



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

INSTITUTO NACIONAL
DE EDUCACIÓN FÍSICA

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

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

Preparado por el Comité de Autoevaluación
Coordinador: Departamento de Recursos humanos

Elaborado por: Analistas de Recursos Humanos

Santo Domingo, D. N.
Junio, 2022

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.

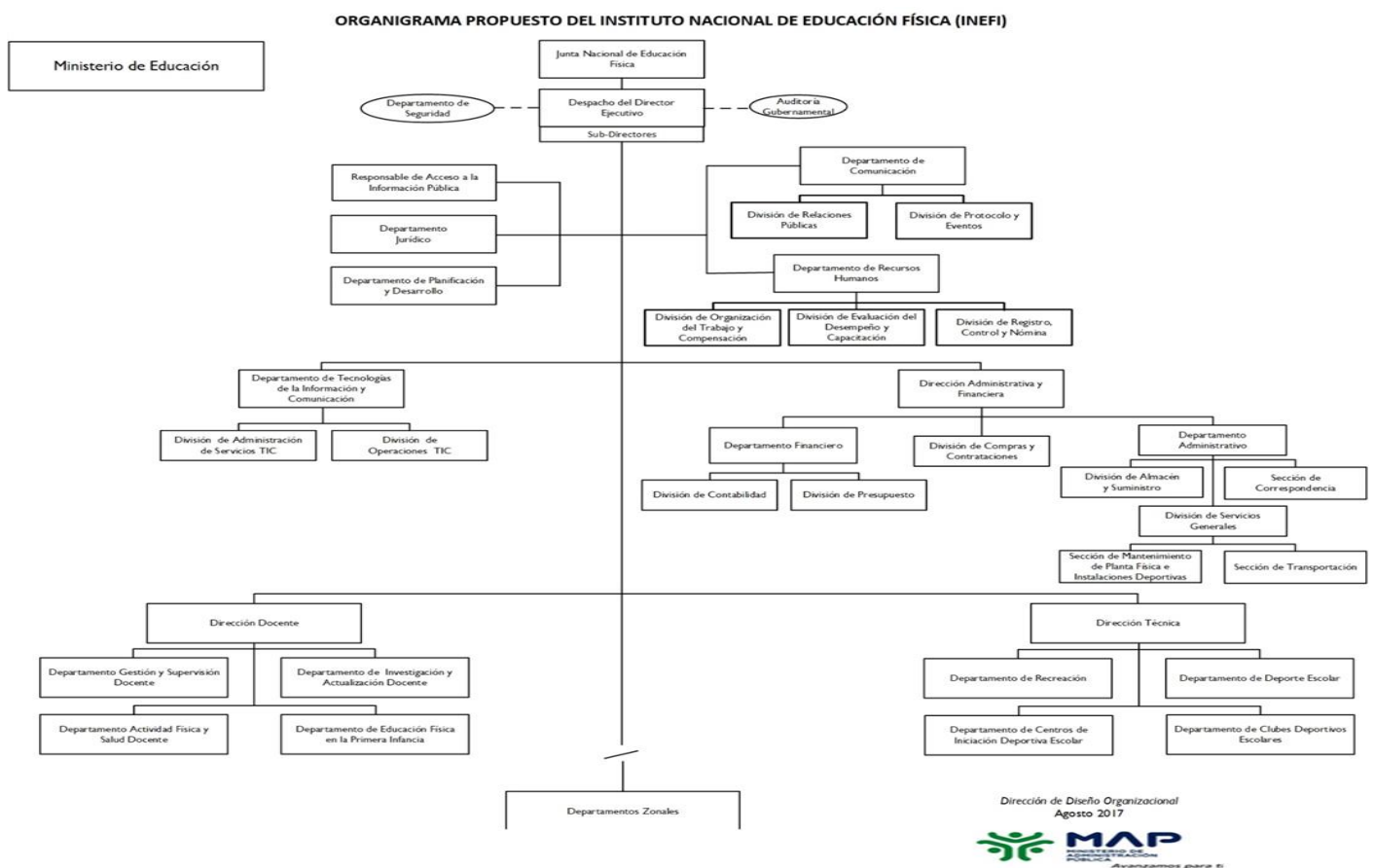
IV. Lealtad y Solidaridad:

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

- Se 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.
- Se Cuenta 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.
- Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones con modificaciones de Ley 449-06, Departamento de OAI y Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN).

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

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

- Se Define e instruyen oportunamente las actualizaciones de las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.
- Se 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.
- Se 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.
- Se 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.

Subcriterio 1.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.

- Se motiva, fomentan y potencializan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.
- Se 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).
- Se Reconoce y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN

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

- Se asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan. Plantillas de presupuesto, oficios, entre otros.

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

- Se elabora planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, solicitudes, planes, entre otros.
- Se realiza un monitoreo, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

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.

- Se apoya una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño.

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

- Se asegura buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad labor.

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.

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

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

- Se desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad.

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

- Se monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

- Se evidencia y diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.
- Se evidencia monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.

Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.

- Se evidencia y 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.
- Se evidencia una gestión de instalaciones (edificio sede y dependencias, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

CRITERIOS DE RESULTADOS

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.

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

- Se evidencias 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.
- Se evidencia transparencia, apertura e información proporcionada por la organización (información disponible: cantidad, calidad, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.
- Se evidencia la Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.

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.

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

Se evidencia la Participación de las personas en las actividades de mejora.

Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

Se evidencia los indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones.

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

Se evidencia la comunicación interna y los métodos de información.

Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo:

Se evidencia el enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo:

Se evidencia el enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).

Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).

Resultados generales en las personas

Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

Se evidencia los indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones).

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 8.1. Mediciones de percepción, respecto a:

Se evidencia el Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

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

Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.

- Se evidencia cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.

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 de trabajo no realizados y la 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.

I. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución:		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	10	100
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	10	100
3: Personas (100 puntos)	10	80
4: Alianzas (100 puntos)	10	80
5: Procesos (120 puntos)	10	100
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	10 10 10	80
((100 puntos)		
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	10	80
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	10	80
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	10	80
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	90	780