

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

EJECUTORA SEDE CENTRAL

COMITÉ DE CONTROL INTERNO



Por una Gran Región

**PROPUESTA DE PLAN COMUNICACIONAL
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE
CONTROL INTERNO**

**Elaborado por
Econ. Alex Yván Lescano Chávez**

Cajamarca, octubre de 2018

Tabla de contenido

I. Marco Conceptual.....	1
I. Alcance.....	1
II. Objetivo.....	2
III. Base Legal.....	2
IV. Comité de Control Interno	3
V. Siglas y Referencias.....	3
VI. Estrategia	4
VII. Actividades a Desarrollar.....	4
VIII. Anexos	7
Apéndice A: Material de difusión para correo electrónico:	8
Apéndice B: Material para publicación en mural.	11
Apéndice C: Material para publicación en Portal Web Institucional - Link del Sistema de Control Interno (PPT)	16
Apéndice D: Información para video de control interno.....	46


 Alex Iván Lescano Chávez
 ECONOMISTA COLEGIADO
 Reg. CEC N° 316



I. Marco Conceptual

La temática planteada involucra el recurso humano con la que cuenta la Unidad Ejecutora 001-775: "Región Cajamarca-Sede Central", por lo que es importante fortalecer sus competencias para alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Por lo tanto, la Unidad Ejecutora 001-775: "Región Cajamarca-Sede Central" debe propender acortar brechas cognitivas a través de nuevos enfoques de una gestión pública moderna con una nueva mirada de hacer gestión tomando como base el Sistema de Control Interno.

En consecuencia, se hace imperativo que el funcionario y servidor público de la Unidad Ejecutora 001-775: "Región Cajamarca-Sede Central" tenga internalizados conocimientos de control interno, integridad y valores éticos, planeamiento estratégico, procesos, riesgos, tecnologías de la información y comunicaciones, en el marco del sistema de control interno; lo que va a permitir optimizar el rendimiento del recurso humano.

Con el nuevo enfoque de la meritocracia impulsado por SERVIR es necesario precisar que el sistema de control interno no es antagónico o excluyente a la gestión orientada al rendimiento; sino todo lo contrario, puesto que comparten la misma lógica de impactar en los resultados de la gestión y por ende en la ciudadanía.

I. Alcance

El Plan de Difusión está dirigido a todo el personal con que cuenta la entidad (funcionarios y servidores públicos, personal CAS y bajo otra modalidad de contrato)


Atel Wan Lescano Chávez
ECONOMISTA COLEGIADO
Reg. CEC N° 316



II. Objetivo

El objetivo del presente Plan de difusión es contribuir al logro de una “Cultura de Control Interno” en la entidad, de tal manera que todos sus funcionarios y servidores públicos conciban el Control Interno como una herramienta de gestión que promueve el buen desempeño institucional y la ética pública; en beneficio de funcionarios y servidores públicos, la propia entidad y por ende a la ciudadanía.

III. Base Legal

- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias.
- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y sus modificatorias.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado y sus modificatorias.
- Ley N° 27658, Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 30372, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.
- Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG, que aprueba la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”.
- Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG, que aprueba la Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado.
- Ordenanza Regional N° 06 – 2017- GR.CAJ - CR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional de Cajamarca.
- Ordenanza Regional N° 05 – 2017- GR.CAJ - CR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del GRC, la misma que fue modificada por Ordenanza Regional N° 10 – 2017- GR.CAJ – CR.

Alex. Iván Lescano Chávez
ECONOMISTA COLEGIADO
Reg. CEC N° 316



- Resolución Ejecutiva Regional N°204-2015-GR.CAJ/P, que conformó el Comité de Control Interno (CCI), la misma que fue modificada mediante Resolución Ejecutiva Regional N°365-2017-GR.CAJ/GR.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 236-2018-GR.CAJ/P. que aprueba el Programa de Trabajo para realizar el Diagnóstico del Sistema de Control Interno del Gobierno Regional Cajamarca.

IV. Comité de Control Interno

Con Resolución Ejecutiva Regional N°365-2017-GR.CAJ/GR El comité del control interno quedo conformado por los siguientes funcionarios:

Miembros Titulares

1. Gerente General Regional - Presidente
2. Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Secretario Técnico
3. Gerente Regional de Desarrollo Económico - Miembro 1
4. Gerente Regional de Infraestructura - Miembro 2
5. Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente - Miembro 3'

Miembros Suplentes

1. Secretaría General
2. Sub Gerente de Desarrollo Institucional
3. Sub Gerente de Promoción de la Inversión Privada
4. Sub Gerente de Operaciones
5. Sub Gerente de Gestión del Medio Ambiente



V. Siglas y Referencias

- Unidad Ejecutora 001-775: "Región Cajamarca-Sede Central"
- Comité: Comité de Control Interno.

Alex Yán Escano Chávez
ECONOMISTA COLEGIADO
Reg. CEC N° 316



- Contraloría General: Contraloría General de la República
- Ley N° 28716: Ley de Control Interno de las Entidades del Estado y sus modificatorias.
- Ley N° 30518: Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017.
- OCI: Órgano de Control Institucional
- SCI: Sistema de Control Interno

VI. Estrategia

- **Comunicación Interna**: Considerando que el público objetivo son los funcionarios y servidores públicos de la Unidad Ejecutora 001-775, se utilizará estrategias de comunicación interna, en forma directa, horizontal y vertical.
- **Comunicación Directa**: Se realizará a través de la comunicación oral con apoyo de elementos impresos y audiovisuales para sensibilizar a las y los receptores de los mensajes de control interno.

VII. Actividades a Desarrollar

En este apartado se identifican las acciones de comunicación previstas, detalladas en los diferentes cuadros que se plantean, un cuadro por cada acción de comunicación identificada con los siguientes campos:

- Título de la acción.
- Descripción de la acción de comunicación y objetivos principales perseguidos.
- Responsable(s) de la realización de dicha acción.
- Audiencia: Perfil o colectivo al que va dirigida la comunicación.
- Fecha/Plazo/Dependencias/Condicionantes: Se indica la fecha o plazo recomendada para su ejecución, así como el espacio y condiciones físicas necesarias para la realización de la misma.



Alex Iván Escobedo Chávez
ECONOMISTA COLEGIADO
Reg. CEC N° 316



- Recursos humanos y materiales necesarios para el desarrollo de la acción.
- Canales de comunicación: Identificando las herramientas, medios o información convenientes para llevar a cabo la comunicación de la acción en cuestión.
- Observaciones o comentarios que se consideran de interés.

El presente cronograma establece una planificación en el tiempo, de las acciones de comunicación y participación diseñadas que se proponen llevar a cabo, en correspondencia con los objetivos marcados.

A continuación se expone el esquema que se plantea, donde se visualiza cronológicamente el desarrollo de las actuaciones realizadas hasta ahora y las programadas:

Acción 1: Difusión del Sistema de Control Interno	
Descripción	- Normatividad de control interno, Comité De Control Interno, SCI, modelo de implementación del SCI, objetivos y beneficios del SCI, SCI en la entidad
Objetivos	- Poner en conocimiento el origen formal del SCI en entidades del Estado, los miembros que conforman el CCI, informar sobre los objetivos y beneficios del SCI y el estado de implementación del SCI en la entidad, estado situacional y Plan de Trabajo para Cierre de Brechas
Responsables	- CCI- Dirección de Comunicaciones
Audiencia	- Funcionarios y servidores públicos, personal CAS y bajo otra modalidad de contrato
Fecha/Plazo	- La divulgación se realizara en el siguiente periodo: 01/12/2018-31/12/2018
Dependencias y Condicionantes	
Recursos humanos y materiales	- La campaña será preparada por el CCI en coordinación con el equipo de Comunicaciones e - Se realizará empleando los mecanismos de difusión de comunicación interna, recomendados en la Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de



[Signature]
Yván Lescano Chávez
ECONOMISTA COLEGIADO
Reg. CEC N° 316



	Control Interno en las Entidades del estado (Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG)
Canales de comunicación	- Portal web institucional. - Correo electrónico institucional - Publicación en el mural

Acción 2: Difusión del Estado Sistema de Control Interno	
Descripción	- Diagnóstico del SCI, Programa
Objetivos	- Poner en conocimiento el estado situacional del SCI en la entidad; así como sobre las principales acciones para el cierre de brechas
Responsables	- CCI- Dirección de Comunicaciones
Audiencia	- Funcionarios y servidores públicos, personal CAS y bajo otra modalidad de contrato
Fecha/Plazo	- La divulgación se realizara en el siguiente periodo:
Dependencias y Condicionantes	- 01/12/2018-31/12/2018
Recursos humanos y materiales	- La campaña será preparada por el CCI en coordinación con el equipo de Comunicaciones - Se realizará empleando los mecanismos de difusión de comunicación interna, recomendados en la Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del estado (Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG)
Canales de comunicación	- Portal web institucional. - Correo electrónico institucional - Publicación en el mural



Alex Lescano Chávez
ECONOMISTA COLEGIADO
Reg. CEC N° 316



VIII. Anexos



Apéndice A: Material de difusión para correo electrónico:

Asunto Sistema de Control Interno

Estimado(a)

Mediante el presente ponemos en conocimiento los aspectos principales del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado.

