

Instituto Nacional de Administración Pública

Plan Estratégico Institucional 2016-2020 Matriz de Seguimiento Análisis del Entorno Actualización 2020

Hallazgos del FODA	Estado Actual	Estrategia de Aprovechamiento o de Actuación
Fortaleza 1. Se cuenta con la Ley y Decreto que nos avalan como Órgano Coordinador.	En incremento y aprovechada	Puesta en Marcha de la Red de Entidades de Formación del Estado Dominicano. Elaboración de la propuesta de decreto del Sistema Nacional de Formación, Capacitación y Acreditación.
Fortaleza 2. Tenemos una Escuela Virtual de Transparencia por Decreto.	En incremento y aprovechada	Dentro de la plataforma INAP Virtual, la Escuela Virtual de Transparencia tiene una oferta formativa en línea, para servidores y ciudadanos en general.
Fortaleza 3. Personal con sentido de Compromiso y Colaboración.	En incremento y aprovechada	Hemos incrementado las pasantías y se han fijado a los que han mostrado un desempeño idóneo. De igual forma, hemos incrementado la realización de concursos o incorporación de personal de carrera.
Fortaleza 4. Contar con un Consejo Académico.	Se mantiene igual	Se requiere revisar el decreto de creación y responsabilidades otorgadas al Consejo Académico, a fines de que sea funcional.
Fortaleza 5. Ley 41-08 Artículo 103, otorga al INAP la facultad para canalizar fondos de Capacitación de las instituciones.	Se mantiene igual	Crear una Gestión Comercial o de servicio al ciudadano. Un gran número de Instituciones asumen la colaboración para el desarrollo de la Capacitación.
Fortaleza 6. Somos reconocidos como un entre que contribuye a la profesionalización de la Administración Pública.	En incremento y aprovechada	La profesionalización no se refiere solamente a la reconocida a nivel de grado universitario; hoy en día se enfoca en la perspectiva de cualificación en que también se consideran profesionales, aquellos niveles técnicos que poseen las cualificaciones necesarias para

Hallazgos del FODA	Estado Actual	Estrategia de Aprovechamiento o de Actuación
		desempeñar sus funciones: Coordinar y alinear la gestión formativa con los subsistemas de función pública contenidos en la Ley 41-08 y sus reglamentos de aplicación. Diseño de la metodología de acreditación y certificación. Programas de Profesionalización con la Universidad Autónoma de Santo Domingo. Coordinación de programa de 3er y 4to nivel de altas casas de estudios.
Fortaleza 7. Cumplimos con las Políticas del Estado con apoyo a normativas vigentes.	En incremento y aprovechada	Cumplimiento con las normativas de Compras y Contrataciones Públicas, Transparencia, Normas de Control Interno, entre otras. Fuente de Verificación: Sistema de Monitoreo de la Presidencia
Fortaleza 8. Tenemos relaciones llanas con las Instituciones y vínculos fuertes con instituciones homólogas.	En incremento y aprovechada	Relacionamiento mediante numerosos acuerdos y acciones de trabajo conjunto con aliados y grupos de interés públicas y privadas.
Fortaleza 9. Tenemos capacidad de Convocatoria.	En incremento y aprovechada	Eventos formativos del INAP: Seminarios, conferencias, charlas y conversatorios.
Fortaleza 10. Contamos con acuerdos con organismos internacionales.	En incremento y aprovechada	Gestión de acuerdos y alianzas orientados a la gestión del conocimiento, para fortalecer la formación de nuestros usuarios. Se han firmado convenios con escuelas homólogas en Iberoamérica.
Fortaleza 11. La capacitación es focalizada a distintos grupos.	No se ha aprovechado	Se ha definido y focalizado el Programa de Inducción a la Administración Pública. Se requiere seguir fortaleciendo la elaboración de los programas formativos.
Fortaleza 12. Diversificación de la oferta académica al Interior del país.	Se mantiene igual	Continuar fortaleciendo la oferta formativa en las oficinas regionales; así como también el cuerpo docente. Incorporar nuevas herramientas tecnológicas para complementar la formación virtual.

