



INSTITUTO SUPERIOR  
DE FORMACIÓN DOCENTE  
SALOMÉ UREÑA  
**ISFODOSU**

# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

(En base al Modelo CAF, de Excelencia en la Gestión)

Preparado por el Comité de Calidad Institucional (CIC)

**Coordinadora:** *Brenda Zayas, Enc. Depto. De Calidad*

**Evaluadores (as):**

- Laura Rodríguez | Directora de Despacho
- Bienvenida Gómez | Coordinadora Administrativa
- Elba Pichardo | Coordinadora Proyectos VRIP
- Claudia Brenes | Coordinadora Proyectos VA
- Ana Basden | Coordinadora Proyectos VDI
- Dayanira Rijo | Analista de Relaciones Laborales
- Elizabeth Riodin | Analista de Planificación
- José Hernández | Analista Legal
- Ariel Espaillat | Analista Libre Acceso a la Información





# INDICE

<b>Resumen Ejecutivo</b> .....	2
<b>1. Aspectos Generales</b> .....	2
1.1. Marco Institucional.....	2
1.1.1. Misión .....	2
1.1.2. Visión.....	2
1.1.3. Valores Institucionales .....	2
1.1.4. Base legal.....	3
1.1.5. Estructura Organizativa.....	4
1.1.6. Servicios .....	5
1.2. Síntesis del plan estrategico institucional:.....	5
<b>2. Resultados del proceso de autoevaluación</b> .....	6
2.1. Principales fortalezas identificadas .....	6
2.2. Áreas que impulsan a la mejora institucional .....	6
2.2.1. Áreas de mejora en los criterios facilitadores.....	6
2.2.2. Áreas de mejora en los criterios de resultados .....	7
<b>3. Conclusiones y lecciones aprendidas</b> .....	8
<b>4. Resumen de puntuaciones:</b> .....	9





## Resumen Ejecutivo

El Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU), dando cumplimiento al Decreto no.211-10, el cual declara de carácter obligatorio la aplicación del Modelo CAF (Marco común de evaluación) en la administración pública.

El presente informe muestra los resultados obtenidos por el comité de calidad, representado por las áreas misionales, operativas y los recintos distribuidos a nivel nacional. El objetivo general del mismo es presentar las diferentes oportunidades de mejoras encontradas en la autoevaluación CAF 2022 como preparación a la elaboración del Plan de Mejora CAF 2023.

## 1. Aspectos Generales

### 1.1. Marco Institucional

#### 1.1.1. Misión

Contribuir con la calidad del sistema educativo dominicano preuniversitario mediante la formación integral de profesionales de la Educación.

#### 1.1.2. Visión

Ser la institución de educación superior de referencia en la formación de profesionales de la educación de excelencia con programas acreditados que aseguran la calidad de los aprendizajes y la transformación efectiva del sistema educativo dominicano.

#### 1.1.3. Valores Institucionales

El ISFODOSU fundamenta su quehacer en los siguientes valores:

- Compromiso

Asumimos con dedicación y esmero las responsabilidades, excediendo siempre las expectativas.

- Integridad

Nos manejamos siempre apegados a los principios éticos y morales.

- Respeto

Modelamos con el ejemplo la consideración y valoración a los otros.





#### 1.1.4. Base legal

En el año 2003 mediante el decreto 571-03, al Instituto se le asignó el nombre de Salomé Ureña, pasando entonces a llamarse “Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña”.

El ISFODOSU, de carácter estatal y de servicio público, es el órgano desconcentrado del Ministerio de Educación (MINERD), responsable de la formación de los docentes requeridos por el Sistema Educativo Dominicano. Estableciéndose su estatuto orgánico mediante el decreto 272-16.

Normativas que impactan al instituto:

