

 <p>GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</p>	<p>INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL</p>	PR-GDP-012-01
<p>Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024</p>		Versión: 01
		Página 1 de 11

Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)



Preparado por el Comité de Autoevaluación

Coordinador

Rosa Camila Rivera

Evaluador (es)

Cronnys Mabel Pérez

Rhina Peña

Debra Hernández

Driades Ferreras

Arlene Bencosme

Ian Soto

Elizabeth Troncoso

Denise Uribe

Yasaira Encarnación

Santo Domingo, D.N.

25/08/2025

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 2 de 11

CONTENIDO

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 2025, le presentamos el Informe de Autoevaluación del Instituto Nacional de Administración Pública, INAP.

I. ASPECTOS GENERALES

I.I MARCO INSTITUCIONAL.

I.I.I. MISIÓN

Desarrollar competencias en los servidores públicos del Estado Dominicano, a través de la implementación efectiva de estrategias, políticas públicas y programas de profesionalización, formación, capacitación e investigación, contribuyendo a generar un Estado moderno e innovador al servicio de la ciudadanía.

I.I.2. VISIÓN

Ser reconocido como un referente nacional y regional por su excelencia y liderazgo en la profesionalización, formación y capacitación, contribuyendo al mejoramiento continuo del desempeño de los servidores públicos dominicanos, promoviendo la eficiencia, transparencia y la innovación en la Administración Pública.

I.I.3 VALORES INSTITUCIONALES

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

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01 Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 3 de 11

desempeño laboral apegado a los criterios que sustentan un Estado comprometido con la eficiencia y probidad.

Excelencia 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: Trabajamos en conjunto para alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Innovación: Fomentamos el uso de nuevas ideas, tecnologías y métodos que transformen la formación de los servidores públicos, promoviendo soluciones creativas y eficaces para mejorar la gestión.

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.

Responsabilidad: Cumplimos eficazmente con las obligaciones asignadas en el ejercicio de nuestras funciones.

1.1.4 BASE LEGAL

Leyes

- LEY NÚM. 41-08 DE FUNCIÓN PÚBLICA DEL 16 DE ENERO DE 2008

Decretos

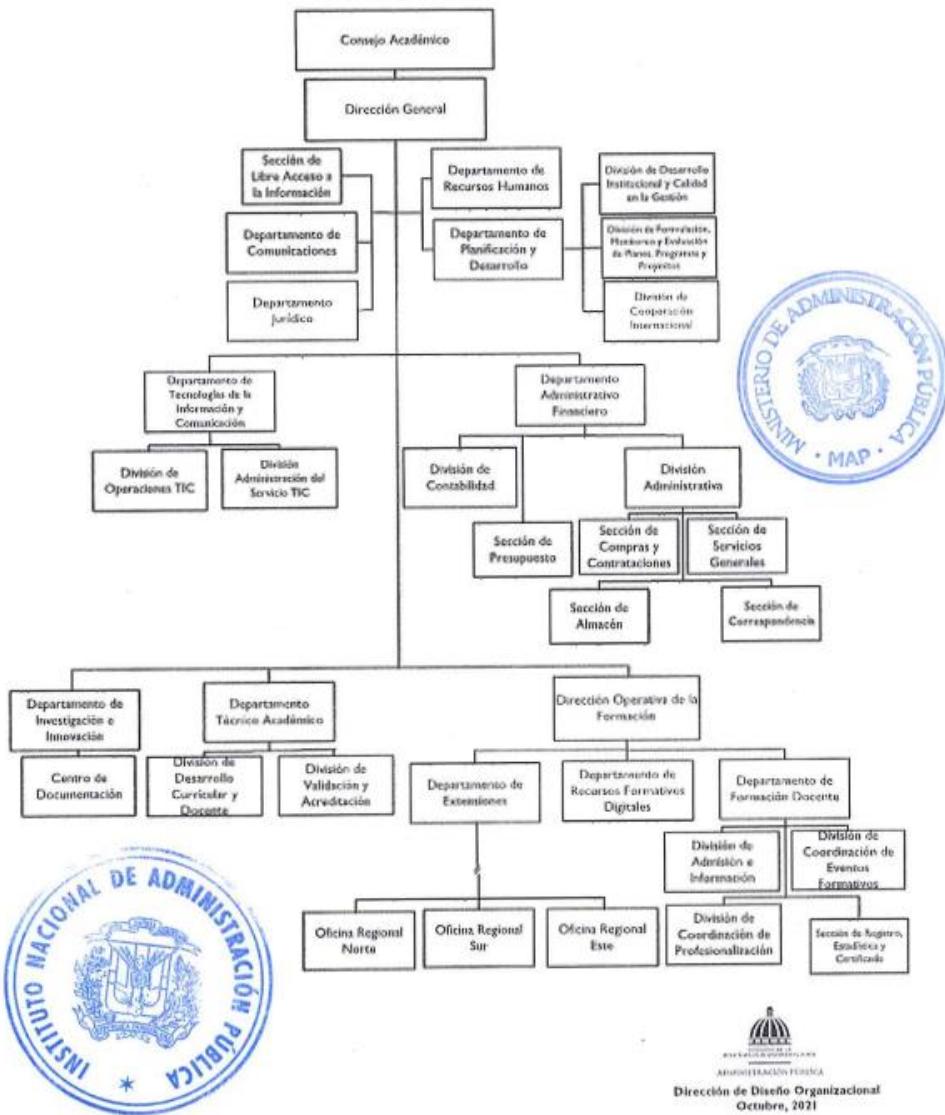
- DECRETO 135-13 REGLAMENTO DEL CONSEJO ACADÉMICO DEL INAP DEL 14 DE MAYO DE 2013
- DECRETO 179-12 CREA EL CONSEJO ACADÉMICO DEL INAP DEL 05 DE ABRIL DE 2012

