



**DIRECCIÓN GENERAL DE ÉTICA  
E INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL**

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

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

Milagros Ortiz Boch  
Berenice Barinas  
Ivan Cruz  
Carmen Rossina Guerrero  
Paola Cabrera  
José Simé  
Angela Comas  
Krishna Guzmán  
Jovanny Pérez  
Suleidiz Reynoso  
Marcelle Herrera  
Carlos García  
Francynys Viola  
Yasmin Peguero  
Carlos García  
Yslen Silverio  
Yuriko Ariyama  
Yeudy Maldonado  
María Montero  
Emmanuel Lora  
Hillary Brito  
Nicholson Colón Sena

**Santo Domingo Distrito Nacional  
14 de junio del 2024**

## CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO .....	i
1. ASPECTOS GENERALES.....	1
<b>I.I. MARCO INSTITUCIONAL.....</b>	<b>1</b>
I.I.1 MISIÓN.....	1
I.I.2 VISIÓN.....	1
I.I.3 VALORES INSTITUCIONALES .....	1
I.I.4 BASE LEGAL.....	2
I.I.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	3
I.I.6 SERVICIOS .....	7
<b>I.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.....</b>	<b>7</b>
2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.....	9
<b>2.1. PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.....</b>	<b>10</b>
<b>2.3 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.....</b>	<b>11</b>
2.3.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA.....	11
2.3.3 PERSONAS .....	11
2.3.4 ALIANZAS Y RECURSOS .....	11
2.3.5 PROCESOS .....	12
<b>2.4 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS .....</b>	<b>12</b>
2.4.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.....	12
2.4.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS.....	13
2.4.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	14
2.4.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.....	14
<b>2.5 CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.....</b>	<b>15</b>

## RESUMEN EJECUTIVO

### **Resumen del equipo multidisciplinario:**

Se llevó a cabo una introducción detallada, apoyada por recursos audiovisuales, sobre el Marco Común de Evaluación (CAF), en la que se describieron las funciones de la guía y sus criterios. Los analistas de Calidad en la Gestión organizaron mesas de trabajo y distribuyeron la guía para asegurar un mayor entendimiento de cada uno de los criterios a evaluarse.

Para garantizar la comprensión del proceso, se leyó la definición de cada Criterio y Subcriterio. Posteriormente, cada mesa de trabajo analizó y discutió cada criterio de manera individual. Se revisaron ejemplos de cada subcriterio para identificar si las acciones de la organización se alineaban con las experiencias planteadas en los ejemplos.

En la columna correspondiente, se anotaron los puntos fuertes, describiendo los avances evidentes de la Institución en relación con cada ejemplo. De igual manera, en la columna de áreas de mejora, se detallaron los aspectos en los que la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental no posee evidencias o avances, según lo relacionado con los ejemplos proporcionados.

# 1. ASPECTOS GENERALES

## I.I. MARCO INSTITUCIONAL.

### I.I.1 MISIÓN

Impulsar el desarrollo y fortalecimiento de una cultura ética, de transparencia e integridad, a través de la promoción de los valores éticos y morales en la administración pública.

### I.I.2 VISIÓN

Para 2025, ser una institución modelo por excelencia, que propicie la ética y la transparencia en la administración pública, contribuyendo a la prevención de la corrupción administrativa en el Estado Dominicano, valores indispensables para construir el desarrollo sostenible.

### I.I.3 VALORES INSTITUCIONALES

- **Integridad:** Actuar con apego a los valores éticos en todos los escenarios.
- **Transparencia:** Obrar con diafanidad, orientados al fomento del libre acceso a la información.
- **Compromiso:** Estar siempre dispuestos a contribuir con el logro de los objetivos y metas institucionales.
- **Confidencialidad:** Garantizar la no divulgación de las informaciones privadas, así como aquellas que los procesos institucionales establecen.
- **Responsabilidad:** Cumplir con los deberes institucionales, tomando decisiones conscientes, aceptando sus consecuencias.