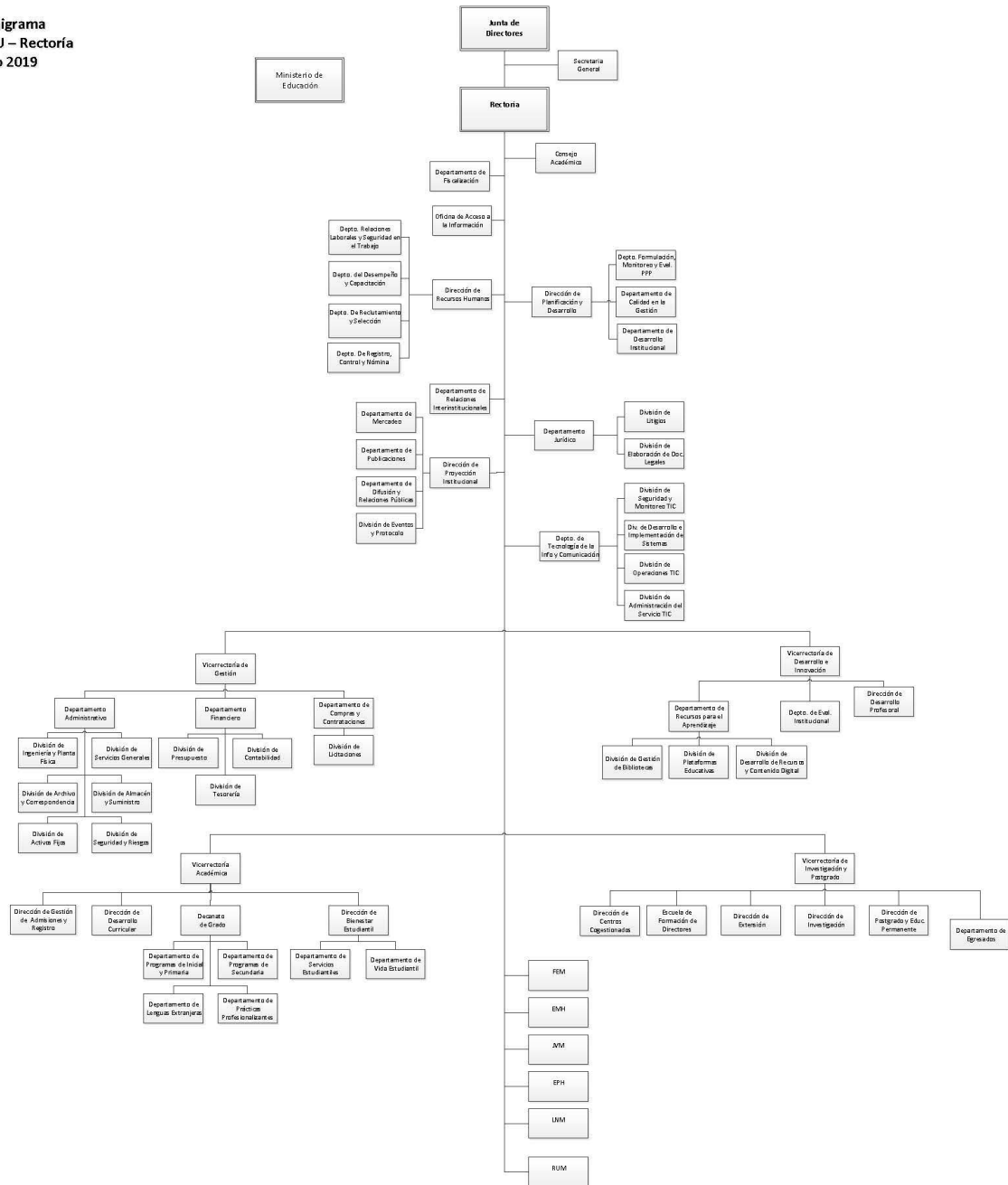
- Resolución no.04-2005 del Consejo Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (CONESCyT) mediante la cual se reconoce al ISFODOSU como Instituto Especializado de Estudios Superiores.
- Ley 41-08 sobre Función Pública
- Ley 139-01 de Educación Superior.





### 1.1.5. Estructura Organizativa

**Organigrama  
ISFODOSU – Rectoría  
Junio 2019**





### 1.1.6. Servicios

Los servicios que ofrece el ISFODOSU son para cubrir las necesidades de profesionales de educación de excelencia para el Sistema Educativo Dominicano. Entre estos servicios estan:

Licenciaturas	Licenciatura en Educación Inicial Licenciatura en Educación Primaria Primer Ciclo Licenciatura en Educación Primaria Segundo Ciclo Licenciatura en Lengua Española y Literatura Orientada a la Educación Secundaria Licenciatura en Educación Física Licenciatura en Biología orientada a la Educación Secundaria Licenciatura en Matemática orientada a la Educación Secundaria Licenciatura en Ciencias Sociales orientada a la Educación Secundaria
Especialidades	Especialidad en Educación Inicial Especialidad en Educación Ambiental
Maestrías	Maestría en Educación Física Integral Maestría en E-Learning Maestría en Lengua Española y Literatura Maestría en Matemática Maestría en biología

### 1.2. Síntesis del plan estrategico institucional:

Ejes estratégicos:

1. Calidad académica
2. Impacto sectorial de programas y proyectos educativos
3. Fortalecimiento institucional

Objetivos estratégicos:

1. Garantizar una formación integral, oportuna y de calidad a favor de los estudiantes, mediante la aplicación de un modelo pedagógico innovador y eficiente.
2. Desarrollar nuevos conocimientos e integrarlos al patrimonio intelectual del país, mediante la oferta de servicios de extensión, educación permanente, asesoría, consultoría y orientación a las comunidades aducativas de nuestra influencia.
3. Garantizar un desempeño superior de la gestión institucional, a través del aseguramiento de la eficiencia, eficacia y calidad de la organización.





