

**INDUSTRIAL NACIONAL DE LA AGUJA**

**INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

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

**Preparado por el Comité de Autoevaluación**

**Coordinador**

**Evaluador**

Distrito Nacional  
30 de mayo del 2023

## Contenido

<b>RESUMEN EJECUTIVO.....</b>	<b>3</b>
<b>1 ASPECTOS GENERALES.....</b>	<b>5</b>
<b>MARCO INSTITUCIONAL.....</b>	<b>5</b>
1.1.1 MISIÓN.....	6
1.1.2 VISIÓN.....	6
1.1.3 VALORES INSTITUCIONALES.....	6
1.1.4 BASE LEGAL.....	7
1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	8
1.1.6 SERVICIOS.....	9
1.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	9
<b>2 RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.....</b>	<b>10</b>
2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.....	10
2.2 AREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.....	12
2.2.1 AREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.....	12
2.1.1 LIDERAZGO.....	12
2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA.....	12
2.1.3 PERSONAS.....	13
2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS.....	13
2.1.5 PROCESOS.....	13
2.2.2 AREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS.....	14
2.2.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.....	14
2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS:.....	14
2.2.3 RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	14
2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.....	15
<b>3 CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.....</b>	<b>16</b>
<b>4 ANEXO: RESUMEN DE PUNTUACION.....</b>	<b>17</b>

## RESUMEN EJECUTIVO

La Industria Nacional de la Aguja (INAGUJA) es una institución dependiente del Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM) desde el 22 de octubre del año 2013, mediante el decreto No. 308-13. Desde 1958, su objetivo general ha sido la formación técnico profesional en el área textil, de núcleos familiares vulnerables económicamente. Son capacitados en la confección de ropas, prendas de vestir y bisutería. Formamos ciudadanos, además de fomentar la creación de micro-empresas en la industria de la confección textil en todo el territorio nacional, a fin de promover y darles seguimiento a estos nuevos agentes de producción, insertándolos en el mercado laboral. Esta es una forma de generarles empleos e ingresos que les permitan mejorar su calidad de vida, y lo hacemos bajo los lineamientos establecidos por el marco legal que nos regula.

Durante el 2020, apegados a lo establecido por la Ley Orgánica 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END 2030), las metas de gobierno, especialmente las metas, el Plan estratégico de INAGUJA 2021-2024 y el Plan Operativo Anual de la Institución, hemos alcanzado logros, programas, acuerdos y actividades en favor de toda la industria textil del país, los cuales detallaremos en lo adelante.

Hemos trabajado en base a nuestro Plan Estratégico 2021-2024, enfocado al desarrollo y al fortalecimiento de la INAGUJA, impactando de forma directa el servicio ofrecido a la ciudadanía, a través de los siguientes ejes institucionales:

### **EJE 1: CAPACITACIONES PARA EL DESARROLLO DE LAS MIPYMES EN LA INDUSTRIA TEXTIL**

Se ha expandido el alcance de las acciones formativas técnicas, más orientadas al manejo de todo el ecosistema del modelo de negocio textil. Con la introducción de nuevos cursos y diplomados y se ha notado significativamente el incremento en las capacidades de los ciudadanos. Presentamos más de 5,000 personas capacitadas, lo que corresponde a un 50% más de capacitaciones en comparación con 7 años anteriores de la antigua gestión.

Siendo las provincias más impactadas con estas capacitaciones: Gran Santo Domingo con un 63%, San Pedro de Macorís 13% y San Juan 8%.

Actualmente tenemos en funcionamiento un total de 52 modernos centros de capacitación textil en toda la geografía, entre ellos, los instalados directamente por la INAGUJA, así como los que fueron generados mediante acuerdos con otras instituciones. De todos estos centros podemos destacar los ubicados en Pedernales, Barahona, Azua, La Caleta, Brisas del Este, Los Alcarrizos, y San Francisco de Macorís.

