



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

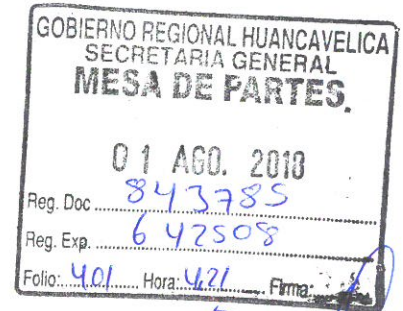
Equipo Evaluador del SCI

Página 1 de 31

INFORME N° 001-2018/GOB.REG.HVCA/EQUIPO EVALUADOR SCI.

PARA : **ING. GROBER E. FLORES BARRERA**
 Presidente del Comité de Control Interno
 Gobierno Regional Huancavelica

DE : **CPC. RAÚL CARHUAPOMA HILARIO**
ING. DIONISIO VARGAS BENITO
 Equipo Evaluador del SCI
ABOG. ROLANDO BREÑA HUAMÁN
 Equipo Operativo del SCI



ASUNTO : Informe de Diagnóstico del Sistema de Control Interno.

FECHA : Huancavelica, 23 de julio de 2018

1. ANTECEDENTES

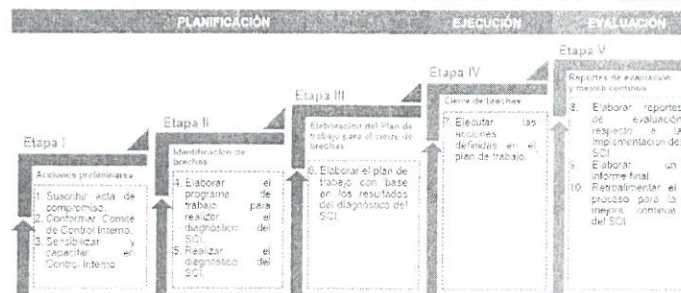
El Diagnóstico sobre el Sistema de Control Interno - SCI de la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica - GRH, se realizó bajo los lineamientos establecidos en la Resolución de la Contraloría General N° 320-2006-CG de 3 de noviembre de 2006, que aprueba Normas de Control Interno; Directiva N°013-2016-CG/GPROD "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", aprobado mediante Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG de 13 de mayo de 2016; "Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", aprobado mediante Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG del 20 de enero de año 2017 y Resolución de Contraloría N° 490-2017-CG de 29 de diciembre de 2017.

En ese contexto, el desarrollo de las actividades orientadas al cumplimiento del Sistema de Control Interno - SCI en el GRH, se ha tenido como base la metodología y disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República - CGR sobre la materia, los mismos que tienen estrecha relación con los principios de la gestión por procesos y riesgos.

A través de la implementación del SCI, se procura alcanzar y mejorar los niveles de eficiencia y eficacia, asumiendo que el Sistema de control Interno es responsabilidad de todo servidor y funcionario público frente a la gestión, sus responsabilidades, competencias y cautela de los recursos públicos. El proceso de implementación del SCI considera tres (3) fases: planificación, ejecución y evaluación, cuyo detalle se aprecia en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 01

Fases de implementación del Sistema de Control Interno.



Fuente: Directiva N° 013-2016-CG/GPROD.
 Elaborado: Equipo Evaluador del SCI.

CPC. Raúl Carhuapoma Hilario
 May. N° 06 -1870

Dionisio Vargas Benito
 INGENIERO CIVIL
 CIP. N° 176947

Rolando Breña Huamán
 ABOGADO
 CAH 175



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Equipo Evaluador del SCI

Página 2 de 31

El Diagnóstico en mención ha sido desarrollado por el Equipo Evaluador y Operativo del SCI con la participación del Comité de Control Interno CCI, a fin de determinar el estado situacional del SCI, que consiste en identificar las brechas existentes a través de la recopilación de información, su ordenamiento, análisis y la obtención de resultados para formular propuestas, implementar y fortalecer el SCI en GRH, acorde con la Ley N° 28176, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.

La implementación del SCI no interfiere ni se contrapone a los sistemas administrativos del Estado, sino que complementa la gestión y el adecuado manejo de los recursos.

