



DIRECCIÓN GENERAL DE CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL



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

Preparado por el Comité de Autoevaluación

Coordinador:

Rómulo Arias Moscat

Evaluador (es):

Comité Institucional de la Calidad (CIC)

Distrito Nacional, Santo Domingo de Guzmán

junio 2024

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	3
I. ASPECTOS GENERALES.....	4
I.1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	4
I.1.1 Misión	4
I.1.2 Visión	4
I.1.3 Valores Institucionales.....	4
I.1.4 Política del Sistema Integrado de Gestión: Calidad, Antisoborno y Cumplimiento.....	4
I.1.5 Base Legal	5
I.1.6 Servicios.....	5
I.1.7 Estructura Organizativa	6
I.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	7
2 RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.	8
2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS POR CRITERIOS.....	8
2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.	9
2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.....	9
2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS.....	10
3 CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.	11
4 RESUMEN DE PUNTUACIONES:	11

RESUMEN EJECUTIVO

En cumplimiento de lo establecido en el decreto 211-10, de aplicación del modelo CAF en las instituciones públicas, la Dirección General de Contabilidad Gubernamental (Digecog), ha realizado el autodiagnóstico con miras al fortalecimiento institucional de las áreas de mejoras encontradas en los criterios facilitadores y criterios de resultados.

Para la actualización de la Guía CAF 2023-2024, se han distribuido entre los miembros del Comité Institucional de la Calidad (CIC), nueve criterios (9) y veintiocho subcriterios (28) del Marco Común de Evaluación, tomando como referente el área de experticia de cada integrante, apoyados en una serie de ejemplos que sirvieron de referencia para completar la matriz con la identificación de los puntos fuertes y áreas de mejora de la institución, así como las evidencias que sustentaron dicha información.

Una vez actualizada la Guía de Autoevaluación Organizacional con el Modelo CAF, el Comité se avoca a la revisión y consolidación de la matriz para reforzar los puntos fuertes con el aporte de los miembros del mismo y sus respectivos equipos de trabajo, así como la elaboración del plan de mejora institucional con acciones plasmadas a desarrollar para superar estos retos importantes, en un ciclo constante de la mejora continua.

Como resultado de esta autoevaluación, se distinguen fortalezas y el aprovechamiento de la gestión de oportunidades, galardonada con la Única Medalla de Oro por sus logros obtenidos en el periodo 2022-2023 en la celebración de la XIX versión del Premio Nacional a la Calidad del Sector Público Dominicano 2023.

Finalmente, para asegurar el cumplimiento del plan de mejora, la institución inicia la ejecución de dichas acciones acorde a la prioridad establecida para las mismas con indicadores de cumplimiento que pretende continuamente mejorar basándose en los resultados obtenidos en el control del desarrollo de los planes institucionales de la Digecog.

I. ASPECTOS GENERALES

I.1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.

I.1.1 Misión

Regir el Sistema de Contabilidad del Sector Público dominicano, sustentado en normativas para el registro y la medición de los hechos económicos y financieros, que produzca informaciones fiables y oportunas, destinadas a la toma de decisiones y rendición de cuentas.

I.1.2 Visión

Ser reconocida como el órgano rector del Sistema de Contabilidad Gubernamental por la implementación de las mejores prácticas contables, sustentadas en un modelo de excelencia, destinado al fortalecimiento y consolidación de las finanzas públicas dominicanas.

I.1.3 Valores Institucionales

- Compromiso
- Oportunidad
- Excelencia
- Transparencia
- Integridad

I.1.4 Política del Sistema Integrado de Gestión: Calidad, Antisoborno y Cumplimiento.

Nos comprometemos en la emisión de las normativas contables sustentadas en estándares nacionales e internacionales, la excelencia en los servicios de entrenamientos y la asistencia técnica en el Sistema de Contabilidad Gubernamental para una rendición de cuentas: fiable, transparente y oportuna. Con un equipo de colaboradores competentes y motivados, lo que asegura el cumplimiento de los requisitos establecidos, la mejora e innovación continua de los procesos para fortalecer las finanzas públicas, facilitar la toma de decisiones, satisfacer las partes interesadas, prohibir el soborno y las conductas antiéticas, así como el incumplimiento de las obligaciones legales y compromisos voluntarios asumidos por la institución, promoviendo los canales de denuncias, basado en una creencia razonable y de buena fe y sin temor a represalias. Además, de gestionar las acciones disciplinarias correspondientes ante su incumplimiento y designar la Función de Cumplimiento como responsable del asesoramiento, supervisión y vigilancia del Sistema de Gestión Antisoborno y Cumplimiento, el cual goza de autoridad, independencia y acceso directo al Órgano de Gobierno.