¿Qué es el sistema de control interno y para qué sirve?

Es el conjunto de planes, normas, procedimientos, sistemas de información, acciones y actividades

Beneficios.

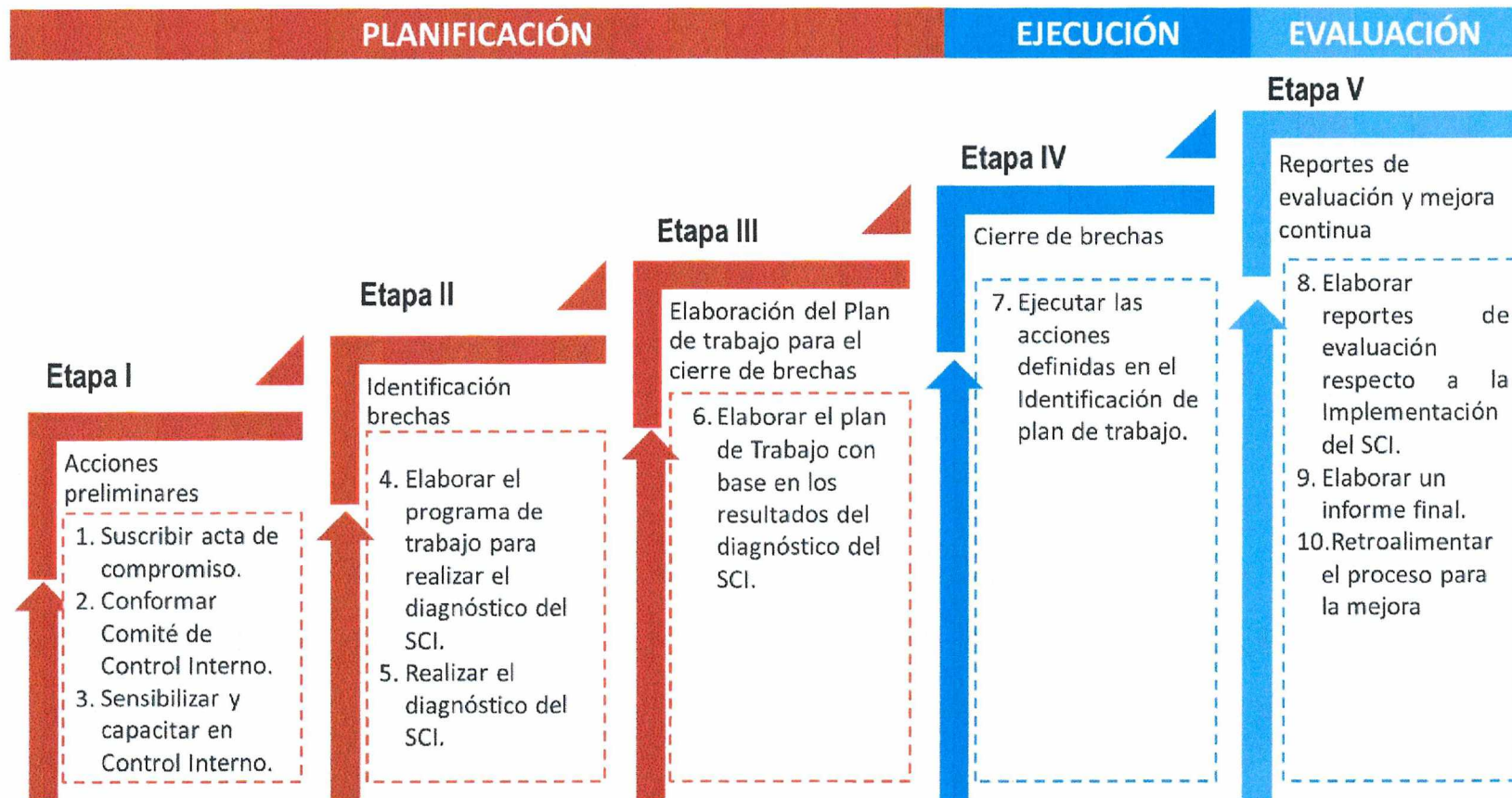
1. Lograr objetivos y metas
2. Promover el desarrollo organizacional
3. Fomentar la práctica de valores
4. Asegurar el cumplimiento normativo
5. Promover la rendición de cuentas
6. Proteger los recursos y bienes
7. Contar con información confiable y oportuna
8. Lograr eficiencia y transparencia en operaciones
9. Reducir riesgos de corrupción
10. Generar una cultura de prevención



¿Cómo se implementa el Sistema de Control Interno?

Según el siguiente modelo

Modelo de implementación del SCI



Fuente: Directiva N° 013-2016-CG/GPROD



Comité de Control Interno Gobierno Regional Cajamarca.

Por la Resolución Ejecutiva Regional N° 365-2017-GR.CAJ/GR, el comité se encuentra conformado por los siguientes funcionarios:

Miembros Titulares

1. Presidente - Gerente General Regional.
2. Secretario Técnico - Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial,
3. 1° Miembro - Gerente Regional de Desarrollo Económico -
4. 2° Miembro - Gerente Regional de Infraestructura -
5. 3° Miembro - Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente,

Miembros Suplentes

1. Secretaría General
2. Sub Gerente de Desarrollo Institucional
3. Sub Gerente de Promoción de la Inversión Privada
4. Sub Gerente de Operaciones
5. Sub Gerente de Gestión del Medio Ambiente

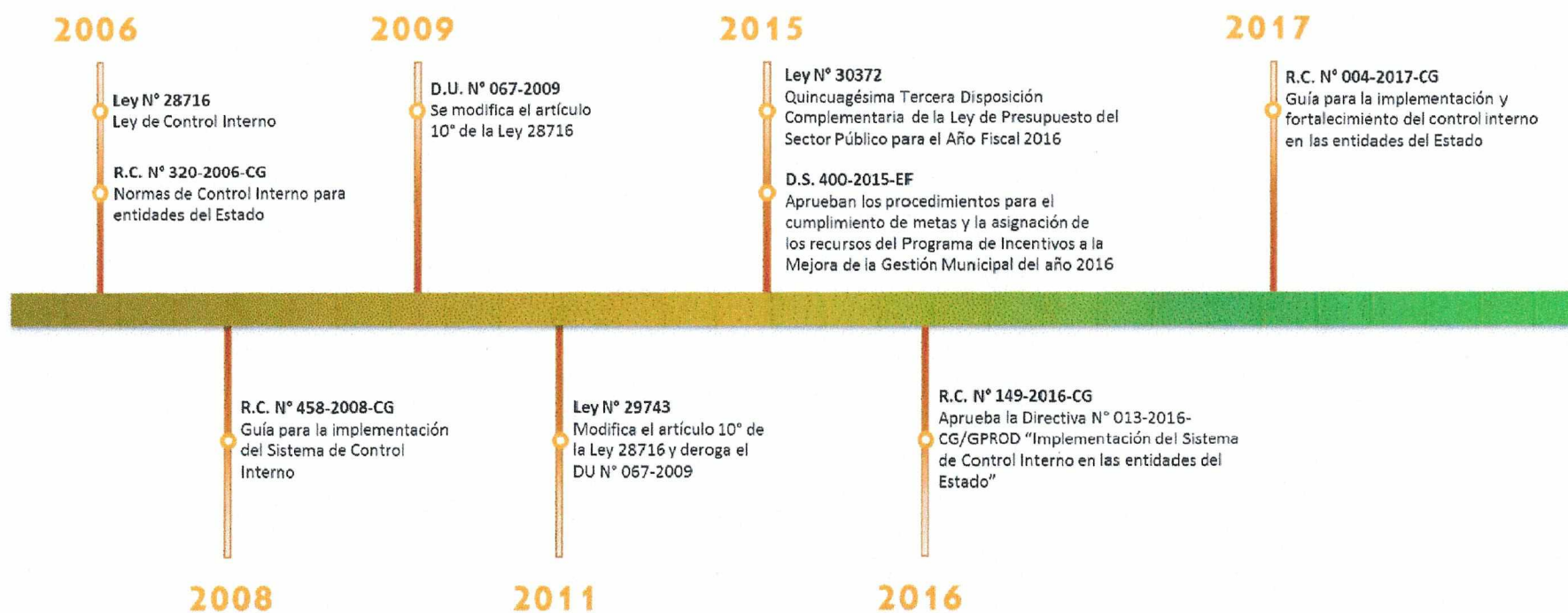
Normatividad

Las principales normas de la implementación del Sistema de Control Interno se encuentra en el siguiente link: <http://www.regioncajamarca.gob.pe/sci>

