



## **INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

**Preparado por el Comité de Autoevaluación  
Coordinador  
Evaluador (es)**

**Santo Domingo, Distrito Nacional  
19 de Mayo del 2021**

# 1. ASPECTOS GENERALES

## 1.1 MARCO INSTITUCIONAL.

### 1.1.1 MISIÓN

Ejercer la Rectoría del Sistema Nacional de Control Interno y efectuar Auditorías Internas, para ayudar a proteger los recursos públicos y mejorar su desempeño en beneficio de los ciudadanos.

### 1.1.2 VISIÓN

Ser reconocida como una entidad ejemplo de gestión, que contribuye al debido recaudo, manejo, uso e inversión de los recursos públicos.

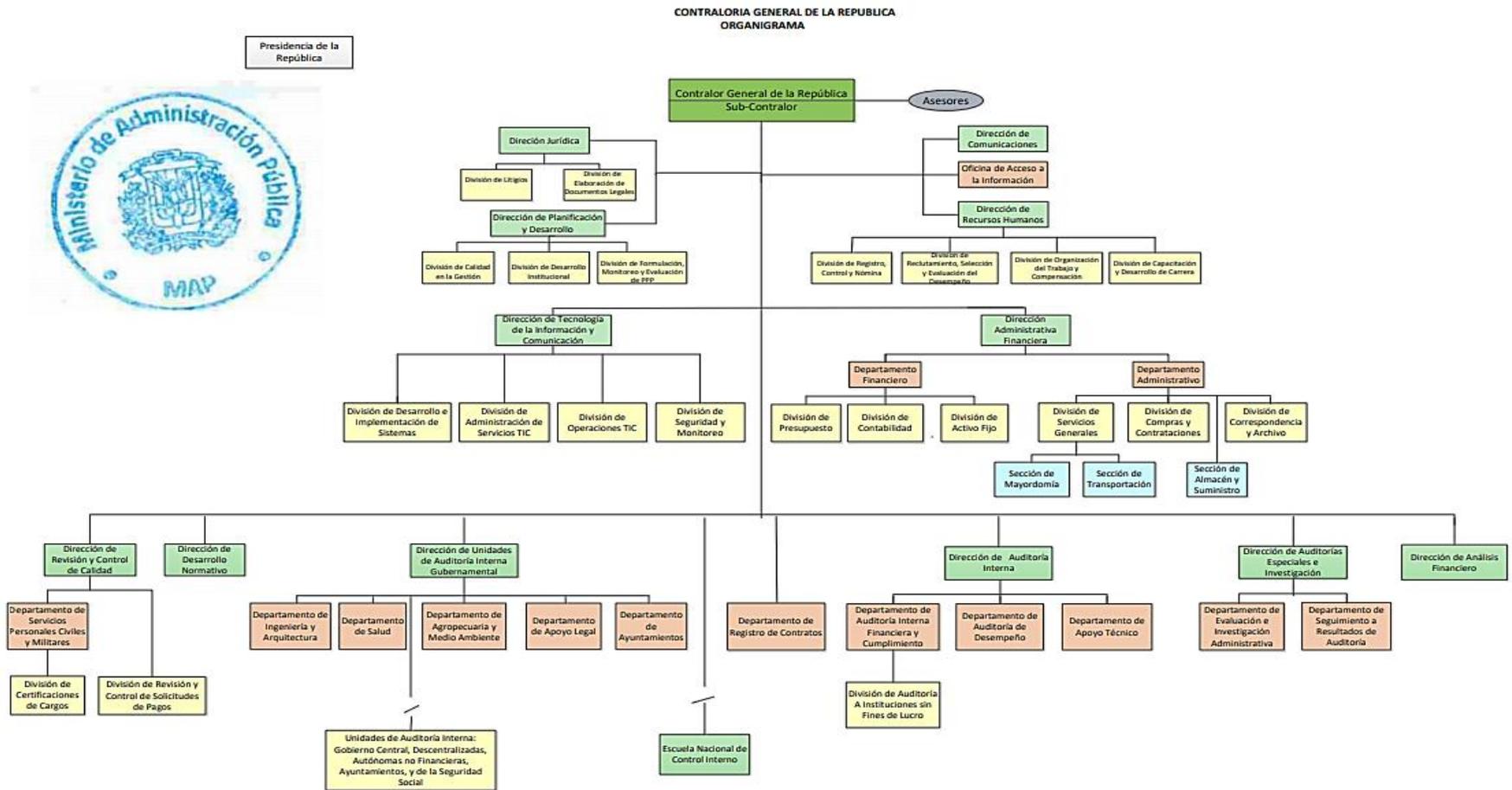
### 1.1.3 VALORES INSTITUCIONALES

- **CONFIABILIDAD:** Gestión basada en altos estándares profesionales, garantizando un desempeño eficiente orientado al logro de resultados.
- **LEGALIDAD:** Aplicamos y supervisamos el cumplimiento de la Constitución y las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas vigentes.
- **PROBIDAD:** Actuamos de manera íntegra y objetiva, cumpliendo con la ética profesional.
- **TRANSPARENCIA:** Garantizamos el acceso a la información pública, sobre los procesos y los resultados que estos generan.

