



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

División de Planificación y Desarrollo

**Santo Domingo, DN
Junio 2022**

Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	3
1. ASPECTOS GENERALES.....	4
1.1. MARCO INSTITUCIONAL.....	4
1.1.1.1. MISIÓN.....	4
1.1.1.2. VISIÓN	4
1.1.1.3. VALORES INSTITUCIONALES	4
1.1.1.4. BASE LEGAL.....	4
1.1.1.5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	4
1.1.1.6. SERVICIOS	5
1.2. SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	5
2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.....	7
2.1. PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.....	7
2.2. ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.	7
2.2.1. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.....	7
2.2.1.1. LIDERAZGO	7
2.2.1.2. PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA.....	7
2.2.1.3. PERSONAS	8
2.2.1.4. ALIANZAS Y RECURSOS	8
2.2.1.5. PROCESOS.....	8
2.2.2. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS.....	8
2.2.2.1. CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES 8	
2.2.2.2. RESULTADOS EN LAS PERSONAS.....	8
2.2.2.3. CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.	9
3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.	10
4. ANEXOS.....	11
4.1. GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN 2022	12
4.2. PLAN DE MEJORA 2023	12

RESUMEN EJECUTIVO

En cumplimiento a las disposiciones del decreto 211-10, de aplicación del Marco Común de evaluación (modelo CAF) en las instituciones públicas, con el fin de identificar las áreas de mejoras, y que estas puedan ser abordadas como garantía de la adecuada gestión de interna y externa de las organizaciones del estado, hemos llevado a cabo el autodiagnóstico institucional.

El autodiagnóstico CAF forma parte de los esfuerzo de la organización en el proceso de fortalecimiento institucional en el que se han identificados fortalezas y debilidades que tiene la organización.

Pudimos identificar que dentro de las fortalezas el INMRD es una institución estructurada con una visión y objetivos claro y que trabajo en pro de estos.

Las debilidades más importantes identificadas radican en la gestión de la información, en la gestión orientada a riesgos y en la falta de indicadores de mediciones en diferentes aspectos.

I. ASPECTOS GENERALES

I.1. MARCO INSTITUCIONAL

I.1.1.1. MISIÓN

Contribuir a la gestión migratoria de la República Dominicana mediante la investigación, acciones formativas y propuestas de políticas públicas que beneficien el desarrollo sostenible y fortalezcan la gobernanza migratoria.

I.1.1.2. VISIÓN

Ser la institución gubernamental de mayor referencia, que oriente y sensibilice al Estado y a la sociedad sobre los alcances de los fenómenos migratorios en la República Dominicana.