1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



República Dominicana
Ministerio de Administración Pública
Instituto Nacional de Administración Pública

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP)
Organigrama Estructural



 <p>GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</p>	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024		Versión: 01
		Página 5 de 11

1.1.6 SERVICIOS

Servicios ofrecidos	Unidad que presta el servicio
Asistencia Técnica para la Detección de Necesidades de Capacitación a Instituciones Públicas	Departamento de Investigación e Innovación
Diseño de programas de formación y capacitación de acuerdo con necesidades puntuales	Departamento Técnico Académico – División de Desarrollo Curricular y Docente
Servicios de Capacitación Básica.	Departamento Dirección Operativa de la Formación – División de Admisión e Información.
Servicios de Capacitación de Educación Continuada	Departamento Dirección Operativa de la Formación – División de Admisión e Información.
Solicitud De Servicios de Formación Profesionalizante	Departamento Dirección Operativa de la Formación – División de Coordinación de Profesionalización
Acreditación de Programas	Departamento Técnico Académico – División de Validación y Acreditación.
Acreditación de Facilitadores	Departamento Técnico Académico – División de Validación y Acreditación.
Emisión de Duplicados de Certificados de los Eventos Formativos	Departamento Dirección Operativa de la Formación – Sección de Registro, Estadística y Certificado
Programa de Especialización Alto Gobierno	Departamento Dirección Operativa de la Formación – División de Admisión e Información

1.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

(Principales Objetivos y Líneas Estratégicas).

El plan Estratégico 2025-2028 se estructura en torno a un análisis situacional y estratégico, que incluye una revisión exhaustiva del contexto actual, el análisis FODA, y la evaluación de la implementación del PEI 2021-2024. A partir de este proceso, se ha redefinido el marco filosófico del INAP y se han establecido nuevas líneas estratégicas enfocadas en la profesionalización continua, la mejora de los servicios y el fortalecimiento institucional.

Eje Estratégico I: Profesionalización y desarrollo de competencias en los servidores públicos alineadas con las necesidades de un Estado moderno y eficiente.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 6 de 11

Objetivo Estratégico: Garantizar la formación integral y especializada de los servidores públicos, promoviendo la eficiencia, transparencia y la modernización de la Administración Pública, asegurando su alineación con la carrera administrativa y que sirva de referente regional.