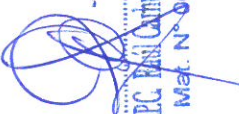
1. SIGLAS Y DEFINICIONES:

1.1. Siglas.

GRH	: Gobierno Regional de Huancavelica
CGR	: Contraloría General de la República
OCI	: Órgano de Control Institucional
SCI	: Sistema de Control Interno
CCI	: Comité de Control Interno
FODA	: Fortaleza, Oportunidades, debilidades, Amenazas
SISECI	: Sistema de Seguimiento y Evacuación del Control Interno

1.2. Definiciones.

- **Acta de Compromiso:** Es un documento a través del cual el Titular y la Alta Dirección del GRH manifiestan su interés y voluntad política para la implementación del SCI de manera integral.
- **Comité de Control Interno:** Es el equipo con capacidad y atribuciones para la toma de decisiones en el GRH, responsable de promover, orientar, coordinar y realizar seguimiento de las acciones para la implementación del SCI.
- **Coordinador de Control Interno:** Es designado por cada unidad orgánica del GRH y es responsable de facilitar información y atender las consultas que surjan durante la implementación del SCI.
- **Diagnóstico:** Es un medio de análisis para determinar el estado situacional del SCI, que consiste en identificar las brechas existentes a través de la recopilación de información, su ordenamiento, análisis y la obtención de resultados que permitan formular propuestas para implementar y fortalecer el SCI.
- **Equipo de Trabajo Operativo:** Es un equipo multidisciplinario que brinda soporte al CCI en relación con las fases de planificación y ejecución durante el proceso de implementación del SCI, capacitado en temas de Control Interno, gestión por procesos y gestión de riesgos.
- **Equipo de Trabajo Evaluador:** Es un equipo multidisciplinario que brinda soporte al CCI en relación con la fase de evaluación al proceso de implementación del SCI, capacitado en temas de Control Interno, gestión por procesos y gestión de riesgos.
- **Plan de Trabajo:** Es el documento que define el curso de acción a seguir para cerrar las brechas identificadas.
- **Programa de Trabajo:** Es un instrumento que permite definir el curso de acción para realizar el diagnóstico del SCI de una entidad, el que involucra aspectos de gestión por procesos y gestión de riesgos.


CPC Mari Carmen Pizarro
Mat. N° 06 - 1870




Dionisio Vargas Benito
INGENIERO CIVIL
CIP. N° 176947




Alvaro Breña Huamán
ABOGADO
CAEL 175





- **Sensibilización:** Consiste en socializar el concepto, importancia y objetivos del Control Interno a través de charlas, así como persuadir e involucrar a los funcionarios y servidores públicos del GRH sobre su rol activo en el proceso de implementación del SCI en la entidad.

1.3. Origen

- a) El artículo 16° de la Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, establece que la Contraloría es el ente técnico rector del Sistema Nacional de Control dotado de autonomía administrativa, funcional, económica y financiera; asimismo, su artículo 6° precisa que: "El control gubernamental es interno y externo y su desarrollo constituye un proceso integral y permanente".
- b) A iniciativa de la Contraloría General de la República, como órgano rector del Sistema Nacional de Control, el Congreso de la República aprobó la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, definiendo en su artículo 3° al Sistema de Control Interno como conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de la autoridad y el personal organizados e instituidos en cada entidad del Estado; asimismo, en sus artículos 4°¹, 5°², 6°³ y 8⁴, estableció implantación, funcionamiento y responsabilidades del Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas.
- c) Con fecha 6 de diciembre del 2015, se aprobó la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público", que en su quincuagésima tercera disposición complementaria final dice: "Establézcase en todas las entidades del Estado, de los tres niveles de gobierno, en el marco de lo dispuesto en la Ley 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado, la obligación de implementar su Sistema de Control Interno (SCI), en un plazo máximo de treinta y seis (36) meses, contados a partir de la vigencia de la presente Ley".
- d) Con fecha 13 de mayo del 2016, mediante Resolución de Contraloría N 149-CG-2016 se aprobó la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", en la que se establecen disposiciones y nuevos plazos para la implementación del Sistema de Control, tal como figuran en el cuadro 1 del punto 7.6 Plazos, de las Disposiciones Específicas, de la presente directiva; consecuentemente, mediante la Resolución de Contraloría N° 490-2017-CG de 29 de diciembre de 2017, deja sin efecto los establecido en el numeral 7.6 de la Directiva N° 013-2016-CG/GPRID.
- e) En mérito a ello, el Gobierno Regional de Huancavelica; en adelante "La Entidad", conformó el Comité de Control Interno - CCI mediante la Resolución Ejecutiva Regional N° 358-2015/GOB.REG-HVCA/GR de 20 de agosto de 2015, reconfirmado mediante la Resolución Ejecutiva Regional N° 171-2018/GOB.REG-HVCA/PR de 8 de julio de 2018.

