

INFORME DE IMPLEMENTACIÓN PLAN DE MEJORA CAF 2023, 1er SEMESTRE.

COMITÉ DE CALIDAD IDEICE

Contenido

CRITERIO 1: LIDERAZGO	2
CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN	2
CRITERIO 3: PERSONAS.....	2
CRITERIO 5: PROCESOS.....	16
CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	19
CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.....	19
CONCLUSIÓN	20

CRITERIO 1: LIDERAZGO

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

Área de Mejora: Reconocimiento de los servidores según los criterios definidos.

Acción de Mejora: Seguimiento a la implementación de la política de reconocimiento al personal.

No se ha iniciado esta acción de mejora. Su cumplimiento en el plan de mejora está hasta octubre 2023. Porcentaje de avance **0%**.

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN

Subcriterio 2.4. Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.

Área de Mejora: Incorporación política de innovación, en la cual se establezcan los mecanismos para gestionar y aprovechar las ideas creativas e innovadoras por parte del personal, enfocadas a la mejora continua de los procesos.

Acción de Mejora: Elaborar política y procedimiento sobre creatividad e innovación, donde se establezcan los lineamientos y pasos para aprovechar las propuestas de mejora que provee el personal. La información contenida en el documento debe ser socializada con el personal.

No se ha iniciado esta acción de mejora. Su cumplimiento en el plan de mejora está hasta diciembre 2023. Porcentaje de avance **0%**.

CRITERIO 3: PERSONAS

Subcriterio 3.1.: Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.

Área de mejora: Proyecto de incorporación de la perspectiva de género en la gestión humana y administrativa de la institución y en el personal del IDEICE.

Acción de mejora: Elaboración documentos política y plan de transversalización del enfoque género en la cultura organizacional y en la producción científica del IDEICE. En esta acción se obtuvo un cumplimiento de un **70 %**. Esta acción de mejora está hasta diciembre.

El pasado año a través de una consultoría comenzamos los trabajos para el diagnóstico de la institución desde una Perspectiva de Género Sensitiva. Mediante el estudio se pretende determinar el perfil, liderazgo y cultura organizacional con relación a la transversalización de género.

También, con el estudio tenemos el propósito de obtener una retroalimentación sobre los avances y oportunidades de mejora con relación al enfoque de género. Estaremos revisando y analizando la presencia del tema en la planificación estratégica de manera histórica, el perfil sociodemográfico del personal, las estrategias de reclutamiento y selección, mecanismos para el desarrollo y mejora de las competencias de los colaboradores, puntos a mejorar con relación al acoso laboral, políticas de conciliación vida familiar, laboral y social, nivel de conocimiento que posee el personal en temas de igualdad y equidad de género, producción de entregables correspondientes al área misional, así como los mecanismos actuales, de cara a mejorar el posicionamiento institucional.

Hemos recibido el informe final del diagnóstico de género por parte de la consultora, documento que nos servirá de insumo principal para la elaboración de la política referente al tema, así como la realización del plan de transversalización del enfoque género en la cultura institucional.

Diagnóstico sobre del estado actual de la cultura organizacional, los procesos operativos, la gestión y la producción científica del IDEICE desde un enfoque género-sensitivo.

Elaborado por:

Mirian Jiménez Sosa

Equipo colaborador:

