



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Santo Domingo
Septiembre 2022

Contenido

Resumen Ejecutivo	3
1. Aspectos Generales	4
1.1.1. Marco Institucional	4
1.1.2. Misión	4
1.1.3. Visión	4
1.1.4. Valores.....	4
1.1.5. Base Legal	5
1.1.6. Política de la Calidad	6
1.1.7. Objetivos de la Calidad	6
1.1.8. Estructura Organizacional.....	7
1.1.9. Servicios	8
1.2. Síntesis del Plan Estratégico Institucional	9
2. Resultados del Proceso de Autoevaluación	14
2.1. Principales Fortalezas Identificadas:.....	14
2.2. Áreas que impulsan a la Mejora Institucional	15
2.2.1. Criterios Facilitadores	15
2.2.2. Criterios de Resultados	15
4. Resumen de Puntuaciones.....	17
ANEXO: GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN REALIZADA.....	17

Resumen Ejecutivo

El Instituto Nacional de Administración Pública INAP, en cumplimiento al decreto 211-10, de aplicación del modelo CAF en las instituciones públicas, realiza anualmente el autodiagnóstico CAF con la finalidad de detectar mejoras en sus procesos.

La realización del autodiagnóstico CAF permite identificar los puntos fuertes y áreas de mejoras de la institución. Es un ejercicio que requiere de la colaboración de todos, ya que cada uno puede aportar valiosas informaciones para cumplir cada requerimiento que cita este modelo.

Para realizar este proceso, los miembros del Comité de Calidad realizan un levantamiento de información a través de reuniones con los responsables de las áreas de la Institución con el objetivo de recolectar las informaciones que permitan dar respuestas a los 9 criterios y 28 subcriterios del Marco Común de Evaluación.

Como resultado de la elaboración del autodiagnóstico 2023, le presentamos el Informe de Autoevaluación del Instituto Nacional de Administración Pública, INAP.

1. Aspectos Generales

1.1.1. Marco Institucional

1.1.2. Misión

Desarrollar competencias y fomentar habilidades sociales en los servidores públicos del Estado Dominicano, a través de la implementación de programas efectivos de formación, profesionalización e investigación, que permitan contribuir a generar un Estado moderno e innovador al servicio de la ciudadanía.

1.1.3. Visión

Ser reconocido como órgano rector del fortalecimiento institucional y la profesionalización de la función pública, por nuestros aportes a la consolidación de una Administración Pública efectiva, racional e innovadora capaz de brindar servicios de calidad.

1.1.4. Valores

- **Ética e Integridad:** Mantenemos un comportamiento idóneo basado en las normas morales y profesionales, como la honestidad y veracidad que rige la conducta humana, fomentando un desempeño laboral apegado a los criterios que sustentan un Estado comprometido con la eficiencia y probidad.
- **Calidad en el Servicio:** Garantizamos una formación integral a través de un servicio con altos niveles de profesionalidad que contribuyan con el fortalecimiento y el desarrollo de las competencias de los servidores públicos.
- **Colaboración y Responsabilidad:** Trabajamos en conjunto para alcanzar las metas y objetivos institucionales, cumpliendo eficazmente con las obligaciones asignadas en el ejercicio de nuestras funciones.
- **Compromiso:** Actuamos con dedicación, asumiendo como propio el cumplimiento de nuestra misión, mediante iniciativas que transformen al servidor público dominicano; para alcanzar las mejores oportunidades de desarrollo y profesionalización.

1.1.5. Base Legal

Leyes

- LEY NÚM. 41-08 DE FUNCIÓN PÚBLICA DEL 16 DE ENERO DE 2008 (334 KB)

Decretos

- DECRETO 135-13 REGLAMENTO DEL CONSEJO ACADÉMICO DEL INAP DEL 14 DE MAYO DE 2013 (986 KB)
- DECRETO 179-12 CREA EL CONSEJO ACADÉMICO DEL INAP DEL 05 DE ABRIL DE 2012 (1 MB)

