



CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA DOMINICANA

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

PEI 2.010-2.012

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA DOMINICANA

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL “PEI” 2.010-2.012



INTRODUCCION

La Constitución de la República Dominicana establece responsabilidades en el control y fiscalización de los fondos y patrimonio públicos a cargo del Congreso Nacional, la Cámara de Cuentas y la Contraloría General de la República, en el marco de sus respectivas competencias, y por la sociedad a través de los mecanismos establecidos en las leyes. En este marco se establece una separación de funciones en términos del control externo, competencia de la Cámara como órgano superior externo, y el control interno, competencia de la Contraloría General de la República como el órgano del Poder Ejecutivo rector del control interno.

En consistencia con lo anterior, la Constitución 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.”, la base legal del Sistema Nacional de Control Interno y de la Contraloría General de la República está representada por la Ley No. 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 el Reglamento de Aplicación de la Ley No. 10-07. Este marco legal, requiere ser actualizado para mantener consistencia con el mandato otorgado por la Constitución.

Dados los propósitos declarados por el Presidente de la República, Dr. Leonel Fernández Reyna de impulsar y consolidar el desarrollo institucional como parte de una nueva revolución democrática que instituya un Estado Social de Derecho, tal como se consagra en la nueva Constitución de la República, la Contraloría General de la República se propone, con el presente Plan Estratégico Institucional 2010-2012 contribuir, en sus ámbitos de competencia y atribuciones, a esa consolidación de nuestra institucionalidad.

Este Plan Estratégico Institucional, el cual se prepara en cumplimiento del artículo 18 numeral 6 de la Ley 10-07, parte del mandato misional de la Contraloría, establecido por la Constitución y las leyes, expresado de manera concisa en su Misión, establece los Valores Institucionales que deben imbuir a su institucionalidad y a sus integrantes, revela su promesa de servicio profesional a sus beneficiarios y formula la Visión que debe guiar sus esfuerzos estratégicos en términos de su expectativa para el horizonte de tiempo en que se formula el PEI. Para hacer posible el cumplimiento de su Misión y la consecución de su Visión, se identifican y definen los ámbitos de acción y los objetivos y Metas estratégicos, así como los indicadores de resultado y las medidas de desempeño mediante los cuales puede ser medido el avance e impactos del PEI.

ARQUITECTURA DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2.010-2.012



MISION

Como Órgano Constitucional del Poder Ejecutivo, Rector del Control Interno, ejercemos la fiscalización interna y la evaluación del debido recaudo, manejo, uso e inversión de los recursos públicos. Para tales fines, mediante intervenciones profesionales, proporcionamos seguridad razonable y asesoría para el mejoramiento continuo de la Administración Pública y de los Gobiernos Locales, para el beneficio de los ciudadanos.

VALORES INSTITUCIONALES

| CONFIABILIDAD | LEGALIDAD | PROBIDAD | TRANSPARENCIA |
|---------------|-----------|----------|---------------|
|---------------|-----------|----------|---------------|

La Contraloría General de la República y sus servidores fieles a nuestro mandato constitucional y legal nos comprometemos a cumplir la misión con los valores de Confiabilidad, Legalidad, Probidad y Transparencia.

1. **CONFIABILIDAD:** Nuestra gestión se basa en altos estándares profesionales dirigidos al desempeño técnico de nuestras funciones con eficiencia, certeza, pertinencia, oportunidad y efectividad asegurando razonablemente la validez de los resultados que producimos.
2. **LEGALIDAD:** Cumplimos y vigilamos que se cumpla la Constitución y las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas aplicables.
3. **PROBIDAD:** Actuamos de manera íntegra vigilantes del cumplimiento de nuestra ética profesional, anteponiendo los fines e intereses de la institución y de la comunidad sobre todo lo demás.
4. **TRANSPARENCIA:** Facilitamos el acceso a la información sobre los procesos y alcance de nuestra labor garantizando razonablemente el conocimiento de los resultados obtenidos en el recaudo, manejo e inversión de los recursos públicos.

Nuestro compromiso o promesa de valor se manifiesta en la relación de servicio para nuestros principales beneficiarios así:

- **SOCIEDAD / NACIÓN**

Nos comprometemos a servir los mejores intereses de la sociedad y la nación contribuyendo a la preservación de los activos del sector público y al uso eficiente y eficaz de los recursos públicos, así como a la prevención y combate a la corrupción.

- **EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

Servimos al Presidente de la República y, así, al Poder Ejecutivo, dando cumplimiento al mandato de la Constitución y las leyes en procura del buen uso y recaudo de los fondos públicos, con transparencia, probidad y responsabilidad para el logro de los objetivos de buen gobierno.

▪ INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS GOBIERNOS LOCALES EN GENERAL

Como órgano rector del sistema nacional de control interno colaboramos con todas las instituciones de la administración pública y los gobiernos locales para que diseñen e implementen sistemas de control interno competentes, de tal forma que se fortalezca la calidad de la gestión pública y se cumplan las normativas vigentes.

▪ FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS GOBIERNOS LOCALES

Ofrecemos debido asesoramiento y capacitación a los funcionarios y directivos de las instituciones de la administración pública y los gobiernos locales en el cumplimiento de sus responsabilidades legales sobre el control interno en la gestión de fondos públicos.

▪ SERVIDORES PÚBLICOS

Contribuimos y velamos por el cumplimiento de las normativas y procedimientos vigentes para la Función Pública respecto de los servidores públicos. Capacitamos o suministramos medios de capacitación a los Servidores públicos, en aspectos específicos de sus responsabilidades sobre control interno.

▪ INSTITUCIONES RECAUDADORAS DEL ESTADO

Velamos por el cumplimiento de las normativas y deberes de los compromisos tributarios de los contribuyentes.

▪ ENTIDADES DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL ESTADO

Damos apoyo a las entidades de Administración Financiera del Estado requiriendo, mediante los procedimientos de control, el cumplimiento de las normativas y procedimientos vigentes.