#### I.I.4 BASE LEGAL

La Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), se encuentra sustentada bajo el siguiente marco legal y normativo:

- Constitución de la Republica Dominicana 2015.
- Ley Núm. 1-12 Estrategia Nacional de Desarrollo 20-30.
- Ley Núm. 41-08 de Función Pública.
- Decreto Núm. 486-12 que crea la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental.
- Decreto Num.325-20 Que suprime el Viceministerio de Transparencia Institucional y dispone que sus atribuciones pasen a la DIGEIG, así como dispone que sea actualizada la Estructura interna mediante resolución conjunta con el MAP.
- Decreto Núm. 527-09 que establece el Reglamento de Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial del sector público dominicano.
- Decreto Núm. 974-01 Que crea la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo.
- Decreto Núm.143.17 Que establece el nuevo régimen para el funcionamiento de las Comisiones de Ética Pública (CEP).
- Resolución Núm. 51-2013 que aprueba los Modelos de Estructura Organizativa de las Unidades de Tecnologías de La Información y Comunicaciones TIC.
- Resolución Núm. 05-09 del Ministerio de Administración Pública que modifica el Instructivo para el Análisis y Diseño de Estructuras Organizativas en el Sector Público.
- Resolución Núm. 194-2012 que aprueba la estructura organizativa y de cargos de las oficinas de las Oficinas de Acceso a la Información Pública.
- Resolución Núm. 14-2013 que aprueba los Modelos de Estructura Organizativa de las Unidades Institucionales de Planificación Y Desarrollo (UIPyD).
- Resolución Núm. 068-2015 que aprueba los Modelos de Estructura Organizativa para las Unidades de Recursos Humanos.

- Resolución Núm. 30-2014 que aprueba los Modelos de Estructura Organizativa de las unidades Jurídicas en el Sector Público.
- Convención Interamericana Contra la Corrupción de la OEA, firmada el 29 de marzo de 1996. - Convención de la Organización de las Naciones Unidas Contra la Corrupción, firmada el 10 de diciembre del 2003.

## II.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La estructura organizativa de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), fue aprobada mediante Resolución Núm. 008-2020 en fecha 26 de octubre de 2020 por la DIGEIG y refrendado por el Ministerio de Administración Pública (MAP).

- **UNIDADES NORMATIVAS Y DE MÁXIMA DIRECCIÓN**
- ❖ **Dirección General.**
- ❖ **Dirección Ejecutiva.**
  
- **UNIDADES ASESORAS**
- ❖ **Dirección de Planificación y Desarrollo.**
  - Departamento de Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos.
  - Departamento de Desarrollo Institucional.
  - Departamento de Calidad en la Gestión.
  
- ❖ **Dirección de Recursos Humanos.**
  - Departamento de Registro, Control y Nómina.
  - Departamento de Evaluación del Desempeño y Capacitación.
  - Departamento de Organización del Trabajo y Compensaciones.
  -
  
- ❖ **Dirección de Comunicaciones.**
  - Departamento de Protocolo y Eventos.

- Departamento de Comunicación Digital.
- Departamento de Relaciones Públicas.

❖ **Dirección Jurídica.**

- Departamento de Litigios.
- Departamento de Elaboración de Documentos Legales.

❖ **Oficina de Acceso a la información.**

▪ **UNIDADES AUXILIARES O DE APOYO**

❖ **Dirección Administrativa.**

- Departamento de Servicios Generales
  - División de Correspondencias
  - División de Archivo Central
- Departamento de Compras y Contrataciones

❖ **Dirección Financiera.**

- Departamento de Presupuesto
- Departamento de Contabilidad

❖ **Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación.**

- Departamento de Desarrollo e Implementación de Sistemas.
- Departamento de Administración de Servicios TIC.
- Departamento de Operaciones TIC.

▪ **UNIDADES SUSTANTIVAS U OPERATIVAS**

❖ **Dirección de Ética e Integridad Gubernamental.**

- Departamento de Ética Pública
  - División de Comisiones de Ética Pública
- Departamento de Sistemas de Integridad Gubernamental

❖ **Dirección de Investigación y Seguimiento de Denuncia.**

- Departamento de Investigación

- Departamento de Seguimiento

❖ **Dirección de Transparencia y Gobierno Abierto.**

- Departamento de Gestión Pública Transparente.
  - División de Administración de OAI.
  - División de Monitoreo de Portales de Transparencia.
- Departamento de Gobierno Abierto.