Resoluciones

- RESOLUCIÓN NO. 03-2021 - CRITERIOS DE PAGO A FACILITADORES Y CONSULTORES Y ASESORES DOCENTES (2 MB)
- RESOLUCIÓN NO. 002-2021 EXALTAMIENTO AL SERVIDOR PÚBLICO CON TRAYECTORIA EJEMPLAR (440 KB)
- RESOLUCIÓN NO. 001-2021. QUE REESTRUCTURA EL COMITÉ DE COMPRAS DEL INAP.pdf (982 KB)
- RESOLUCIÓN No. 05-2020 QUE MODIFICA EL COMITÉ DE COMPRAS DEL INAP (1.007 KB)
- RESOLUCIÓN NO. 04-2020 QUE MODIFICA LA RES. NO. 01-2020 QUE CREA EL CAMWEB (519 KB)
- RESOLUCIÓN NO. 003-2020 - RECONOCE TRAYECTORIA DE TRABAJO Y NOMBRA ASESORA DOCENTE AD-VITAM A GEORGINA RODRÍGUEZ (782 KB)
- RESOLUCIÓN NO. 01-2020 QUE MODIFICA LA RES. NO. 312271 QUE CREA EL CAMWEB (519 KB)
- Resolución Núm. 01-2019, Que modifica la conformación del Comité de Compras y Contrataciones del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) (1 MB)
- RESOLUCIÓN NO. 001-2018 COMPRAS Y CONTRATAC. DEL 07 DE AGOSTO DE 2018 (3 MB)
- RESOLUCIÓN NO. 312271 CAMWEB DEL 05 DE JULIO DE 2018 (183 KB)
- RESOLUCIÓN NO. 001-2017 (ADENDA A RESOLUCIÓN NUM 001-2016) QUE MODIF. LA ESTRUCT. ORGANIZATIVA DEL INAP DEL 11 DE MAYO DE 2017 (2 MB)
- RESOLUCIÓN 001-2016 ESTRUCTURA-ORGANIZA EL INAP-2016 DEL 04 DE JULIO DE 2016 (594 KB)
- RESOLUCIÓN 003-2015 QUE REESTRUCTURA EL COMITÉ DE COMPRAS DEL INAP DEL 15 DE OCTUBRE DE 2015 (144 KB)

1.1.6. Política de la Calidad

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), apoyado en la cultura de excelencia, mantiene un elevado compromiso con el desarrollo y profesionalización de los servidores públicos, a través de la formación basada en competencias para el desempeño óptimo de sus funciones, en mejora de la Administración Pública.

Orientados siempre hacia la calidad en el servicio, la mejora continua, el cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios, así como a la satisfacción de nuestros grupos de interés.