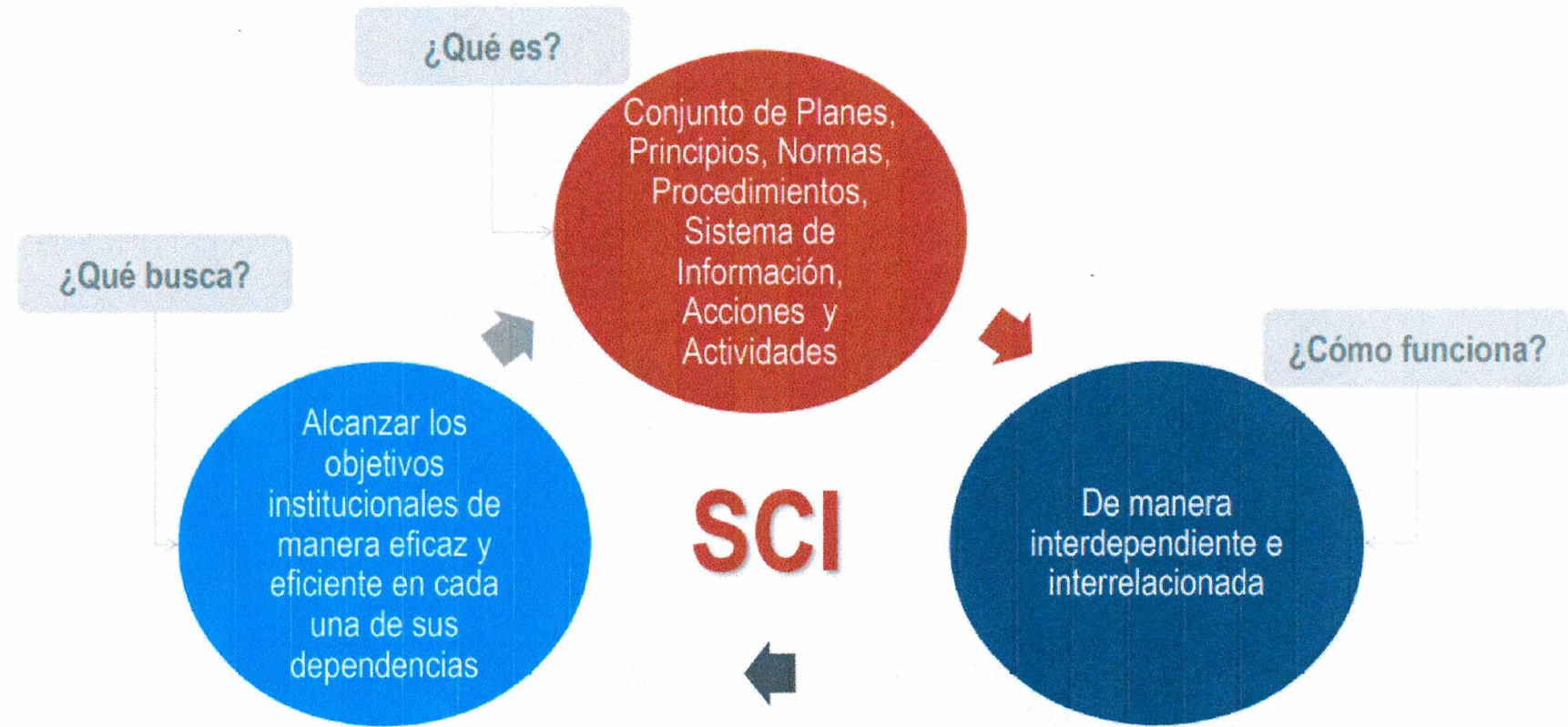


Apéndice B: Material para publicación en mural.

Normatividad del Sistema de Control Interno



Sistema de Control Interno



Beneficios el Sistema de Control Interno

SCI = SISTEMA INMUNOLÓGICO DE LA ENTIDAD



LOGRAR
OBJETIVOS Y METAS



PROTEGER
LOS RECURSOS Y BIENES



PROMOVER
DESARROLLO ORGANIZACIONAL



CONTAR CON INFORMACIÓN
CONFIABLE Y OPORTUNA



FORMENTAR
LA PRÁCTICA DE VALORES



LOGRAR EFICIENCIA
Y TRANSPARENCIA EN OPERACIONES



ASEGURAR
CUMPLIMIENTO NORMATIVO



REDUCIR
RIESGOS DE CORRUPCIÓN



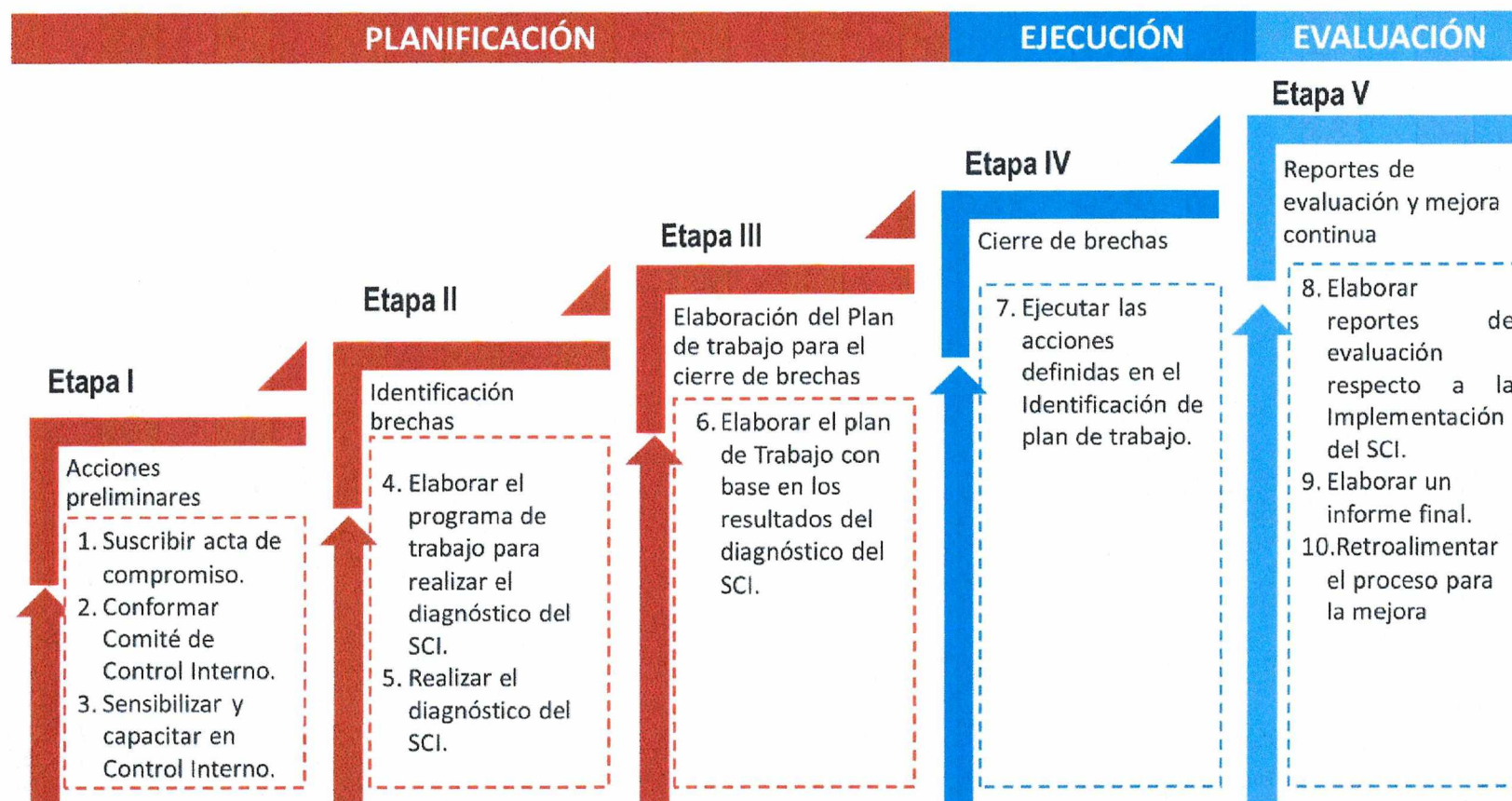
PROMOVER
LA RENDICIÓN DE CUENTAS



GENERA
CULTURA DE PREVENCIÓN



Modelo de Implementación del Sistema de Control Interno



Fuente: Directiva N° 013-2016-CG/GPROD



Comité de Control Interno

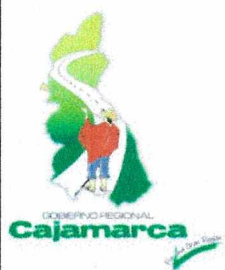
Miembros Titulares		Miembros Suplentes
1. Gerente General Regional -	Presidente	1. Secretaría General
2. Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento -Territorial	Secretario Técnico	2. Sub Gerente de Desarrollo Institucional
3. Gerente Regional de Desarrollo -Económico	1° Miembro	3. Sub Gerente de Promoción de la Inversión Privada
4. Gerente Regional de Infraestructura -	2° Miembro	4. Sub Gerente de Operaciones
5. Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio -Ambiente	3° Miembro	5. Sub Gerente de Gestión del Medio Ambiente