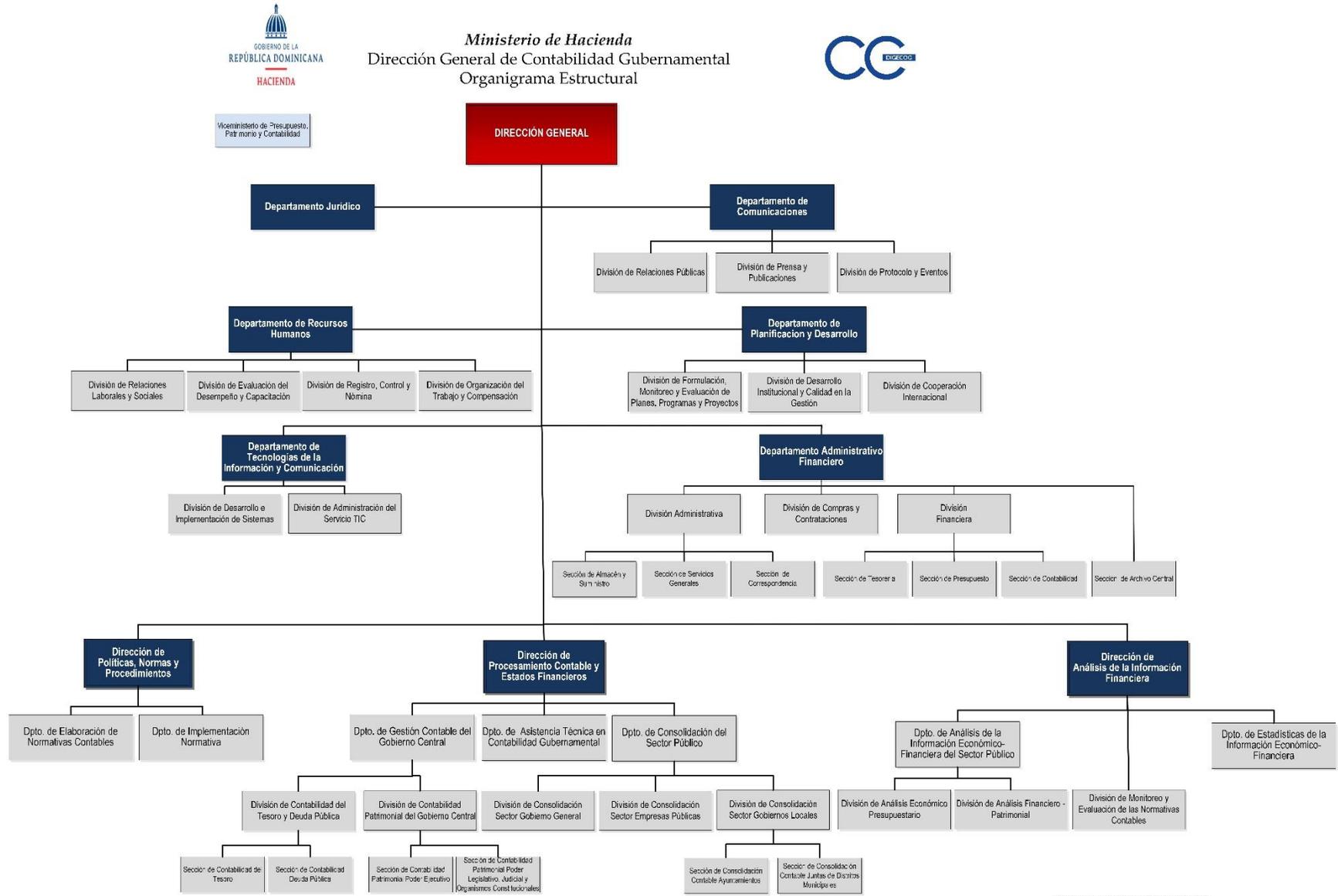
1.1.5 Base Legal

1. Constitución de la República Dominicana, proclamada el 13 de junio de 2015, art. 245.
2. Ley núm. 126-01, que crea la Dirección General de Contabilidad Gubernamental, del 27 de julio del 2001 y su reglamento de aplicación promulgado por el decreto núm. 526- 09.
3. Ley núm. 150-14 sobre el Catastro Nacional, del 11 de abril de 2014.
4. Ley núm. 1-12, que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, del 25 de enero de 2012.
5. Ley núm. 10-07, Sistema Nacional de Control Interno de la Contraloría General de la República, del 8 enero de 2007.
6. Ley núm. 5-07, del Sistema Integrado de Administración Financiera del Estado, del 2007.
7. Ley núm. 498-06, que establece el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública, del 28 de diciembre del 2006.
8. Ley núm. 496-06, que crea la Secretaría de Estado de Economía Planificación y Desarrollo (hoy Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo), del 28 de diciembre del 2006.
9. Ley núm. 494-06, de Organización del Ministerio de Hacienda, del 27 de diciembre de 2006.
10. Ley núm. 423-06, Marco Legal del Presupuesto para el Sector Público, del 2006.
11. Ley núm. 340-06, sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, del 18 de agosto del 2006 y su modificación contenida en la ley núm. 449- 06, del 6 de diciembre del 2006.
12. Ley núm. 6-06, de Crédito Público, del 20 de enero de 2006.
