

2022

Informe Autodiagnóstico CAF 2022



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

CONTRALORÍA



CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

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

Preparado por el Comité de Autoevaluación CGR

Santo Domingo

7/7/2022

CONTENIDO

I. ASPECTOS GENERALES	4
1.1 MARCO INSTITUCIONAL	4
1.1.1 Misión	4
1.1.2 Visión.....	4
1.1.3 Valores Institucionales	4
1.1.4 Base Legal	5
1.1.5 Estructura Organizativa.....	8
1.1.6 Servicios.....	9
1.2 SISTESIS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	9
II. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION	10
2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS	10
2.2 ÁREAS QUE IMPLICAN LA MEJORA INSTITUCIONAL	11
2.2.1 ÁREA DE MEJORA DE LOS CRITERIOS FACILITADORES	11
A. LIDERAZGO	11
B. ESTRATEGIA Y DESARROLLO	12
C. PERSONAS	12
D. ALIANZA Y RECURSOS.....	12
E. PROCESOS	13
2.2.2 ÁREA DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS.....	13
F. RESULTADO DE LOS CIUDADANOS/CLIENTES.....	13
G. RESULTADOS DE LAS PERSONAS.....	13
H. RESLTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	13
I. RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.....	13
III. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS	14
IV. RESUMEN DE PUNTUACIONES	14

I. ASPECTOS GENERALES

1.1 MARCO INSTITUCIONAL

1.1.1 Misión

Ser el Órgano Constitucional que ejerce la Rectoría del Sistema Nacional del Control Interno y la fiscalización de los recursos públicos, para su debido recaudo, uso e inversión en beneficio de la sociedad dominicana.

1.1.2 Visión

Ser referente de excelencia en la Rectoría del Control Interno y la Fiscalización de los recursos públicos, con el más alto desempeño ético y profesional, caracterizado por la generación de confianza, valor y credibilidad para mejorar la calidad de vida de la sociedad dominicana.

1.1.3 Valores Institucionales

- Compromiso:** Trabajamos con pasión y entrega. Nos esforzamos en dar lo mejor de nuestra capacidad, para lograr nuestros objetivos estratégicos.
- Transparencia:** Actuamos con ética, certeza y legalidad. Estamos abiertos al escrutinio de la sociedad para proporcionar las informaciones con veracidad y de forma oportuna.
- Integridad:** Trabajamos apegados a la ética y las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas.
- Objetividad:** Somos imparciales en nuestro accionar, trabajamos sin prejuicios en el cumplimiento de nuestra misión.
- Excelencia:** Mejoramos continuamente para proveer servicios con altos estándares de calidad.
- Responsabilidad:** Cumplimos con las obligaciones y compromisos adquiridos con diligencia, seriedad y prudencia.

1.1.4 Base Legal

Según la Constitución Política de 2015, la República Dominicana es constituida como Estado Social, Democrático y de Derecho. En atención a ello, las instituciones deben acogerse al principio de legalidad, que establece que: “la Administración solo puede realizar lo que se encuentra establecido en su marco legal”. Por lo descrito anteriormente, es necesario enmarcar las principales competencias conferidas por la base normativa a la Contraloría General de la República en su calidad de órgano rector.

La Constitución General de la República en su artículo 247 establece que: *“La Contraloría General de la República es el órgano del Poder Ejecutivo rector del control interno, ejerce la fiscalización interna y 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”*.

Dicho mandato instituye a la Contraloría General de la República como un organismo con competencias constitucionales, facultado en términos de control previo y auditoría para evaluar la efectividad de los objetivos de la Administración Pública. En adición, el artículo 246 de la Constitución Dominicana confirma al Congreso Nacional, la Cámara de Cuentas y a la Contraloría General de la República como los órganos de fiscalización de los fondos públicos. Las disposiciones mencionadas despejan cualquier solapamiento funcional que pudiese existir entre los diferentes órganos, delimitando el accionar del control interno, control externo, control político y social.

Por lo anterior, la Contraloría General de la República (en lo adelante, CGR) se encuentra en un proceso de revisión y modificación de la Ley Núm. 10-07 que instituye el Sistema Nacional de Control Interno. El propósito es alinear el marco estructural y funcional de la CGR al rol que le asigna la Constitución Dominicana.

Según las políticas del Gobierno del Cambio, se persigue insertar dos nuevas subcontralorías para fortalecer el aparato administrativo y así cumplir con los resultados esperados en cuanto a transparencia y ejecución de fondos públicos en la Administración: Subcontraloría de Auditoría y Subcontraloría Antifraude.