▪ CÁMARA DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

Cooperamos con el cumplimiento de las responsabilidades institucionales de la Cámara de Cuentas de la República Dominicana en los ámbitos de interacción entre los sistemas de control externo e interno de la administración pública.

▪ **DIRECCIÓN GENERAL DE CONTABILIDAD**

Cooperamos con la Dirección General de Contabilidad apoyando la puesta en vigencia de las normas y procedimientos estandarizados de contabilidad pública, facilitando así la toma de decisiones, a través de información transparente, objetiva y oportuna.

VISION

En 2.012 la Contraloría será una Entidad reconocida por su competente nivel profesional, confiabilidad de sus ejecutorias y contribución a la calidad y transparencia de la gestión pública.

AMBITOS, OBJETIVOS ESTRATEGICOS E INDICADORES DEL PEI

El PEI se organiza en los siguientes tres grandes ámbitos estratégicos:

| ÁMBITO ESTRATÉGICO | SIGNIFICADO |
|--------------------------------------|--|
| FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL | El diagnóstico estratégico señala la necesidad de asumir el mandato constitucional empezando con el fortalecimiento de la CGR. Por una parte debe convertirse en un modelo de entidad, ejemplo de gestión pública y por otra hacer los ajustes suficientes para el cumplimiento de sus obligaciones de cara a las tres líneas misionales o substantivas como son (i) Organismo rector del Control Interno (ii) evaluador del debido recaudo, manejo, uso e inversión de los recursos públicos y (iii) Fiscalizador interno mediante la comprobación del cumplimiento de los controles previos y la autorización de las órdenes de pago de las entidades bajo su ámbito. |
| IMPLEMENTACIÓN DEL SINACI | Las intervenciones de la CGR revelan una brecha importante del sector público relacionada con la implementación de las normas vigentes sobre control interno. Las mejores prácticas y los estándares internacionales sugieren al control interno como un sistema que contribuye efectivamente a la calidad, probidad y transparencia de la gestión pública. En esa dirección, se identificó como necesaria y urgente, una intervención activa de la CGR como organismo rector del control interno, para asegurar al poder ejecutivo que se ajusten los sistemas de control interno de las entidades y organismos bajo su ámbito. Este aseguramiento incluirá asesoramiento al sector público para que se actualicen, diseñen la normatividad secundaria y la incorporen a sus estructuras, políticas y procesos operativos en general. |
| DESARROLLO DE OPERACIONES | A medida que se desarrollan y alcanzan resultados producto de los ámbitos estratégicos anteriores, la CGR gradualmente incorporará a sus operaciones las fortalezas y condiciones de su ámbito. En tal sentido, durante el periodo del PEI se desarrollarán múltiples operaciones consistentes con el desarrollo de capacidad, mediante programas piloto que reafirmen en la práctica el conocimiento y habilidad profesional adquiridos. La CGR alcanzará una capacidad que le permitirá, atender sus responsabilidades substantivas plenamente a partir de sus operaciones en el año 2012. |

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**OBJETIVO ESTRATÉGICO 1**

Optimizar el valor de la CGR convirtiéndose en un modelo de Entidad pública, la cual cumple su misión basada en altos estándares profesionales.

Con la aprobación en 2.010 de la nueva Constitución de la República se requiere de una revisión y actualización de todo el cuerpo legislativo y normativo de la Nación con la finalidad de ponerlo acorde con la naturaleza, por lo que el Presidente de la República, mediante el decreto número 35-10, ha creado una Comisión Consultiva adscrita a la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo, que tendrá por objeto emitir opiniones sobre los diferentes proyectos de leyes y reglamentos que deben ser revisados y modificados.

En ese contexto, el fortalecimiento institucional de la Contraloría General de la República implica el ajuste del marco legal de la misma al mandato constitucional establecido en la nueva Constitución, como se consigna en el primer Objetivo Estratégico del PEI, con la revisión de la legislación y reglamentación pertinentes.

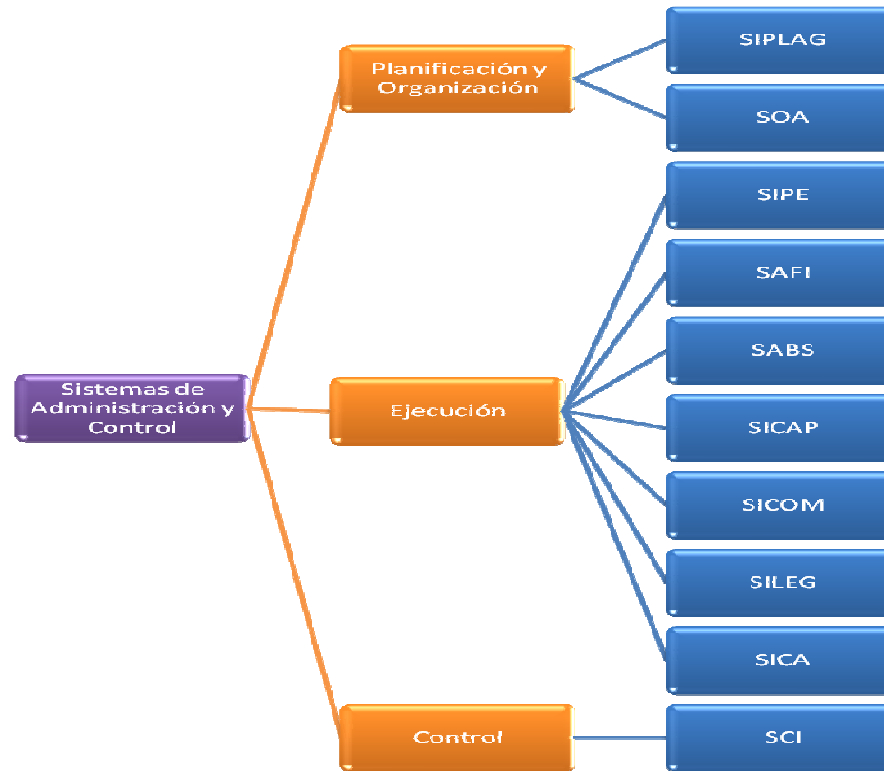
Siguiendo un principio sólidamente establecido en administración y, particularmente, en gerencia estratégica es el que establece que “la estructura sigue a la estrategia”, en atención a los lineamientos del Plan Estratégico Institucional 2010-2012, y como respuesta a los cambios normativos que se desprenden de la nueva Constitución de la República, la Contraloría General de la República, como parte central de sus esfuerzos de fortalecimiento institucional, ajustará su organización y funcionamiento a los fines de asegurar las condiciones, competencias y herramientas adecuada a su estrategia, sus atribuciones y competencias. El propósito estratégico en este ajuste es el de constituir a la Contraloría en un modelo de entidad de acuerdo a las mejores prácticas de la gestión pública. En efecto, la CGR recibe el mandato constitucional de “...evaluación del debido recaudo, manejo, uso e inversión de los recursos públicos...”, por lo cual, ante todo debe demostrar la calidad de su gestión como entidad pública, habilitando su autoridad desde el ejemplo, para requerir de las demás entidades mejores prácticas de gestión.