### 1.1.4 BASE LEGAL

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo No. 247 de la Constitución de la República, “la Contraloría General de la República, es el órgano del Poder Ejecutivo rector del control interno, que ejerce la fiscalización interna, la evaluación del debido recaudo, manejo, uso e inversión de los recursos públicos y autoriza las órdenes de pago, previa comprobación del cumplimiento de los trámites legales y administrativos, de las instituciones bajo su ámbito, de conformidad con la ley”. La base legal de la institución está contenida en la Ley 10-07, que instituye el Sistema Nacional de Control Interno y de la Contraloría General de la República y en el Decreto No. 491-07, que aprueba su Reglamento de \_\_\_\_\_ Aplicación.

# 1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



## 1.1.6 SERVICIOS

Entre los servicios que ofrece la Contraloría General a la ciudadanía, se encuentran:

- ✓ Asesoría NOBACI
- ✓ Certificación de Registro de Contratos.
- ✓ Autorización de Órdenes de Pago
- ✓ Autorización de Nóminas
- ✓ Certificado de tiempo laboral del servidor público
- ✓ Consulta Libramientos Instituciones
- ✓ Consulta Libramientos Proveedores
- ✓ Consulta Empleados Gobierno Central
- ✓ Consulta de Correspondencia
- ✓ Correo contacto CGR
- ✓ Línea 311

## 1.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL. (PEI 2017-2020).

El PEI 2017-2020 de la CGR está conformado por tres ejes estratégicos, 8 objetivos estratégicos de los cuales se desprenden 83 metas, todos ellos orientados a la consecución de la visión de la institución y alineados a la visión país de la END 2030.

### Eje Estratégico I. Apoyo al Gobierno en el logro de la END 2030.

Intervención activa de la CGR en su calidad de órgano rector del CI, para contribuir a que las Entidades y Organismos bajo su ámbito, ajusten sus sistemas de control Interno. De forma complementaria la realización de auditorías internas pilotos en áreas sensibles de la END, y luego realizar AI de acuerdo a un Plan Plurianual de riegos.

#### Objetivos Estratégicos

1. Apoyar la implementación de las NOBACI
2. Ejecutar auditorías Internas en las áreas Estratégicas del Gobierno.

### Eje Estratégico II. Optimización de la Gestión de la CGR

Impulso de las tres áreas misionales principales de la CGR, condiciones necesarias para el acompañamiento transversal en la ejecución de la END 2030: (i) Organismo Rector del Control Interno, (ii) Evaluador del debido recaudo, manejo, uso e inversión de los recursos públicos, y (iii) controles previos y la autorización de las órdenes de pago de las entidades bajo su ámbito.

#### Objetivos Estratégicos

3. Actualizar el Marco Técnico del Control Interno
4. Diseñar e Implantar el Marco Técnico de Auditorías Interna
5. Ampliar la capacidad operativa de la CGR hasta cubrir todo el ámbito de su competencia.
6. Optimizar la calidad en la revisión de los pagos y contratos

### Eje Estratégico III. Fortalecimiento de la capacidad Institucional de la CGR

Fortalecimiento la capacidad institucional de la CGR, con miras a convertirse en un ejemplo de entidad pública por el ejercicio de buenas prácticas, basada en las mejores prácticas internacionales, lo cual contribuirá a fortalecer la confianza en su gestión supervisora.

#### Objetivos Estratégicos

7. Diseñar e implantar el Modelo o Ejemplo de Entidad Pública basado en Sistemas
8. Ajustar el Marco Legal al Mandato Constitucional.

## 2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

### 2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

Dentro de las fortalezas encontradas en el autodiagnóstico CAF 2021 se destacan:

- La elaboración del **Plan de Estadísticas y Encuestas**: que cumple con los estándares de transparencia y gestión, enmarcados en el cuadro regulatorio de los demás órganos rectores de la administración pública dominicana; así como la toma de decisiones interna, que promueve la mejora continua en las operaciones.
- La creación de una **Política de Responsabilidad Social**: que resalta las oportunidades que tiene la institución para integrar a los distintos grupos de interés en sus operaciones diarias y cumplir con estos objetivos. Entre los puntos de referencia se encuentran: medio ambiente, equipo humano, sociedad y proveedores.
- La medición de la percepción en relación a las actividades realizadas por la organización, elaborando una **Encuesta de Responsabilidad Social** para medir el impacto social generado por las prácticas y actividades realizadas por la institución.