Rosanna Estenelao German

Raisa Ruiz

Cristian Saulo Alcántara Vásquez

Jonathan Vladimir González Muñoz

Santo Domingo, 12 de junio de 2023

Tabla de contenido

Resumen ejecutivo.....	8
Introducción.....	10
Capítulo I: PERFIL DE LA ENTIDAD.....	12
1.1. Perfil de la entidad	12
1.1.1. Naturaleza de la entidad	12
1.1.2. Funciones del IDEICE	12
1.1.3. Servicios que ofrece el IDEICE	13
1.2. Base legal del IDEICE	13
Capítulo II: MARCO CONCEPTUAL BÁSICO.....	16
2.1. Una mirada al concepto de igualdad de género	16
2.2. Breve reflexión sobre la perspectiva de género	17
Capítulo III: MARCO NORMATIVO.....	21
3.1. Compromisos Internacionales	21
3.2. Compromisos nacionales con la igualdad de género.....	23
3.2.1. Marco legal	23
3.2.2. Estructura, instrumentos y alianzas para trabajar el enfoque de género.....	28
3.2.3. El enfoque de género en la gestión pública	31
3.2.4. El enfoque de género en el MINERD.....	32
Capítulo IV. ANÁLISIS DE CONTEXTO	33
4.1. Aspectos sociodemográficos.....	33
4.2. Aspectos económicos.....	33
4.3. Revisión de las brechas género en diferentes variables género-sensitivas	34
4.3.1. Sector laboral	35
4.3.2. Remesas	38
4.3.3. Acceso a la propiedad de la tierra.....	38

Ilustración 2 Parte del contenido del informe del diagnóstico de género en la institución.

Subcriterio 3.1.: Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.

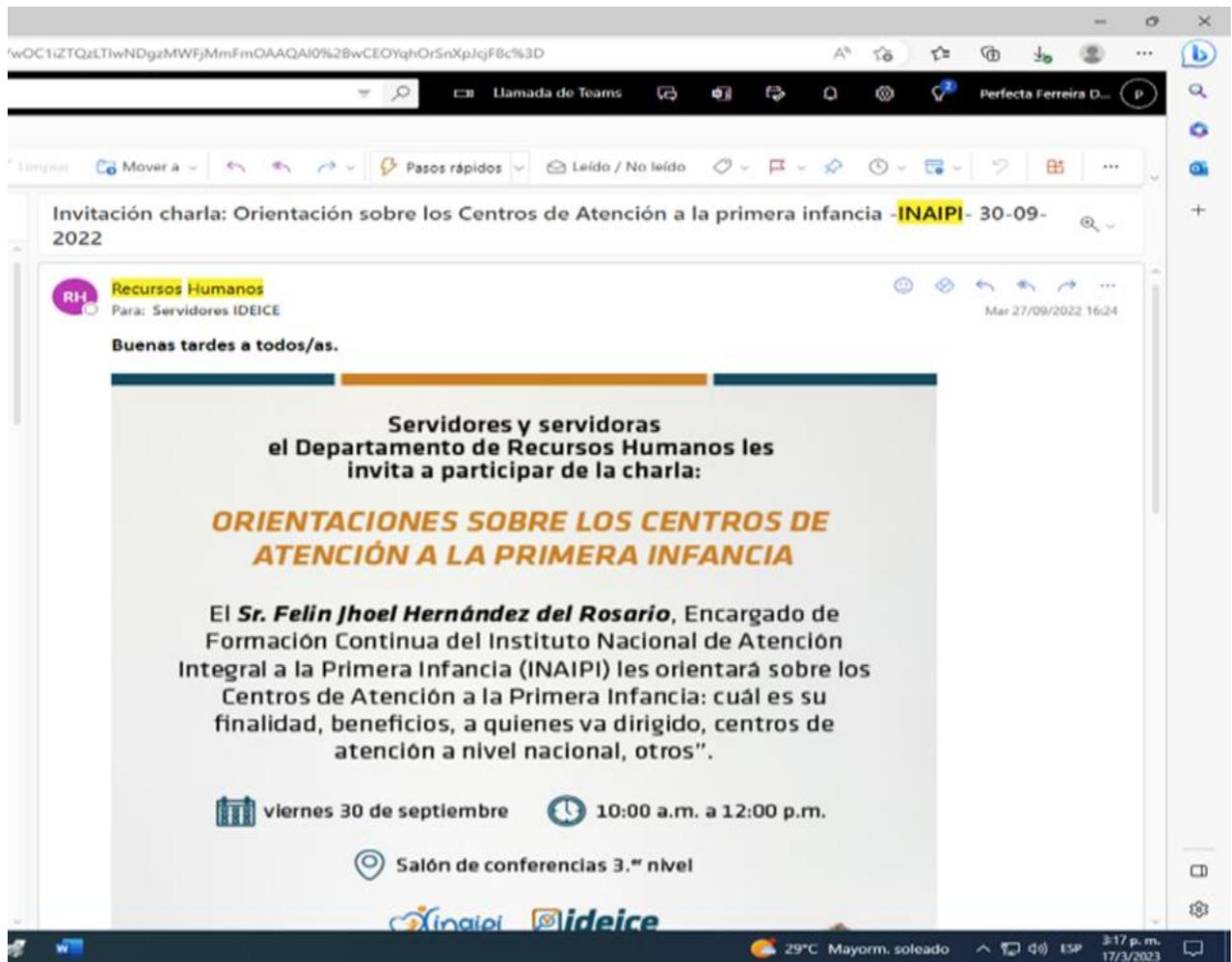
Área de Mejora: Gestionar información para contribuir al cuidado de los hijos de colaboradores.