La CGR adoptará un modelo de gestión basado en Sistemas. Este modelo, integra y controla todos los objetivos, metas, funciones, actividades y tareas desde subsistemas integrados que se comunican entre sí logrando sinergia para la dirección, supervisión, control y rendición de cuentas. En el Gráfico No. 1 se aprecia la integración o el entendimiento de la organización en subsistemas para planificar, ejecutar y controlar las operaciones.

A saber, Sistema de Planificación y Gestión (SIPLAG), Sistema de Organización Administrativa (SOA), Sistema de Personal (SIPE), Sistema de Administración Financiera (SAFI), Sistema de Administración de Bienes y Servicios (SABS), Sistema de capacitación (SICAP), Sistema de Comunicaciones (SICOM), Sistema Legal (SILEG), Sistema de calidad (SICA) y Sistema de Control Interno (SCI).

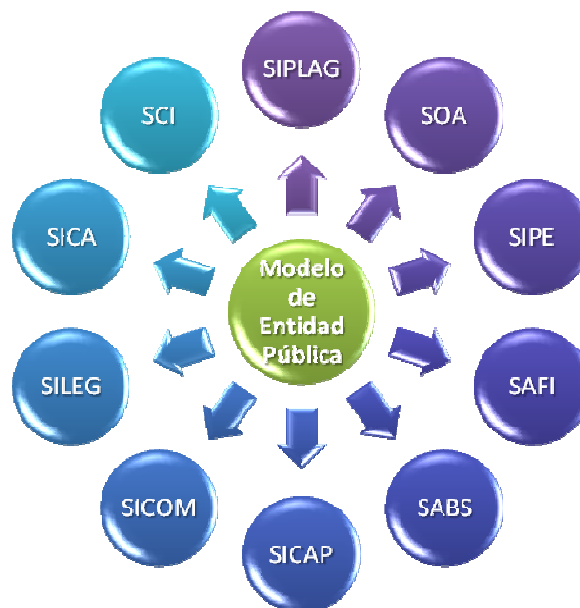
Los Sistemas de Administración y Control

GRÁFICO NO. 1



Como parte del fortalecimiento, la CGR diseñará e implementará tales subsistemas, los cuales estarán apoyados por tecnología de información. En el Gráfico No. 2 se ilustra el Modelo de Entidad Pública con los subsistemas señalados.

El Modelo de Entidad Pública y los Sistemas de Administración y Control
GRÁFICO No. 2



Como resultado de este programa de fortalecimiento institucional, la Contraloría General de la República, además de convertirse en ejemplo de gestión pública, desarrollara sus capacidades técnicas para el cumplimiento efectivo y eficiente de sus principales responsabilidades en el asesoramiento del proceso de implementación del Sistema Nacional de Control Interno (SINACI), en el diagnóstico de su diseño y la evaluación de su efectividad, en la implantación del Sistema de Auditoría Interna Gubernamental (SAIG) y en la realización de las Auditorías Especializadas y de las Investigaciones de Fraude *-práctica forense*. Para asegurar la calidad y competencia de los recursos humanos profesionales en capacidad de asumir y realizar esas funciones, la Contraloría implementará el Sistema de Certificación de Auditores Internos Gubernamentales (AIGC). En el cuadro siguiente se relacionan las metas que contribuirán al Objetivo estratégico No. 1 o Fortalecimiento institucional y los indicadores correspondientes organizados de acuerdo a la progresión en el despliegue del mismo en el periodo 2010-2012:

METAS E INDICADORES DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

| METAS | INDICADORES | | |
|--|--|---|---|
| | 2.010 | 2.011 | 2.012 |
| 01. Ajustar el Marco Legal al Mandato Constitucional. | 01.01. Diagnóstico del Marco Legal | - | - |
| | 01.02. Proyecto de reforma de la Ley Orgánica y Reglamentos aprobados | 01.03. Ley Orgánica aprobada y parcialmente implementada | 01.04. Ley Orgánica 100% implementada |
| 02. Ajustar la organización y funcionamiento de la CGR a las mejores prácticas de gestión pública - <i>Hacia un Modelo de Entidad pública.</i> | 02.01. Modelos conceptuales de los Sistemas de Administración y Control (SAC) de la CGR diseñados | 02.02. SAC de la CGR diseñados y parcialmente implementados | 02.03. SAC de la CGR implementados ciento por ciento (100%) |
| 03. Desarrollar capacidad técnica para asesorar el proceso de implementación del SINACI. | 03.01. Guías para atención de consultas y visitas de seguimiento a la implementación diseñadas y aprobadas | 03.02. Guías actualizadas | 03.03. Guías actualizadas |
| | 03.04. Personal de la Dirección de Fortalecimiento del Control Interno (DFCI) capacitado para apoyar el proceso de implementación de las Normas Básicas de Control Interno (NBCI). | - | - |