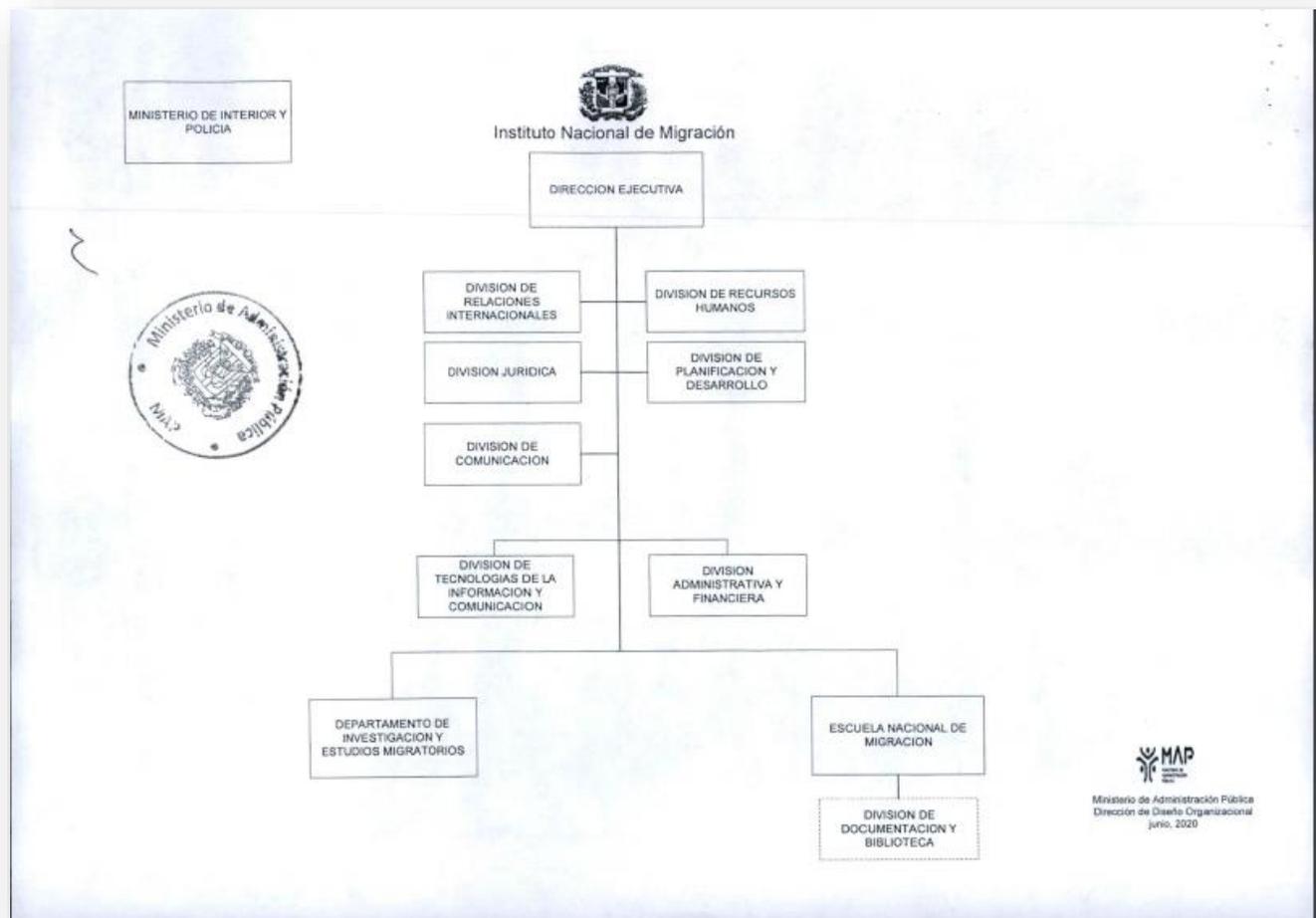
I.1.1.3. VALORES INSTITUCIONALES

- ✧ Respeto
- ✧ Calidad
- ✧ Transparencia
- ✧ Equidad
- ✧ Responsabilidad
- ✧ Ética
- ✧ Proactividad

I.1.1.4. BASE LEGAL

- ✧ Ley 285- Ley General de Migración
- ✧ Decreto 631-II - Aplicación de la Ley General de Migración
- ✧ Decreto 339-20 - Designación Dr. Wilfredo Lozano director ejecutivo del Instituto Nacional de Migración

I.1.1.5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



I.1.1.6. SERVICIOS

- ✦ Capacitaciones en Temática Migratoria
- ✦ Biblioteca Especializada en Migraciones
- ✦ Investigaciones y Estudios Migratorios

I.2. SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.

Como resultado de un ejercicio participativo de evaluación el Instituto Nacional de Migración de la República Dominicana ha establecido para el periodo 2021-2024 tres ejes estratégicos que serán desarrollados a través de los Planes Operativos Anuales institucionales en los cuales se establecerá un conjunto de acciones medibles mediante indicadores que promuevan altos estándares de producción y aporten al logro óptimo de cada uno de los ejes.

Estos ejes estratégicos forman parte del fortalecimiento de la cadena de valor gubernamental y han sido establecidos como el accionar que llevará a cabo la institución para cumplir con su propósito en los próximos cuatro años.

Con la finalidad de respaldar los ejes y objetivos estratégicos, hemos instituido el siguiente objetivo estratégico transversal:

Producir estudios sobre las migraciones desde y hacia la República Dominicana para promover políticas públicas basadas en la evidencia mediante la articulación de actores claves y alianzas estratégicas que fortalezcan la gobernanza migratoria e impulsen el desarrollo sostenible y el respeto a los derechos humanos de las personas migrantes, así como contribuir a la profesionalización de los servidores públicos vinculados a la gestión migratoria.

EJES ESTRATÉGICOS		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
EJE ESTRATÉGICO I	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO	Objetivo Estratégico 1 (OE1) Realizar investigaciones sobre el impacto de las migraciones en el país para el desarrollo de políticas públicas.
EJE ESTRATÉGICO II	ACCIONES FORMATIVAS PARA LA PROFESIONALIZACIÓN	Objetivo Estratégico 2 (OE2) Promover la capacitación y la profesionalización de los servidores públicos vinculados a la temática migratoria.
EJE ESTRATÉGICO III	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Objetivo Estratégico 3 (OE3) Posicionarse como una institución de referencia, garantizando eficiencia, eficacia y calidad en los procesos internos.