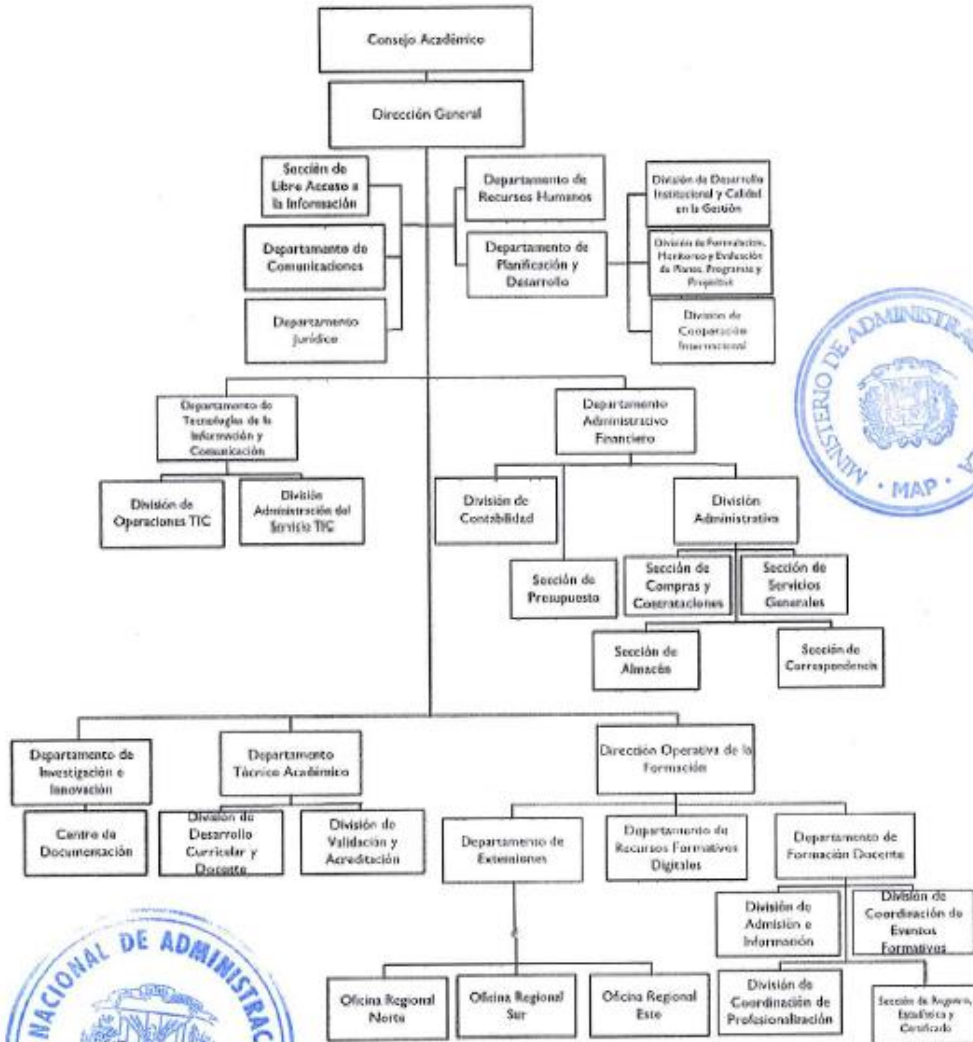
1.1.7. Objetivos de la Calidad

- Aumentar a 95%, mensual, el nivel de satisfacción de los participantes en los eventos formativos impartidos.
- Ejecutar el 75%, trimestral, de los eventos formativos de la programación aprobada.
- Aumentar a 90%, trimestral, el nivel de satisfacción de las oficinas de Recursos Humanos de las instituciones públicas que reciban nuestros servicios.
- Desarrollar el talento humano interno, a un 13%, trimestral, para mejorar los servicios de soporte brindados por la Institución.

1.1.8. Estructura Organizacional


 República Dominicana
 Ministerio de Administración Pública
 Instituto Nacional de Administración Pública

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP)
Organigrama Estructural



1.1.9. Servicios

Servicios ofrecidos	Unidad que presta el servicio
Programa de Inducción a la Administración Pública.	Departamento Gestión de la Formación
Programas de Tecnología e Información.	Departamento Gestión de la Formación
Programas académicos sobre Gestión Pública.	Departamento Gestión de la Formación
Programas sobre Gestión de Recursos Humanos y Competencias.	Departamento Gestión de la Formación
Programas académicos para el desarrollo de Competencias y Habilidades Administrativas.	Departamento Gestión de la Formación
Programa para aspirantes a Servidor Público.	Departamento Gestión de la Formación
Acreditación de Programas.	Departamento Gestión de la Formación
Acreditación de Facilitadores.	Departamento Gestión de la Formación
Programas de maestrías en alianza con universidades.	Unidad de programas de Profesionalización
Programas de licenciaturas en alianza con universidades.	Unidad de programas de Profesionalización
Programa nivel técnico en alianza con universidades.	Unidad de programas de Profesionalización
Diseño de programas de formación y capacitación de acuerdo con necesidades puntuales	Departamento Gestión de la Formación
Emisión de duplicados de certificados de los eventos formativos.	Departamento Gestión de la Formación
Asistencia técnica a las instituciones del Gobierno Central en la Detección de Necesidades de Capacitación.	Departamento de Acreditación y Certificación
Asistencia técnica a las instituciones del Poder Ejecutivo en la Detección de Necesidades de Capacitación.	Departamento de Investigación
Carga de Evidencias al SISMAP.	Departamento de Acreditación y Certificación
Concurso Nacional de Investigación en la Administración Pública (CONIAP).	Departamento de Investigación
Certificación de Competencias Laborales	Departamento de Acreditación y Certificación

1.2. Síntesis del Plan Estratégico Institucional

El Instituto Nacional de Administración Pública elaboró su plan Estratégico Institucional correspondiente al periodo 2021-2024. Esta planificación proporciona un marco de referencia sólido para toda la actividad organizacional, permitiendo concentrarse en lo esencial y facilitando la definición de un horizonte en el que la toma de acción está encaminada hacia la generación de logros o resultados que contribuyan a los objetivos establecidos.