[Handwritten signature]
 CPC. **Guillermo Hilario**
 M.A.L. N.º 06-1870

[Handwritten signature]
Dioniso Yayas Benito
 INGENIERO CIVIL
 CIP: N° 176947

[Handwritten signature]
Alcides Ereny Branda
 ABOGADO
 CAEL 175

¹ **Artículo 4°** Las entidades del Estado implantan obligatoriamente sistemas de control interno en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales, orientando su ejecución al cumplimiento de los objetivos siguientes (...)

² **Artículo 5°** El funcionamiento del control interno es continuo, dinámico y alcanza a la totalidad de la organización y actividades institucionales, desarrollándose en forma revia, simultánea o posterior de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

³ **Artículo 6°** Son obligaciones del Titular y funcionarios de la entidad, relativas a la implantación y funcionamiento del control interno (...).

⁴ **Artículo 7°** La inobservancia de la presente Ley, genera responsabilidad administrativa funcional, y da lugar a la imposición de la sanción de acuerdo a la normativa aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar, de ser el caso



1.4. Objetivos

- Determinar el grado de implementación de la estructura de Control Interno en los cinco (5) componentes: Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control Gerencial, Información y Comunicación y supervisión.
- Determinar las debilidades, fortalezas, riesgos y oportunidades en los procesos de las unidades orgánicas de la sede central de la Entidad.
- Determinar los lineamientos y acciones para la implementación de las recomendaciones resultantes del diagnóstico.

1.5. Alcance

El presente informe comprende el Diagnóstico del Sistema de Control Interno SCI de la sede central del GRH, en el que se consideró a las Unidades Orgánicas como: Órgano Ejecutivo Regional, Dirección, Control, Asesoramiento, Apoyo y de Línea, precisando que el Organigrama Estructural y Manual de Organización y Funciones – ROF, aprobado mediante Resolución Gerencial general Regional N° 066-2017/GOB.REG-HVCA/GGR de 25 de enero de 2017, a continuación se detalla a las Unidades Orgánicas comprendidas del SCI:

Cuadro N° 01
Unidades orgánicas comprendidas en el diagnóstico.

Unidades Orgánicas	Naturaleza
Secretaría del Consejo Regional	Órgano Normativo Regional
Presidencia Regional	Órgano Ejecutivo Regional
Vicepresidencia	Órgano Ejecutivo Regional
Gerencia General Regional	Órgano de Dirección
Órgano de Control Institucional	Órgano de Control y Defensa Judicial
Procuraduría Pública Regional	Órgano de Control y Defensa Judicial
Oficina Regional de Asesoría Jurídica	Órgano de Asesoramiento
Oficina de Cooperación Técnica Internacional	Órgano de Asesoramiento
Gerencia Regional de Plan. Presup. y Acondicionamiento Territorial	Órgano de Asesoramiento
Sub Gerencia de Planeamiento Estratégico y Acond. Territorial	Órgano de Asesoramiento
Sub Gerencia de Gestión Presupuestaria y Tributación	Órgano de Asesoramiento
Sub Gerencia de Desarrollo Instit. y Tecnologías de la Información	Órgano de Asesoramiento
Sub Gerencia de Programación de Inversiones	Órgano de Asesoramiento
Secretaría General	Órgano de Apoyo
Ofi. Reg. de Def. Nac. Seg. Ciud., Gest. del Riesgo de Desastres y Desarrollo Sostenible	Órgano de Apoyo
Oficina Regional de Estudios de Preinversión	Órgano de Apoyo
Oficina Regional de Supervisión y Liquidación	Órgano de Apoyo
Oficina de Imagen Institucional	Órgano de Apoyo
Oficina Regional de Administración	Órgano de Apoyo
Oficina de Contabilidad	Órgano de Apoyo
Oficina de Tesorería	Órgano de Apoyo
Oficina de Abastecimiento	Órgano de Apoyo
Oficina de Gestión de Recursos Humanos	Órgano de Apoyo
Gerencia Regional de Desarrollo Social	Órgano de Línea
Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad	Órgano de Línea
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	Órgano de Línea
Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento	Órgano de Línea
Sub Gerencia de Com. Camp., Participación Ciud. e Inclusión Social	Órgano de Línea