| METAS | INDICADORES | | |
|--|--|--|--|
| | 2.010 | 2.011 | 2.012 |
| 04. Desarrollar capacidad técnica para diagnosticar el diseño del SCI. | 04.01. Guías técnicas para el diagnóstico del SCI diseñadas y aprobadas. | 04.02. Guías actualizadas | 04.03. Guías actualizadas |
| | 04.04. 100% del personal técnico de la CGR capacitado en el diagnóstico del SCI. | 04.05. Personal técnico de la CGR actualizado | 04.06. Personal técnico de la CGR actualizado |
| 05. Desarrollar capacidad para evaluar la efectividad del SCI. | 05.01. Guías técnicas para la evaluación de la efectividad de los SCI diseñadas y aprobadas. | 05.02. Guías actualizadas | 05.03. Guías actualizadas |
| | 05.04. 100% del personal técnico de la CGR capacitado en evaluación de la efectividad del SCI. | 05.05. Personal técnico de la CGR actualizado | 05.06. Personal técnico de la CGR actualizado |
| 06. Diseñar e implantar el SAIG. | 06.01. Modelo conceptual SAIG diseñado y aprobado. | 06.02. SAIG diseñado e iniciadas las pruebas piloto. | 06.03. SAIG puesto en producción para todas las operaciones profesionales de la CGR. |

| METAS | INDICADORES | | |
|---|--|--|---|
| | 2.010 | 2.011 | 2.012 |
| 07. Desarrollar capacidad para practicar Auditorías Especializadas. | 07.01. Guías técnicas para: (i) Auditoría de la Ejecución Presupuestal (AEP); (ii) Auditoría de Estados Financieros (AEF) y (iii) Auditoría de Gestión (AG) diseñadas y aprobadas. | 07.02. Quince (15) Auditoría Piloto ejecutadas así: Cinco (5) AEP; Cinco (5) AEF (si ya se producen) y Cinco (5) AG. | 07.03. Ámbito de la CGR cubierto mediante intervenciones de AEP, AEF y AG según Análisis de Riesgo. |
| | | 07.04. Guías técnicas para: (i) Auditoría de Tecnología (AT); (ii) Auditoría de Proyectos de Inversión (API) y (iii) Otros tipos de auditoría diseñadas y aprobadas. | 07.05. Diez (10) Auditorías Piloto ejecutadas así: Cinco (5) AT y Cinco (5) API. |
| 08. Desarrollar capacidad para la práctica forense - <i>Investigaciones de Fraude</i> | 08.01. Guía especializadas para prevención, descubrimiento e investigación de fraudes | 08.02. Cinco (5) investigaciones piloto ejecutadas con base en la Guía especializada | 08.03. Toda investigación se realiza utilizando los estándares de la Guía especializada |
| 09. Diseñar e implementar el Sistema de Certificación de Auditores Internos Gubernamentales (SAIGC) | — | 09.01. Modelo del SAIGC diseñado y aprobado | 09.02. Dos (2) promociones de Auditores Internos Gubernamentales Certificados (AIGC) |

IMPLEMENTACIÓN DEL SINACI**OBJETIVO ESTRATÉGICO NO. 2**

Ayudar al poder ejecutivo en la transformación de su capacidad de gestión, apoyada en sistemas de control interno actualizados a los estándares internacionales y las mejores prácticas, los cuales sean medibles en términos de satisfacción de la comunidad.

El diagnóstico estratégico identificó como brecha más importante para el buen gobierno del sector público a la deficiencia de sus sistemas de control interno. En igual forma la CGR reconoce que como organismo rector tiene un rol normativo y de asesoramiento el cual es indispensable para que dicha brecha pueda cerrarse. En tal dirección, se requiere el desarrollo y establecimiento del marco técnico de las Normas Básicas de Control Interno (NBCI) y Reglamentos para la implementación del SINACI, por el cual se rijan las instituciones de la Administración Pública y los gobiernos locales en el desarrollo y ejecución de sus respectivos sistemas de control interno particulares, lo cual sirva de referencia a los de otros poderes del Estado para la definición y conformación de los suyos.

Si bien el aseguramiento de la recaudación y uso debido de recursos, de la preservación y aumento de los patrimonios y la gestión de riesgos constituyen pilares fundamentales de toda administración moderna y responsable, sea en el sector privado como en el sector público, lo es más para este último por cuanto los directivos y administradores tienen una responsabilidad fiduciaria respecto de toda la sociedad, a la cual pertenecen esos recursos, su preservación los resultados de su uso, así como la rendición de cuentas.

Las experiencias acumuladas, el desarrollo de las técnicas administrativas, contables y de auditoría, la creciente presión por mayor eficiencia, eficacia y transparencia y por la mejor gestión de los riesgos tradicionales y emergentes asociados al empleo de recursos financieros y patrimoniales han llevado al replanteamiento de las normas, prácticas y sistemas de control y reportes en procura de su mejoramiento y perfeccionamiento.

Como resultado de los trabajos de la Comisión Nacional sobre Información Financiera Fraudulenta, conocida como *Comisión Treadway*, constituida en Estados Unidos en 1985 con la finalidad de identificar los factores causantes de los numerosos casos existentes de información financiera fraudulenta, su *Committee of Sponsoring Organizations* emitió en 1992 la propuesta “Sistema Integrado de Control Interno”, conocido como el Informe COSO o, simplemente, como COSO. Como Sistema Integrado de Control Interno establece una definición común de control interno y proporciona un estándar mediante el cual las organizaciones pueden evaluar y mejorar sus sistemas de control.

