



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

INSTITUTO NACIONAL  
DE EDUCACIÓN FÍSICA

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL (En base al Modelo CAF de Excelencia en la Gestión)

**Preparado por el Comité de Autoevaluación**  
**Coordinador:** Dirección de Recursos humanos

**Elaborado por:** Analistas de Recursos Humanos

**Santo Domingo, D. N.**  
**Julio, 2023**

## DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe de autoevaluación institucional está basado en el modelo CAF de excelencia en la gestión, para el mejoramiento de la calidad en la institución.

Los objetivos de la autoevaluación fueron:

- ✓ Identificar las áreas de mejora de la institución.
- ✓ Pautas para la elaboración del plan de mejora, establecer tiempo, prioridad, actividades y responsables de realizar las mismas.

La metodología usada en el proceso de autoevaluación partió de la guía CAF 2020-2021 marco común de evaluación, en donde se colocaba las áreas de mejoras que se iba encontrando en dicho proceso. Una vez determinada las áreas de mejora por criterios, se procedió a realizar un informe de autoevaluación para la realización del plan de mejora de la Institución.

El siguiente informe de autoevaluación institucional contiene una descripción general de la institución, en la cual se describe la misión, visión, valores institucionales, base legal, estructura organizativa, servicios que ofrece la institución. Una síntesis del plan estratégico institucional, en donde se destacan los objetivos estratégicos de la institución y la estrategia y línea de acción para cada uno de ellos, al igual que los resultados de la autoevaluación identificado las mejoras por criterios.

Resultados obtenidos en el proceso de autoevaluación que impulsa la mejora institucional:

- ✓ Mejoras identificadas por criterios.
- ✓ Conclusiones del proceso de autoevaluación institucional.
- ✓ Lecciones aprendidas en dicho proceso.

#### 1. ASPECTOS GENERALES

La historia del Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), se remonta al año 1912 cuando se nombraron los primeros profesores de Educación Física Escolar y, en 1929, el gobierno designa el primer Director General de Educación Física y Deportes. En el año 1959, mediante la Ley No. 5133 fue creada la Dirección General de Educación Física Escolar, dependiendo de la Secretaría de Estado de Educación y Bellas Artes, como se denominaba en ese entonces el Ministerio de Educación.

Este organismo tenía como objetivo principal el fomento, la organización y la práctica de la educación física en las escuelas del país, así como la construcción y el mantenimiento de las instalaciones deportivas escolares. Los inspectores y los instructores de educación física adscritos a los planteles de educación eran supervisados por esta institución.



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

INSTITUTO NACIONAL  
DE EDUCACIÓN FÍSICA

## DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En enero del 1975, como consecuencia de la aplicación de la Ley 97 de 1974, que crea la Secretaría de Estado de Deportes, Educación Física y Recreación (hoy Ministerio de Deportes), la Dirección General de Educación Física Escolar pasó a formar parte de esa Secretaría de Estado; sin embargo, en enero de 1978 se emitió el Decreto No. 3235 que la integra nuevamente a la Secretaría de Estado de Educación, Bellas Artes y Cultos (Ministerio de Educación).

En el año 1998 se suprime la Dirección General de Educación Física y se integra, junto a su personal docente, técnico y administrativo, al Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), creado mediante la Ley No. 33-98, del año 1998.

### **Ley que lo crea:**

El Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), fue creado después de este largo proceso, mediante la Ley No. 33-98 del 16 de enero del año 1998, como órgano descentralizado del Sistema Educativo Dominicano adscrito a la Secretaría de Estado de Educación (SEE). El INEFI sustituye a la antigua Dirección General de Educación Física Escolar.

El INEFI fue concebido como el órgano responsable de coordinar el desarrollo de la Educación Física en los niveles Inicial, Básico y Medio de las escuelas y liceos públicos y privados del país.