A la fecha de redacción del presente documento, la modificación de la Ley Núm. 10-07 aún está en proceso de actualización. Por tanto, el alcance de las operaciones de la CGR se mantiene invariable y que según el artículo núm. 2 de la citada ley, es el siguiente:

- El Gobierno Central;
- Las Instituciones Descentralizadas y Autónomas;
- Las Instituciones Públicas de la Seguridad Social;
- Las Empresas Públicas con Participación Estatal Mayoritaria;
- Los Ayuntamientos de los Municipios y del Distrito Nacional.

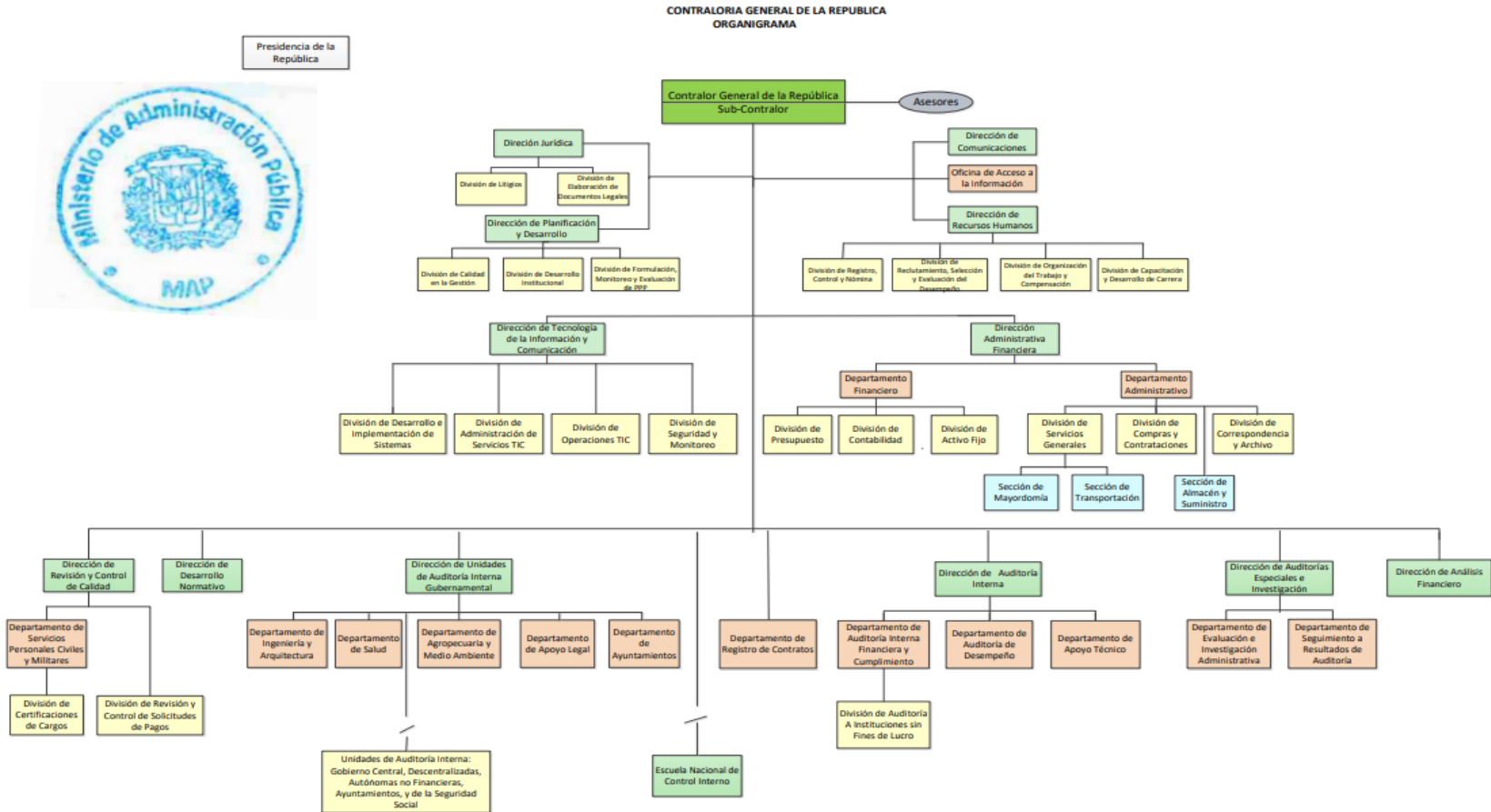
Es importante destacar que con relación a los Ayuntamientos de los Municipios y del Distrito Nacional, el alcance de la CGR es más reducido por las disposiciones de la Ley Núm. 176-07 del Distrito Nacional y los municipios. Esto a razón de que conforme la última mencionada, es atribución del Consejo Municipal el nombrar al contralor municipal quien tendría las funciones de control previo e invalidando el que la CGR pueda instalar en tales organismos, unidades de auditoría interna.