De acuerdo con COSO, el Control Interno es un proceso del cual es responsable la más alta dirección de cada institución que debe involucrar a todos los integrantes de la institución sin excepción, diseñado para dar un grado razonable de apoyo en cuanto a la obtención de los objetivos. Los tres objetivos primarios de un sistema de control interno son asegurar: (1) operaciones eficientes y eficaces (2) informes financieros exactos y validos, y (3) el cumplimiento con las leyes y las normativas aplicables. Estos objetivos fundamentales se persiguen en cinco componentes esenciales de un sistema de control interno eficaz:

1. Ambiente de Control, que implica la generación de una cultura de administración y control que promueva, entre el personal de cada institución, el reconocimiento del control como parte integrante de los sistemas institucionales y que el titular de cada entidad y organismo público, en su calidad de responsable por el proceso de control interno, muestre constantemente una actitud de apoyo a las medidas de control implantadas en la institución, mediante la divulgación de éstas y un ejemplo continuo de apego a ellas en el desarrollo de las labores cotidianas.
2. Valoración y Administración de Riesgos, en ejercicio de las cuales las entidades y organismos públicos deberán identificar y evaluar los riesgos relevantes derivados de los factores ambientales que afecten el logro de los objetivos institucionales, así como emprender las medidas pertinentes para afrontar exitosamente tales riesgos y mejorar la capacidad de generar o agregar valor a todos sus grupos de interés, alcanzar los objetivos institucionales y prevenir la pérdida de recursos.
3. Actividades de Control, sobre la base de las políticas, procedimientos y prácticas de control interno que mejor se adapten a los procesos organizacionales, a los recursos disponibles, a las estrategias definidas para el enfrentamiento de los riesgos relevantes y a las características de la institución y sus funcionarios, y que coadyuven de mejor manera al logro de los objetivos y la misión institucionales.
4. Información y Comunicación, estableciendo los mecanismos y los sistemas más adecuados para obtener, procesar, generar y comunicar de manera eficaz, eficiente y económica, la información financiera, administrativa, de gestión y de otro tipo requerida en el desarrollo de sus procesos, transacciones y actividades, así como en la operación de sus sistemas de control con miras al logro de los objetivos institucionales.
5. Monitoreo y Evaluación, que aseguren la observación y evaluación de manera continuada el funcionamiento de los diversos controles, con el fin de determinar la vigencia, efectividad y calidad del control interno en el marco del Sistema Nacional de Control Interno (SINACI), identificando debilidades y emprendiendo las acciones correctivas de lugar.

La evaluación del diseño y la eficacia del sistema de control interno institucional deben cubrir cada uno de estos cinco componentes.

El Plan Estratégico Institucional 2010-12 acoge los enfoques y estándares más reciente de la auditoria y el control interno, como el Informe COSO, en su tarea de desarrollar y establecer las Normas Normas Básicas de Control Interno (NBCI) como se expresa en las metas que se presentan a continuación:

METAS E INDICADORES PARA LA IMPLEMENTACION DEL SINACI

| METAS | INDICADORES | | |
|---|--|--|--|
| | 2.010 | 2.011 | 2.012 |
| 10. Diseñar y/o ajustar las NBCI y Reglamentos para la implementación del SINACI | 10.01. NBCI, Reglamentos y Guías técnicas para orientación al Sector Público diseñadas y/o ajustadas y aprobadas. | 10.02. NBCI actualizadas | 10.03. NBCI actualizadas |
| 11. Proporcionar orientación y asistencia técnica al sector público para la implementación del control interno con base en las NBCI | 11.01. Máximas Autoridades Ejecutivas (MAE) con inducción al SINACI y conscientes de sus responsabilidades por el SCI. | 11.02. Actualización de las MAE | 11.03. Actualización de las MAE |
| | 11.04. Personal responsable de la implementación y actualización del SCI de las Entidades del Gobierno central y las Entidades descentralizadas con inducción sobre las Guías Técnicas | 11.05. Actualización del personal responsable de la implementación y actualización del SCI | 11.06. Actualización del Personal responsable de la implementación y actualización del SCI |

| METAS | INDICADORES | | |
|---|--|--|---|
| | 2.010 | 2.011 | 2.012 |
| ... 11. | 11.07. _ | 11.08. Personal responsable de la implementación y actualización del SCI de los Gobiernos locales y otras Entidades y Agencias que manejen fondos públicos y bajo el ámbito de la CGR con inducción sobre las Guías Técnicas | 11.09. Actualización del Personal responsable de la implementación y actualización del SCI |
| | 11.10. La OFCI atiende consultas sobre la implementación y practica visitas de acuerdo con su programa anual | 11.11. La OFCI atiende consultas sobre la implementación y practica visitas de acuerdo con su programa anual | 11.12. La OFCI atiende consultas sobre la implementación y practica visitas de acuerdo con su programa anual |
| 12. Efectuar seguimiento a la implementación de las NBCI. | 12.01. Diagnóstico de los SCI de las Entidades del Gobierno Central y las Entidades Descentralizadas en las cuales tiene delegación la CGR ejecutados por las UAI. | 12.02. Diagnóstico de los SCI de los Gobiernos locales y otras Entidades y Agencias bajo el ámbito de la CGR. | - |
| | 12.03. Informe al Presidente de la República sobre el grado de implementación de las NBCI – en el Gobierno Central y las Entidades Descentralizadas | 12.04. Informe al Presidente de la República sobre el grado de implementación de las NBCI en todo el ámbito de la CGR | 12.05. Informe al Presidente de la República sobre el grado de implementación de las NBCI en todo el ámbito de la CGR |

| METAS | INDICADORES | | |
|---------|---|---|--|
| | 2.010 | 2.011 | 2.012 |
| ... 12. | 12.06. Comprobación de los diagnósticos (pruebas piloto) en cinco (5) Entidades consideradas con desarrollo satisfactorio | 12.07. Pruebas en el Gobierno Central y descentralizado sobre la ejecución presupuestal hasta Junio de 2.011. | – |
| | – | 12.08. Informe al Presidente de la República sobre la efectividad del SCI en la ejecución presupuestal del periodo comprendido entre el 01.01.10 y el 30.06.10. | 12.09. Informe al Presidente de la República sobre la efectividad del SCI en la ejecución presupuestal del año 2.010 y del primer semestre de 2.011. |

DESARROLLO DE OPERACIONES**OBJETIVO ESTRATÉGICO No. 3**

Suministrar servicios profesionales al Poder ejecutivo para confirmarle, en forma independiente, la calidad de la gestión pública y proporcionarle valor agregado mediante recomendaciones, para mitigar los riesgos cambiantes en la gestión de los recursos públicos.