Resolución Ejecutiva Regional N° 365-2017-GR.CAJ/GR



Apéndice C: Material para publicación en Portal Web Institucional - Link del Sistema de Control Interno (PPT)

Diapositiva 1



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA

“Diagnóstico del Sistema de Control Interno”

COMITÉ DE CONTROL INTERNO

CONSULTORES PERU SOLUCIONES SAC

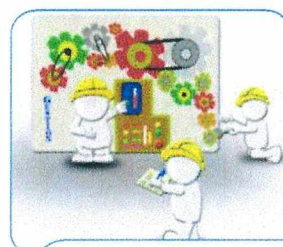


Diapositiva 2



Diapositiva 3

Objetivos del Sistema de Control Interno



OPERACIONALES

- a) Eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones y calidad en la prestación de los servicios.
- b) Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida.



DE CUMPLIMIENTO

- c) Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y a sus operaciones.
- d) Promover la rendición de cuentas.



DE INFORMACION

- e) Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.

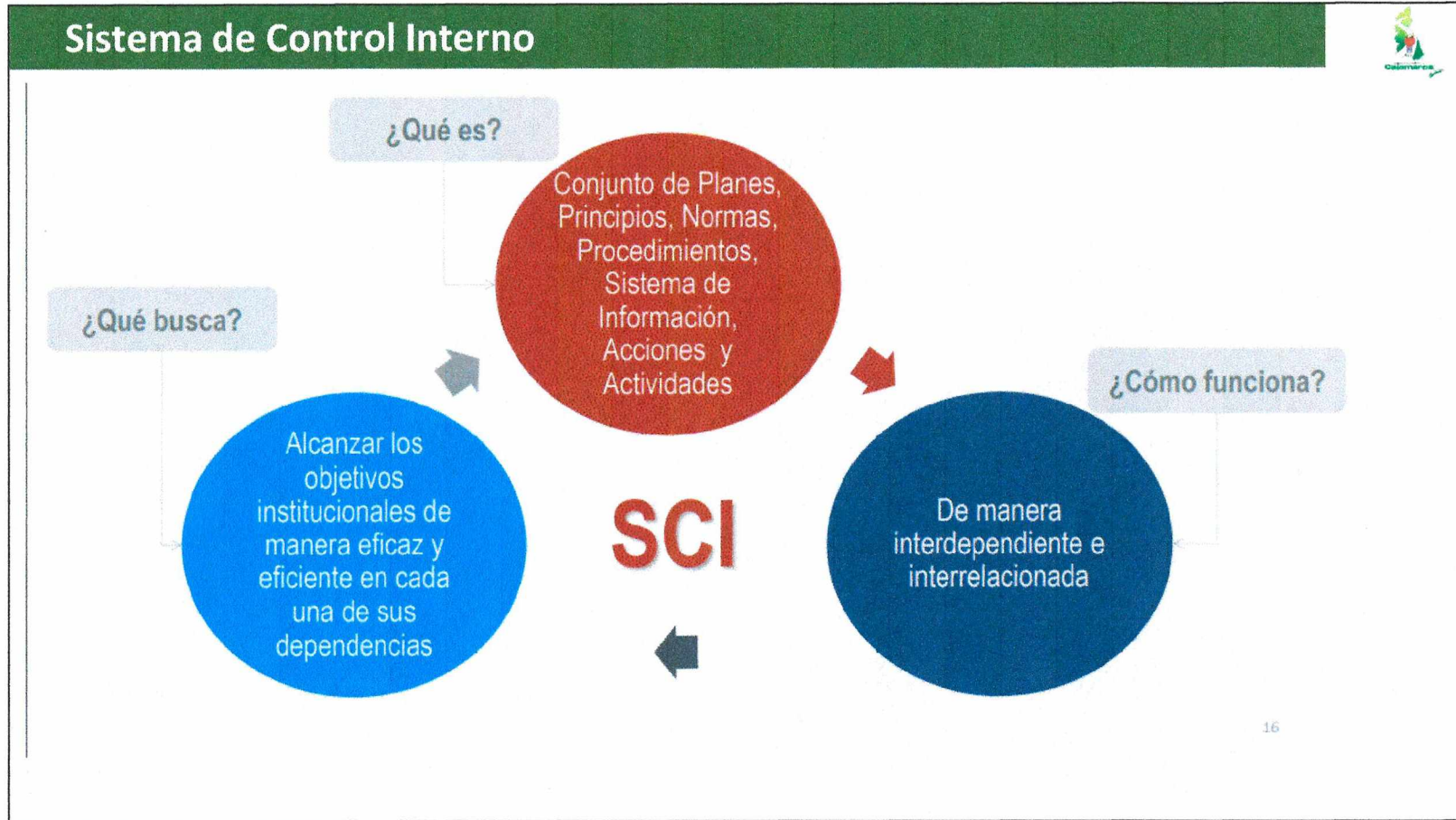


ORGANIZACIONALES

- f) Fomentar la práctica de valores institucionales

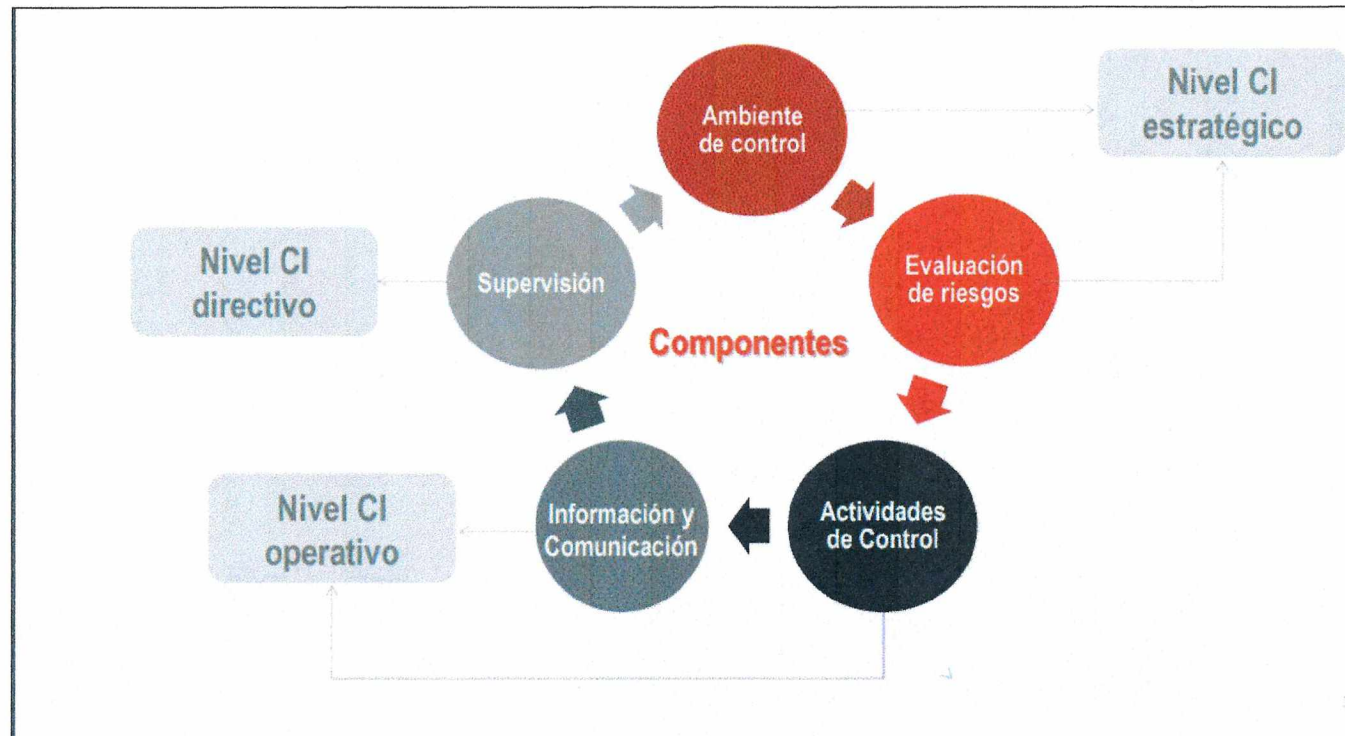


Diapositiva 4



Diapositiva 5

Componentes del Sistema de Control Interno



17



Diapositiva 6

Beneficios del Sistema de Control Interno



SCI = SISTEMA INMUNOLÓGICO DE LA ENTIDAD



LOGRAR
OBJETIVOS Y METAS



PROTEGER
LOS RECURSOS Y BIENES



PROMOVER
DESARROLLO ORGANIZACIONAL



CONTAR CON INFORMACIÓN
CONFIABLE Y OPORTUNA



FORMENTAR
LA PRÁCTICA DE VALORES



LOGRAR EFICIENCIA