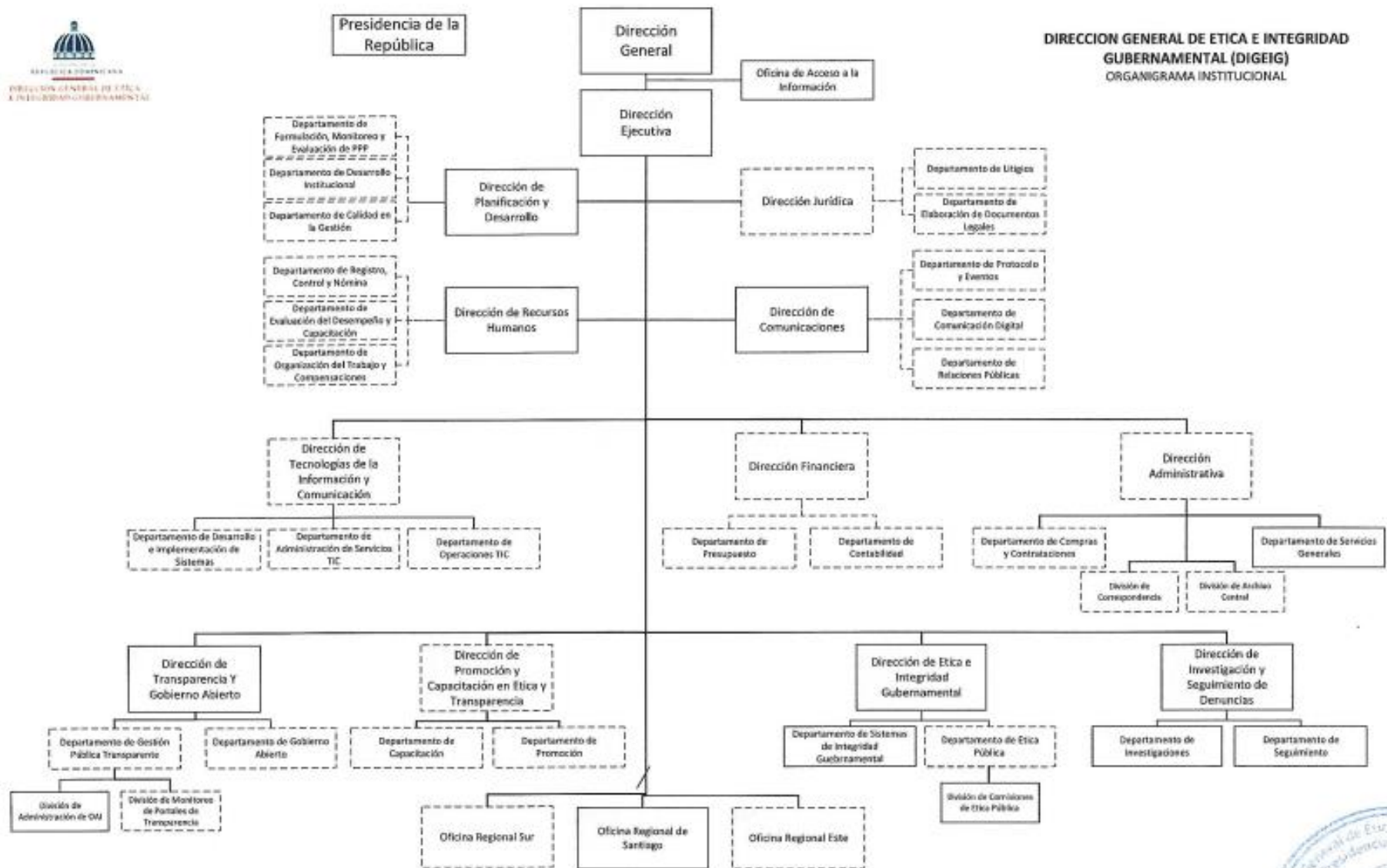
❖ **Dirección de Promoción y Capacitación en Ética y Transparencia.**

- Departamento de Capacitación.
- Departamento de Promoción.

❖ **Oficina Regional Norte.**

❖ **Oficina Regional Este.**





## I.I.6 SERVICIOS

- Mediación de acceso a la información pública.
- Asesoría a las Comisiones de Ética Pública.
- Capacitación en Ética e Integridad.
- Asesoría en temas de transparencia y gobierno abierto.
- Capacitación en gobierno abierto.

## I.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

### Eje 1. Ética e Integridad Gubernamental.

**Objetivo estratégico 1.** Generar una cultura de ética e integridad, mediante la implementación de políticas públicas e instrumentos institucionales, que fortalezcan la probidad en los servidores públicos y un clima ético en las organizaciones gubernamentales.<sup>3</sup>

#### Líneas estratégicas.

- Fortalecer, a través del MAP/INAP, el diseño y la ejecución efectiva de los programas de formación y capacitación permanente para los servidores públicos, en temas de ética e integridad.
- Consolidar la ética como un componente educacional fundamental.
- Desarrollar mecanismos para la prevención y gestión de conflictos de intereses en la administración pública.
- Crear y fortalecer las Comisiones de Ética Pública y su vinculación con la DIGEIG.