Acción de Mejora: Orientar al personal sobre la disponibilidad y beneficios de las estancias infantiles. En esta acción se obtuvo un cumplimiento del 100 %.

El departamento de Recursos Humanos en coordinación con el Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (INAPI) llevó a cabo una charla sobre las orientaciones de los Centros de Atención a la Primera Infancia, con la finalidad de presentarles a los colaboradores sus beneficios, alcances y los centros de atención a nivel nacional.

Evidencias:

Convocatoria al personal a recibir orientaciones sobre prestación de guarderías o cuidados de niños



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

Área de Mejora: Incorporación de señalización referente al punto de encuentro, también la realización de capacitaciones sobre evacuación del personal ante situaciones de emergencias.

Acción de Mejora:

Colocación de señalización Punto de Encuentro y capacitación del personal en protocolos de evacuación ante situaciones de emergencia. En esta acción se obtuvo un cumplimiento de un **85 %**.

Para dar seguimiento a las mejoras arrojadas en el levantamiento de la infraestructura por el Cuerpo de Bomberos del D.N, en el mes de febrero del 2023 el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se reunió para dar seguimiento al estatus de las acciones recomendadas. Dentro de los acuerdos estaba solicitar capacitaciones para el personal sobre situaciones de emergencias, hacer inventario de vencimiento de extintores y colocar las señalizaciones para evacuación en caso de emergencia.

En el mes de febrero 2023 fueron solicitadas al departamento de Recursos Humanos las capacitaciones sobre evacuación en situación de emergencia (sismo, incendio, otros), tomando en consideración la importancia de que todo el personal reciba estas orientaciones, lo que permite conocer las medidas de prevención y cuidado ante situaciones de emergencia en la institución.

En junio del presente año el personal recibió las orientaciones del Centro de Operaciones de Emergencias (COE), concerniente a Gestión de Emergencia en la República Dominicana'' Plan de Contingencia Temporada ciclónica con el propósito de facilitar una adecuada gestión del riesgo. Desde el área de Servicios Generales se hizo la solicitud de compras de los extintores y señalización para la colocación de la ruta de evacuación y Punto de Encuentro en el área correspondiente.

Fueron recibidas las señalizaciones y los extintores para ser colocados en las áreas correspondientes, estamos a la espera de que el Centro de Operaciones y Emergencias (COE), organismo al cual la institución le ha solicitado vía comunicación que asigne un personal especialista para orientar sobre las instrucciones y acompañamiento necesario del proceso de instalación de las señaléticas para la ruta de evacuación y Punto de Encuentro.

Evidencias: Convocatoria charla Gestión de Emergencia en la República Dominicana, Señalizaciones y extintores que hemos recibido para su posterior colocación.



Por esta vía les convocamos a una importante Charla que sostendremos en el Salón de Conferencias de nuestra Institución sobre **Gestión de Emergencia en la República Dominicana** a efectuarse el jueves 15 del corriente mes, en horario de 10:00 a.m. a 12:00 del mediodía. La misma será impartida por el señor **Carlos Paulino Cardena**, subdirector Técnico del Centro de Operaciones de **Emergencias COE**.

Estamos en temporada ciclónica y es importante conocer cómo proceder ante una emergencia, aprovechemos estos aportes para garantizar la seguridad laboral y familiar.