## **EJE 2: FOMENTO PARA LA CREACIÓN Y DESARROLLO DE LA PRODUCCIÓN TEXTIL**

En la actualidad hemos generados cerca de 45 nuevos empleos, que no representan una carga para el Estado, impactando en la demanda que existe en el sector textil por mano de obra calificada. Uno de los principales compromisos de la INAGUJA es brindar acompañamiento a esas asociaciones de mujeres egresadas de la institución, a las cuales les brindamos apoyo y asesoramiento hasta llevarlas a formalizarse como Mipymes, ayudándoles, entre otras cosas, a convertirse en proveedores del Estado, entre otros beneficios para ellas. Hasta el momento contamos con un total de 30 empresas registradas en la página de Industria y comercio en fase final y 15 asociaciones formalizadas, en proceso de formalización 19, y un total 17 de emprendedoras y 44 en proceso de formalización.

## **EJE 3: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**

Desarrollamos un Plan de Comunicación para impulsar la imagen de la INAGUJA en la sociedad dominicana, rediseñando nuestros canales de comunicación para aumentar el alcance de nuestros servicios a los ciudadanos dominicanos.

Entre nuestros logros podemos destacar la:

- La entrega del Plan Estratégico 2021-2024,
- Plan Operativo Anual 2022 y 2023
- Rediseño y aprobación de la Estructura Organizacional enfocada a una gestión funcional.

## INFORME DE AUTODIAGNÓSTICO MODELO CAF 2022-2023

- Manual de Organización y Funciones aprobado.
- Carta Compromiso al Ciudadano aprobado.

Han sido 3 años de muchos retos y sacrificios, pero también, de muchas satisfacciones. Seguiremos trabajando en la visión de nuestro presidente para lograr que cada vez más personas tengan acceso a capacitación integral en el área textil, y así seguir impulsando empleos dignos y suficientes, que aporten al sistema productivo económico, apoyando así al ecosistema del emprendimiento.

### **1 ASPECTOS GENERALES**

#### **MARCO INSTITUCIONAL**

La INAGUJA durante estos dos años ha estado llena de retos y desafíos para un cambio institucional integral. Lo que nos da un punto de referencia para focalizar el trabajo en conjunto, alineado hacia una gestión moderna, competente y comprometida en el cumplimiento de las atribuciones de nuestro marco legal y los resultados esperados en la Institución.

La misión refleja la razón de existir de la institución, el por qué y el cómo hacemos las cosas para alcanzar los objetivos estratégicos, siempre procurando añadir valor, apoyar a las unidades organizacionales y a los colaboradores para que logren orientar su trabajo hacia el propósito central de la institución.

Los valores conforman los principios, virtudes y cualidades que caracterizan a la institución, atados a la filosofía institucional que define los pensamientos y la forma en cómo se vivirán las experiencias internas que delimitan nuestra cultura.

### **1.1.1 MISIÓN**

Promover y desarrollar programas académicos en la industria textil, fomentando la creación de micro, pequeñas y medianas empresas, al igual que la confección de prendas de vestir Ejecutivas y operativas, para impulsar el desarrollo económico del sector, y con ello mejorar la calidad de vida de los dominicanos y las dominicanas.

### **1.1.2 VISIÓN**

Ser una institución reconocida por capacitar, fomentar y promover el desarrollo integral y social de las microempresas en el sector textil, brindando una propuesta innovadora y vanguardista a las ciudadanas y ciudadanos dominicanos.

### **1.1.3 VALORES INSTITUCIONALES**

- Igualdad y equidad
- Responsabilidad social
- Compromiso con el ciudadano
- Transparencia
- Innovación
- Excelencia

#### 1.1.4 BASE LEGAL

Las atribuciones y funciones de la Industria Nacional de la Aguja están consignadas en un marco legal sólido, en el cual se destacan las siguientes leyes y decretos:

**Decreto No. 1090-04, del 28 de agosto de 1958**, que crea la Industria Nacional de la Aguja.

**Decreto número 901-00 del 3 de octubre del 2000**, que transfiere la Industria Nacional de la Aguja a la Secretaría Administrativa de la Presidencia.