### Eje 2. Transparencia y Gobierno Abierto.

**Objetivo estratégico 2.** Lograr una administración pública transparente y confiable, promoviendo el libre acceso a la información en las instituciones del Estado Dominicano, mediante la creación de políticas públicas que promuevan la transparencia activa, la rendición de cuentas, el fortalecimiento de la participación ciudadana y el gobierno abierto.

#### Líneas estratégicas.

- Crear un espacio de diálogo interinstitucional donde se socialicen y se diseñen nuevas políticas de Transparencia en el Estado Dominicano y se unifiquen esfuerzos para fortalecer esta temática.

- Afianzar el cumplimiento de la ley 200-04 de Libre Acceso a la información pública en toda la administración gubernamental.
- Elaborar e implementar programas de seguimiento para el cumplimiento de los compromisos de los convenios nacionales e internacionales en materia de transparencia.
- Diseñar e implementar un plan de acción para la difusión y empoderamiento ciudadano sobre temas de transparencia.
- Reforzar la participación, el acercamiento y la colaboración social de la ciudadanía con la institución, para fortalecer las políticas de Gobierno Abierto.
- Fomentar la publicación de datos de instituciones públicas en formato abierto.
- Potenciar la IPAC como mecanismo de participación de la ciudadanía, de prevención y mediación de conflictos.

### **Eje 3. Promoción y Capacitación en Ética y Transparencia.**

**Objetivo estratégico 3.** Diseñar e implementar los programas, contenidos y estrategias de capacitación en ética e integridad y las campañas de promoción de valores para el fomento de una cultura de probidad en la administración pública y la sociedad dominicana.

#### **Líneas estratégicas.**

- Impulsar una cultura de probidad y valores en la comunidad educativa, la familia, los medios de comunicación y la ciudadanía en general.
- Desarrollar programas de educación en valores familiares.
- Desarrollo y fomento de investigaciones académicas en ética, integridad, aspectos sociales, económicos e institucionales que interactúen en la problemática de la corrupción.

### **Eje 4. Investigación y Seguimiento de Denuncias.**

**Objetivo estratégico 4.** Investigar y dar respuesta de manera continua a las denuncias presentadas a través de las vías de recepción y velar por la aplicación de las recomendaciones en los informes de investigación de denuncias y de auditoría de la Cámara de Cuentas de la República Dominicana (CCRD).

#### **Líneas estratégicas.**

- Fortalecer los mecanismos de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones emitidas por la Cámara de Cuentas de la República Dominicana (CCRD).

- Propiciar la adecuación del marco jurídico de la DIGEIG para la aplicación de un sistema sancionador ante el incumplimiento de las leyes relacionadas con el accionar de la institución, tomando en cuenta los convenios internacionales e iniciativas firmadas por el país.
- Fortalecer los mecanismos de seguimiento y retroalimentación institucional sobre las respuestas a las denuncias de casos de corrupción administrativa en el sector público.

## **Eje 5. Fortalecimiento Institucional.**

**Objetivo estratégico 5.** Elevar la calidad y efectividad de los servicios de la DIGEIG, a través del fortalecimiento de capacidades internas y la implementación de estrategias multifuncionales.

### **Líneas estratégicas.**

- Desarrollar e implementar un sistema de gestión humana que motive e integre al personal de la DIGEIG, garantice sus derechos y el cumplimiento de sus deberes.
- Ampliar el programa de formación continua del personal de la DIGEIG para satisfacer las necesidades debidamente identificadas en las diferentes áreas.
- Fortalecer la estructura organizacional aprobada por el Ministerio de Administración Pública.
- Implementar estándares de mejores prácticas en Tecnología de la Información y Comunicación (TIC), según recomendaciones de la Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación (OPTIC).
- Implementar un sistema integrado de gestión que permita agilizar los procesos que se llevan a cabo en la institución.
- Finalizar la elaboración de manuales de procesos, políticas y procedimientos de las funcionalidades de la DIGEIG.
- Mantener fortalecidos los procesos internos de planificación para impactar de manera efectiva en los resultados.
- Fortalecer la presencia institucional en el territorio nacional.
- Promover alianzas con otras instituciones especializadas nacionales e internacionales, a los fines de crear, así como fortalecer las capacidades técnicas y operativas en los temas que maneja la DIGEIG.
- Promover la responsabilidad social, para formar parte de las instituciones que protegen el medio ambiente y los recursos naturales.