Y TRANSPARENCIA EN OPERACIONES



ASEGURAR
CUMPLIMIENTO NORMATIVO



REDUCIR
RIESGOS DE CORRUPCIÓN



PROMOVER
LA RENDICIÓN DE CUENTAS

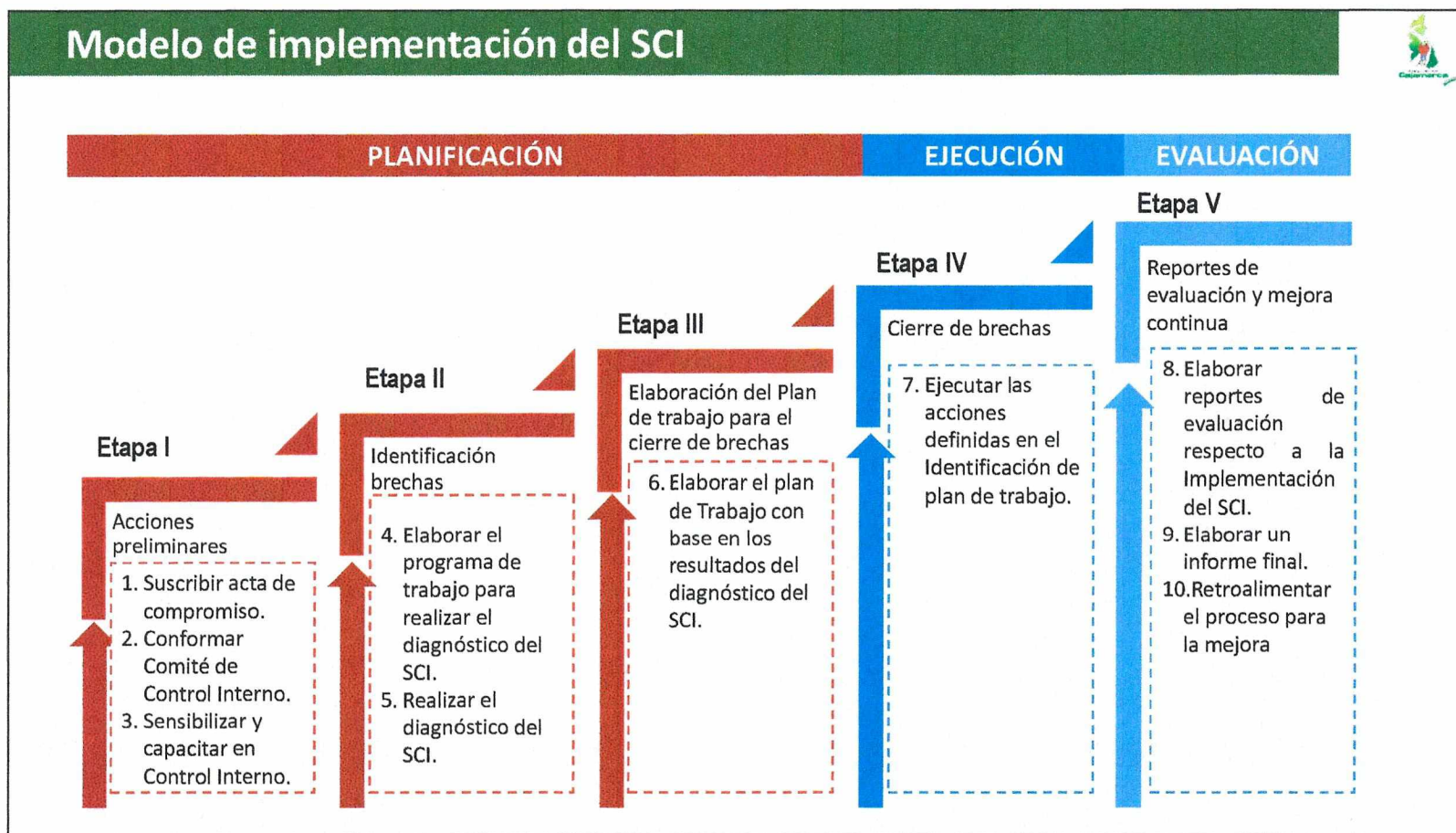


GENERA
CULTURA DE PREVENCIÓN



Diapositiva 7

Modelo de implementación del SCI



Diapositiva 8

Proceso de diagnóstico



El proceso de diagnóstico comprende el análisis de:

- Vinculación de componentes del SCI con instrumentos de gestión
- Percepción de los colaboradores sobre situación del Sistema de Control Interno
- Análisis normativo
- Identificación de fortalezas y debilidades
- Identificación de brechas y oportunidades de mejora a nivel de entidad



Diapositiva 9

Vinculación de componentes del SCI con instrumentos de gestión



Nivel de cumplimiento de componentes.

Componente del SCI	Nivel de maduración		
	Valoración numérica	Valoración porcentual	Valoración cualitativa
1. Componente: Ambiente de Control	3.2	63.0%	ÓPTIMO
2. Componente: Evaluación de riesgos	0.0	0.0%	INEXISTENTE
3. Componente: Actividades de control	1.1	22.8%	INTERMEDIO
4. Componente: Información y comunicación	2.1	42.7%	AVANZADO
5. Componente: Supervisión	1.6	32.5%	INTERMEDIO
Promedio general	1.6	32.2%	INTERMEDIO

Los componentes del SCI no se encuentran vinculados en un 100% con normativa

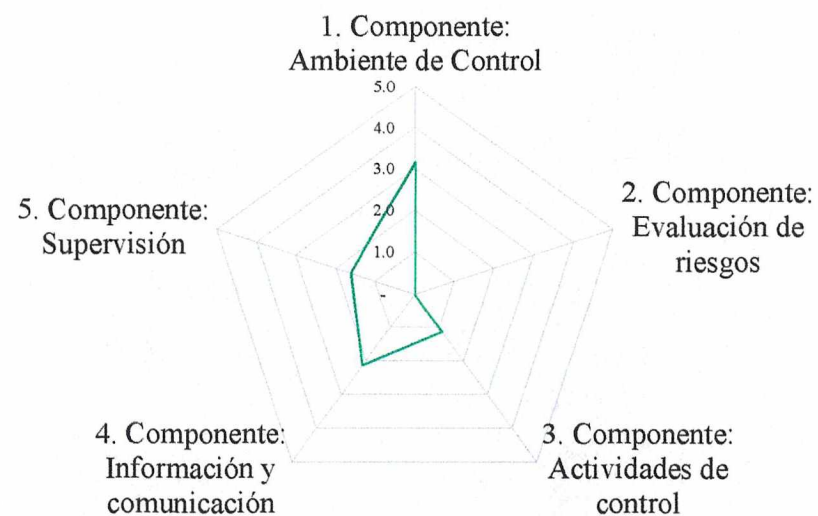


Diapositiva 10

Vinculación de componentes del SCI con instrumentos de gestión



Nivel de cumplimiento de componentes.