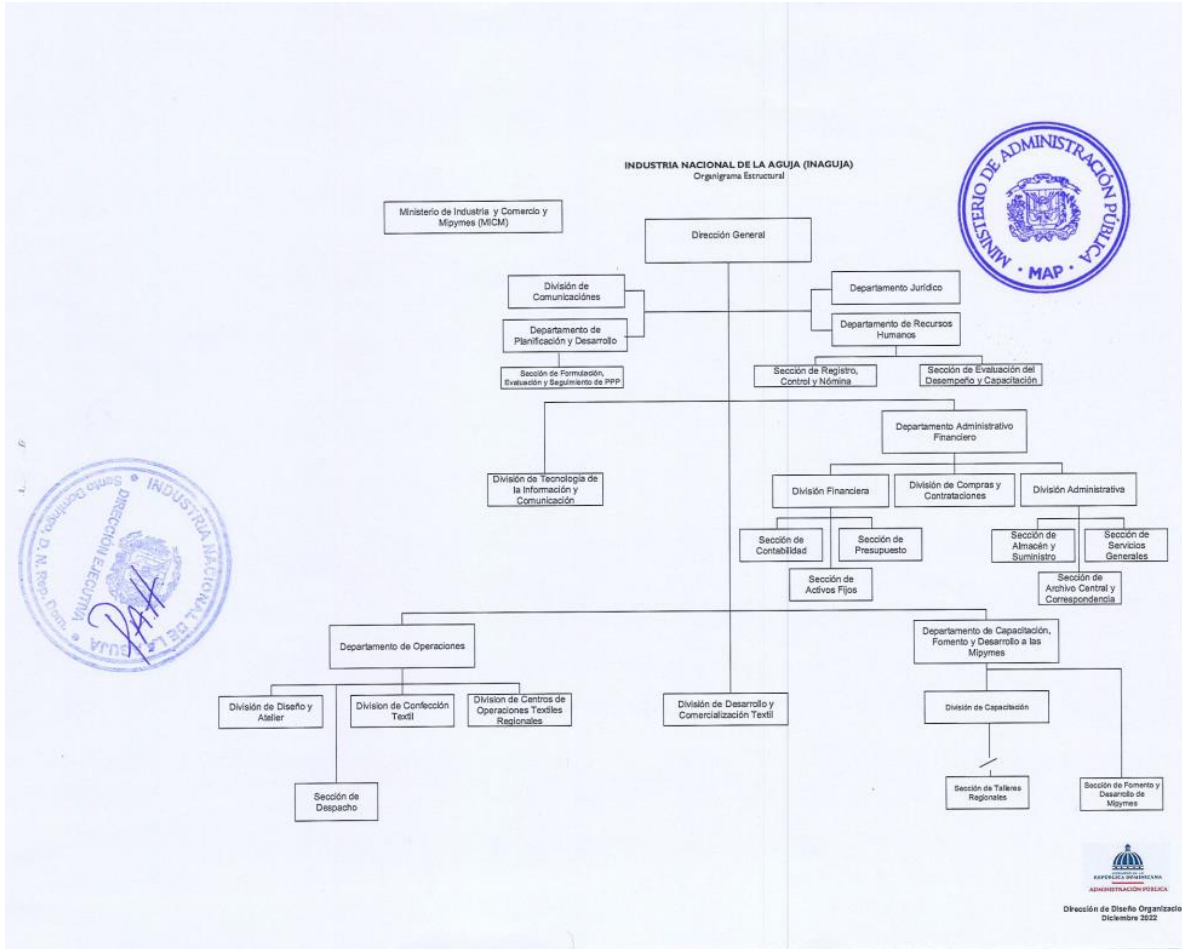
**Decreto número 338-01 del 7 de marzo del 2001**, Gaceta oficial número 10076, que transfiere la Industria Nacional de la Aguja a la Secretaria de Estado de la Mujer, actual Ministerio de la Mujer.