## **1.1 MARCO INSTITUCIONAL**

### **1.1.1. MISIÓN:**

Somos el organismo responsable de coordinar, supervisar y evaluar los planes y programas de desarrollo de la Educación Física y el Deporte Escolar, para garantizar una educación integral de calidad, en los niveles Inicial, Básico y Medio en las instituciones educativas públicas y privadas del país.

### **1.1.2. VISIÓN:**

Ser reconocida como una estructura organizacional altamente profesional que brinde un servicio de calidad para el desarrollo de la Educación Física, el Deporte Escolar y la Recreación, potenciando el progreso de las capacidades humanas, auspiciando la integración social, con un sentido de identidad que conduzcan al logro del desarrollo humano sostenibles.

### **1.1.3. VALORES INSTITUCIONALES:**

#### **I. Disciplina:**

Que tiene como propósito dirigir el comportamiento de todos y todas para conseguir maximizar nuestros esfuerzos en función del logro de los resultados esperados por la institución. Condición esencial que consagra nuestro deber profesional.



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

INSTITUTO NACIONAL  
DE EDUCACIÓN FÍSICA

## DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### II. Responsabilidad y Compromiso:

Asumimos la responsabilidad y el compromiso como el énfasis que nos rige en todos nuestros actos con la institución y con nuestro propio desarrollo personal y social, presentes en todas las situaciones.

### III. Integración y Ética:

Propiciamos la participación de manera plural, proyectando un comportamiento correcto como soporte ético, formado para ser y hacer de nuestro ejercicio profesional, destacando el respeto a la dignidad humana, la equidad, pero sobre todo la búsqueda del bien común.

### IV. Lealtad y Solidaridad:

Nos rige como el valor de sentido de pertenencia, respeto, cooperación y apego a responder de manera íntegra, leal, honesta y solidaria con nuestros compañeros y compañeras y con la institución.

#### 1,1.4. BASE LEGAL

Ley No. 33-98, del 16 de enero de 1998, Gaceta Oficial Núm. 9973, que crea el Instituto Nacional de Educación Física, como órgano descentralizado del Sistema Educativo Dominicano, adscrito a la Secretaría de Estado de Educación.