Este plan cuenta con cuatro (4) ejes estratégicos que servirán para orientar la definición y articulación de los objetivos estratégicos de este plan, que aspira a suscitar avances que generen impactos positivos para las instituciones y servidores públicos con quienes el INAP trabaja, impactos que, en última instancia, se trasladarán hacia los usuarios de los respectivos servicios. A continuación, se presentan los ejes y objetivos estratégicos:

<u>Eje Estratégico</u>	<u>Objetivo estratégico</u>
<p><u>Eje Estratégico I</u></p> <p>Profesionalización y Formación de los Servidores Públicos</p>	<p>Proporcionar y promover la profesionalización y formación de los servidores públicos con miras a desarrollar sus competencias, habilidades y aptitudes para el desempeño de las funciones.</p>
<p><u>Eje Estratégico II</u></p> <p>Certificación de competencias laborales y regulación del Sistema Nacional de Formación de la Función Pública</p>	<p>Consolidar la institución como un ente regulador de la formación pública, garantizando la calidad y pertinencia de capacitaciones a través de la acreditación de programas, así como, la certificación de competencias laborales.</p>
<p><u>Eje Estratégico III</u></p> <p>Investigación, innovación y difusión del conocimiento</p>	<p>Promover la innovación, transformación y el conocimiento de la administración pública a través de la investigación social, generando y difundiendo información para facilitar la toma de decisiones.</p>
<p><u>Eje Estratégico IV</u></p> <p>Fortalecimiento Institucional para la innovación, eficiencia y de referencia sectorial</p>	<p>Impulsar una gestión institucional innovadora, eficiente y de referencia sectorial para asumir las funciones encomendadas al servicio de la ciudadanía.</p>

**Planificación Estratégica Interna
2021-2024**

Eje Estratégico	Objetivo Estratégico	Acciones Estratégicas	Resultados Esperados
1. Profesionalización y formación de los servidores públicos.	1. Proporcionar y promover la profesionalización y formación de los servidores públicos con miras a desarrollar sus competencias, habilidades y aptitudes para el desempeño de las funciones.	1. Diseñar la oferta formativa acorde al contexto actual.	R1.1 Diseño de la formación y capacitación basadas en las necesidades y prioridades reales de las instituciones y en las cualificaciones para el desempeño de las funciones.
		2. Impulsar la formación de los servidores de Carrera Administrativa.	R1.2 Ejecución de la formación basada en el desarrollo de competencias y habilidades sociales, dando prioridad a los servidores de carrera.
		3. Trabajar los diseños formativos siguiendo los lineamientos establecidos.	R1.3 Desarrollo del programa de sensibilización a los ciudadanos interesados en la administración pública.
		4. Aumentar la oferta formativa atendiendo a las necesidades del contexto actual.	R1.4 Mejoramiento de la gestión docente a través del reclutamiento, selección y contratación.
		5. Gestionar acuerdos con otras instituciones Referentes para impartir formación según pertinencia.	R1.5 Fortalecida la Satisfacción de las Partes Interesadas.
		6. Adiestrar a los facilitadores en el desarrollo de la formación en el entorno virtual con el fin de contribuir al fortalecimiento de la transformación digital.	
		7. Coordinar alianzas con institutos y escuelas de Administración Pública nacionales e Internacionales que permitan dar respuesta a la demanda.	
		8. Desarrollar, coordinar y gestionar programas de profesionalización para los servidores públicos.	R1.6 Programas de profesionalización desarrollado en atención a las prioridades del Estado.