**Decreto Número 308-13 de fecha 22 de octubre de 2013**, que transfiere a la Industria Nacional de la Aguja bajo la dependencia del Ministerio de Industria y Comercio.

**Ley número 1-12 Orgánica de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030**, Ley 1-12, está llamada a marcar un hito en la forma de conducir la Nación. La elaboración y promulgación de esta ley responde un mandato constitucional (Artículo 241) y legal (Ley 498-06).

**Decreto Número 457-20 de fecha 09 de septiembre de 2020**, que designa a Paul Almánzar Hued como director ejecutivo de la Industria Nacional de la Aguja (INAGUJA). Se instruye a coordinar con el Ministerio de Administración Pública (MAP) la reestructuración de dicha institución.

1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA





### **1.1.6 SERVICIOS**

- Capacitación textil
- Fomento y desarrollo a las Micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES)

## **1.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.**

Nuestro Plan Estratégico 2021-2024, está enfocado a los objetivos estratégicos de los siguientes ejes:

1. Capacitación para el desarrollo de las MIPYMES en la Industria Textil.
2. Fomento para la creación y desarrollo de la producción Textil.
3. Fortalecimiento Institucional

Cada uno de estos ejes contempla un grupo objetivos a desarrollar, mediante un plan de trabajo definido y el compromiso de nuestro equipo.

Estos objetivos, enuncian formas específicas, que servirán de guía para identificar y formular proyectos y acciones en el PEI.

A continuación, se presenta los objetivos estratégicos derivados de los ejes:

- Desarrollar y fortalecer los conocimientos, competencias técnicas y complementarias que permitan a los dominicanos(as) a la inserción laboral e impulso en el ecosistema de emprendimiento.
- Desarrollar programas de formación que permitan la inclusión de discapacitados y la Igualdad de género.
- Fomentar el desarrollo de las MYPYMES a través de la industria textil.
- Fortalecer la gestión interna de los Recursos Humanos implementando buenas prácticas Institucionales.

- Modernizar e Implementar un Sistema de Gestión de calidad mediante la mejora continua de los procesos, orientada al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de la Institución.
- Actualizar los Sistemas de Tecnología de la información (TIC).
- Fortalecer la imagen y la reputación institucional.

## **2 RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL**

A continuación, se presentan las áreas de mejoras, expuesta en la guía del proceso de auto evaluación con el Modelo CAF.

En el desarrollo de la guía de autodiagnóstico, se evaluaron varios criterios que fueron socializados y revisado por el comité de calidad, manteniendo la objetividad en las acciones que se desarrollamos y presentando las oportunidades a mejorar.

El comité de calidad se ha comprometido con el desarrollo de la institución, impulsando a las áreas a mejorar y evaluar constantemente estos criterios.

### **2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS**

El autodiagnóstico nos permitió reconocer las fortalezas que promueven el correcto desenvolvimiento institucional, con aras del ofrecimiento de un clima organizado y un servicio que promueve la calidad constante. Por ende, cabe destacar las principales fortalezas institucionales:

- Un liderazgo adecuado y resiliente, con respecto a los requerimientos internos y externos. Lo que propulsa una guía fiable y un objetivo claro y estandarizado, estipulado en la filosofía institucional.
- La estrategia y planificación institucional, se basa en los objetivos a alcanzar, disponiendo de tareas, tiempo y recursos. Cabe destacar el Plan Estratégico Institucional, el Plan Operativo Anual, Plan Anual de Compras y Contrataciones,

## INFORME DE AUTODIAGNÓSTICO MODELO CAF 2022-2023

presupuesto anual y diversos proyectos. Por lo que esto constituye un punto equivalente a fortaleza.