13. Ley núm. 567-05, de Tesorería Nacional, del 13 de diciembre de 2005.
14. Ley General núm. 200-04, de Libre Acceso a la Información, del 28 de julio del 2004, y su reglamento de aplicación promulgado por el decreto núm. 130-05.
15. Ley núm. 10-04, que crea la Cámara de Cuentas de la República Dominicana, del 2004.

1.1.6 Servicios

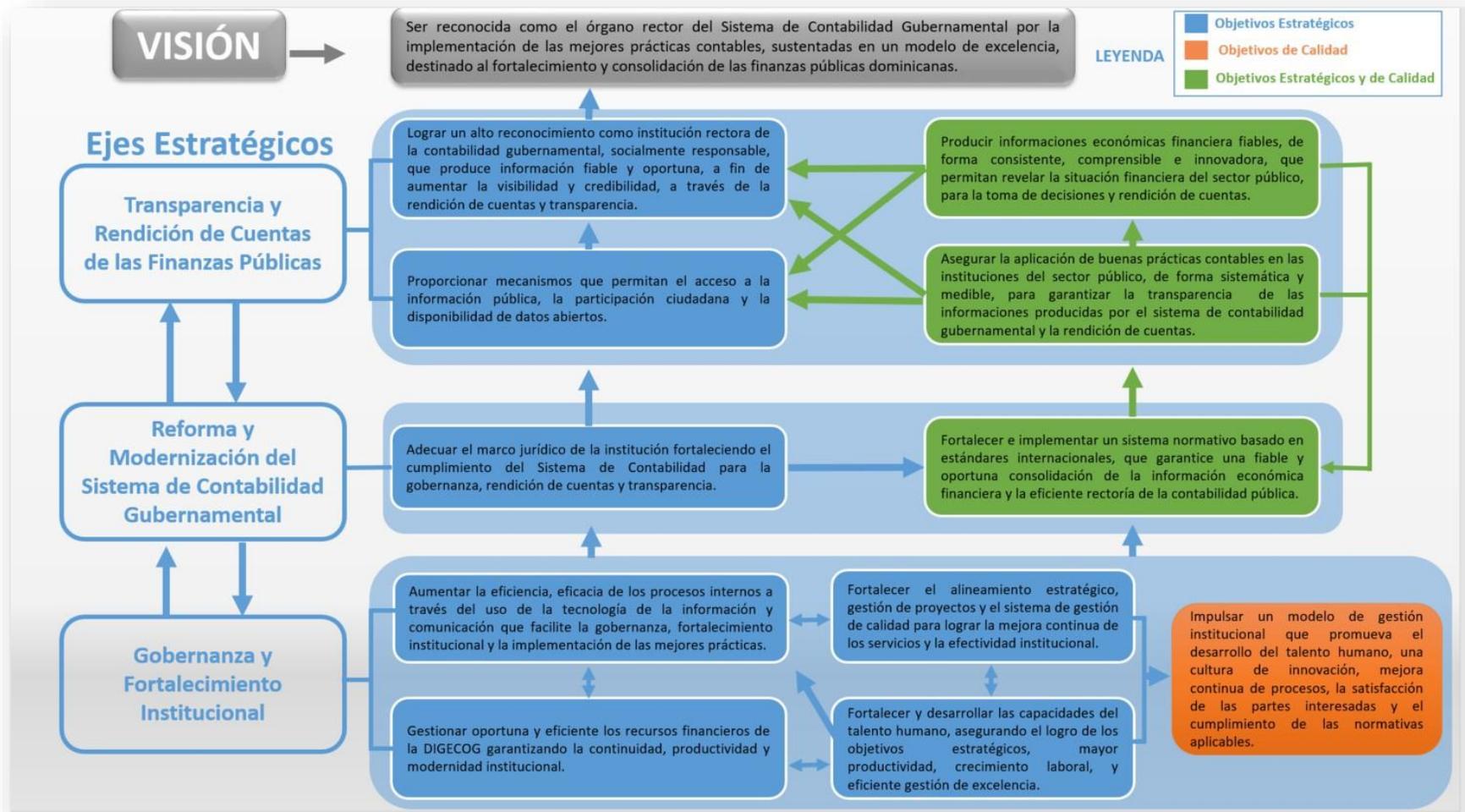
Servicio	Descripción	Área que los brinda
Capacitación en Contabilidad Gubernamental.	Capacitar, entrenar y actualizar en materia de Contabilidad Gubernamental a las Direcciones Administrativas Financieras del las Instituciones del Gobierno Central, Instituciones Descentralizadas, Empresas Públicas y las Municipalidades.	Dirección de Normas y Procedimientos
Orientación a Instituciones Educativas y Gremiales en Materia del Sistema de Contabilidad Gubernamental.	Permite brindar a los estudiantes de contabilidad de las Instituciones Educativas y a miembros de entidades gremiales, la oportunidad de recibir orientación sobre el Sistema de Contabilidad Gubernamental.	Dirección de Normas y Procedimientos
Asistencia Técnica en el Sistema de Contabilidad Gubernamental.	Permite brindar a los estudiantes de contabilidad de las Instituciones Educativas y a miembros de entidades gremiales, la oportunidad de recibir orientación sobre el Sistema de Contabilidad Gubernamental.	Dirección de Procesamiento Contable y Estados Financieros