[Handwritten signature]
CPC Abel Camacho Huilaco
 Mat. N° 06-1870

[Handwritten signature]
Dionisio Vargas Benito
 INGENIERO CIVIL
 CIP. N° 116947

[Handwritten signature]
Albino Breña Huamán
 ABOGADO
 CAEL 175



Unidades Orgánicas	Naturaleza
Aldea Infantil "San Francisco de Asís"	Órgano de Línea
Sub Gerencia de la Juventud Cultura y Deporte	Órgano de Línea
Gerencia Regional de Desarrollo Económico	Órgano de Línea
Dirección Regional de Energía y Minas	Órgano de Línea
Dirección Regional de Comercio, Turismo y Artesanía	Órgano de Línea
Dirección Regional de Producción	Órgano de Línea
Dirección Regional de Camélidos Sudamericanos	Órgano de Línea
Sub Gerencia de Prom. de Inversiones, Competitividad e Innovación	Órgano de Línea
Gerencia Regional de Infraestructura	Órgano de Línea
Sub Gerencia de Estudios	Órgano de Línea
Sub Gerencia de Obras	Órgano de Línea
Ger. Reg. de RR.NN y Gestión Ambiental	Órgano de Línea
Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Órgano de Línea
Sub Gerencia de Recursos Naturales y Áreas Protegidas	Órgano de Línea

Fuente: Manual de Organizaciones y Funciones - MOF.
Elaborado: Equipo Evaluador del SCI.


CPC Asil Campesino Hilario
 Mat. N° 06 -1870



2. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del estado y sus modificatorias.
- Ley 29743, Ley que modifica el Artículo 10° de la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- Resolución de la Contraloría General N° 320-2006-CG, que aprueba Normas de Control Interno.
- Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG, Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado.
- Directiva N° 013-2016-CG/GPRID "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, aprobado con Resolución de la Contraloría N° 149-2016-CG.
- Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, aprobado mediante la Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG.
- Resolución de Contraloría N° 490-2017-CG de 29 de diciembre de 2017, que dejó sin efecto lo establecido en el numeral 7.6 de la Directiva N° 013-2016-CG/GPRID.


División Vargas Benito
 ABOGADO CIVIL
 CIP. N° 170917



3. OBJETIVO

Determinar el estado situacional del Sistema de Control Interno del Gobierno Regional de Huancavelica - GRH, con respecto a la aplicación de las normas de Control Interno y recomendar acciones que permitan fortalecer y/o implementar el Sistema de Control Interno en la Entidad.

4. DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El presente diagnóstico permitirá al GRH, conocer la situación actual de cada uno de los procesos internos y adoptar las acciones necesarias para reforzar el sistema existente y definir las oportunidades de mejora en la gestión.