Les esperamos



Ilustración 3 Charla impartida por el COE sobre situaciones de emergencia en República Dominicana



Ilustración 4 señaléticas y extintores recibidos.

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

Área de Mejora: Implementación y seguimiento plan de acción resultados encuesta de clima organizacional 2022.

Acción de Mejora:

Implementar y velar por el cumplimiento de lo establecido en el plan de acción sobre los resultados de la encuesta de clima organizacional 2022. En esta acción se obtuvo un cumplimiento del **100 %**.

En el año 2022, el departamento de Recursos Humanos en coordinación con el Ministerio de Administración Pública llevó a cabo una encuesta de clima y cultura organizacional. Los resultados arrojaron la necesidad de elaborar un plan de mejora, en el que se ejecutaran las acciones identificadas en la encuesta, con la finalidad de fortalecer la organización y mejorar el ambiente laboral.

Evidencias: Informe plan de mejora encuesta de clima y cultura organizacional:



INFORME PLAN DE MEJORA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

Elaborado por Recursos Humanos

Santo Domingo
28 de abril 2023

Se pudieron implementar en un 100% las cinco (05) mejoras que fueron definidas:

- Reconocimiento laboral.
- Mi institución cuenta con un sistema de compensación y beneficios.
- Instalaciones de infraestructura para personas con condición especial.
- Informar al personal sobre la prestación de guarderías o cuidados de niños.
- Capacitación en tecnologías de la información y comunicación.

✓ Reconocimiento Laboral

Imágenes Certificado de Reconocimientos





✓ Mi institución cuenta con un Sistema de compensación y beneficios:

RH-1 Recursos Humanos
Para: Servidores IDEICE
CC: Wilson Quezada Millano


Instituto Dominicano de Evaluación e
Investigación de la Calidad Educativa

Mensaje de la Directora Ejecutiva
A todos los servidores

El incentivo por rendimiento individual

La respuesta a un trabajo que, guiado por el compromiso, suma al fortalecimiento institucional.

El Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa recibe un invaluable reconocimiento. Contar con servidores que se comprometen a desempeñar tareas y así lo cumplen, es un motivo para celebrar.

Con las tareas que a diario realizan cada uno de ustedes, estimados servidores, es que abonamos al cumplimiento de nuestra misión en el sistema educativo.

El cumplimiento de las metas y logros con los que se comprometieron va más allá de un reconocimiento económico. Nosotros aquí, ponderamos su responsabilidad y compromiso.

Ese Acuerdo de Desempeño que suscribieron antes y ya cumplieron se traduce en un Ideice sinónimo de una institución que, apegada a lineamientos, también sabe cumplir con su trabajo.

Es con el buen desempeño de ustedes que el instituto materializa lo que dicta el Plan Operativo Anual y nuestro Plan Estratégico. Entonces, el reconocimiento es a diario con nuestro accionar a favor del instituto.

¡Enhorabuena, Familia Ideice!


Carmen Caraballo
Directora ejecutiva

Mensaje Departamento de Recursos Humanos a todo el personal sobre Incentivo

19-1 Recursos Humanos
Para: Servidores IDEICE

INCENTIVO POR RENDIMIENTO **INDIVIDUAL**

HAY MUCHAS CLASES DE INCENTIVOS, Y EL QUE SE OTORGA POR RENDIMIENTO INDIVIDUAL ES UNA RESPUESTA AL CUMPLIMIENTO A LAS METAS QUE CADA UNO DE NUESTROS NOS COMPROMETEMOS A REALIZAR.

Este incentivo se aplica en función del rendimiento obtenido por el servidor público, en el desempeño de su puesto de trabajo y/o su impacto en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales o del área a la que pertenece.

El instrumento o la vía para comprobar el buen rendimiento es el **Acuerdo de Desempeño** que cada empleado le firmó a su supervisor inmediato.

En palabras llanas podemos describir el incentivo por rendimiento individual como el reconocimiento laboral y monetario que se otorga a los servidores que hayan obtenido resultados favorables en su Evaluación del Desempeño, es decir, este incentivo premia el buen desempeño de las metas de cada colaborador.

¿QUIERES SABER MÁS?