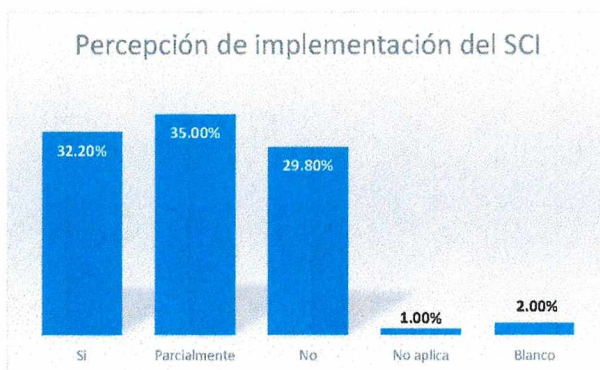
Diapositiva 11

Percepción de los colaboradores sobre situación del SCI



Percepción de implementación del SCI por componente

Componente del SCI	Si	Parcialmente	No	No aplica	Blanco
Ambiente de Control	35.6%	32.1%	30.3%	0.6%	1.3%
Evaluación de Riesgos	14.7%	25.4%	57.4%	1.0%	1.5%
Actividades de Control	35.3%	36.3%	24.7%	0.7%	2.9%
Sistemas de Información y Comunicación	31.3%	41.8%	24.1%	0.8%	2.1%
Supervisión	12.1%	27.7%	54.1%	3.9%	2.2%
Total	32.2%	35.0%	29.8%	1.0%	2.0%



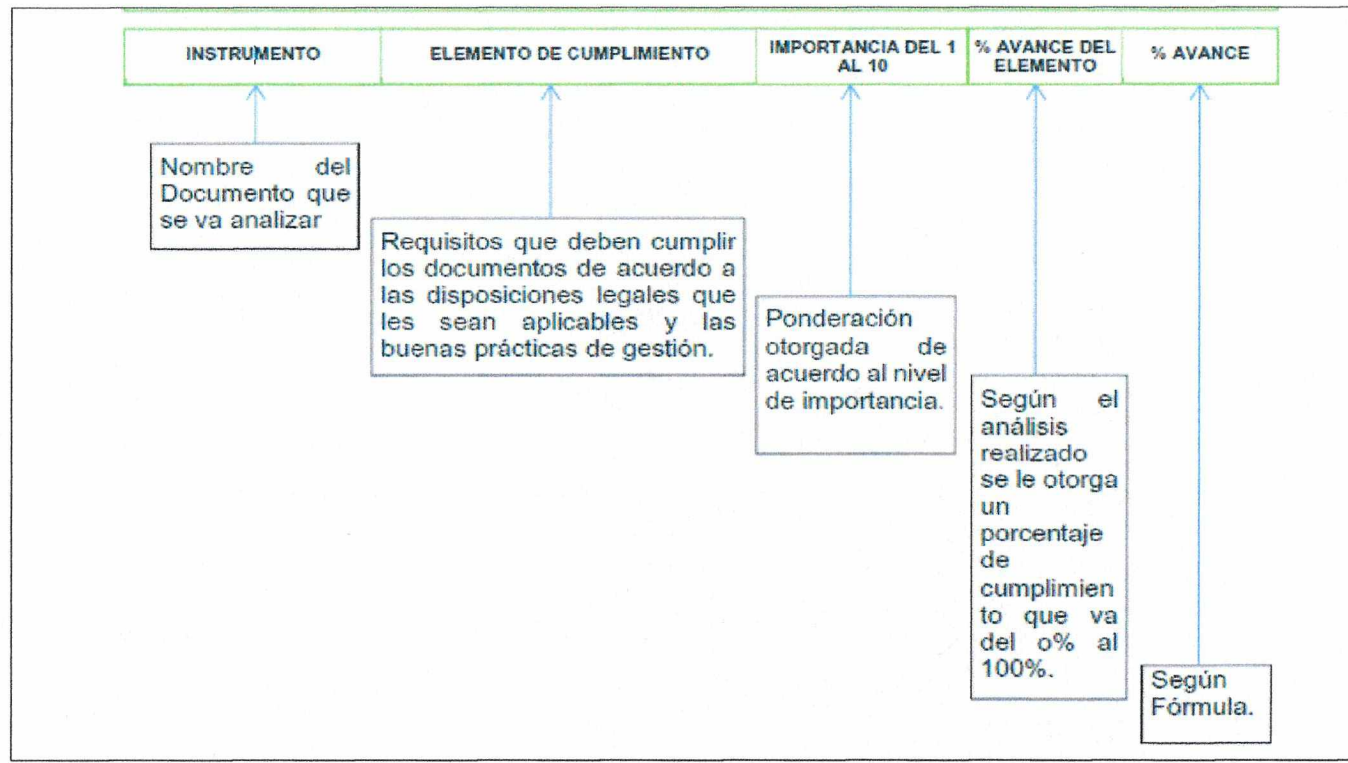
Predominantemente, funcionarios y servidores consideran que el SCI no ha sido implementado en su totalidad



Diapositiva 12

Análisis normativo

Modelo para el análisis de los principales instrumentos de gestión:



Diapositiva 13

ANÁLISIS NORMATIVO**Análisis normativo de instrumentos de gestión del**

Nº	Instrumento	Norma de aprobación	Fecha de aprobación	% Avance
1	Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018 al 2020	RER N° 484-2017-GR.CAJ/GR.	3/11/2017	52.8%
2	Plan Operativo Institucional (POI) 2018	RER N° 6-2018-GR.CAJ/GR.	9/01/2018	62.1%
3	Reglamento de Organización y Funciones (ROF) vigente	OR N° 005-2017-GR.CAJ-CR; modificado con OR N° 010-2017	2/08/2017	83.0%
4	Estructura Orgánica vigente	OR N° 005-2017-GR.CAJ-CR.	3/05/2017	82.6%
4	Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente	RGGR N° 258-2014-GR.CAJ/GGR.	25/09/2014	61.1%
6	Presupuesto Inicial de Apertura (PIA) 2018	RER N° 3-2018-GR.CAJ/GR.	4/01/2018	62.4%
7	Plan Anual de Contrataciones (PAC) 2018	RGGR N° 15-2018-GR.CAJ/GGR.	25/01/2018	52.9%
8	Cuadro de Asignación de Personal (CAP) vigente	RER N° 31-2012-GR.CAJ/P.	30/01/2012	81.6%
9	Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2018	RER N° 062-2018-GR.CAJ/GR.	23/02/2018	60.3%
10	TUPA	OR N° 015-2017-GR.CAJ-CR	8/11/2017	98.0%
11	Manual de Procedimientos Administrativos (MAPRO) vigente	RGGR N° 239-2007-GR.CAJ/GGR; última actualización con RGGR N° 261-2013-GR.CAJ/GGR.	25/09/2013	97.9%
12	Plan Operativo Informático 2018	RER N° 58-2018-GR.CAJ/GR.	22/02/2018	82.1%
13	Clasificador de Cargos vigente	En proceso de elaboración (Aviso de Sinceramiento N° 001-2018-GR.CAJ-DRA.DP, 11 enero 2018).		0.0%



Diapositiva 15

Fortalezas y debilidades



Fortalezas y debilidades: componente Ambiente de Control

Debilidades	Fortalezas
– Acciones de compromiso no formalizadas de acuerdo a la normatividad. – Normatividad de relacionado a la ética no formalizada. – El proceso de planificación no cuenta con la solides requerida. – Insipiente implementación gestión por procesos. – Insipiente implementación de la Ley del Servicio Civil.	– Se cuenta con el apoyo y compromiso de la alta dirección en actividades de control. – Presencia de acciones de planificación. – Cuenta con estructuración y documentos de gestión. – Compromiso de la alta dirección para cualificar y desarrollar a sus servidores. – Responsabilidades de las personas a nivel de control interno definidas.

Fortalezas y debilidades: componente Ambiente de Evaluación de Riesgos

Debilidades	Fortalezas
– Insipiente implementación de un sistema integral de gestión de riesgos alineado a Metodologías, donde incluya la identificación de riesgos, análisis, valoración, respuesta al riesgo, entre otros.	– Disposición de la Alta Dirección y de funcionarios para fortalecer el Sistema de Control Interno.



Diapositiva 16

Fortalezas y debilidades



Fortalezas y debilidades: componente Actividades de Control

Debilidades	Fortalezas
– Insipiente implementación de procesos y actividades para la mitigación de los riesgos. – Insipiente implementación de procesos y actividades de control respecto a las tecnologías de información. – Débil cultura de control interno	– Disposición de la Alta Dirección y de funcionarios para fortalecer las actividades de control. – Presencia de acciones de planificación en el uso de tecnología de información.

Fortalezas y debilidades: componente Información y Comunicación

Debilidades	Fortalezas
– Deficiente administración de información de calidad para facilitar el funcionamiento del control interno. – Débil mecanismo de comunicación respecto a reclamos y denuncias. – Insipiente implementación de procesos de atención a reclamos.	– Existe información relevante y de calidad que puede ser para el funcionamiento del control interno. – Los servidores cuentan con herramienta que facilita la comunicación interna. – Disposición de la Alta Dirección y de funcionarios para mejorar la administración de la información y la comunicación.



Diapositiva 17

Fortalezas y debilidades



Fortalezas y debilidades: componente Supervisión

Debilidades	Fortalezas
– Débil de cultura de monitoreo y mejoramiento continuo. – Débil sistematización de actividades de supervisión y monitoreo. – Débil comunicación de actividades de supervisión y monitoreo.	– Acciones de supervisión de órganos conformantes del Sistema Nacional de Control. – Disposición de la Alta Dirección y de funcionarios para mejorar la implementación de la supervisión en el GRC.