En cuanto a la metodología aplicada se ha ajustado lo indicado en la Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno SCI de las Entidades del Estado, aprobada con Resolución de Contraloría General N° 004-2017-CG, dicha metodología toma como referencia el Marco Integrado de Control Interno - COSO (Committee of Sponsoring


Antonio Breña Huamán
 ABOGADO
 CAEL 175

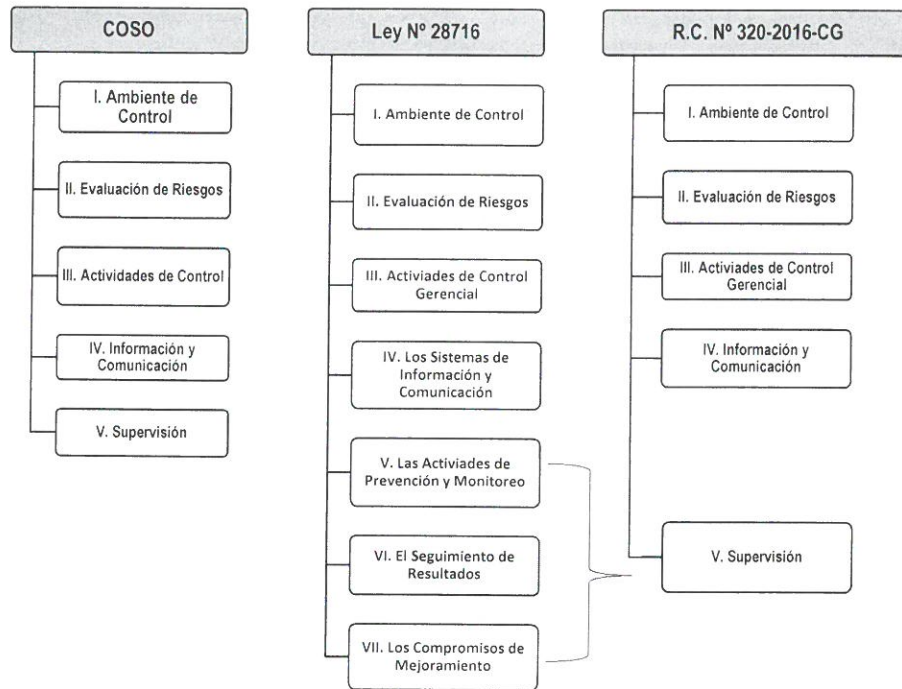




Organization of the Tread way Commission), el cual refiere que el Sistema de Control Interno se encuentra organizado por cinco componentes, párrafo segundo, numeral 6.4. de la Directiva N°013-016-CG/GPROD, estable que: “La normativa peruana respecto al SCI, toma lo establecido por el Marco Integrado de Control Interno - COSO, cuya estructura se basa en cinco componentes. Asimismo, la Ley N° 28716 establece siete componentes para el SCI, respecto de los cuales mediante Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, se agrupa en el componente de supervisión; los componentes de actividades de prevención y monitoreo, seguimiento de resultados y los compromisos de mejoramiento establecidos en la Ley N° 28716, alineando de esta manera los componentes del SCI al COSO”.

El SCI se encuentra organizado por cinco componentes sobre la base de principios, cuya aplicación promueve la mejora de la gestión pública en el GRH, conforme se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 2
Componentes del Sistema de Control Interno



Fuente: Orientación básica para el fortalecimiento del Control Interno - CGR.
Elaborado: Equipo Evaluador del SCI

Este sistema se encuentra organizado en cinco componentes que son complementarios entre sí. Estos componentes son reconocidos internacionalmente por las principales organizaciones mundiales especializadas en materia de control interno, la denominación y elementos pueden variar, su utilización facilita la implementación estandarizada del control interno en las entidades del Estado, contribuyendo igualmente a una evaluación ordenada, uniforme e integral por parte de los órganos de control competentes.

A continuación, presentamos a los componentes y objetivo del Sistema de Control Interno, los cuáles son las normas asociadas que ayudan a alcanzar dichos objetivos:

CPC. Paul Carrizosa Hilarco
Mát. N° 06 - 1870



Dionisio Vargas Benito
INGENIERO CIVIL
CIP: N° 176947



Abogado Pedro Huamán
ABOGADO
CAJ. 176





Cuadro N° 02.
Componentes del Sistema de Control Interno

Componente	¿Qué Busca Este Componente?	Normas Generales de Control Interno
I. Ambiente de Control	Establecer un entorno organizacional favorable para el ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas que sensibilicen a los miembros de la entidad, generando una cultura de control interno y una gestión escrupulosa.	1.1. Filosofía de la Dirección 1.2. Integridad y Valores Éticos 1.3. Administración Estratégica 1.4. Estructura Organizacional 1.5. Administración de Recursos Humanos 1.6. Competencia Profesional 1.7. Asignación de Autoridad y Responsabilidad 1.8. Órgano de Control Institucional
II. Evaluación de Riesgos	Identificar, analizar y administrar los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales y elaborar una respuesta apropiada a los mismos.	2.1. Planeamiento de la Administración de Riesgo 2.2. Identificación de Riesgos 2.3. Valoración de los Riesgos 2.4. Respuesta al Riesgo
III. Actividades de Control Gerencial	Establecer políticas, procedimientos y prácticas para asegurar que los objetivos institucionales se logren y que las estrategias para mitigar riesgos se ejecuten. Estos se impartirán por el titular o funcionario que designe la gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones que les hayan sido asignadas.	3.1. Procedimientos de Autorización y Aprobación 3.2. Segregación de Funciones 3.3. Evaluación Costo-Beneficio 3.4. Controles sobre el Acceso a los Recursos o Archivos 3.5. Verificaciones y Conciliaciones 3.6. Evaluación del Desempeño 3.7. Rendición de Cuentas 3.8. Documentación de Procesos, Actividades y Tareas 3.9. Revisión de Procesos, Actividades y Tareas 3.10. Controles para las Tecnologías de la Información y Comunicaciones
IV. Información y comunicación	Asegurar que el registro, procesamiento, integración y flujo de información se dé en todas las direcciones, con calidad y oportunidad a través de métodos, procesos, canales, medios y acciones con un enfoque sistémico y regular. Esto permitirá que se cumplan las responsabilidades individuales y grupales.	4.1. Funciones y características de la información 4.2. Información y responsabilidad 4.3. Calidad y suficiencia de la información 4.4. Sistemas de información 4.5. Flexibilidad al cambio 4.6. Archivo Institucional 4.7. Comunicación Interna 4.8. Comunicación Externa 4.9. Canales de Comunicación
V. Supervisión	Llevar a cabo acciones de prevención y monitoreo con el fin de asegurar la consecución de los objetivos del control interno. Revisar y verificar los logros de las medidas de control interno implementadas, así como de las recomendaciones formuladas por los órganos del Sistema Nacional de Control en sus informes.	5.1. Prevención y Monitoreo 5.2. Monitoreo oportuno del Control Interno 5.3. Reporte de Deficiencias 5.4. Implantación y Seguimiento de Medidas Correctivas 5.5. Autoevaluación 5.6. Evaluaciones independientes