Hallazgos del FODA	Estado Actual	Estrategia de Aprovechamiento o de Actuación
Fortaleza 13. Las instituciones que utilizan los servicios de INAP, lo utilizan como mensualmente y anualmente, como mínimo 1 vez al mes hasta 17 veces por año.	En incremento y aprovechada	Establecer relaciones interinstitucionales con las instituciones que no requieren los servicios del INAP.
Fortaleza 14. Los servicios del INAP tienen una muy buena evaluación.	En incremento y aprovechada	Se realizará seguimiento periódico, según lo establecido en la Carta Compromiso al ciudadano.
Fortaleza 15. Contamos con un personal altamente capacitado.	En incremento y aprovechada	Diseño e implementación de la metodología de Detección de Necesidades de Capacitación para el desarrollo del talento humano. Inversión institucional en el desarrollo de su personal interno y facilitadores en temáticas que le apoyan a un mejor desempeño de sus funciones. Gestión de acuerdos y alianzas orientados a la gestión del conocimiento, para fortalecer la formación de nuestro personal.
Fortaleza 16. El tiempo de respuesta es bien evaluado.	No se ha aprovechado	Evaluar y fortalecer los plazos de respuesta de acuerdo a las necesidades de los usuarios.
Fortaleza 17. Creación de Redes de Entidades de Capacitación.	En incremento y aprovechada	Red de entidades de formación ha sido creada, y se encuentra en la fase de diseñar un sistema para coordinar las actividades, procesos, procedimientos y experiencias.
Fortaleza 18. Programación de cursos disponible en medios virtuales.	En incremento y aprovechada	Disponibilidad de medios virtuales para publicación a tiempo. Reuniones con los encargados de Recursos Humanos para presentar la Oferta Trimestral.
Oportunidad 1. Capitalizar al máximo las Relaciones con Instituciones Nacionales e Internacionales.	En incremento y aprovechada	Benchmarking de las buenas prácticas formativas y de gestión de los INAP de América Latina y de las instituciones sectoriales en general. Relaciones favorables para alianzas con Organismos Nacionales e Internacionales, con el propósito de aprovechar disponibilidad de recursos económicos. Se requiere establecer mecanismos de cooperación internacional, contando con el personal idóneo para los fines.

Hallazgos del FODA	Estado Actual	Estrategia de Aprovechamiento o de Actuación
Oportunidad 2. Necesidad de las Instituciones para promover en sus empleados un alto nivel de Desarrollo Profesional y Humano (DIC).	Se mantiene igual	Fortalecer a las unidades/cargos de Capacitación en las instituciones para que puedan impulsar el desarrollo del talento.
Oportunidad 3. Implementar estrategias alineadas al Gobierno Electrónico.	En incremento y aprovechada	Formación del Talento para la Gestión de la Formación Virtual. Habilitada la infraestructura para la capacitación virtual y el teletrabajo. Implementación de MS OFFICE 365 Actualización la página web e incremento de los seguidores en las redes sociales.
Oportunidad 4: Implementación de la capacitación y la Evaluación como requisitos para el acceso y crecimiento en la Administración Pública.	Se mantiene igual	Establecer políticas para la obligatoriedad de la capacitación para el ingreso y crecimiento de los servidores públicos.
Oportunidad 5. Impulsar la revisión de los artículos de la Ley relacionados con el quehacer del Instituto Nacional de Administración Pública	Se mantiene igual	Impulsar la revisión de la ley vigente desde la Dirección General.
Oportunidad 6. Desarrollar una oferta académica para los servidores públicos de los gobiernos locales.	En incremento y aprovechada	Elaborar e implementar una oferta académica y metodología de evaluación para los servidores públicos de gobiernos locales. Programas de certificación de competencias laborales junto al INFOTEP.
Oportunidad 7. Innovación metodológica.	Se mantiene igual	Fortalecer la metodología de desarrollo curricular y los programas de certificación docente.
Oportunidad 8. Impulsar el desarrollo de la capacitación online.	Se mantiene igual	Continuar con el desarrollo y formación del Talento para la Gestión de la Formación Virtual. Reducción de costos y desplazamientos para la capacitación de los servidores públicos. Incremento de la oferta formativa.

Hallazgos del FODA	Estado Actual	Estrategia de Aprovechamiento o de Actuación
Oportunidad 9. Tendencia hacia un Desarrollo Integral del Individuo.	En incremento y aprovechada	Se requiere definir los planes de desarrollo enfocados al modelo de gestión por competencias. Definición del Modelo de Gestión por Competencias.
Oportunidad 10. Necesidad de Ejecución del Plan Estratégico Institucional.	En incremento y aprovechada	Reformular la estrategia con miras al próximo cuatrienio.
Oportunidad 11. Mayor uso de Videos Educativos.	En incremento y aprovechada	Disponibilidad de videos educativos a través de los Medios Virtuales.
Debilidad 1. Deficiencia en la coordinación y ejecución de los cursos y eventos formativos.	Se mantiene igual	Disponer de herramientas automatizadas de medición y control de los procesos y servicios del INAP. (Puesta en funcionamiento del SINAP) Creación de 4 divisiones en el Departamento de Gestión de la Formación; documentación de los procesos claves. Se requiere implementar mejoras en la ejecución de la capacitación y controlar el número de eventos formativos cancelados o pospuestos.
Debilidad 2. Falta de infraestructura Tecnológica adecuada.	No existe o está controlada	Fortalecida la plataforma tecnológica del INAP a través de la implementación de Office 365, así como también la migración a la nube de algunos servicios.
Debilidad 3. Bajo salario del personal/ Inequidad salarial.	No existe o está controlada	Escala Salarial aprobada por el Ministerio de Administración Pública e implementada la fase 1 en agosto 2019. La implementación de la escala salarial aprobada se dividió en 2 fases, debemos implementar la segunda fase con la regulación de los puestos de carrera administrativa y la gestión presupuestaria correspondiente.
Debilidad 4. Estructura Física inadecuada.	Se mantiene igual	Adecuar las instalaciones físicas y continuar con la adaptación de los mobiliario (Estandarización de sede central y extensiones regionales). Gestionar espacios para la impartición de clases.