Pregúntale a Recursos Humanos
Estamos para orientarte

Para estas y otras respuestas, visita nuestro mural institucional.

DEPARTAMENTO DE
RECURSOS HUMANOS

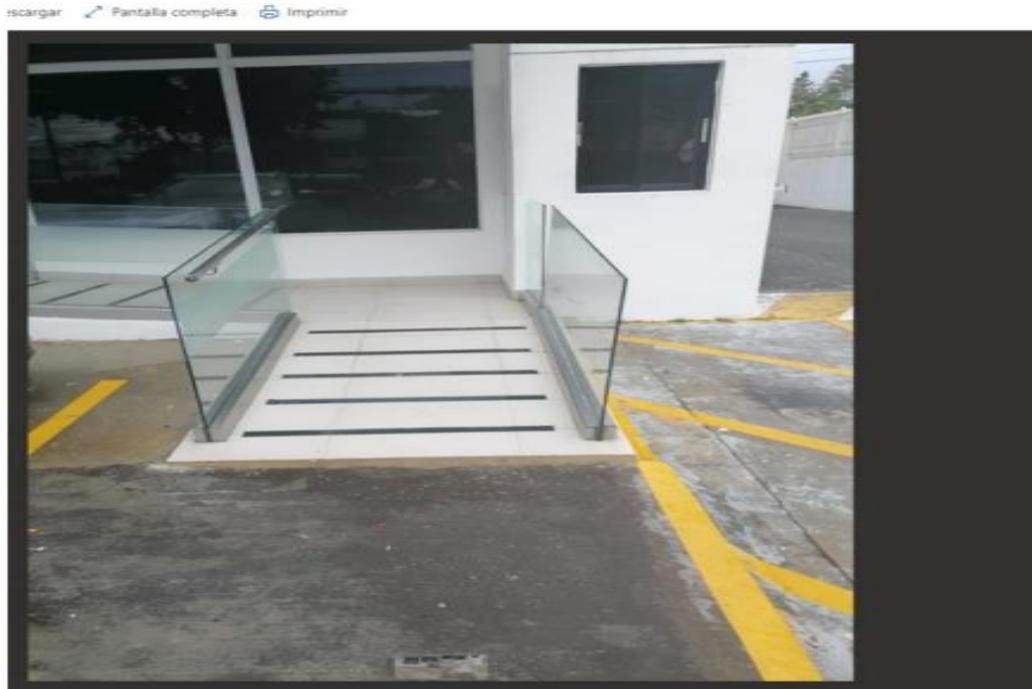


✓ Instalaciones de infraestructura para personas con condición especial:

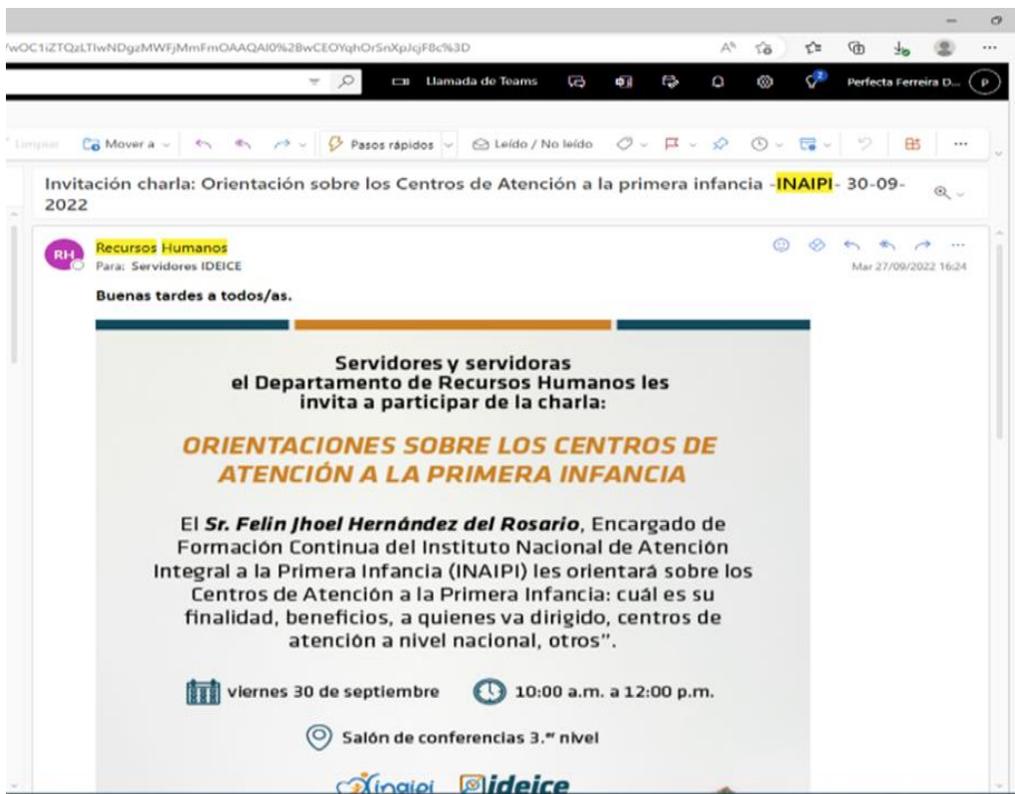
Ideice-PARQUEOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EMBARAZADAS.



