materiales didácticos a los Niños, Niñas y Adolescentes de los Centros Educativos públicos y privados, para la enseñanza de la educación física, tales como: bolas de voleibol, baloncesto, fútbol, ajedrez, aros, cuerdas, canicas, etc.
- Elaborar programas de investigación, innovación, seguimiento y evaluación dirigidos al personal del Sistema Educativo y de la comunidad, así como de la educación física, deporte y recreación.
- Gestionar, dirigir y supervisar la construcción y reparación de la infraestructura física deportiva de las instituciones educativas públicas y privadas del país.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

I.1.9 EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN Y RESULTADOS ESPERADOS.

- Garantizar que los programas formativos coordinados por el INEFI se correspondan con los marcos normativos, lineamientos y orientaciones establecidos.
- Promover estrategias de monitoreo, seguimiento y evaluación que contribuyan a orientar de manera más adecuada la formación al estudiante, acordes con los parámetros de calidad e innovación que exige el sistema educativo dominicano.
- Contribuir a fortalecer la calidad
- Revisar y actualizar las normativas de control interno.
- Contribuir al fortalecimiento de la calidad de los programas formativos, como desafío principal de las políticas de formación.
- Fortalecer la División de Seguimiento al Becario.
- Mejorar la plataforma tecnológica orientada a satisfacer la demanda de información.
- Fortalecer la gestión institucional, a través de la adecuación de la estructura organizativa y de la planta física, de acuerdo a las necesidades, mejorando los perfiles de competencia del personal al cumplimiento de las metas planteadas.

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS

CRITERIO I: LIDERAZGO

SUBCRITERIO I.3 Motivar y apoyar a las personas de la organización y actuar como modelo de referencia:

- Se informa y se consulta de forma periódica a los empleados en asuntos claves relacionados con la organización.
- Se evidencia responder a las necesidades y circunstancias personales de los empleados a través de Solicitud de permisos, licencias.

SUBCRITERIO I.4 Gestionar las relaciones eficaces con las autoridades políticas y otros grupos de interés:

- La organización promueve el conocimiento público, reputación y reconocimiento y su servicio. Mediante certificados, placas y reconocimientos.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN

SUBCRITERIO 2.1. Reunir información sobre las necesidades presentes y futuras de los grupos de interés, así como información relevante para la gestión:

- Recopilar de forma sistemática información relevante de gestión, como información sobre el desempeño/desarrollo de la organización. Minutas de reuniones.

SUBCRITERIO 2.3. Comunicar e implementar la estrategia y la planificación en toda la organización y revisarla de forma periódica:

- La organización comunica de forma eficaz los objetivos, planes y tareas para su difusión dentro de la organización en las reuniones a través de Minutas de reunión.
- Desarrollar y aplicar métodos para la monitorización, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización a todos los niveles (departamentos, funciones y organigrama), para asegurar la implementación de la estrategia. Evidencia: POA.
- Desarrollar y aplicar métodos de medición del rendimiento de la organización a todos los niveles Evidencia: POA.
- Se evalúo las necesidades de reorganización y mejorar las estrategias y métodos de planificación, involucrando los grupos de interés mediante el POA, minuta de reunión.

CRITERIOS DE RESULTADO:

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/ CLIENTES

SUBCRITERIO 6.1. Mediciones de la percepción

Resultados de mediciones de percepción en cuanto a:

Se evidenció la accesibilidad de los usuarios, existe una arquitectura sin barra, la cual es utilizada para los discapacitados, así como también contamos con un horario de apertura de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. mostrado en fotos, página web, TIC y en la aplicación de INEFI. Así como también contamos con un sistema de transparencia mediante la OAI.

SUBCRITERIO 6.2. Mediciones de resultados

Resultados de accesibilidad de la organización:

- La institución cuenta con diferentes horarios de atención entre los cuales están: 6:00 a.m. a 2:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.-, Servicios Generales de 8:00 a.m. a 3:00 p.m. de la tarde, mostrada en la página web, mural.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Resultados en relación con la transparencia de la prestación de servicios y productos:

- Contamos con dos (2) canales de información para la prestación del servicio. Evidencias: Página web y mural.
- Las disponibilidades de información están plasmadas en la página web, mural y envío de correo electrónico.
- A través del POA se evidencia el rendimiento de la organización.
- La OAI dispone de la información de la organización a los fines de transparentar todos los esfuerzos mejorados de la institución.

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO

Considerar los resultados alcanzados por la organización en relación con....

SUBCRITERIO 9.1. Resultados externos: resultados e impacto a conseguir.

Se evidencia cantidad de servicios que fueron ofrecidos en un 85% mediante el POA y la cantidad de servicios fue del 87%

2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

La institución trabajara las mejoras de estos criterios para que en lo adelante sean convertidas en fortalezas.

- 2.1.1 Liderazgo
- 2.1.2 Planificación y estrategia
- 2.1.3 Personas
- 2.1.4 Alianzas y recursos
- 2.1.5 Procesos

2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

- 2.2.1 Resultados en los Ciudadanos/clientes.
- 2.2.2 Resultados en las Personas
- 2.2.3 Resultados de la Responsabilidad Social
- 2.2.4 Resultados Clave del Rendimiento

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS:

La realización del proceso de autoevaluación del INEFI funciona como una herramienta que nos ayuda a identificar los puntos fuertes y las áreas de mejoras, con miras a establecer acciones.

Las lecciones aprendidas, en el marco de los trabajos realizado, son las siguientes:

- Estimula a las personas a un mayor empoderamiento en la identificación y puesta en marcha de los trabajos para el proceso de mejora continua.
- Se crea un mayor compromiso de todos los involucrados en el direccionamiento estratégico.
- Nos ofrece la oportunidad de ver cuánto hemos avanzado como institución y sentirnos parte de ella.

La mayoría de los criterios corresponden a las áreas de mejoras y ausencia de evidencia, puesto que el comité tiene una ardua labor de convertir estas oportunidades en fortaleza para que la institución en un futuro sea fortalecida a través de esta herramienta de gestión de calidad.