Diapositiva 18

Aspectos a implementar respecto al SCI en el GRC



N°	Oportunidades de mejora	Responsable a quien corresponde
1	Firmar el Acta de compromiso Institucional sobre la implementación del SCI en el GRC, por parte de todos los integrantes de la Alta Dirección. Según ROF: Gobernador Regional, Vicegobernador Regional, Dirección de Comunicación y Relaciones Públicas, Oficina de Defensa Nacional, Gerencia General Regional y Secretaría General.	CCI Alta Dirección
2	Elaborar y aprobar enunciado de Valores del GRC.	GRPPAT – SGPCTI Todas las Unidades Orgánicas
3	Actualizar el Código de Ética institucional del GRC. La última aprobación corresponde al año 2011.	DRA – DP GRPPAT – SGDI
4	Implementar la declaración jurada de sujeción al Código de Ética en legajos de los funcionarios y servidores públicos del GRC.	DRA – DP
5	Elaborar y aprobar planes estratégicos sectoriales de Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección Regional de Energía y Minas, Dirección de Producción. Realizar las evaluaciones que corresponde al Plan Estratégico Institucional del GRC.	DIRCETUR DRTPE DREM DIREPRO GRPPAT – SGPCTI
6	Conformar el Comité de Gobierno Digital en GRC, según la Resolución Ministerial N° 119-2019-PCM.	GRPPAT – CIS



Diapositiva 19

Aspectos a implementar respecto al SCI en el GRC



N°	Oportunidades de mejora	Responsable a quien corresponde
7	Aprobar el Plan Anual de Contrataciones en los plazos establecidos, y realizar sus respectivas evaluaciones.	DRA – DA GGR
8	Evaluar semestralmente su POI, todas las unidades orgánicas del GRC. Cada unidad orgánica debe emitir un informe de evaluación.	GRPPAT – SGPCTI Todas las Unidades Orgánicas
9	Elaborar y aprobar Manual de Operaciones (MOP) de Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección Regional de Energía y Minas, Dirección de Producción, Archivo Regional y Aldea Infantil San Antonio.	DIRCETUR DRTPE DREM DIREPRO AR AISA GRPPAT – SGDI
10	Culminar la implementación de la Ley del Servicio Civil, implicando la aprobación MPP, CPE, RIP, entre otros instrumentos de gestión que contempla la ley.	DRA-DP Todas las Unidades Orgánicas
11	Implementar gestión por procesos a todo nivel en el GRC, como parte de la modernización del Estado. La gestión por procesos es la base para implementar la Ley del Servicio Civil, la implementación de gestión de riesgos, lograr una gestión más eficiente.	GRPPAT – SGDI Todas las Unidades Orgánicas



Diapositiva 20

Aspectos a implementar respecto al SCI en el GRC



N°	Oportunidades de mejora	Responsable a quien corresponde
12	Elaborar y aprobar MAPRO en Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección Regional de Energía y Minas, Dirección de Producción, Archivo Regional y Aldea Infantil San Antonio.	DIRCETUR DRTPE DREM DIREPRO AR AISA GRPPAT – SGDI
13	Actualizar TUPA de Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Archivo Regional, que tienen más de dos años de antigüedad.	DRTPE AR GRPPAT – SGDI
14	Elaborar y aprobar procedimiento de inducción a los funcionarios y servidores públicos, relacionado con el puesto que ingresa y de los principios éticos.	DRA-DP
15	Elaborar y modificar mecanismos relacionada con la capacitación del personal.	DRA-DP
16	Elaborar procedimiento de evaluación de personal.	DRA-DP
17	Elaborar lineamientos de rendición de cuentas y declaraciones juradas.	DRA-DP
18	Realizar evaluaciones del clima laboral.	DRA-DP Todas las Unidades Orgánicas
19	Realizar evaluación de los perfiles del personal del GRC, con su respectivo registro.	DRA-DP GRPPAT – SGDI Todas las Unidades Orgánicas



Diapositiva 21

Aspectos a implementar respecto al SCI en el GRC



N°	Oportunidades de mejora	Responsable a quien corresponde
20	Elaborar registros de documentos de designación de encargaturas (asignación de atribuciones y responsabilidades al personal).	DRA-DP Todas las Unidades Orgánicas
21	Aprobar el Reglamento del Comité de Control Interno con acto resolutivo.	CCI GR
22	Implementar la gestión de riesgos en el GRC con una metodología estandarizada y a lo largo de todas las unidades orgánicas. Para su implementación se puede crear una unidad orgánica de gestión de riesgos dependiente de la gerencia general.	GRPPAT – SGDI Todas las Unidades Orgánicas.
23	Elaborar documentadamente procedimientos de autorización y aprobación de diferentes actividades, los cuales deben ser comunicados a los funcionarios y servidores responsables.	GRPPAT – SGDI GGR Todas las Unidades Orgánicas
24	Elaborar políticas y procedimientos para la rotación periódica de personal asignado a puestos susceptibles a riesgos de fraude.	DRA-DP
25	Elaborar normas internas que evidencian que la segregación de funciones se aplica en los procesos, actividades y tareas que realiza la entidad.	DRA-DP Todas las Unidades Orgánicas
26	Realizar reportes de evaluación para identificar que dentro de los procesos, actividades y tareas se cumple con la segregación de funciones.	DRA-DP Todas las Unidades Orgánicas
27	Elaborar lineamientos para la aplicación de evaluación costo – beneficio, previo a implementar controles en los procesos, actividades y tareas.	GRPPAT – SGDI
28	Realizar estudios específicos que demuestren que el costo de los controles establecidos está de acuerdo a los resultados esperados (beneficios).	GRPPAT – SGPCTI



Diapositiva 22

Aspectos a implementar respecto al SCI en el GRC



N°	Oportunidades de mejora	Responsable a quien corresponde
29	Elaborar o actualizar procedimientos documentados y actualizados para utilizar, custodiar, controlar y acceder a los recursos de la entidad: instalaciones, recursos económicos, tecnología de información, bienes y equipos patrimoniales.	DRA-DPAT GRPPAT – SGDI – CIS
30	Elaborar o actualizar normas que aplique restricciones de acceso a las aplicaciones para los procesos críticos que utilizan tecnología de la información.	GRPPAT – CIS – SGDI
31	Elaborar normativa interna sobre el acceso restringido en la entidad.	DRA – DPAT GRPPAT – SGDI
32	Elaborar y aprobar procedimientos sobre mecanismos de conciliación y verificación.	DRA – DC – DPAT GRPPAT – SGP
33	Mejorar el registro y seguimiento de indicadores de desempeño del plan estratégico y del plan operativo.	GRPPAT – SGPCTI Todas las Unidades Orgánicas
34	Elaborar procedimientos internos para la rendición de cuentas en el GRC.	GRPPAT – SGPCTI GGR
35	Elaborar un registro de cumplimiento en el Sistema de Rendición de Cuentas de Titulares que administra la CGR.	GRPPAT – SGPCTI GGR
36	Elaborar lineamientos sobre la política de seguridad informática.	GRPPAT – CIS
37	Elaborar Plan de Contingencias en el GRC.	GRPPAT – CIS
38	Elaborar el Plan Estratégico de Tecnologías de Información – PETI y realizar su posterior evaluación.	GRPPAT – CIS



Diapositiva 23

Aspectos a implementar respecto al SCI en el GRC



N°	Oportunidades de mejora	Responsable a quien corresponde
39	Elaboración de informes periódicos relacionados a la sensibilización y concientización de los funcionarios y servidores públicos de la Entidad en cuanto al buen uso de las tecnologías de la información y comunicación y seguridad de la información.	DRA – DP GRPPAT – CIS
40	Elaborar reporte de verificación de licencias y autorizaciones de uso de los programas informáticos de la Entidad.	GRPPAT – CIS
41	Elaborar normas internas que regulen los requisitos de generación y utilización la información.	GRPPAT – SGPCTI – CIS
42	Elaborar un documento interno para determinar la relación entre información y responsabilidad del personal.	GRPPAT – SGPCTI DRA – DP
43	Elaborar procedimiento estableciendo los mecanismos para asegurar la calidad y suficiencia de la información y su evaluación periódica.	GRPPAT – SGPCTI – CIS
44	Elaborar registros de revisión periódica de los Sistemas de Información para detectar deficiencias en sus procesos y productos y cuando ocurren cambios en el entorno o ambiente interno de la organización.	GRPPAT – CIS
45	Implementar procedimientos de reclamos y/o pedidos de mejoras a la normatividad de la entidad.	GRPPAT – SGDI Todas las Unidades Orgánicas
46	Dar inicio de las actividades para la implementación progresiva del Manual para Mejorar la Atención a la Ciudadanía. en las Entidades de la Administración Pública	GGR – SG DRPC