Algunas de las atribuciones de la Contraloría General de la República, según los artículos núm. 5 y 14 de la Ley Núm. 10-07 son las siguientes:

- Definir, emitir y desarrollar los principios rectores del Sistema Nacional de Control Interno.
- Dictar las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI).
- Fijar los plazos y condiciones, si fuere el caso, para que las entidades y organismos, bajo el ámbito de esta ley, elaboren las normas secundarias de control interno.
- Evaluar que las disposiciones, sistemas y procedimientos establecidos por cada entidad u organismos, son concordantes con las normas básicas.
- Proponer en forma permanente, ante las autoridades de las entidades y organismos del sector público, la importancia y utilidad del control interno.
- Asesorar a las entidades y organismos bajo el ámbito de la ley para mejorar y fortalecer el control interno, mediante recomendaciones presentadas en los informes de los resultados de las evaluaciones que efectúe.
- Coordinar, orientar y evaluar el trabajo de las Unidades de Auditoría Interna.
- Efectuar el seguimiento y control de calidad de las labores de Auditoría Interna.

- Evaluar periódicamente la calidad técnica de los procedimientos y procesos ejecutados por las Unidades de la Auditoría Interna.
- Realizar investigaciones administrativas.
- Efectuar las inspecciones especiales o específicas previstas en la presente ley.

1.1.5 Estructura Organizativa



1.1.6 Servicios

- Certificación de Cargos
- Certificación de Registro de Contrato
- Autorización de Órdenes de Pago
- Asistencia Técnica NOBACI
- Auditoría.

1.2 SISTEMAS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Eje I. Fortalecimiento del Sistema Nacional de Control Interno.

- OE 1.1 Aumentar la cobertura y puesta en funcionamiento de las Unidades de Auditoría Interna (UAI).
- OE 1.2 Diseñar e implementar un modelo de gestión integral de riesgos, normas y controles aplicables para fortalecer el control interno.

Eje II. Fiscalización de los Recursos Públicos y Antifraude.

- OE 2.1 Fiscalizar las instituciones que reciben, recaudan y ejecutan recursos públicos con un enfoque basado en riesgos.
- OE 2.2 Detectar, investigar y detener casos de corrupción administrativa, con énfasis en labores preventivas.

Eje III. Excelencia Operativa.

- OE 3.1 Eficientizar los procesos de la Institución para mejorar la oportunidad de fiscalización integral y la experiencia de los usuarios, a través de la innovación y la mejora continua.
- OE 3.2 Asegurar la eficiencia operacional a través del uso e implementación de las TIC's.
- OE3.3 Diseñar un programa para posicionar la imagen Institucional e incrementar nuestro valor en la prevención de la corrupción.

Eje IV. Desarrollo del Talento Humano

- OE 4.1 Fortalecer las competencias técnicas, capacidades y habilidades del personal.
- OE 4.2 Mejorar el Clima Organizacional para una Cultura de Excelencia en el talento humano.
- OE 4.3 Rediseñar e implementar una estructura organizacional óptima según las operaciones de la Institución.
- OE 4.4 Propiciar un espacio laboral que aumente la productividad de los colaboradores, conforme a la estructura organizativa.

II. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS

Dentro de las fortalezas identificadas en el proceso de autodiagnóstico se pueden destacar las siguientes:

- Compromiso de la Máxima Autoridad Ejecutiva en la implementación de acciones que contribuyan a la mejora continúa de los servicios que ofrece la institución.
- Plan Estratégico Institucional, el cual funge como la agenda principal que articulará el quehacer institucional hacia el logro de sus objetivos estratégicos. A través de este Plan se establecen las directrices estratégicas a implementar durante los próximos cuatro años, los cuales se enmarcan en cuatro (4) grandes ejes estratégicos:

Eje 1: Fortalecimiento del Sistema Nacional de Control Interno

Eje 2: Fiscalización de los Recursos Públicos y Antifraudes

Eje 3: Excelencia Operacional

Eje 4: Desarrollo del Talento Humano

Este plan se formuló tomando en cuenta los diferentes grupos de interés, atendiendo a sus necesidades identificadas.