**Planificación Estratégica Interna
2021-2024**

		<p>9. Gestionar la innovación permanente en el diseño de cursos virtuales.</p> <p>10. Evaluar la performance de los participantes de la formación virtual.</p> <p>11. Desarrollar programas de formación para el desarrollo de las competencias digitales, según detección de necesidades de capacitación.</p>	<p>R1.7 Consolidada la formación virtual.</p>
<p>2 Certificación de Competencias Laborales y Regulación del sistema nacional de formación de la función pública.</p>	<p>2 Consolidar la institución como un ente regulador de la formación pública, garantizando la calidad y pertinencia de capacitaciones a través de la acreditación de programas, así como, la certificación de competencias laborales.</p>	<p>1. Erigir al INAP como un ente Regulador de la formación en la Administración Pública con la finalidad de fortalecer el desarrollo de las actividades pertinentes a la institución.</p>	<p>R2.1 Gestionados los procesos formativos que atañen a la Administración Pública.</p> <p>R2.2 Fortalecida la red de entidades y escuelas de formación.</p> <p>R2.3 Proceso de Acreditación reforzado.</p> <p>R2.4 Competencias laborales certificadas, según las Normas diseñadas.</p>
<p>3 Investigación, Innovación y difusión del conocimiento</p>	<p>3 Promover la innovación, transformación y el conocimiento de la administración pública a través de la investigación social, generando y difundiendo información para facilitar la toma de decisiones.</p>	<p>1. Incorporar la analítica de datos y las herramientas tecnológicas necesarias que permitan una gestión basada en datos, a partir de los cuales se pueda construir el conocimiento y mejorar la toma de decisiones.</p> <p>2. Diseñar un mecanismo que permita identificar las necesidades reales de las instituciones.</p>	<p>R3.1 Aumento en la capacidad y agilidad de respuesta ante requerimientos de información de los usuarios sobre nuestras investigaciones y bibliografía.</p> <p>R3.2 Desarrollo de herramientas aplicables de evaluación del conocimiento en el proceso de aprendizaje.</p> <p>R3.4 Investigaciones, estudios y herramientas desarrolladas para la toma de decisiones.</p>

**Planificación Estratégica Interna
2021-2024**

		<p>3. Identificar las necesidades básicas y elementales de los servidores públicos, a través de mecanismos viables, que permitan obtener información para el diseño de la oferta formativa atendiendo al desarrollo de éstas competencias</p>	<p>R3.3 Disposición de los hallazgos y resultados de las investigaciones realizadas para las instituciones competentes.</p>
		<p>4. Promover innovaciones que generen un alto impacto en los servicios que se prestan a la ciudadanía.</p>	<p>R3.5 Fortalecida la gestión pública a través de la innovación y el intraemprendimiento.</p>
<p>4 Fortalecimiento institucional para la innovación, eficiencia y de referencia sectorial.</p>	<p>4 Impulsar una gestión institucional innovadora, eficiente y de referencia sectorial para asumir las funciones encomendadas al servicio de la ciudadanía.</p>	<p>1. Impulsar la planificación estratégica y la dirección por objetivos como cultura y método de trabajo para la toma de decisiones.</p>	<p>R4.1 Desarrollo organizacional a través de una cultura de planificación y gestión por procesos.</p>
		<p>2. Gestionar de manera efectiva el sistema de calidad, fortaleciendo la identificación y mitigación del riesgo.</p>	<p>R4.2 Fortalecido el Sistema de Gestión de la Calidad.</p>
		<p>3. Formular políticas y planes de desarrollo interno que permita dar respuesta a los cambios en el entorno actual.</p> <p>4. Potenciar la comunicación interna, fortaleciendo el involucramiento en el propósito de la institución.</p>	<p>R4.3 Talento humano desarrollado según la estrategia institucional.</p>
		<p>5. Mantener una comunicación abierta que contribuya con una adecuada imagen institucional, acorde con la misión, visión y valores.</p>	<p>R4.4 Fortalecida la imagen institucional y la comunicación externa.</p>

**Planificación Estratégica Interna
2021-2024**

		6. Evaluar el rendimiento y evolución de los proyectos de cooperación económica.	R4.5 Fortalecidas las relaciones interinstitucionales conforme a lo establecido en las Normas legales vigentes.
		7. Garantizar las condiciones de infraestructura y tecnología requeridas para el cumplimiento de los objetivos establecidos.	R4.6 Eficiencia y calidad del gasto.
		8. Afianzar la infraestructura tecnológica de la institución para que permita dar respuesta a la demanda institucional en un tiempo establecido.	R4.7 Efectividad institucional en la gestión de tecnología e información.