- Las personas constituyen la fuente primordial la institución de forma interna y externa. Por lo que tratamos que los colaboradores desarrollen sus competencias, desde los valores y los conocimientos técnicos del área mediante planes de capacitación, para que estos repercutan en las personas a las que el servicio es ofrecido.
- A través de las alianzas (acuerdos interinstitucionales), la institución logra brindar el servicio de forma asequible para todas las comunidades, identificando socios claves con respecto a las necesidades, de manera que los recursos sean aprovechados de la forma más eficiente posible con la ejecución del presupuesto.
- Los procesos de la institución se encuentran en documentación, para elaborar los manuales de políticas y procedimientos, la matriz de riesgo y otros archivos que den respuesta a las diversas funciones de la institución. De forma que se conozca el origen, responsables y el desarrollo de las tareas. Las personas son involucradas en el proceso a través de la Carta Compromiso al Ciudadano, de manera que tengan acceso a brindar sugerencias y contar con participación en la toma de decisiones.
- Los resultados de la institución, siempre son orientados a los ciudadanos/clientes, de forma que a estos se les ofrezca un servicio de fácil acceso y con altos estándares de calidad, así, se establece una relación de confianza hacia la organización y con respecto a los productos ofrecidos y el tiempo de ejecución de los mismos.
- La institución mediante los diversos mecanismos, trata de que los resultados en las personas puedan ser palpables a través del servicio ofrecido, conociendo la percepción y los requerimientos de estos, brindando respuesta eficaz de acuerdo a lo que esperan. Por las encuestas aplicadas, hemos identificado la fortaleza de nuestro servicio.
- El valor de la responsabilidad social, es un tema que se encuentra en la palestra institucional, por lo que se han elaborado estrategias internas con repercusión externa para las comunidades. Cabe destacar: el Plan de Reciclaje Interno y Externo y los proyectos de Moda Sostenible, estos fueron realizados de acuerdo al impacto al ambiente desde la industria textil de la que formamos parte.

- Los resultados clave de nuestro rendimiento, son medidos a través de las encuestas de satisfacción con respecto al servicio brindado, en las cuales hemos recibido altas valoraciones por la mejora en los procesos desde la solicitud a la finalización del servicio con el ciudadano/cliente. De la misma forma, la valoración interna de los colaboradores afianzan en la positividad y excelencia del ambiente donde desarrollan sus funciones, factores que se visualizan a la vez por las personas que reciben nuestros servicios.

## **2.2 AREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL**

### **2.2.1 AREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES**

#### **2.1.1 LIDERAZGO**

No se evidencia en el liderazgo de la institución políticas que permitan analizar y monitorear las necesidades de los grupos de interés o las autoridades políticas relevantes.

#### **2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA**

No se han integrado aspectos de responsabilidad social de manera específica, de igual forma no se ha implementado política de innovación en los procesos de la institución,

### **2.1.3 PERSONAS**

No se evidencian la creación de nuevas formas que incentiven la innovación, pensamiento de diseño y trabajo en equipo, de igual forma no se evidencian planes de desarrollo individuales que incluyan el desarrollo de habilidades gerenciales y personales, a su vez que promuevan el crecimiento interno. Del mismo modo, no se ha concluido con la documentación de todos los procesos asociados al área de RRHH, tales como: manual de suplencias, manual de cargos aprobado y política de género. No se evidencian procesos que evalúen el impacto de la formación impartida al personal. No se evidencia política de discapacidad. No se han implementado planes de recompensas al personal.