Eje Estratégico 2: Regulación del Sistema Nacional de Formación de la Función Pública, a través de la Acreditación de facilitadores y Programas, Certificación de Competencias Laborales y Consolidación de las Redes de Formación.

Objetivo Estratégico: Consolidar la institución como órgano regulador de la formación en la función pública mediante la evaluación y actualización continua de programas, el fortalecimiento de capacidades de facilitadores, la implementación de un sistema de certificación de competencias y la construcción de alianzas estratégicas para compartir recursos y conocimientos, fortaleciendo la pertinencia y relevancia de los programas.

Eje Estratégico 3: Investigación para la innovación y mejora continua de la Administración Pública.

Objetivo Estratégico: Fomentar la transformación y el conocimiento de la Administración Pública mediante la investigación aplicada, generando y difundiendo información que contribuya a consolidar una cultura de innovación y mejora continua de sus servicios y productos.

Eje Estratégico 4: Fortalecimiento institucional integral, innovación y transformación digital para una gestión moderna, eficiente, inclusiva y sostenible.

Objetivo Estratégico: Impulsar una gestión institucional innovadora, transparente, eficiente, inclusiva y sostenible, que fortalezca el talento humano, la infraestructura física y tecnológica, los procesos internos y las alianzas interinstitucionales, consolidando el INAP como líder en el desarrollo de competencias para servidores públicos, alineadas con una Administración Pública moderna.

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

Un marco institucional sólido y participativo

El INAP ha creado un marco institucional bien definido que abarca su misión, visión y valores, todo ello construido con la activa participación de empleados y grupos de interés. Este marco está alineado con las estrategias y la agenda nacionales.

Valores institucionales coherentes

La organización cuenta con un conjunto de valores institucionales claramente establecidos, que están en sintonía con su misión y visión. Esto no solo refuerza la identidad institucional, sino que también fomenta la cohesión interna.

Adaptación organizacional constante

La estructura organizativa se revisa y actualiza regularmente según las necesidades que se detectan, lo que demuestra una notable capacidad de adaptación y una respuesta oportuna a los cambios en el entorno.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 7 de 11

Compromiso con la innovación y mejora continua

El INAP promueve una cultura de innovación institucional a través de la automatización de servicios y el impulso de iniciativas que fomentan la mejora continua, integrando la retroalimentación del personal en el proceso.

Apoyo institucional a la ejecución de objetivos

La institución brinda un respaldo efectivo a los empleados en el cumplimiento de sus tareas y planes, lo que facilita el logro de los objetivos organizacionales.

Mecanismos como el Sistema 311

La OAI y los buzones externos han sido manejados de manera efectiva.

Cumplimiento de Estándares de Calidad

Se ha demostrado el cumplimiento de los compromisos de calidad institucional a través de auditorías externas y revisiones por parte de la dirección, como la auditoría ISO 9001:2015 y las revisiones del Sistema de Gestión de la Calidad.

Incorporación de Enfoques de Género y Diversidad

Se han incluido indicadores de género y diversidad en el Plan Operativo Anual, fomentando un enfoque inclusivo en la planificación institucional.

El INAP ha creado un **Comité de Medioambiente** que está muy activo y comprometido con la implementación de un Plan de Actividades Ambientales anual. Este plan incluye acciones concretas que tienen un impacto positivo en nuestro entorno. Con estas iniciativas, la institución no solo cumple con los objetivos de su plan, sino que también fomenta la responsabilidad social y ambiental entre sus colaboradores.

2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

2.2.1. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

2.2.1.1. LIDERAZGO

No se evidencia la actualización de la filosofía institucional en los carnets de los empleados.

No se evidencia comisión de ética actualizada.

2.2.1.2. PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

No se evidencia la actualización de la matriz de riesgos y oportunidades 2025.

No se evidencia aprobación de una estructura organizativa más reciente.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01 Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 8 de 11

2.2.1.3. PERSONAS

No se evidencia procedimiento que respalde el proceder del buzón institucional interno y externo.

2.2.1.4. ALIANZAS Y RECURSOS

No se evidencia la actualización del manual de procedimientos de la OAI.