2. Resultados del Proceso de Autoevaluación

2.1. Principales Fortalezas Identificadas:

Dentro de las principales fortalezas del Instituto Nacional de Administración Pública, identificadas en el autodiagnóstico, mencionamos las siguientes:

El INAP cumplió, en un 81%, con su planificación operativa anual correspondiente al 2021. Tiene formulado y desarrollado un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes y se asegura que el marco institucional (misión, visión y valores) este alineado a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional.

El INAP cuenta, además de la Metodología CAF, con un Sistema de Gestión de la Calidad basado en la Norma ISO 9001:2015. Este sistema contribuye a satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, logrando un nivel de excelencia cada vez mayor, al asumir un compromiso de mejora continua en todos nuestros servicios frente a los Servidores Públicos.

El INAP aplica las TIC para mejorar los servicios internos y externos y proporciona servicios en línea de una manera inteligente. Para nuestros clientes externos esto se puede evidenciar en la automatización de algunos de los módulos del proceso misional como es el módulo de inscripción y el módulo de impresión de certificados. A nivel interno se han creado las aplicaciones en línea para solicitud de los servicios, tales como: solicitud de materiales al almacén, solicitud de vacaciones, solicitud de permisos, gestor de documentos, solicitud de certificaciones laborales, mesa de ayuda. Cada una de estas iniciativas a sido comunicada a las partes interesadas.

2.2. Áreas que impulsan a la Mejora Institucional

2.2.1. Criterios Facilitadores

1. Liderazgo

N/A

2. Planificación y Estrategia

La institución no cuenta con una política de Innovación.

3. Personas

N/A

4. Alianza y Recursos

No se evidencia indicador de costo-efectividad.

5. Procesos

N/A

2.2.2. Criterios de Resultados

6. Resultados orientados a los ciudadanos/clientes

No se evidencian indicadores de diversidad cultural y social de los ciudadanos clientes.

7. Resultados en las Personas

N/A

8. Resultados en la responsabilidad Social

No existe indicador para medir el impacto de la organización en el desarrollo económico y el país.

No existe indicador para medir el impacto de la organización en la calidad de la democracia.

No se evidencia indicador para medir el impacto medioambiental.

No existe indicador para medir las actividades de la organización para preservar y mantener los recursos.

No se evidencia un indicador para la medición de la frecuencia de las relaciones con los grupos de interés relevantes.

9. Resultados clave de rendimiento

No existe indicador para medir los resultados en términos de “Outcome” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).

No existe medición Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.

No existe medición de eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas).

No existe indicador para medición de la eficiencia de costos.

3. Conclusiones y lecciones aprendidas

Después de realizar el ejercicio de la metodología CAF e identificado los puntos fuertes y oportunidades de mejora, concluimos con lo siguiente:

Se ha evidenciado que el INAP, atendiendo a cada criterio del modelo CAF, ha trabajado en las mejoras detectadas, lo que ha contribuido al robustecimiento de sus procesos y mejora continua institucional.

Se debe trabajar en los criterios de resultados específicamente, Criterio 8 Resultados en la responsabilidad Social y criterio 9 Resultados clave de rendimiento. Estos son los criterios con un mayor número de oportunidades de mejoras detectadas.

4. Resumen de Puntuaciones

Institución:		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	132	135
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	133	138
3: Personas (100 puntos)	95	100
4: Alianzas (100 puntos)	96	100
5: Procesos (120 puntos)	114	118
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	90	95
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	90	95
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	70	85
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	70	85
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	890	951

ANEXO: GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN REALIZADA.