## 2. Resultados del proceso de autoevaluación

### 2.1. Principales fortalezas identificadas

- ✓ Desarrollo de la misión, visión y valores del ISFODOSU, conducido con liderazgo.
- ✓ Gestión de las finanzas y el cumplimiento del presupuesto, demostrando sensatez y buena gestión de recursos.
- ✓ Sumergirse en un proceso de acreditación institucional dando fortaleza en los procedimientos y en su mejora continua.
- ✓ Desempeño satisfactorio en los indicadores del Sistema de monitoreo de la presidencia SMMGP: (Transparencia, presupuesto, SISMAP, compras, NOBACI, etc)
- ✓ Acciones puntuales para el desarrollo institucional conducidas con liderazgo: organigrama aprobado, manuales de funciones y manuales de cargos aprobado, manual de calidad aprobado, escala salarial aprobada, realización de concursos públicos.
- ✓ Alto interés del liderazgo por institucionalizar la gestión de una forma eficiente al elaborar y aprobar diferentes reglamentos y políticas.
- ✓ Al menos el 30% de docentes, de investigación y de vinculación con el medio tienen dedicación a tiempo completo, lo cual posibilita un cumplimiento apropiado y coherente con lo establecido en su marco legal. Esto convierte a la institución en referente para otras instituciones de igual naturaleza
- ✓ La institución ha entregado al sistema educativo dominicano más de 35,000 egresados en sus diferentes programas. El 96% de nuestros egresados están satisfechos con el servicio recibido por la institución.
- ✓ La institución ha logrado de manera sostenida puntuaciones sobre 90% de cumplimiento en la medición de su portal de transparencia. Evidenciando el compromiso institucional en el cumplimiento de la ley y mantener a los grupos de interés comunicados.
- ✓ El 82.69% de los colaboradores opinan que existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el 73.72% cree tener oportunidades de crecimiento en la institución
- ✓ El ISFODOSU según el Webometrics 2021 se mantiene en el 2do lugar entre 1,612 universidades evaluadas

### 2.2. Áreas que impulsan a la mejora institucional

#### 2.2.1. Áreas de mejora en los criterios facilitadores

##### 2.2.1.1. Liderazgo

- No se evidencia como la organización refuerza la confianza mutua, la lealtad y el respeto
- No se evidencia la integración de los diferentes monitoreos en un único sistema de información
- No se evidencia la promoción de la cultura de mejora continua
- No se evidencia las relaciones con las autoridades políticas de las áreas legislativas apropiadas.

##### 2.2.1.2. Planificación y Estrategia

- No se evidencia que la institución desarrolle gestión ambiental
- No se evidencia que la institución cuenta con una metodología de gestión del cambio
- No se evidencia que se desarrolló una política de innovación
- No se evidencia las ideas innovadoras por parte del personal





#### 2.2.1.3. *Personas*

- No se evidencia que exista una política de género ni una unidad de género. Si se posee estadísticas desagregadas por sexo.
- No existe evidencia en un plan de desarrollo basado en competencia.
- No se evidencia guía a nivel de tutoría, mentoría o asesoramiento individual
- No se evidencia actividades formativas en enfoque de género.
- No se evidencia la evaluación de impacto en las capacitaciones.
- No existe asociación de servidores públicos.

#### 2.2.1.4. *Alianzas y Recursos*

- No se cuenta con la aprobación de la 2da versión de la Carta compromiso. Está en proceso de revisión.
- No se evidencia que se realice análisis de los riesgos financieros.
- No se evidencia que exista gestión del conocimiento
- No se evidencia que existe el análisis de costo-efectividad de las tecnologías usadas.
- No se evidencia que exista la implementación de aplicaciones de robótica, big data, automatización, etc
- No se evidencia que exista una gestión de residuos tecnológicos.
- No se evidencia aplicación de política de ciclo de vida que incluya reciclaje o eliminación segura

#### 2.2.1.5. *Procesos*

- No se evidencia la ejecución de revisión por la dirección del SGC
- No se evidencia la optimización de procesos tomando en cuenta buenas prácticas nacionales e internacionales.
- No se evidencia que la institución brinde servicios en otros idiomas, en braille o audio.
- No se evidencia la incorporación de incentivos por creación de procesos interorganizacionales

### 2.2.2. *Áreas de mejora en los criterios de resultados*

#### 2.2.2.1. *Resultados en los Ciudadanos/Clientes*

- No se evidencia que los servicios estén diseñados tomando en cuenta discapacidad.
- No existe mediciones de errores y/o incumplimiento
- No existe Carta Compromiso aprobada vigente. Se encuentra en el MAP para revisión la 2da versión de esta.
- No se mide el grado de utilización de métodos nuevos para atender a los ciudadanos.
- No existen indicadores de cumplimiento enfocados en la diversidad de género.