I.1.7 Estructura Organizativa



Aprobado por la Resolución núm. 176-2024, de fecha 22 de abril de 2024, reformada por el M.L.P.

I.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.



2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS POR CRITERIOS.

CRITERIOS FACILITADORES

- Evidencia la formulación y desarrollo de una filosofía institucional, definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes, alineados a las normas aplicables y estrategias nacionales, las reformas del sector público y la agenda nacional, normativas vigentes, Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).
- Evidencian actualizaciones de las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización, a través de la actualización del Manual de organización y Funciones, diccionario de competencias, manual de cargos reglamento operativo, manual del sistema de gestión de calidad, entre otros.
- Periódicamente, la DIGECOG identifica las condiciones del entorno externo, vigila de manera sistemática las expectativas de las partes interesadas y el desempeño institucional, en su búsqueda de agregar valor a los grupos de interés y ciudadanos.
- La DIGECOG monitorea, mide y evalúa periódicamente los planes de la organización en todos los niveles (con la máxima autoridad, directores de áreas, dueños de procesos y personal), mediante los cuales se conoce el nivel de avance alcanzado y se realizan los ajustes o cambios necesarios, llevándolo a cabo de manera consistentes por más de 12 años.
- La Dirección General de Contabilidad Gubernamental gestiona los recursos humanos de acuerdo a lo establecido en su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024 que contiene varias iniciativas tendientes a lograr una eficiente y eficaz gestión de los mismos, que se implementan mediante las metas e indicadores establecidos en los planes operativos 2023, 2022 y 2021.
- La institución planifica e implementa la modalidad de acuerdos interinstitucionales con las instituciones públicas, los que son firmados por la máxima autoridad ejecutiva, comprometiéndole así en el accionar y evolución de la contabilidad gubernamental. A la fecha se tienen alrededor de 31 acuerdos con su matriz de seguimiento.
- En el aspecto financiero, como estrategia fundamental, asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan, con la elaboración del presupuesto institucional anual y el PACC, en el POA 2022 y 2023 medido a través de los indicadores definidos.
- Impulsa la innovación y la optimización de procesos al prestar atención a las buenas prácticas nacionales e internacionales, involucrando a grupos de interés relevantes.
- Revisa y mejora los procesos para garantizar la protección de datos. (Back up de datos, cumplimiento de normas de protección de datos personales y de información del Estado).