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1. PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

Dentro de las principales fortalezas identificadas a través del autodiagnóstico podemos decir que el Instituto Nacional de Migración cuenta con:

- ✦ Una misión, visión y valores que constituyen el marco estratégico institucional al cual se apega rigurosamente.
- ✦ Planes estratégicos y operativos alineados a su misión y visión, con indicadores medibles periódicamente, así como una buena ejecución de estos, que evidencian un buen desempeño institucional.
- ✦ Socializa el marco estratégico, así como los planes, procesos y otros documentos internos
- ✦ Se gestiona la organización y su rendimiento
- ✦ Sistema de gestión para prevenir comportamientos no éticos
- ✦ Estructura de gestión, manuales de funciones, cargos, procedimientos y otros
- ✦ Condiciones para llevar a cabo una comunicación eficiente y efectiva a lo interno y externo de la institución
- ✦ Se gestionan relaciones efectivas con grupos de interés a través de estrategias y alianzas con grupos estos (gobierno, sector privado nacional e internacional y sociedad civil).
- ✦ Gestión de posicionamiento y conocimiento de la organización tanto a nivel local como regional
- ✦ Se hace un uso efectivo de las redes sociales y los medios de comunicación
- ✦ Utilización de tecnologías a la altura de nuestras operaciones y avances tecnológicos, y cumplimiento con las normativas de gobierno electrónico a través de certificaciones adquiridas.
- ✦ Involucramiento del personal en la tomas de decisiones
- ✦ Ejecución de acciones en beneficio del crecimiento profesional y desarrollo del personal

Para más detalles sobre otras fortalezas de la institución ver autodiagnóstico CAF 2022.

2.2. ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

2.2.1. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

2.2.1.1. LIDERAZGO

- ✦ Fortalecer las relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.

2.2.1.2. PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

- ✦ No se evidencia el establecimiento de una política de innovación.
- ✦ No se evidencia la existencia de una política de diversidad y género

2.2.1.3. PERSONAS

- ☛ No evidencia la existencia de políticas o criterios estandarizados para el crecimiento salarial dentro de los niveles de la escala (desde el nivel mínimo hacia máximo).
- ☛ No se evidencia el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.
- ☛ No se aplican encuestas en tema de mejoras internas (calidad, procesos, sistemas).

2.2.1.4. ALIANZAS Y RECURSOS

- ☛ Fortalecer de las relaciones con los medios de comunicación.
- ☛ No se evidencia que se asegura el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan de laborar en la organización se retiene dentro de la misma
- ☛ No se evidencia que se monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.
- ☛ No se evidencia que se toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC, por ejemplo, la gestión de residuos de cartuchos, accesibilidad reducida por parte de usuarios con discapacidades y usuarios en necesidad de elevar sus destrezas para trabajo en ambiente electrónico, etc.
- ☛ No se evidencia la existencia de una política de ciclo de vida o política de activos / No se evidencia una política de reciclado seguro.
- ☛ No se evidencia una políticas que garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos. En este sentido.

2.2.1.5. PROCESOS

- ☛ No se evidencia el análisis o evaluación periódica de los procesos / riesgos y factores de riesgos / crítico no se han realizado auditorias.

2.2.2. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.2.1. CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES

- ☛ No se evidencia que haya un seguimiento sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).
- ☛ No se identifican una matriz de necesidades y expectativas

2.2.2.2. RESULTADOS EN LAS PERSONAS

- ☛ No se evidencian mediciones (número de impresiones x usuario, proveedores eco/sostenibles, campañas orientadas a...etc. Comentarios o reputación sobre sostenibilidad y uso de recursos) sobre el impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.

✖ No se evidencia la medición de la responsabilidad social

2.2.2.3. CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

✖ No se evidencian indicadores en términos de resultados o impacto en la sociedad y los beneficiarios.

✖ No se puede evidenciar el grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización

✖ No se puede evidenciar Eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas).

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

El proceso de mejora continua es un proceso constante. La aplicación de un modelo como el Marco Común de Evaluación nos ha dado la oportunidad en estos últimos dos años de aplicación de mirar hacia lo interno de la institución y de evaluar cómo nos vemos a lo externo e identificar en esto las debilidades y fortalezas que tenemos como institución, parte indispensable para el proceso de mejora continua.

La lección aprendida más importante es que el modelo nos deja ver que estamos en un entorno cambiante y que a medida que este cambia también la organización debe ir haciendo los ajustes de lugar para posicionarse en el nuevo entorno.

También pudimos apreciar cómo ya no es suficiente solo tener políticas o normas por ejemplo, sino que también se deben existir indicadores, ya que hoy en día todo es medible y contar con mediciones nos va a permitir hacer un análisis comparativo de cuánto hemos crecido o cambiando a lo largo del tiempo.

4. RESUMEN DE PUNTUACIONES

Institución:		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
<i>1: Liderazgo (140 puntos)</i>	95	120
<i>2: Estrategia y Planificación (140 puntos)</i>	87	100
<i>3: Personas (100 puntos)</i>	65	90
<i>4: Alianzas (100 puntos)</i>	66	90
<i>5: Procesos (120 puntos)</i>	74	100
<i>6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)</i>	80	100
<i>7: Resultados en las Personas (100 puntos)</i>	90	100
<i>8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)</i>	74	90
<i>9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)</i>	63	80
<i>Puntuación Total (sobre 1000 puntos)</i>	694	870

5. ANEXOS

5.1. GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN 2022

5.2. PLAN DE MEJORA 2023