## **2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.**

## **2.1. PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.**

La DIGEIG ha establecido la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo para promover acciones que fomenten el apego a los principios éticos fundamentales en la administración pública. Además, cuenta con un "Código de Ética Institucional" diseñado para prevenir comportamientos no éticos dentro de la institución.

En 2023, se definieron planes de trabajo enfocados en la Gestión del Cambio Institucional y se implementó un plan de mejora continua. Esto incluyó autodiagnósticos según el modelo CAF, NOBACI y buenas prácticas en las normas ISO 31000, 37000 y 37301 para cumplimiento, antisoborno y gestión de riesgos, así como la documentación de manuales, políticas y procedimientos. Se da seguimiento a las ejecutorias de los POA institucionales y a las alianzas y convenios con los grupos de interés.

Actualmente, la DIGEIG está implementando un Sistema de Gestión de Documentación Digital para optimizar la gestión de procesos, proyectos y trabajo en equipo. Para asegurar la correcta gestión y seguridad de la información institucional, se ha creado una política de gestión de seguridad de la información. La institución sigue innovando en sus herramientas de trabajo, aprovechando tecnologías en la nube como Office 365 e incorporando herramientas como Firma Digital, el ERP institucional, Adobe Creative, Brand 2, entre otros.

Periódicamente, se realiza un levantamiento conjunto con el INAP para identificar las necesidades de capacitación y competencias, gestionando formaciones tanto nacionales como internacionales. Anualmente, se elabora un plan de capacitación estructurado para todos los recursos humanos de la institución.

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

a institución está llevando a cabo esfuerzos extraordinarios para modernizar y estandarizar sus procesos. La Dirección General, a través del área de Planificación y Desarrollo, ha identificado oportunamente los procesos, políticas y procedimientos de mejora necesarios para elevar los niveles de eficacia y productividad en la DIGEIG. Estos esfuerzos se traducirán en servicios de calidad y un mayor valor para los ciudadanos.

Asimismo, el área de Recursos Humanos ha detectado importantes necesidades de capacitación para asegurar que el personal sea eficiente y esté bien preparado. Esta detección es crucial para lograr que los empleados cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para contribuir efectivamente a los objetivos institucionales y ofrecer servicios de excelencia.

## **2.3 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.**

### **2.3.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA**

- Se evidencia la necesidad de desarrollar una Política de innovación cuyos alcances abarque a toda la institución y que cuente con el compromiso de la alta dirección.

### **2.3.3 PERSONAS**

- Es crucial realizar una evaluación del impacto de los programas de formación y desarrollo de personal, así como el traspaso de conocimientos entre compañeros, en relación con el costo de actividades mediante el monitoreo y análisis costo/beneficio.
- Es necesario fomentar una cultura de diálogo y comunicaciones abiertas dentro de la organización.
- Se debe prestar mayor atención a las necesidades de los empleados desfavorecidos o con discapacidad para asegurar su inclusión y bienestar.

### **2.3.4 ALIANZAS Y RECURSOS**

- Es fundamental identificar y desarrollar alianzas público-privadas (APP) a largo plazo de manera planificada.
- Se requiere un proceso que garantice la retención del conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan la organización.
- Es imprescindible elaborar una política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones, incluyendo reutilización, reciclaje o eliminación segura.
- Es necesario incrementar las actividades de participación comunitaria dentro de la institución.

### 2.3.5 PROCESOS

- Se deben implementar métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente, basados en el principio de una sola vez.
- Es vital aplicar políticas de diversidad y gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de todos los grupos.
- Se necesita crear grupos de trabajo con organizaciones/proveedores de servicios para solucionar problemas de manera colaborativa.

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

### 2.4.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

- Es necesario medir el nivel de accesibilidad a los servicios físicos y digitales, incluyendo transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura, tiempos de espera, ventanilla única y costo de los servicios.

- Es crucial medir la diferenciación de los servicios considerando las necesidades específicas de los clientes (edad, género, discapacidad, etc.).
- Se debe evaluar la capacidad de la organización para la innovación.
- Es importante medir el nivel de digitalización actual en la institución.
- Se requiere una evaluación de errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.
- Es fundamental medir el grado de implicación de los grupos de interés en el diseño y prestación de servicios y productos, así como en los procesos de toma de decisiones.
- Es necesario medir el número de quejas y sugerencias recibidas versus el número y resultados de las acciones implementadas.
- Se debe medir la utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.
- Es esencial medir el cumplimiento en relación con el género y la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes.
- Es importante medir la revisión periódica con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen.