Diapositiva 24

Aspectos a implementar respecto al SCI en el GRC



N°	Oportunidades de mejora	Responsable a quien corresponde
47	Implementar sistema de evaluación de satisfacción del usuario/ ciudadanos	GGR – SG DRPC DRA-DP
48	Elaborar y aprobar Plan Anual de Trabajo archivístico (Directiva N° 003-2008-AGN/DNDAAI).	GGR-SG
49	Mejorar los ambientes del archivo institucional.	GGR-SG
50	Implementar proceso de digitalización del total de documentos en custodia del Archivo Central	GGR-SG
51	Elaborar y aprobar normativa interna sobre préstamo de documentación del archivo y transferencia de documentación al archivo.	GGR-SG
52	Elaborar, difundir y aplicar las normas para la administración y uso de internet y correo electrónico.	GRPPAT – SGDI – CIS
53	Difundir el uso de medios de comunicación interna.	DRPC DRA – DP
54	Elaborar mecanismos para la denuncia de actos indebidos u oportunidades de mejora por parte de los funcionarios y servidores públicos.	DRA-DP Todas las Unidades Orgánicas
55	Formalizar y difundir los canales de denuncias que deben estar alcance del usuario.	DRPC DRA – DP



Diapositiva 25

Aspectos a implementar respecto al SCI en el GRC

N°	Oportunidades de mejora	Responsable a quien corresponde
56	Elaborar informes periódicos de reclamaciones de usuarios y adecuar procesos para su mejor atención.	GGR-SG
57	Elaborar, aprobar y difundir norma para regular la actualización del Portal web y el Portal de transparencia.	DRPC GRPPAT – SGDI – CIS
58	Elaborar procedimientos propios de la entidad para asegurar la adecuada atención de los requerimientos externos de información (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública).	GGR-SG DRPC
59	Revisar y aprobar el diagnóstico (línea de base) del control interno.	CCI GR
60	Elaborar y aprobar lineamientos para desarrollar acciones de prevención y monitoreo del SCI.	GGR CCI
61	Implementar procedimientos de evaluación objetiva de todos los planes a largo plazo.	GRPPAT – SGPCTI Todas las Unidades Orgánicas
62	Implementar monitoreo y elaborar registro de acciones para medir la eficacia de las actividades establecidas en los procedimientos del SCI.	GGR CCI Todas las Unidades Orgánicas
63	Implementar nuevo plan de capacitaciones en control interno.	CCI DRA –DP



Diapositiva 26

Aspectos a implementar respecto al SCI en el GRC



N°	Oportunidades de mejora	Responsable a quien corresponde
64	Implementar lineamientos de monitoreo frecuente del Sistema de Control Interno para la detectar deficiencias y su corrección por parte de los responsables.	GGR CCI
65	Realizar informes por parte de la Alta Dirección sobre la adopción de medidas correctivas, para eliminar deficiencias el SCI.	GR – GGR
66	Implementar mecanismos para un efectivo registro de las deficiencias reportadas por el personal sobre el SCI.	GGR CCI DRA – DP
67	Elaborar procedimiento de autoevaluación sobre la gestión y el control interno de la entidad.	GGR CCI



Diapositiva 27

Conclusiones



Después de haber aplicado la encuesta de percepción y cuestionario a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, y analizado la normatividad recogida, conforme a lo establecido en la Guía para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado (CGR, 2017), concluimos:

- a) El Sistema de Control Interno del Gobierno Regional de Cajamarca, en un nivel de implementación INTERMEDIO, teniendo en cuenta el análisis de la matriz de vinculación de los componentes del Sistema de Control Interno con los instrumentos de gestión, siendo el componente Ambiente de Control es de mayor calificación (63%).
- b) Según la opinión de los trabajadores del Gobierno Regional Cajamarca, el 32.2% cree que el SCI SI está implementado, el 35% cree que está implementado PARCIALMENTE, el 29.8% cree que no está implementado y el 3% dijo que NO APLICA o no respondió.

27



Diapositiva 28

Conclusiones



- c) Según análisis normativo de los instrumentos de gestión evaluados según instrumento presentado en la guía, ninguno alcanzó el 100%. Para el caso de las direcciones regionales, casi todos sus instrumentos necesitan ser elaborados o actualizados.
- d) Respecto a la implementación de gestión de riesgos, no existe avance alguno en el Gobierno Regional de Cajamarca.
- e) Respecto a las acciones a implementar, se han identificado 67 acciones. Entre ellas destaca la referida a la implementación de la gestión de riesgos con una metodología estandarizada y a lo largo de todas las unidades orgánicas; la implementación de una gestión por proceso y la Ley del Servicio Civil.

28



Diapositiva 29

Recomendaciones



En función a las conclusiones se recomienda:

- a) Implementar las acciones identificadas y difundirlas al personal para mejorar su percepción sobre el SCI en el Gobierno Regional de Cajamarca.
- b) Implementar las acciones identificadas para alcanzar la implementación total del Sistema de Control Interno.
- c) Priorizar la implementación de una gestión por procesos, la Ley del Servicio Civil y una gestión de riesgos que permita el tratamiento adecuado de la materialización de eventos de impacto negativo en el logro de los objetivos.

29



Diapositiva 30



Todos somos control interno



Gracias

30



Apéndice D: Información para video de control interno

¿Sabes qué es el Control Interno?

Es una herramienta de gestión gerencial que constituye un proceso continuo, dinámico e integral que debe ser efectuado por todos los niveles de la organización con la finalidad de enfrentar los riesgos internos y externos que impiden que la entidad logre el cumplimiento de sus objetivos.

Es importante desterrar diversas creencias sobre Control Interno que impiden comprender su verdadera importancia, no debemos percibir al control interno como una amenaza y creer que es una labor de los auditores

Objetivos del Control Interno

Es importante comprender ¿Para que una entidad efectúa el control interno?

Toda organización pública se debe al ciudadano o cliente externo que demanda los servicios públicos, los cuales deben prestarse con calidad y oportunidad, en este sentido el Control Interno

- Promueve las mejoras de la gestión
- Asegura adecuado uso de los recursos públicos
- Promueve el cumplimiento de normas y planes institucionales
- Garantiza adecuado manejo de la información



¿Qué es el Sistema de Control Interno?

Es el conjunto de planes, normas, procedimientos, sistemas de información, acciones y actividades desarrolladas por las entidades del Estado, orientados a identificar y prevenir riesgos irregularidades y actos de corrupción, haciendo que la gestión de las entidades públicas sea más eficiente y transparente; lo que permitirá brindar mejores servicios a los ciudadanos. Por ello es necesario formar parte activa en la implementación del Sistema de Control Interno de nuestra institución.



Beneficios del Sistema de Control Interno



El Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado es un antídoto contra la corrupción; es como el Sistema Inmunológico de nuestro cuerpo. Su implementación nos permite:

11. Lograr objetivos y metas —
12. Promover el desarrollo organizacional
13. Fomentar la práctica de valores
14. Asegurar el cumplimiento normativo
15. Promover la rendición de cuentas
16. Proteger los recursos y bienes
17. Contar con información confiable y oportuna
18. Lograr eficiencia y transparencia en operaciones
19. Reducir riesgos de corrupción
20. Generar una cultura de prevención

Componentes del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno tiene cinco componentes

1. Ambiente de control
2. Evaluación de Riesgos

Ambos corresponden al nivel de Control Interno Estratégico

3. Actividades de Control
4. Información y Comunicación

Ambos corresponden al Nivel de Control Interno Operativo

5. Supervisión, este componente corresponde al Nivel de Control Interno Directivo



Los componentes del Sistema de Control Interno representa lo que la entidad debe llevar a cabo para cumplir sus objetivos



Implementación del Sistema del Control Interno en el Gobierno Regional de Cajamarca

El 04 de agosto de 2017, la gobernación regional mediante Resolución Ejecutiva N° 365 reformulo la composición del Comité de Control Interno, quedando conformado de la siguiente manera:

Cinco Miembros Titulares:

- Presidente - Gerente General Regional.



- Secretario Técnico - Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial,
- 1° Miembro - Gerente Regional de Desarrollo Económico -
- 2° Miembro - Gerente Regional de Infraestructura -
- 3° Miembro - Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente,

Y cinco Miembros Suplentes

- Secretaría General
- Sub Gerente de Desarrollo Institucional
- Sub Gerente de Promoción de la Inversión Privada
- Sub Gerente de Operaciones
- Sub Gerente de Gestión del Medio Ambiente

Este equipo es el encargado de la implementación del Sistema de Control Interno en nuestra entidad.

Asimismo los integrantes de la Alta Dirección firmaron un Acta comprometiéndose en implementar el Sistema de Control Interno, mostrando de esta manera su interés de luchar contra la corrupción.

Diagnóstico del Sistema de Control Interno en el Gobierno Regional de Cajamarca

Nuestra Institución aún no ha culminado la implementación del Sistema de Control Interno, nos encontramos en fase INTERMEDIA de implementación. Se han identificado 67 acciones a realizar para lograr la implementación total del Sistema de Control Interno. De manera primordial se deberemos:

- Implementar una gestión de riesgos con una metodología estandarizada y a lo largo de todas las unidades orgánicas
- Implementación de una gestión por proceso
- Implementar la Ley del Servicio Civil.

¡Todos somos el Control Interno!