2.2.1.5. PROCESOS

No se evidencia la actualización de una matriz de riesgo y oportunidades 2025.

2.2.2. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.2.1. RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

No se evidencia medición de la percepción sobre diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente.

No se ha medido la percepción sobre la disponibilidad y exactitud de la información.

No se ha medido percepción sobre disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.

No se evidencia medición de la percepción de disponibilidad de la información acerca de la responsabilidad de la gestión de los distintos servicios.

2.2.2.2. RESULTADOS EN LAS PERSONAS

No se ha medido la percepción del involucramiento de las personas en la toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.

No se evidencia medición de percepción con relación la gestión del conocimiento.

2.2.2.3. RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

No se evidencia percepción de los colaboradores en la calidad de vida de los ciudadanos/clientes más allá de la misión institucional.

No se evidencia medición de percepción con relación a las acciones específicas dirigidas a personas en desventajas o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, prestamos, instalaciones.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01 Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 9 de 11

No se evidencia percepción de encuestas para medir las actividades de la organización para preservar y mantener los recursos.

No se evidencia percepción de apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad.
No se evidencia medición de la frecuencia de las relaciones con los grupos de interés relevantes.

2.2.2.4. RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

No se evidencia resultados de evaluación comparativa en términos de productos y resultados.

No se evidencia resultados de la implementación de reformas del sector público.

No se evidencia benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).

No existe medición de la eficacia de las alianzas.

No se evidencia participación en concursos.

No existe indicador para los resultados relacionados al costo efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).

No existe indicador para los resultados relacionados al costo efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).

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:

La implementación del Modelo CAF (Marco Común de Evaluación) en el INAP ha sido un paso significativo hacia la excelencia y la mejora continua de sus procesos y servicios. A través de la aplicación de este modelo, el INAP ha logrado fortalecer aspectos clave de su gestión y ha obtenido resultados positivos.

El INAP ha logrado establecer un marco institucional robusto y participativo, con una estructura flexible, valores consistentes y una alineación estratégica clara. El nuevo Plan Estratégico 2025-2028 promueve la profesionalización del servicio público, regula el sistema formativo, fomenta la investigación aplicada y estimula la innovación institucional.

 <p>GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</p>	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01 Versión: 01 Página 10 de 11
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	

Se resalta el compromiso con la calidad, la inclusión, la sostenibilidad y la mejora continua, lo cual se evidencia a través de la certificación ISO, la implementación de sistemas de atención y control, y la integración de enfoques de género y medio ambiente.

4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución:		
Criterios y Ponderación Actual	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	135	137
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	135	137
3: Personas (100 puntos)	97	99
4: Alianzas (100 puntos)	97	99
5: Procesos (120 puntos)	116	118
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	91	95
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	90	95
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	89	94
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	90	95
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	941	969

La ponderación de los Criterios realizada por el impacto de los mismos en las siguientes variables:

1. Alineación de Planes Estratégicos y Planes Operativos en las organizaciones con Prioridades Estratégicas de Políticas Públicas promovidas por parte del Gobierno, asegurando que los ejemplos se adapten a los nuevos desafíos y reflejen las políticas públicas actuales.
2. Consolidación de los avances, por parte de los líderes, en la gestión del empleo público y la profesionalización de la administración pública dominicana.
3. Implementación de una administración eficaz de los Recursos Humanos, por parte de los líderes de la organización y el fortalecimiento de relaciones efectivas con todos los grupos de interés, en particular con la jerarquía política.

 <p>GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</p>	<p>INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL</p>	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 11 de 11

4. Promoción de ejemplos catalizadores de cambio, que impulsan la Innovación en Políticas Públicas, con la incorporación de nuevas ideas y enfoques que pueden transformar el panorama de la gestión pública en nuestro país.
5. Impulso a la Excelencia en la Gestión y la Calidad de los Servicios Públicos, apuntando a la mejora continua en el funcionamiento de la administración pública y el incremento de la satisfacción de la ciudadanía con las políticas y servicios públicos.