#### 2.4.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS.

- Se debe medir el involucramiento de las personas de la organización en la toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.



- Es necesario medir la responsabilidad social de la institución.
- Se requiere medir la gestión del conocimiento.
- Es importante medir indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas (por ejemplo, nivel de absentismo, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.).
- Se debe medir la frecuencia de la participación voluntaria en actividades relacionadas con la responsabilidad social.

#### 2.4.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- Es fundamental medir el apoyo sostenido como empleador a políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, incluyendo programas/proyectos específicos y el número de beneficiarios.
- Se requiere medir el apoyo a proyectos de desarrollo y la participación de los empleados en actividades filantrópicas.

#### 2.4.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

- Es crucial medir los resultados en términos de “Outcomes” (impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).
- Se necesita medir el grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.
- Es importante medir los resultados de las innovaciones en servicios/productos.

- Se debe medir los resultados de la implementación de reformas del sector público.
- Es esencial medir la gestión óptima de los recursos disponibles, incluyendo recursos humanos, gestión del conocimiento y las instalaciones.
- Se requiere medir las mejoras e innovaciones de procesos.
- Es necesario medir la eficacia de las alianzas, evaluando el grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluidas las colaboraciones internas.

## **2.5 CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.**

Conclusiones del Proceso de Modernización y Estandarización de la DIGEIG

Mejora en la Eficacia y Productividad:

La identificación y mejora de procesos, políticas y procedimientos ha llevado a un incremento significativo en la eficacia y productividad de la institución. Esto se traduce en una mayor capacidad para cumplir con sus objetivos y brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Establecimiento de Estándares de Calidad:

La estandarización de procesos asegura que los servicios ofrecidos por la DIGEIG mantengan un alto nivel de calidad, coherencia y uniformidad, independientemente de quién los ejecute. Esto refuerza la confianza y satisfacción de los ciudadanos en la administración pública.

Fortalecimiento de la Capacitación del Personal:

La detección de necesidades de capacitación y la implementación de programas de formación han resultado en un personal más competente y preparado. Esto no solo

mejora la eficiencia operativa sino que también aumenta la motivación y el compromiso de los empleados con la misión institucional.

Valor Ciudadano Incrementado:

Los esfuerzos realizados se traducen directamente en un mayor valor percibido por los ciudadanos, quienes se benefician de servicios más efectivos, transparentes y orientados a satisfacer sus necesidades.

Adaptabilidad y Resiliencia Organizacional:

La modernización y estandarización de procesos han hecho a la DIGEIG más adaptable y resiliente ante cambios y desafíos futuros. La institución está ahora mejor equipada para implementar innovaciones y mejoras continuas de manera ágil y eficaz.

Cumplimiento Normativo y Ético:

La mejora en la gestión de procesos y la capacitación del personal contribuyen a un mayor cumplimiento de las normativas y principios éticos, fortaleciendo la integridad y transparencia de la institución.

Optimización del Uso de Recursos:

La estandarización y mejora de procesos permiten un uso más eficiente de los recursos disponibles, lo que resulta en una reducción de costos operativos y una mejor gestión del presupuesto.

Reforzamiento de la Cultura Organizacional:

Las acciones emprendidas han fomentado una cultura de mejora continua y excelencia dentro de la DIGEIG, promoviendo valores como la integridad, el compromiso y la responsabilidad entre todos los empleados.

## **I. RESUMEN DE PUNTUACIONES:**

<b>Institución: Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental</b>		
<b>Criterios</b>	<b>Puntos Totales Actual</b>	<b>Puntos Totales Propuesto</b>
<b>1: Liderazgo (140 puntos)</b>	113	120
<b>2: Estrategia y Planificación (140 puntos)</b>	111	120
<b>3: Personas (100 puntos)</b>	80	100
<b>4: Alianzas (100 puntos)</b>	78	100
<b>5: Procesos (120 puntos)</b>	94	100
<b>6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)</b>  (100 puntos)	83	100
<b>7: Resultados en las Personas (100 puntos)</b>	80	100
<b>8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)</b>	48	80
<b>9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)</b>	65	80
<b>Puntuación Total (sobre 1000 puntos)</b>	<b>752</b>	<b>900</b>