Como órgano rector del Sistema Nacional de Control Interno (SINACI), la Contraloría General de República debe asesorar y velar por el establecimiento e institucionalización de sistemas de control interno formales y sistemáticos en todas las instituciones sobre las cuales la Constitución y las leyes le confieren responsabilidad de rectoría, así como también supervisar y evaluar su adecuación a las Normas Básicas del Sistema Nacional de Control Interno (NBCI) y su buen funcionamiento.

En el marco de dicho seguimiento, la Contraloría General de la República gradualmente, es decir, a medida que desarrolla capacidad institucional, desplegará sus operaciones de fiscalización interna, evaluación y auditoría interna a la ejecución presupuestal de las entidades gubernamentales, de sus estados financieros y sus proyectos de inversión, realizando también, en los casos en que se amerite, las Investigaciones de presuntas conductas fraudulentas.

En tal sentido, el Plan Estratégico Institucional 2010-12 consigna las siguientes metas:

METAS E INDICADORES PARA EL DESARROLLO DE OPERACIONES

| METAS | INDICADORES | | |
|---|-------------|-----------------------------|---|
| | 2.010 | 2.011 | 2.012 |
| 13. Practicar Auditorías Especializadas | – | 13.01. Ver indicador 07.01. | 13.02. Ver indicador 07.01. |
| 14. Practicar Investigaciones Forenses | – | 14.01. Ver indicador 08.01. | 14.02. Ver indicador 08.01. |
| 15. Capacitar al sector público en Prevención del Fraude. | – | – | 15.01. 300 funcionarios públicos capacitados. |

RESUMEN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2.010-2.012

En resumen, el Plan Estratégico Institucional 2010-2012 de la Contraloría General de la República comprende 15 metas estratégicas de las cuales se desprenden 43 líneas de actividad, tal como se sintetiza en el siguiente cuadro:

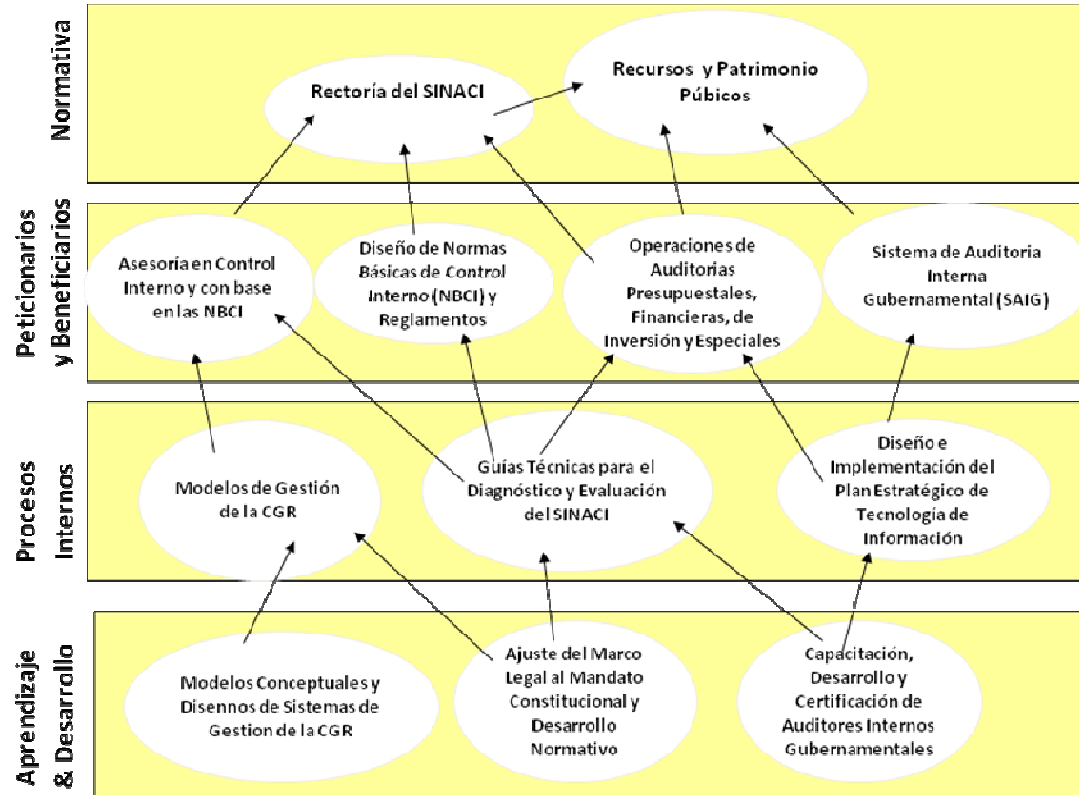
| CONCEPTO | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS | | | TOTAL |
|--------------------|-------------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------|
| | FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL | IMPLEMENTACIÓN DEL SINACI | DESARROLLO DE OPERACIONES | |
| METAS | 9 | 3 | 3 | 15 |
| ACTIVIDADES | 38 | 2 | 3 | 43 |

Este conjunto de metas y actividades se articulan sistémicamente en dirección al propósito central de cumplimiento por parte de la CGR de su mandato misional como órgano Rector del SINACI como se ilustra debajo con la versión resumida del Mapa Estratégico del Plan Estratégico Institucional 2010-2012, articulado en términos de 4 perspectivas estratégicas fundamentales, organizadas de acuerdo al cuadro de mando integral (o *balanced scorecard*).