### 2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

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

##### 2.1.1 LIDERAZGO

Como parte de lo planteado en este criterio hemos identificado que la CGR, en su proceso de mejora continua, requiere la formulación del Plan Estratégico 2021-2024, en el cual quede establecido la línea de acción de los próximos 4 años de la institución. En ese mismo orden, se requiere la elaboración de un plan de difusión que permita comunicar de forma interna y externa el contenido de la estrategia. En coordinación con lo anteriormente mencionado, se ha de establecer una metodología para la revisión y monitoreo del PEI.

En alineación con el PEI, la institución requiere el levantamiento de los indicadores claves (Balanced Score-Card) y de una metodología para su revisión, actualización y monitoreo.

Por otro lado, la institución amerita realizar la actualización del Código de Ética, de forma tal que vaya de la mano con los últimos lineamientos en este ámbito. Igualmente, se amerita la impartición de las charlas sobre la corrupción y medios de denuncias a todo el personal de la institución.

Por último, como parte del fortalecimiento de las competencias blandas, se requiere la capacitación en temas de liderazgo, habilidades gerenciales y comunicación efectiva. En adición, debe elaborarse el Plan de Comunicación Institucional, que englobe el aspecto tanto interno como externo de la institución.

##### 2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

La CGR como institución que persigue el cumplimiento de todas sus metas y objetivos, requiere la elaboración y establecimiento de una metodología para el monitoreo periódico

de las variables político- legales, socio-culturales, medioambientales, económicas, tecnológicas, demográficas, etc. que conforman el ambiente externo de la institución. También se requiere del establecimiento de los procedimientos para el monitoreo y evaluación del Plan Estratégico Institucional y los Planes Operativos Anuales, que permitan la corrección de desfases que puedan afectar el cumplimiento de los mismos. Por último la institución ha de establecer los lineamientos generales para la gestión de proyectos institucionales, donde quede establecido como serán realizados los seguimientos a los mismos.

### **2.1.3 PERSONAS**

Para la institución es importante que los líderes de CGR reconozcan que las personas son el activo más importante de la organización. Es por esto que en este criterio se requiere fortalecer el proceso de dotación del personal, a fin de identificar el talento humano idóneo para las operaciones. Se necesita desarrollar las competencias de los colaboradores: crear programas de becas, subsidios educativos, planes de desarrollo para los directivos, capacitaciones a los colaboradores para el buen uso y manejo de los servicios on- line brindados a los ciudadanos/ clientes e implementar talleres de liderazgo y servicio al cliente, para desarrollar las habilidades gerenciales de los servidores.

### **2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS**

La organización necesita recursos para el logro de sus objetivos como lo son (humanos, materiales, financieros, tecnológicos, otros). Es por esto que se requiere aplicar las buenas prácticas como son el Benchmarking – benchlearning para adquirir e intercambiar conocimientos, realizar el monitoreo y seguimiento de los acuerdos y alianzas.

### **2.1.4 PROCESOS**

-No se evidencia que la organización cuente con una política de control documental para mantener una estructura de vigencia y obsolescencia, de todos los documentos del sistema de gestión de calidad. Además se requiere el socializar de manera periódica con los colaboradores involucrados en los procesos, los procedimientos específicos, con el objetivo de mantenernos actualizados y aplicar los protocolos de mejora continua.

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

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

Se requiere fortalecer las sugerencias recibidas por parte de los diferentes grupos de interés para obtener mayor medición y alcance dentro de las encuestas.

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

No se evidencia el que la organización cuente con una medición de la efectividad de los reconocimientos. Súmese el que es necesario la aplicación de métricas para hacer congruentes la evaluación del desempeño institucional y del personal.

### **2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL**

No se evidencia el que la organización desarrolle actividades, para involucrar de manera directa, a la comunidad en la que se encuentra instalada.

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

Se requiere la elaboración de una metodología para el seguimiento y corrección de los desfases producidos en la planificación institucional; al mismo tiempo se amerita la creación de un Sistema de Gestión de Riesgo que le permita a la institución poseer información para la toma de decisión de los posibles riesgos que afectarían la consecución de sus metas y objetivos institucionales.

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

El proceso de autodiagnóstico 2021 reflejó tanto las buenas prácticas, como las oportunidades de mejora de la CGR. Se constató la fortaleza de las métricas institucionales y su uso para la toma de decisiones. Además, a través de este instrumento, se validó la relevancia del trabajo en equipo, para la transformación institucional que debe realizar en el próximo cuatrienio.

## **3. ANEXO: GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN REALIZADA.**