Hallazgos del FODA	Estado Actual	Estrategia de Aprovechamiento o de Actuación
Debilidad 5. Falta de medición, evaluación impacto y evaluación en general.	Se mantiene igual	Fortalecer y estandarizar las mediciones de la capacitación, de acuerdo a los lineamientos de la Carta Compromiso.
Debilidad 6. Estandarización de programas de acuerdo a la guía de elaboración de programas presenciales y virtuales aprobada.	Se mantiene igual	Se cuenta con documentos para la elaboración de programas presenciales y virtuales. Priorizar la elaboración de 16 carpetas docentes en el Plan Operativo 2020 de Gestión de la Formación
Debilidad 7. Necesidad de fortalecer la Comunicación interna.	Se mantiene igual	Implementación de la política de Comunicación Institucional. Evaluar las estrategias de comunicación, basado en las necesidades de la institución. Plan de mejora del clima.
Debilidad 8. Poco respeto de los plazos y procesos.	Se mantiene igual	Fortalecer la gestión por procesos.
Debilidad 9. Pocos Equipos de Transporte.	No existe o está controlada	Se han adquirido 2 minibús para el transporte del personal de la sede central. En una segunda etapa, se requiere fortalecer el transporte de las oficinas regionales.
Debilidad 10. Bajo presupuesto para la ejecución del Plan Estratégico.	No existe o está controlada	Se requiere alinear presupuesto con la planificación estratégica. Aumento en 50 millones del presupuesto desde 2015 al 2020; programas y proyectos de cooperación. Se han obtenido recursos de cooperación y proyectos públicos como Servidor Público Digital. El presupuesto, aún haya aumentado no está del todo alineado a la planificación estratégica.
Debilidad 11. No cumplir a tiempo con proveedores.	Se mantiene igual	Fortalecida la gestión de pagos a los proveedores. Fortalecer la gestión de pagos a los facilitadores.
Debilidad 12. Falta de manual de procesos.	Se mantiene igual	Continuar con la Documentación de los procesos.
Debilidad 13. Baja proactividad en la gestión de la capacitación.	No existe o está controlada	Presentación de la oferta trimestral a las instituciones

Hallazgos del FODA	Estado Actual	Estrategia de Aprovechamiento o de Actuación
Debilidad 14. Falta de programas para promover desarrollo profesional y humano del servidor público (desarrollo integral de competencias).	No existe o está controlada	Definición del Modelo de Gestión por Competencias. Continuar con el desarrollo de programas de formación en el modelo de competencias, y talleres para el desarrollo de las competencias.
Debilidad 15. Bajo aprovechamiento del SASP.	No existe o está controlada	Creado el módulo de capacitación del SASP. Registrados más 13mil servidores públicos desde el 2016.
Debilidad 16. No atención al desarrollo de la investigación.	Se mantiene igual	Diseño e implementación de investigaciones sobre la administración pública. Diseño de metodologías de investigación que arrojen resultados publicables de conformidad con los criterios exigidos por las revistas indexadas.
Debilidad 17. Necesidad de convertirnos en entes multiplicadores de capacitación, competencias y conocimientos.	No existe o está controlada	Alianzas con otros centros; Desarrollo del Modelo de Gestión por competencias.
Debilidad 18. Falta monitoreo oficinas regionales.	Se mantiene igual	Creación de la División de Extensiones. Continuar con el fortalecimiento de los procesos de supervisión de los coordinadores regionales.
Debilidad 19. Falta Institucionalización en el proceso DNC.	No existe o está controlada	Diseño de la metodología de Detección de Necesidades de Capacitación. Se requiere la implementación de la metodología.
Debilidad 20. Ausencia de normativa relacionada con el reglamento académico.	Se mantiene igual	Se requiere definir el Reglamento Académico. Política de Compromiso y Trabajo Docente aprobada y en funcionamiento.
Debilidad 21. Uso de material actualizado en la web.	Se mantiene igual	Se requiere fortalecer la actualización de la página web. Contamos con un profesional dedicado a la actualización de la página web.
Debilidad 22. Ausencia cultura de seguimiento planificación.	Se mantiene igual	Puesta en funcionamiento de la División de Formulación Monitoreo y Evaluación de Planes Programas y Proyectos, para dar seguimiento a la planificación.