Al emplear el Cuadro de Mando Integral (o *balanced scorecard*) se verifica el mantenimiento del enfoque estratégico en el núcleo central de la Misión de la Contraloría General de la República, lo que enmarcado en la perspectiva normativa, sin perder de vista las propuestas de valor los peticionarios y beneficiarios con los mismos a las cuales se compromete la Contraloría. Para hacer posible el cumplimiento de los compromisos estratégicos comprendidos en las perspectivas normativa y de beneficiarios, es preciso asegurar las capacidades y competencias institucionales de la Contraloría, esfuerzos que se consignan en la perspectiva de procesos; asegurar esas capacidades y competencias implica no sólo mantener y consolidar las actuales, sino también adquirir, desarrollar e incorporar nuevas capacidades, lo cual se cubre en la perspectiva de aprendizaje y desarrollo.

De esta manera, considerando las cuatro perspectivas en su conjunto, se empleara el cuadro de mando integral retomando los Indicadores formulados para cada Objetivo Estratégico del PEI de manera que permita a la Alta Dirección de la Contraloría General de la República el seguimiento del avance en la materialización del mismo, asegurando el enfoque estratégico, el balance entre los distintos ámbitos de esfuerzos y actividades con atención a las interrelaciones necesarias entre esos distintos tipos de esfuerzos en sus relaciones causales o de mutuo condicionamiento y, sobre todo, la verificación oportuna de su cumplimiento.

ESQUEMA DEL MAPA ESTRATEGICO DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2010-2012



MONITOREO DEL PEI

Para que el PEI se constituya en una herramienta efectiva de gestión y sea generador de capacidad institucional en el campo de la Planificación y el Desarrollo, se deben utilizar los indicadores de resultados formulados en cada objetivo estratégico y las metas correspondientes. Cada Meta o conjunto de metas pueden integrar un proyecto o proyectos que pueden ser controlados por la afinidad de las diferentes dependencias directamente relacionadas de la CGR. Por ejemplo: el proyecto de fortalecimiento Institucional podrá tener como contraparte con alto interés en los resultados a varias Direcciones. Desde el Departamento Jurídico, para el ajuste del Marco Legal, pasando por la Dirección de Auditoría Interna Gubernamental para el fortalecimiento en los diagnósticos y evaluación de efectividad del control interno, así como el desarrollo de operaciones, hasta la Dirección de Fortalecimiento del Control interno para la definición de normas generales de Control interno y el asesoramiento al sector público en los procesos de implementación de las normas.

Como complemento, se ha incluido una tabla con indicadores para la medición del desempeño, con énfasis en las operaciones. Este instrumento será clave para demostrar el avance en la capacidad de gestión. La CGR agregará a sus reglamentos las responsabilidades por el seguimiento y medición de los indicadores, la emisión periódica de informes sobre dichas mediciones y las acciones consecuencia del seguimiento, a fin de asegurar razonablemente que los objetivos incluidos en el PEI se realicen en la práctica.

La tabla para mediciones anuales del desempeño, la cual está compuesta por dos secciones: la primera relacionada con los servicios misionales y la segunda con el funcionamiento interno de la CGR.

SERVICIOS Y ESTABLECIMIENTO DE RESPONSABILIDAD

| MEDIDAS | INDICADOR | DESCRIPCION |
|---|-----------|--|
| Beneficios Financieros provenientes de las intervenciones de la CGR (Valor agregado) | BF | Revela los beneficios cuantificables de las intervenciones de la CGR, en términos de pesos dominicanos. La información para este indicador se obtendrá de los informes oficiales aprobados por el Contralor desde el año 2011. La base de este indicador, serán los hallazgos y recomendaciones que puedan ser estimados en pesos dominicanos. (Por ejemplo: Disminución de costos, aumento de ingresos, ahorro de gastos, desperdicio evitado, etc.) Se expresará en valores absolutos. |
| Beneficios No financieros provenientes de las intervenciones de la CGR (Valor agregado) | BNF | Revela beneficios originados en intervenciones de la CGR que no sean directamente cuantificables. Por ejemplo, mejoramiento de los servicios a los ciudadanos, (tiempo de respuesta, calidad de la información, disminución de quejas, Clima organizacional, etc.) mejoramiento de las normas legales y de las normas y procesos para los sistemas de administración y control, etc. |

| MEDIDAS | INDICADOR | DESCRIPCION |
|---|--|---|
| Cumplimiento Legal | CL | Revela el porcentaje de casos sobre incumplimiento legal reportados en los informes con relación los demás hallazgos reportados. |
| Recomendaciones Implementadas | RI | Porcentaje de recomendaciones en los informes de la CGR y en los planes de acción concertados, que fueron implementadas por las entidades. Para tales efectos, se tomarán como referentes los informes emitidos por la CGR a partir del año 2011. |
| Recomendaciones <u>sin implementar</u> | RSI | Porcentaje de recomendaciones que no fueron implementadas de acuerdo con los planes de acción, con relación al total de recomendaciones. |
| Oportunidad de los Informes | IOI | Promedio de días que tardaron en ser entregados, los informes sobre las auditorías efectuadas durante el año, después de terminar los trabajos de campo. |
| Calidad del trabajo | ICT | Mide el porcentaje de trabajos calificados por el comité de calidad igual o superior del nivel satisfactorio. |
| Satisfacción de los Grupos de Interés | SGI | Mide (por evaluaciones o encuestas) el grado de aceptación y beneficio obtenido de los servicios de la CGR. Se expresará en una escala 1:10 donde 1 es el más pobre nivel de aceptación/satisfacción y 10 el mayor nivel. |
| Diseño de los Sistemas de Control Interno | DCI Índice de Desarrollo Satisfactorio | Porcentaje de entidades y organismos que fueron calificados durante el año 2010 como Desarrollo Satisfactorio en la implementación de las Normas de Control Interno. |
| | DMCI Índice de Desarrollo Mediano | Porcentaje de entidades y organismos que fueron calificados durante el año 2010 como Mediano Desarrollo en la implementación de las Normas de Control Interno. |
| | DICI Índice de Desarrollo incipiente | Porcentaje de entidades y organismos que fueron calificados durante el año 2010 como Desarrollo incipiente en la implementación de las Normas de Control Interno. |
| Funcionamiento de los Sistemas de Control Interno | FECI Índice de Funcionamiento Efectivo del Sistema de Control Interno | Porcentaje de entidades y organismos que fueron calificados durante el año 2011 como funcionamiento efectivo de sus Sistemas de Control Interno. |
| | FMECI Índice de Funcionamiento Medianamente Efectivo del Sistema de Control Interno | Porcentaje de entidades y organismos que fueron calificados durante el año 2011 como funcionamiento Medianamente efectivo de sus Sistemas de Control Interno. |