- Liderazgo identificado en cada área de la organización, mostrando compromiso con cada una de las metas establecidas.
- Formación y capacitación de un equipo multidisciplinario que conforma el Comité de Calidad Institucional.
- Tablero de indicadores institucional para el monitoreo del desempeño de los procesos y las estrategias.

- Aplicación de encuestas para conocer el grado de satisfacción tanto interno como externo de los ciudadanos/clientes.

2.2 ÁREAS QUE IMPLICAN LA MEJORA INSTITUCIONAL

2.2.1 ÁREA DE MEJORA DE LOS CRITERIOS FACILITADORES

A. LIDERAZGO

Subcriterio 1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.

- No se ha formalizado un mecanismo que evidencia la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización.
- La institución debe formalizar la política de comunicación interna y externa.

Subcriterio 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.

- La institución no ha actualizado su estructura organizacional de cara al lanzamiento de su nuevo Plan Estratégico Institucional.
- A pesar de que la institución cuenta con un alto potencial para proyectos de innovación, no se ha identificado una política o mecanismos que promueva la Innovación en toda la institución.

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

- La institución ha realizados capacitaciones acorde a las solicitudes de las áreas, pero no se evidencia una política de capacitación alineada al PEI 2021-2024, formar conocida por todos los colaboradores.
- No se evidencia una programa de programa para reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo en la institución.

B. ESTRATEGIA Y DESARROLLO

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

- La institución no ha desarrollado todos los mecanismos que evidencia cumplimiento de aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género.

C. PERSONAS

- En este criterio se evidencia la oportunidad de actualizar el manual completo de políticas y procedimientos de Recursos Humanos de cara al Plan Estratégico Institucional 2021-2024.
- Desarrollar una Política de Igualdad de Género y un responsable para su implementación.
- Establecer mecanismos para realizar un análisis de costo beneficio de las capacitaciones.

D. ALIANZA Y RECURSOS

Subcriterio 4.2. Colaborar con los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil.

- La institución presenta una oportunidad de incluir en su catálogo de servicio todos los servicios que prestan las diferentes áreas sustantivas y transversales.

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

- La institución presenta una oportunidad de implementar una herramienta tecnológica que permita centralizar la gestión de la información y el conocimiento

Subcriterio 4.5. Gestionar la Tecnología.

- La institución presenta una oportunidad de implementar una política para monitorear y evaluar sistemáticamente la rentabilidad costo-efectividad de las tecnologías usadas y su impacto.

- Fomentar mediante una política ambiental impacto socioeconómico y ambiental de las TIC.

Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.

- En este criterio la institución presenta una oportunidad de mejora en la implementación de una política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones.

E. PROCESOS

- En este criterio se presentan oportunidades de mejora de fortalecer los procesos e involucrar en el mismo desarrollo de los mismos a las partes interesadas.

2.2.2 ÁREA DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

F. RESULTADO DE LOS CIUDADANOS/CLIENTES

- La institución no ha aplicado encuestas para la medición la imagen global tomando de los clientes/ciudadanos.
- No se han establecido indicadores de cumplimiento en relación al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes.

G. RESULTADOS DE LAS PERSONAS

- No se evidencia mediciones sobre la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.

H. RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- La institución presenta oportunidad para crear indicadores que puedan medir el desempeño de la responsabilidad social, de igual forma, medir la opinión pública sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético.
- No se evidencia mediciones de actividades de la organización para preservar y mantener los recursos.

I. RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

- Establecer indicadores para medir el resultado de evaluaciones de los resultados del benchlearning.
- Medir los resultados de las auditorias de procesos.
- Implementar indicadores relacionados al costo efectividad.

III. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS

La elaboración del autodiagnóstico CAF 2022, representó para la institución una visión general del trayecto a recorrer para fortalecer el sistema de gestión de calidad. Con las brechas identificadas en cada criterio facilitador y de resultado se realizarán planes de mejoras que aseguran el cierre de las mismas, para este serán involucrados los líderes y miembros del comité de calidad, aseguraremos que las acciones de mejoras estén contempladas en el Plan Operativo Anual 2023, de sus áreas y aquellas acciones que requieran recursos económico para su desarrollo este contempladas en el PACC 2023, de esta forma, mediante el monitoreo oportuno lograremos su cumplimiento.

IV. RESUMEN DE PUNTUACIONES

Institución: Contraloría General de la República		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	55	80
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	53	75
3: Personas (100 puntos)	25	50
4: Alianzas (100 puntos)	28	50
5: Procesos (120 puntos)	54	80
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos) ((100 puntos)	69	100
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	58	100
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	32	50
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	49	100
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	424	685