#### 2.2.2.2. *Resultados en las personas*

- No se mide la opinión del personal en cuanto al enfoque de la organización para los cambios y la innovación.
- No se mide el nivel de participación de los colaboradores en las actividades de Mejora.
- No se mide la frecuencia de participación voluntaria en actividades de responsabilidad social.
- No se evidencia indicador relacionado con el uso de herramientas digitales.
- No se evidencia indicador relacionado con el desarrollo de capacidades
- No se ha ejecutado la política de Gestión Humana (recientemente aprobada) sobre reconocimiento individual y de equipo.







#### 2.2.2.3. Resultados de la responsabilidad social

- No se mide el impacto en la calidad de vida de los ciudadanos en las diferentes actividades ejecutadas en la institución.
- No se evidencia mediciones sobre el impacto de la organización en la gestión ambiental
- No se mide la opinión de los ciudadanos que solicitan información a través del portal de transparencia.
- No existen indicadores relacionados a las actividades en pos del cuidado medioambiental.
- No existe indicador sobre proyectos específicos dirigidos a discapacitados y/o minorías.
- No se mide la participación de los colaboradores en las actividades filantrópicas.
- No se mide de manera sistemática el intercambio de conocimiento producto de la participación de la institución en conferencias, coloquios, benchmarking, etc.
- No se mide la relación de costo/calidad de los programas ejecutados con el SISTAP.
- No existen indicadores relacionados con el cuidado del medio ambiente (consumo energético, política de residuos, etc)

#### 2.2.2.4. Resultados claves de rendimiento

- No existe evidencia de medición del impacto en la sociedad y/o beneficiarios directos de los productos ofrecidos.
- No existe indicador relacionado con el benchmarking.
- No existe evidencia del grado de cumplimiento de acuerdos/convenios
- No existe indicador relacionada con las innovaciones en servicios/productos
- No existe indicador relacionado con los resultados de implementación de reformas.
- No existe indicador relacionado al costeo por estudiante.
- No existe información del indicador relacionado sobre las mejoras a los procesos
- No existe indicador y/o información que haga referencia a análisis comparativos entre otras instituciones de educación superior.
- No existe indicador relacionado con la eficiencia de las alianzas vigentes.
- No existe indicador relacionado con el impacto de la tecnología.
- No se ha ejecutado auditorías internas de los procesos documentados.

### 3. Conclusiones y lecciones aprendidas

- ✓ El ISFODOSU y sus 6 recintos a nivel nacional realizan muchas actividades en pro al buen desempeño institucional, pero las mismas no se documentan de forma correcta o de una manera estandarizada creando un hueco entre actividad y evidencia suministrada.
- ✓ En los últimos dos años se han establecido mejoras sustanciales al seguimiento de las metas, pero la puntuación según el sistema simplificado evalúa tendencia a partir del tercer año. Esto ha afectado el rendimiento institucional en el mismo, se debe estar atento a no dejar caer los avances en temas de medición y continuar con aquellos que aún están pendientes.
- ✓ Nuestro mayor reto es establecer un sistema de información donde la información este actualizada y disponible en el tiempo oportuno donde las decisiones esten basadas en evidencias.





#### 4. Resumen de puntuaciones:

<b>Institución: Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña</b>		
<b>Criterios</b>	<b>Puntos Totales Actual</b>	<b>Puntos Totales Propuesto</b>
<i>1: Liderazgo (140 puntos)</i>	89	100
<i>2: Estrategia y Planificación (140 puntos)</i>	98	110
<i>3: Personas (100 puntos)</i>	58	65
<i>4: Alianzas (100 puntos)</i>	71	80
<i>5: Procesos (120 puntos)</i>	86	90
<i>6: Resultados orientados a los Clientes (100 puntos)</i>	74	80
<i>7: Resultados en las Personas (100 puntos)</i>	52	60
<i>8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)</i>	40	50
<i>9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)</i>	29	40
<i>Puntuación Total (sobre 1000 puntos)</i>	597	675