Imágenes parques y rampas



✓ Informar al personal sobre la prestación de guarderías o cuidados de niños:



Invitación charla: Orientación sobre los Centros de Atención a la primera infancia -INAIFI- 30-09-2022

Recursos Humanos
Para: Servidores IDEICE
Mar 27/09/2022 16:24

Buenas tardes a todos/as.

**Servidores y servidoras
el Departamento de Recursos Humanos les
invita a participar de la charla:**

**ORIENTACIONES SOBRE LOS CENTROS DE
ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA**

El **Sr. Felin Jhoel Hernández del Rosario**, Encargado de Formación Continua del Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (INAIFI) les orientará sobre los Centros de Atención a la Primera Infancia: cuál es su finalidad, beneficios, a quienes va dirigido, centros de atención a nivel nacional, otros".

viernes 30 de septiembre 10:00 a.m. a 12:00 p.m.

Salón de conferencias 3.º nivel

Imágenes facilitación charla



✓ Capacitación en tecnologías de la información y comunicación:

Invitación al personal a la capacitación

Enlace del Curso "Manejo de **Herramientas Tecnológicas**"

Recursos Humanos
Para: Servidores IDEICE
CC: (C) Recursos Humanos
Muy buenas tarde, Servidores del IDEICE,
A continuación Enlace del Curso: "Manejo de **Herramientas Tecnológicas**"

ideice
Instituto Dominicano de Evaluación e
Investigación de la Calidad Educativa