CRITERIOS DE RESULTADOS

- Existe una tendencia positiva en la imagen global de la organización y su reputación pública, respaldada por los reconocimientos recibidos y una percepción positiva en la encuesta de satisfacción institucional.
- La organización ha logrado mantener una alta valoración en la satisfacción de los usuarios sobre diferentes atributos de atención, cumpliendo la meta establecida del 96% para servicios internos y externos.
- La organización ha obtenido calificaciones sobresalientes en diversos aspectos que afectan la percepción general de los colaboradores de la DIGECOG, como la imagen y rendimiento de la organización, el involucramiento de los colaboradores en la toma de decisiones y el conocimiento de la misión, visión y valores. Se evidencian mediciones a través de la aplicación de las encuestas de clima respecto a la imagen y el rendimiento general de la organización.
- Los colaboradores muestran un nivel de participación activo en actividades de mejora, lo que demuestra su compromiso y motivación. El desempeño individual de los colaboradores ha sido evaluado de manera positiva, superando consistentemente la meta establecida.
- Los objetivos establecidos para la responsabilidad social fueron alcanzados en la mayoría de los casos, lo que demuestra un compromiso por parte de la organización. Se evidencia un impacto positivo en la calidad de vida de los ciudadanos, así como en la reputación de la organización como contribuyente a la sociedad y la sostenibilidad. Estos aspectos son valorados de manera satisfactoria por parte de la comunidad.
- Se destaca la participación en benchmarking con otras instituciones nacionales e internacionales para compartir mejores prácticas, lo que indica una búsqueda constante de la mejora y la innovación.
- Lograron la certificación en normas internacionales de calidad y la realización de auditorías internas y externas, lo cual demuestra un compromiso con la transparencia y la mejora continua.

2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

CRITERIO I: LIDERAZGO.

- No se observaron evidencias de acciones recientes sobre el refuerzo de la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización líderes / directivos /empleados.
- No se evidencia que comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a todos los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.
- No se muestran evidencias de que tengan definidas, publicadas y socializadas Normas de Buen Liderazgo.
- No se evidencian que se involucran políticos y todos los grupos de interés en el diseño de un sistema de gestión de la organización.

CRITERIO 2: PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA.

- No se proporciona evidencia explícita de un análisis regular del entorno externo y su influencia en la planificación específica de la gestión de relaciones con autoridades políticas y grupos de interés.
- No se evidencia que se desarrolle un proceso de planificación teniendo en cuenta los grupos de interés de todas las sectoriales del gobierno central y local.
- No se observan datos cuantitativos y cualitativos que respalden el éxito de las iniciativas de innovación.

CRITERIO 3: PERSONAS.

- No se evidencia un plan como tal para gestionar el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones. Un alto porcentaje de los empleados profesionales y técnicos están designados en estatus temporal.
- No se evidencia que se evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.
- No se observaron evidencias sobre planes definidos y adaptados para recompensar a las personas de una forma monetaria o no.

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.

- No se identificaron áreas de mejora en este criterio.

CRITERIO 5: PROCESOS.

- No se identificaron áreas de mejora en este criterio.

2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIO 6: RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS / CLIENTES.

- No se identificaron áreas de mejora en este criterio.

CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.

- No se identificaron áreas de mejora en este criterio.

CRITERIO 8: RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.

- No se identificaron áreas de mejora en este criterio.

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

- No se identificaron áreas de mejora en este criterio.

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

Este proceso de actualización de la autoevaluación institucional 2024, basado en el Modelo CAF, implicó el uso eficaz de espacios y herramientas para fortalecer la organización con el fin de obtener un diagnóstico transparente y definir las acciones de mejora con el involucramiento de los colaboradores, en donde el equipo directivo y el Comité Institucional de la Calidad lideraron el proceso desde el área de Planificación y Desarrollo, se designaron coordinadores de equipos de trabajo responsables para la realización del mismo y posteriormente la recolección de las evidencias, con esta introspección en todos los criterios se pudo identificar el ciclo PHVA y para evitar la duplicidad en las informaciones de las áreas se creó una carpeta compartida de recolección de las evidencias.

En relación con las áreas de mejora identificadas en los criterios facilitadores y de resultados, mediante lluvia de ideas (brainstorming) se realizará el plan de mejora institucional 2025, donde aseguraremos que las acciones de mejoras estén contempladas en nuestro Plan Operativo Anual (POA) 2025 y aquellas acciones que requieran recursos económicos estarán contempladas en el PACC del referido año, de esta forma, mediante el seguimiento y monitoreo oportuno lograremos su cumplimiento y respectivas evidencias para el cierre de las mismas.

4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución: Dirección General de Contabilidad Gubernamental (DIGECOG).		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	129	132
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	127	130
3: Personas (100 puntos)	94	97
4: Alianzas (100 puntos)	91	93
5: Procesos (120 puntos)	110	113
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	100	100
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	93	95
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	90	93
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	95	97
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	928	950