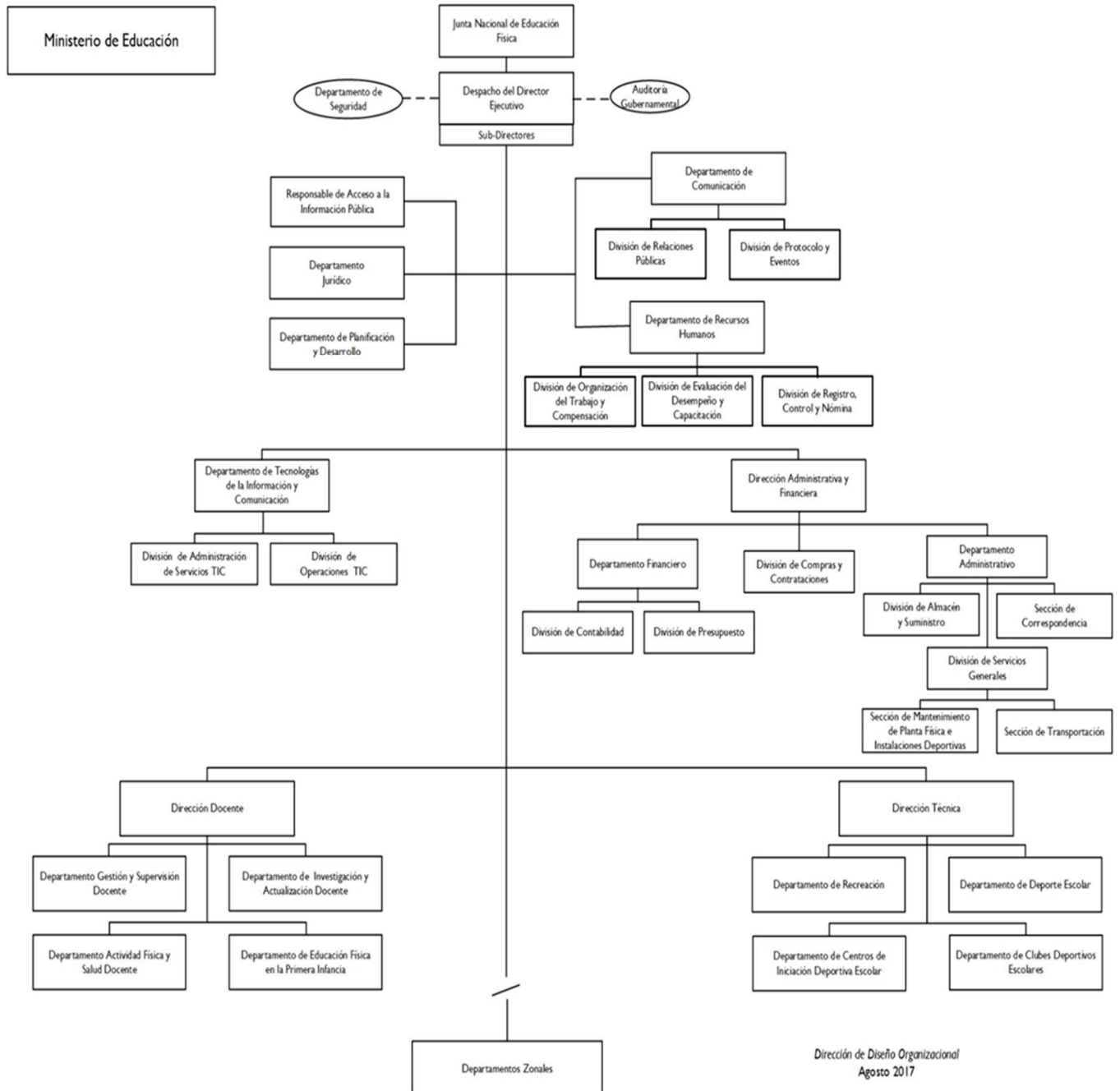
La Ley No. 165-07 que introduce modificaciones a la Ley No. 33-98, de fecha 16 de enero de 1998, que creó el Instituto Nacional de Educación Física.



DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

ORGANIGRAMA PROPUESTO DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN FÍSICA (INEFI)



Dirección de Diseño Organizacional  
Agosto 2017





## DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### 1.1.6 LOS SERVICIOS QUE OFRECE EL INEFI SON LOS SIGUIENTES:

- Capacitación Docentes
- Acondicionamiento de Instalaciones Deportivas
- Entregas Utilerías Deportiva

### 1.1.7 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El análisis de los grandes desafíos o prioridades estratégicas que afronta la formación docente es parte de los temas de la agenda del desarrollo educativo nacional, delineados a través de sus planes estratégicos. Para lograr que estos desafíos sean superados mediante respuestas eficaces, es necesario integrar todas las oportunidades emergentes analizadas, en la formulación de objetivos estratégicos que resulten pertinentes y de largo alcance.

### 1.1.8 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos son las grandes declaraciones o postulados sobre los cuales se fundamenta la planificación estratégica, a fin de orientar el accionar del INEFI:

- Coordinar el desarrollo de la educación física en los niveles inicial, básico y medio de las escuelas y liceos públicos y privados del país.
- Asegurar el funcionamiento satisfactorio de los planes y programas curriculares de educación física dominicana.
- Promover la ejecución de actividades, planes y proyectos y asegurar la adaptación y puesta en práctica de la política educativa general.
- Organizar festivales municipales, provinciales y nacionales de gimnasia.
- Suministrar materiales didácticos a los Niños, Niñas y Adolescentes de los Centros Educativos públicos y privados, para la enseñanza de la educación física, tales como: bolas de voleibol, baloncesto, fútbol, ajedrez, aros, cuerdas, canicas, etc.
- Elaborar programas de investigación, innovación, seguimiento y evaluación dirigidos al personal del Sistema Educativo y de la comunidad, así como de la educación física, deporte y recreación.
- Gestionar, dirigir y supervisar la construcción y reparación de la infraestructura física deportiva de las instituciones educativas públicas y privadas del país.



## DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### 1.1.9 EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN Y RESULTADOS ESPERADOS.

- Garantizar que los programas formativos coordinados por el INEFI se correspondan con los marcos normativos, lineamientos y orientaciones establecidos.
- Promover estrategias de monitoreo, seguimiento y evaluación que contribuyan a orientar de manera más adecuada la formación al estudiante, acordes con los parámetros de calidad e innovación que exige el sistema educativo dominicano.
- Contribuir a fortalecer la calidad
- Revisar y actualizar las normativas de control interno.
- Contribuir al fortalecimiento de la calidad de los programas formativos, como desafío principal de las políticas de formación.
- Fortalecer la División de Seguimiento al Becario.
- Mejorar la plataforma tecnológica orientada a satisfacer la demanda de información.
- Fortalecer la gestión institucional, a través de la adecuación de la estructura organizativa y de la planta física, de acuerdo con las necesidades, mejorando los perfiles de competencia del personal al cumplimiento de las metas planteadas.

## DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### 2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

#### 2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS

El Instituto Nacional de Educación Física (INEFI), cuenta con un liderazgo organizacional enfocado en el cumplimiento del marco legal y como objetivo principal el fomento, la organización y la práctica de la educación física en las escuelas del país, así como la construcción y el mantenimiento de las instalaciones deportivas escolares.

Entre las fortalezas tenemos:

- Tenemos un personal que le gusta lo que hace.
- Un personal joven, que puede crecer con la institución.
- Proactividad del personal.
- El nivel de atención que recibe el ciudadano es amplia y considerada.
- Tenemos personal capacitado para innovar los servicios y las metas.
- Somos una institución que puede aprender de los errores de otras instituciones y sobre esto ser más efectiva en el logro de nuestras metas.
- Contamos con el apoyo de la máxima autoridad para eficientizar los procesos.
- Una política de puerta abierta que permite a todos los colaboradores tener un acceso directo a la máxima autoridad.

Se dispone de una serie de instrumentos que formalizan y permiten el desarrollo de una gestión efectiva, tales como el Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Anual (POA), Manual de Organización y Funciones (MOF), políticas y procedimientos. Desde el último año se ha fortalecido la implementación de estos instrumentos que, en conjunto con el sistema de indicadores del sector público, nos han permitido mejorar el monitoreo y control de las acciones realizadas y nos brindan una óptica objetiva del avance de las metas institucionales.

Estamos en constante mejora de los procesos desde una perspectiva integral, con la finalidad de lograr una mayor eficiencia y eficacia. Nuestro capital humano está alineado a la misión y visión y fueron actualizados los lineamientos del código de integridad para promover el comportamiento ético de los servidores del INEFI.





## DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### CRITERIO 1: LIDERAZGO.

**Subcriterio 1.4** Gestionar relaciones efectivas con las autoridades políticas y otros grupos de interés.

- Aún no se ha realizado la participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.

### CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.

**Subcriterio 2.2.** Elaborar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada.

- Aun no se evidencia la existencia de una política de diversidad y género Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.

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

- Aun no se ha realizado la cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento, etc.
- Aún no se evidencia el establecimiento de una política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.

### CRITERIO 3: PERSONAS

**Considerar qué está haciendo la organización para lograr lo siguiente.**

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

- Aun no se aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización.

### CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.

**Considerar lo que está haciendo la organización para lograr lo siguiente:**

**Subcriterio 4.6.** Gestionar las instalaciones

- Aún no se evidencia una política de elaboración de política en el uso de los vehículos y viajes institucionales garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.
- Aún no se garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, acceso a estacionamiento o transporte público).