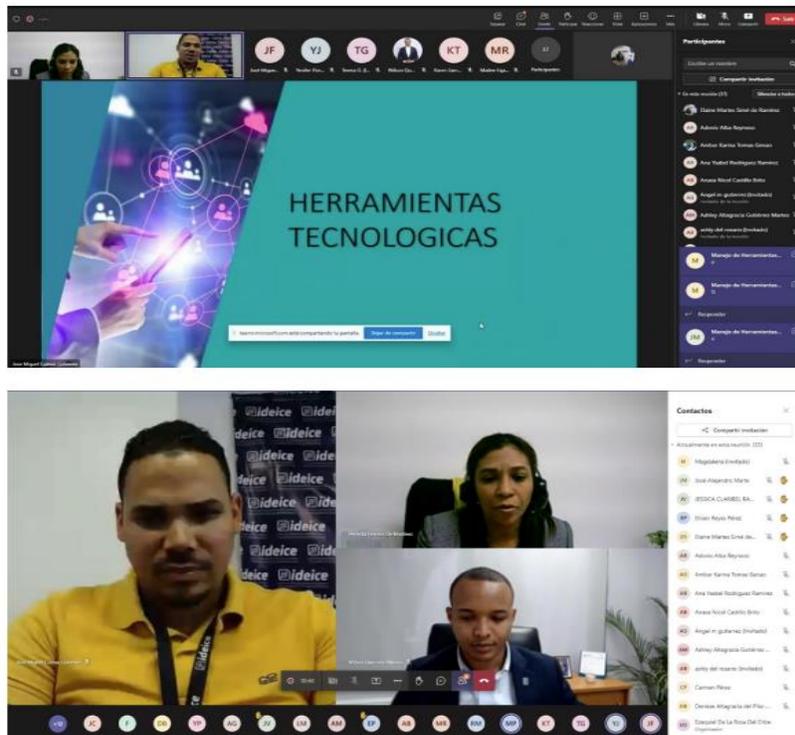
A TODO EL PERSONAL DE LA FAMILIA IDEICE

El próximo jueves 23 de febrero, de 2:00 p.m. a 3:00 p.m., tendremos el curso "**Manejo de Herramientas Tecnológicas**", impartido por el Señor José Miguel Cuevas, técnico del Departamento de Tecnología de nuestra Institución, en **modalidad virtual**.

Este evento formativo se realiza en cumplimiento del **Plan de Mejoras**, correspondiente al año 2022, cuyo objetivo es orientar al personal sobre el uso de las herramientas tecnológicas existentes en la Institución.

A decorative graphic at the bottom of the invitation featuring icons for a lightbulb, gears, an email symbol, and a computer monitor, connected by lines.

Imágenes de la capacitación



CRITERIO 5: PROCESOS

Subcriterio 5.1.: Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor dado a los ciudadanos y clientes.

Área de Mejora: Sistematización del control de asistencia.

Acción de Mejora: Elaborar política y procedimiento que establezca los lineamientos correspondientes para un efectivo control de asistencia. En esta acción se obtuvo un cumplimiento del **100 %**

El departamento de Recursos Humanos, en colaboración con el Departamento de Planificación ha elaborado y estructurado las Políticas y Procedimientos de control de asistencia. Este documento ha sido creado siguiendo los lineamientos adecuados y se aplicará para todos los colaboradores de la institución según corresponda.

La implementación de estas políticas y procedimientos nos permitirán tener un mayor control sobre la asistencia de los colaboradores, garantizando así una mayor eficiencia y transparencia en nuestros procesos. Además, nos ayudará a evaluar y mejorar continuamente la gestión de recursos humanos en nuestra institución.

Garantizando así el cumplimiento de los procesos de control de asistencia en todas las áreas del instituto.

Evidencias: Políticas y Procedimientos de Control de Asistencia.

	Código: POL/PR-RR.HH.-CA-001-23	<i>Creación: junio 2023</i>
		<i>Actualización: N/A</i>
		<i>Próxima revisión: junio 2024</i>
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS CONTROL DE ASISTENCIA		

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS CONTROL DE ASISTENCIA

	Código: POL/PR-RR.HH.-CA-001-23	<i>Creación: junio 2023</i>
		<i>Actualización: N/A</i>
		<i>Próxima revisión: junio 2023</i>
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS CONTROL DE ASISTENCIA		

OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

Establecer y coordinar los lineamientos necesarios para el cumplimiento de las normas y compromisos institucionales, en materia de asistencia, con la finalidad de evitar que la productividad y los objetivos se afecten, debido a tardanzas e inasistencias reinicidentes por parte de los colaboradores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar el registro de los servidores de la institución para el control de ausentismo y tardanzas.
- Minimizar y controlar el ausentismo en el IDEICE según lo establece la Ley 41-08 de Función Pública y sus Reglamentos de Aplicación.
- Mantener un registro actualizado de los permisos que toman los servidores del IDEICE, para cumplir con lo establecido en la Ley 41-08 de Función Pública y sus Reglamentos de Aplicación.
- Conservar un registro actualizado de las licencias médicas de los servidores del IDEICE bajo los lineamientos establecidos en la Ley 41-08 de Función Pública y sus Reglamento de Aplicación No. 523-19.

Subcriterio 5.1.: Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor dado a los ciudadanos y clientes.

Área de Mejora: Elaboración Política Código de Vestimenta del Personal

Acción de Mejora: Conseguir que los colaboradores a través de su vestimenta logren transmitir una imagen sólida, de confianza y seriedad, y con esto reforzar la imagen del instituto. En esta acción se obtuvo un cumplimiento del **100 %**.