Hallazgos del FODA	Estado Actual	Estrategia de Aprovechamiento o de Actuación
Debilidad 23. Falta de capacitación del personal en educación financiera y planificación.	Se mantiene igual	Implementar estrategias de sostenibilidad financiera
Debilidad 24. Falta de organización de los servidores públicos (Sistema de función pública).	No existe o está controlada	Integración del personal idóneo para los puestos, a través de concursos públicos.
Debilidad 25. Lenta fluidez de documentación desde las oficinas regionales a la sede central.	Se mantiene igual	Se debe fortalecer las estrategias de trabajo que deben realizar las oficinas regionales. Implementación del SINAP.
Debilidad 26. Las funciones más conocidas del INAP son sólo las referentes a las capacitaciones.	No existe o está controlada	Creación de la Red de entidades de formación. Se debe continuar con el fortalecimiento de las demás funciones del INAP, como acreditación e investigación.
Debilidad 27. La coordinación y gestión del envío de los materiales de apoyo que se necesitan en los cursos.	No existe o está controlada	Fortalecimiento del plan de adquisiciones. Continuar con el fortalecimiento y coordinación del equipo de transportación.
Debilidad 28. Mala comunicación con nuestros facilitadores.	Se mantiene igual	Continuar reforzando los medios de comunicación y frecuencia con nuestros facilitadores, así como la programación de la capacitación, a fin de disminuir la cancelación de eventos formativos por comunicación ineficaz con los facilitadores. Implementación del SINAP.
Debilidad 29. Poca capacidad de respuesta para la entrega de certificados.	No controlada	Mejorar el proceso de elaboración e impresión de certificados y reducir los plazos de entrega de los certificados a los servidores públicos. Implementar inmediatamente el Sistema para la gestión de la capacitación del INAP, que generará los certificados automáticamente.
Debilidad 30. Necesidad de ampliar la cantidad de facilitadores disponibles para las capacitaciones.	En incremento y aprovechada	Elaborada las políticas docentes para los facilitadores. Fortalecimiento de la Gestión Docente.

Hallazgos del FODA	Estado Actual	Estrategia de Aprovechamiento o de Actuación
		Disponibilidad de Recursos Humanos calificados para servicios de capacitación.
Debilidad 31. Alta demanda de los grupos de interés de que se amplíe y actualice la oferta.	En incremento y aprovechada	Diseño una oferta académica del INAP, ajustada a los perfiles de puestos para los servidores públicos. Estandarización programas y contenidos de oferta académica del INAP.
Amenaza 1. Que los directivos no asuman el desarrollo de capacitación, propio y de otros (falta de interés por capacitarse).	No existe o está controlada	Creación y puesta en marcha del subindicador de capacitación en el SISMAP, lo cual ha impulsado la capacitación.
Amenaza 2. Competencia de otras instituciones con la misión del INAP.	No existe o está controlada	Acuerdos y redes con instituciones de capacitación públicas y privadas.
Amenaza 3. Crecimiento de otras escuelas de capacitación sectorial y proliferación de centros, escuelas e institutos de capacitación del sector público.	No existe o está controlada	Acuerdos y redes con instituciones de capacitación públicas y privadas Creación de la Red de Entidades de Formación.
Amenaza 4. Migración de nuestros servicios a otras instituciones.	No existe o está controlada	Inicios del proceso de Acreditación y Certificación.
Amenaza 5. Aumento en la preferencia por parte de las instituciones de optar por las capacitaciones de empresas privadas.	No existe o está controlada	Creación de Certificaciones y Especializaciones en alianza con empresas privadas (INTRAS, Barna, EOI, Asociación Dominicana de Coaching).
Amenaza 6. Aprobación de Reglamento necesario para asumir liderazgo como ente coordinador de la capacitación..	Se mantiene igual	Se requiere aprobar el Reglamento del Sistema Nacional de Capacitación y Acreditación.

Metodología utilizada para la Actualización del Análisis del Entorno realizado en el 2015:

- 1- Preparación de Plantilla por el Departamento de Planificación y Desarrollo - diciembre de 2019
- 2- Documentación de la Acción correctiva – febrero 2020
- 3- Taller para la revisión del FODA por el equipo directivo del INAP - marzo de 2020
- 4- Consolidación de los aportes de las mesas de trabajo y corrección de la redacción de los hallazgos del documento - marzo de 2020
- 5- Unificación de conceptos similares o relacionados - marzo de 2020
- 6- Aprobación y socialización de la Actualización del Análisis del Entorno - abril del 2020

Elaborado por: Arllys Pérez 28/04/2020
Encargada Dpto. Planificación y Desarrollo

Aprobado por:  28-4-2020
Directora General