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

INSTITUTO NACIONAL  
DE EDUCACIÓN FÍSICA

## DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### CRITERIO 5: PROCESOS.

Considerar lo que la organización hace para lograr lo siguiente:

**Subcriterio 5.3.** Coordinar los procesos en toda la organización y con otras organizaciones relevantes.

- Aún no se ha realizado acuerdo estándares comunes, facilita el intercambio de datos y servicios compartidos, para coordinar procesos de la misma cadena de entrega en toda la organización y con socios clave en los sectores público, privado y de ONG.

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

Considere lo que la organización ha logrado para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y ciudadanos a través de los siguientes resultados:

**Subcriterio 6.1.2** Resultados en materia de transparencia, accesibilidad e integridad.

- Aún no se realiza la accesibilidad a los servicios físicos y digitales (acceso con transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura y de espera, ventanilla única, costo de los servicios, etc.).
- Está en proceso la disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios online, otros).
- Aún no se ha realizado en la institución donde se involucra a los diferentes grupos de interés en el diseño de los servicios y productos.
- Indicadores de cumplimiento con relación al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes, (resultados de indicadores previamente establecidos o acciones enfocadas a género y diversidad).

### CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.

Considere lo que la organización ha logrado para satisfacer las necesidades y expectativas de su gente a través de los siguientes resultados:

**Subcriterio 7.1.7** Mediciones de la percepción.

1. Resultados en relación con la percepción global de las personas, acerca de:

- Aún no se realiza la apertura de la organización para el cambio y la innovación.
- Aún no se evidencia el número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.
- Aún no se ha realizado Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos.

### CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Considerar lo que la organización está logrando con respecto a su responsabilidad social, a través de los resultados siguientes:

**Subcriterio 8.2.** Mediciones del rendimiento organizacional.

Indicadores de responsabilidad social:



## DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- Aún no se realiza esas actividades de la organización para preservar y mantener los recursos.
- Aún no se realiza el apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas.
- Aún no se apoyó los proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.

### **CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.**

***Considere los resultados logrados por la organización, en relación con lo siguiente:***

**Subcriterio 9.2.** Resultados internos: nivel de eficiencia.

- Aún no se evidencia Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).
- Aún no se ha realizado la eficacia de las alianzas.
- Aún no se ha realizado Impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc.
- No se evidencia los resultados de las evaluaciones o auditorías internas.
- Aún no se ha realizado los resultados de reconocimientos.

### **2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.**

La institución trabajara las mejoras de estos criterios para que en lo adelante sean convertidas en fortalezas.

2.1.1 Liderazgo

2.1.2 Planificación y Estrategia

2.1.3 Personas

2.1.4 Alianzas y Recursos

2.1.5 Procesos

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

2.2.1 Resultados en los Ciudadanos/clientes.

2.2.2 Resultados en las Personas

2.2.3 Resultados de la Responsabilidad Social

2.2.4 Resultados Clave del Rendimiento

## DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### 3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS:

La realización del proceso de autoevaluación del INEFI funciona como una herramienta que nos ayuda a identificar los puntos fuertes y las áreas de mejoras, con miras a establecer acciones.

Las lecciones aprendidas, en el marco de los trabajos realizado, son las siguientes:

- Estimula a las personas a un mayor empoderamiento en la identificación y puesta en marcha de los trabajos para el proceso de mejora continua.
- Se crea un mayor compromiso de todos los involucrados en el direccionamiento estratégico.
- Nos ofrece la oportunidad de ver cuánto hemos avanzado como institución y sentirnos parte de ella.

La mayoría de los criterios corresponden a las áreas de mejoras de trabajo no realizados y la ausencia de evidencia, puesto que el comité tiene una ardua labor de convertir estas oportunidades en fortaleza para que la institución en un futuro sea fortalecida a través de esta herramienta de gestión de calidad.

### 1. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución:		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	133	140
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	133	140
3: Personas (100 puntos)	92	100
4: Alianzas (100 puntos)	94	100
5: Procesos (120 puntos)	113	120
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	97	100
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	96	100
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	96	100
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	96	100
<b>Puntuación Total (sobre 1000 puntos)</b>	<b>948</b>	<b>1000</b>