El departamento de Recursos Humanos ha elaborado la Política de Código de Vestimenta del Personal, como parte de nuestras acciones de mejora continua en los procesos de la organización.

Este documento ha sido creado bajo los lineamientos y seguimiento por parte del Departamento de Planificación en colaboración con cada uno de los colaboradores del área, quienes han aportado sus sugerencias y comentarios durante todo el proceso.

El objetivo de esta política es establecer pautas claras sobre la vestimenta adecuada para el personal, tanto en la atención al público como en el entorno de trabajo interno. Creemos que mantener una imagen profesional y coherente con los valores de nuestra organización es fundamental para brindar un servicio de calidad y generar un ambiente laboral positivo.

Evidencias: Políticas Código de Vestimenta del Personal.

 <small>Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa</small>	Código: POL-RR.HH.CVI-001	Creación: <i>mayo 2023</i>
		Actualización: <i>NA</i>
		Próxima revisión: <i>mayo 2024</i>
POLÍTICA REGULACIÓN CÓDIGO DE VESTIMENTA INSTITUCIONAL		

 <small>Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa</small>	Código: POL-RR.HH.CVI-001	Creación: <i>mayo 2023</i>
		Actualización: <i>NA</i>
		Próxima revisión: <i>mayo 2024</i>
POLÍTICA REGULACIÓN CÓDIGO DE VESTIMENTA INSTITUCIONAL		

POLÍTICA REGULACIÓN CÓDIGO DE VESTIMENTA INSTITUCIONAL

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos correspondientes para que los colaboradores vistan de manera correcta, reflejando una excelente imagen institucional en las actividades internas y externas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Lograr que los colaboradores proyecten una imagen que esté acorde con el estilo profesional y laboral que nos caracteriza.
- Conseguir que los colaboradores estén atento a su apariencia personal, cada vez que se encuentren representando la imagen corporativa de la institución.
- Forjar una imagen de formalidad y profesionalismo, vistiendo adecuadamente durante el desempeño de nuestras funciones.

ALCANCE

Las políticas de vestimenta contempladas en el presente documento se aplicarán a los colaboradores del Instituto Dominicano de Investigación y Evaluación de la Calidad Educativa (IDEICE), incluyendo los de carácter eventual.

CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Subcriterio 8.2 Resultados de responsabilidad social.

Área de mejora: Involucramiento de la institución en actividades de Responsabilidad Social.

Acción de mejora: Dar seguimiento a la implementación de la política de Responsabilidad Social.

No se ha iniciado esta acción de mejora. Su cumplimiento en el plan de mejora está hasta diciembre 2023.
Porcentaje de avance **0%**.

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

Subcriterio 9.1. Resultados externos: servicios o productos y valor público.

Área de mejora: Realización de benchmarking para la mejora continua de los procesos de RR. HH; TIC Comunicaciones.

Acción de mejora: Identificar y programar actividades de benchmarking con instituciones del sector Educativo, así como de otros sectores de Estado.

No se ha iniciado esta acción de mejora. Su cumplimiento en el plan de mejora está hasta diciembre 2023.
Porcentaje de avance **0%**.

Conclusión

La institución está comprometida en asegurar la eficiencia, eficacia y calidad de la gestión institucional, mediante la implementación de estrategias que garanticen el mejoramiento sostenido del desempeño institucional mediante el desarrollo de competencias del personal que incrementen su productividad laboral, garantizar la seguridad y salud de los mismos en las instalaciones, lograr un manejo eficiente de los recursos que dispone la institución, el uso inteligente de la tecnología de la información y la comunicación, favoreciendo un posicionamiento de la imagen de la institución. El Instituto está enfocado en fortalecer las capacidades institucionales para operar con una estructura organizacional sólida, eficiente y un capital humano formado, incentivado y comprometido, con miras a mejorar los servicios que proveemos para la comunidad educativa y sociedad civil en general. En este primer informe, con relación a las acciones que programamos en el Plan de Mejora 2023 tuvimos un avance del **55.5%**.