| MEDIDAS | INDICADOR | DESCRIPCION |
|------------------------------|---|---|
| | FDCI Índice de Funcionamiento deficiente del Sistema de Control Interno | Porcentaje de entidades y organismos que fueron calificados durante el año 2011 como funcionamiento deficiente de sus Sistemas de Control Interno. |
| Responsabilidad ¹ | IIR Índice de Informes con Indicios de Responsabilidad | Porcentaje de informes en los cuales se identificaron Indicios de responsabilidad |
| | IDR Índice de Resoluciones de Responsabilidad | Número de declaraciones de responsabilidad emitidas por la CGR en el año 2011 |
| | DRA Índice de Resoluciones de Responsabilidad basadas en auditoría | Número de declaraciones de responsabilidad que surgieron de las auditorías |
| | IRI Índice de Resoluciones de Responsabilidad basadas en Investigaciones | Número de Resoluciones de responsabilidad que surgieron de las Investigaciones |
| | IRP Índice de Indicios de Responsabilidad Penal reportados | Número de informes dirigidos a otras autoridades sobre indicios de responsabilidad penal |
| | IR Índices de Recuperación | Porcentaje de recuperaciones relacionadas con las declaraciones de responsabilidad civil |
| | IERA Índice de Efectividad | Porcentaje de acciones efectivas (que terminaron con la suspensión o desvinculación del infractor) derivadas de las declaraciones de responsabilidad administrativa |

¹ Índices basados en lo previsto en los artículos 15 y 18 No. 5 de la Ley 10 – 07 de la CGR. Art. 15 establecer las responsabilidades de carácter administrativo y civil de los servidores públicos y el Art. 18 No. 5 Emitir, con base en los análisis jurídicos de responsabilidad y los informes de las respectivas evaluaciones e investigaciones, las resoluciones estableciendo responsabilidad administrativa, en que incurran los servidores o ex servidores públicos y darles el trámite que corresponda.

FUNCIONAMIENTO INTERNO

| MEDIDAS | INDICADOR | DESCRIPCION |
|--------------------------------------|--|--|
| Distribución del Personal | IDPP Índice de Participación | Relación porcentual entre el personal dedicado a las operaciones y el personal de soporte. |
| | IPP Índice de Personal Profesional | Porcentaje de empleados con título profesional comparado con el total de empleados de la Institución. |
| | IREP Índice de Retención o Estabilidad del Personal | Mide el porcentaje de profesionales en el área de operaciones que se desvincularon en el año con relación al total de empleados promedio en el año. Su inverso será el Índice de Estabilidad. |
| Participación de Genero | IPGH Índice de Género Masculino | Porcentaje de hombres con relación al total de empleados |
| | IPGM Índice de Género Femenino | Porcentaje de Mujeres con relación al total de empleados |
| | IPMD Índice de Participación Femenina | Porcentaje de mujeres en cargos de dirección con relación al personal directivo |
| Clima organizacional | ICO Índice de Clima Organizacional | Porcentaje de satisfacción general del personal basado en encuesta anual |
| | ISP Índice de Satisfacción Profesional | Con base en una encuesta anual entre el personal operativo, mide el porcentaje de satisfacción con las herramientas técnicas y tecnológicas utilizadas para el ejerció de la Auditoría Interna y otras intervenciones. |
| Contratación de personal profesional | ICP Índice de Contratación profesional | Mide el porcentaje de personal planificado para a contratar y el personal efectivamente contratado para las operaciones. |
| | IAP Índice de Aceptación | Mide el porcentaje de profesionales aspirantes a las vacantes en relación con el número de personas efectivamente contratadas. |

| MEDIDAS | INDICADOR | DESCRIPCION |
|------------------------------------|--|--|
| Desempeño profesional | IDP Índice de Desempeño Profesional | Porcentaje de personal operativo profesional calificado igual o por encima de la media de desempeño esperada. |
| | IPD Índice de Promoción | Mide el porcentaje de profesionales que fueron promovidos como resultado de las evaluaciones de su desempeño. |
| | IRD Índice de Retiro por Desempeño | Mide el impacto de la evaluación en el desempeño, en el porcentaje de personas removidas por estar debajo de la media esperada |
| Capacitación | ICED Índice de Capacitación por el Desempeño | Mide el porcentaje de programas ajustados o nuevos programas debido a los resultados de la evaluación en el desempeño. |
| | IPC Índice de Personas Capacitadas | Mide el porcentaje de personas que participaron en eventos de capacitación mayores a 16 horas/hombre en el año bajo evaluación. |
| | IREC Índice de Resultados de la Evaluación | Mide el Porcentaje de personas que obtuvieron calificación satisfactoria o mayor en las evaluaciones de los eventos de capacitación. |
| | ISC Índice de satisfacción de la capacitación | De una encuesta hecha a los participantes al terminar cada evento de capacitación, mide el porcentaje de respuestas que en promedio calificaron los programas como igual o superior a satisfactorio. |
| Ocupación del personal profesional | IOP | Mide el porcentaje de horas hombre cargadas efectivamente a los trabajos de Auditoría Interna y otras intervenciones de la CGR con relación al total de horas disponibles en el año. |