### **2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS**

No se han definido políticas o procesos que permitan definir el rol y responsabilidades de cada socio y/o alianzas. No se han implementado los procesos definidos para la gestión de riesgos financieros. No se evidencian instrumentos que permitan administrar sistemas y procesos para evaluar los sistemas de información y conocimiento. No se evidencia herramientas que permitan evaluar sistemáticamente las tecnologías usadas y su impacto. No se han identificado nuevas tecnologías relevantes para la institución, No se han realizado proyectos de automatización, digitalización de los servicios o aplicativos de trabajo. No se han evidenciado políticas que permitan tomar en cuenta los impactos socioeconómicos y ambientales de las TIC. No se evidencia políticas de gestión al ciclo de vida en un sistema integrado de gestión. No se evidencia aplicación de plan de reciclaje.

### **2.1.5 PROCESOS**

No se evidencian la implementación completa de políticas de back up y protección de datos, igualmente procesos para grupos de trabajos orientados a la solución de problemas.

## **2.2.2 AREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS**

### **2.2.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES**

No se ha medido la imagen global de la institución sobre el desempeño de protocolos y desechos contaminantes. No se evidencia la creación de procesos de trabajo y toma de decisiones en conjunto con la ciudadanía. No se ha medido la agilidad y digitalización de la organización. No se ha medido la participación ciudadana en el acceso y flujo de información sobre productos y servicios.

### **2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS:**

No se ha medido el involucramiento de las personas en la toma de decisiones de la institución, No se ha medido la participación de las personas en actividades de mejora, no se ha medido la eficiencia de los mecanismos de retroalimentación, no se ha medido el involucramiento de las personas en programas de responsabilidad social, apertura a la innovación y cambio, digitalización de los procesos, no se ha medido el alcance y la calidad de manera individual, no se ha medido resultados en torno a procesos de flexibilidad a los problemas sociales del personal. No se ha medido el desarrollo sistemático de la carrera y las competencias individuales. No se han medido indicadores relacionados a la lealtad y motivación de las personas. No se ha medido la frecuencia de participación en actividades relacionadas a la responsabilidad social.

### **2.2.3 RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.**

No se ha medido la reputación de la institución de manera sostenida como contribuyente a la sociedad global, no se ha medido el impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, no se ha medido la frecuencia en el relacionamiento con autoridades relevantes, grupos y comunidad, no se ha medido el grado de cobertura positiva o negativa en los medios de comunicación, no se ha medido de manera sostenida el apoyo como empleador a grupos de minorías étnicas y discapacitados, no se ha medido el intercambio de

conocimientos, no se ha medido la efectividad de los programas de prevención de riesgos y accidentes laborales.

#### **2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO**

No se han medido el impacto en la sociedad sobre los productos y servicios ofrecidos, no se han medido los resultados de evaluación comparativa en términos de productos y servicios. No se han medido los resultados de inspecciones externas sobre el desempeño, no se ha medido un análisis comparativo con otras organizaciones, no se ha medido el impacto de la tecnología en la institución, no se ha medido resultados de auditorias internas, no se han medido resultados de costo efectividad.

### **3 CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS**

El Comité de Calidad se encuentra totalmente comprometido con el desarrollo de todas las mejoras, así como mantener las acciones positivas que hasta el momento hemos desarrollado. En este momento nos hemos enfocado en brindar un servicio a la ciudadanía según los estándares de calidad que hemos definido en nuestra Carta Compromiso al Ciudadano.

De esta forma fortalecer los recursos humanos de la institución a través de la mejora continua en el desarrollo de los perfiles y procesos. En nuestro Plan de Mejora se encontrarán las 20 acciones a mejorar para continuar un proceso exitoso del modelo CAF.



4 ANEXO: RESUMEN DE PUNTUACION

Institución:		
Crterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	116	140
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	118	140
3: Personas (100 puntos)	73	100
4: Alianzas (100 puntos)	82	100
5: Procesos (120 puntos)	104	120
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	70	100
( (100 puntos)		
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	70	100
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	50	100
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	50	100
<b>Puntuación Total (sobre 1000 puntos)</b>	<b>734</b>	<b>1000</b>