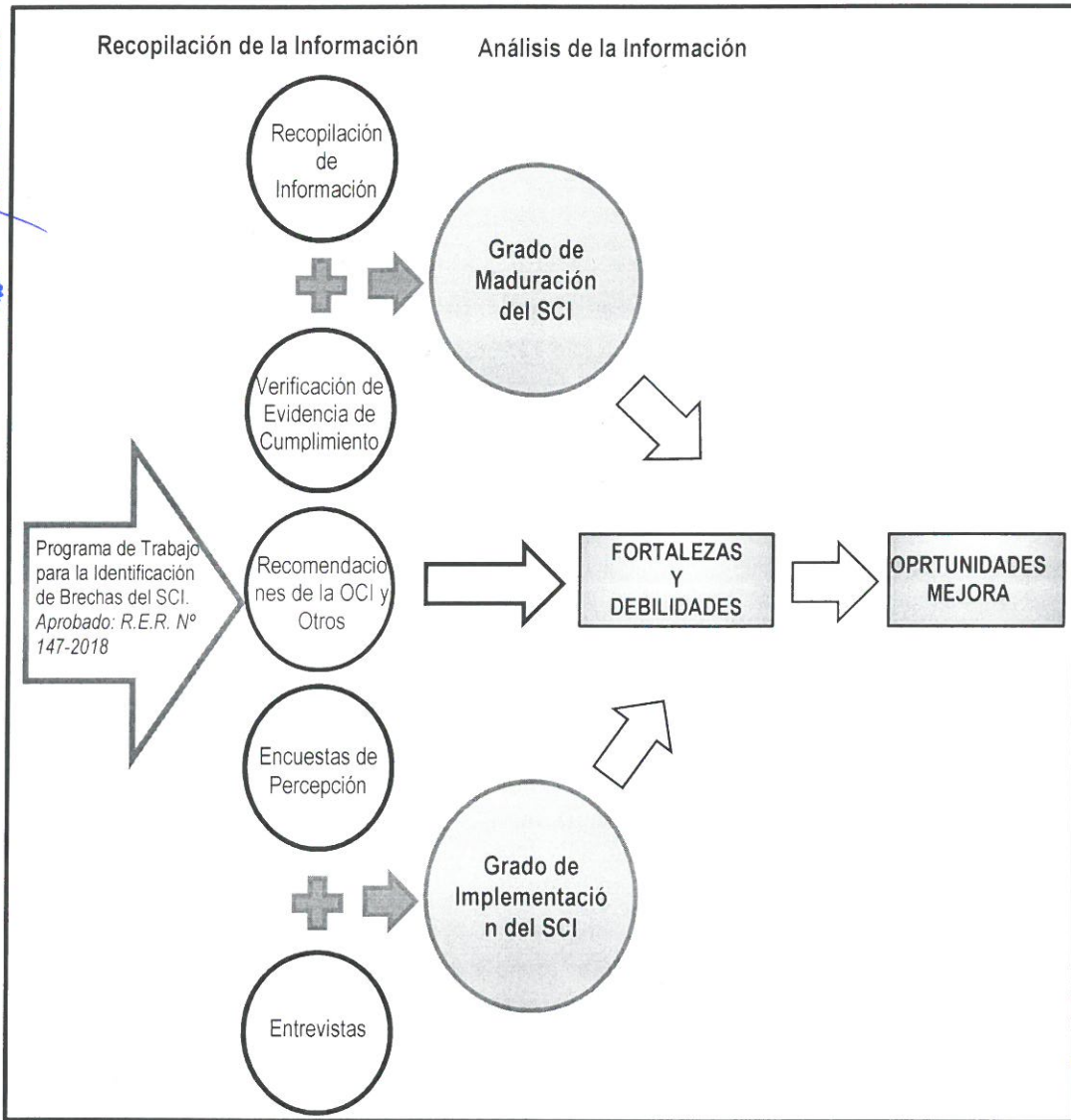
Fuente: Orientación básica para el fortalecimiento del Control Interno - CGR.

Elaborado: Equipo Evaluador del SCI.

La explicación del detalle de la metodología aplicada para el Diagnóstico del Sistema de Control Interno del GRH, se encuentra descrita en el Programa de Trabajo para la Identificación de Brechas de SCI.



Gráfico N° 03.
Esquema de la Metodología para la Implementación del SCI



Fuente: Orientación básica para el fortalecimiento del Control Interno - CGR.
Elaborado: Equipo Evaluador del SCI.

Asimismo, la escala de rango porcentual que usamos para la calificación de los documentos de gestión siendo de 0 a 100%, dividido en tres (3) niveles para determinar un adjetivo de calificación equivalente:

Cuadro N° 03.
Porcentaje para Calificación
Documentos de Gestión GRH

Rango	Nivel
0% - 50%	Deficiente
51% - 75%>	Satisfactorio
76% - 100%>	Adecuado

Fuente: Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG.
Elaborado: Equipo Evaluador del SCI

Cuando evaluamos las encuestas de percepción y otros documentos de evidencias del cumplimiento de las normas del SCI, para determinar el grado de madurez del SCI, utilizamos la siguiente escala:

Cuadro n° 04.
Grado de madurez del SCI

Grado de Implementación	Referencia
0 = No	No existe "Evidencias de Cumplimiento" suficiente de que el GRH haya emprendido esfuerzos para la implementación del SCI
1 = Poco	Existe un esfuerzo aislado o inicial con respecto a la implementación del SCI en el GRH; se ha podido evidenciar documentación de algunas "Evidencias de Cumplimiento" de los elementos de control, sin embargo, aún no han sido debidamente aprobadas por la autoridad respectiva.
2 = Si	El SCI ha sido implementado en el GRH, además existe documentación sobre la eficiencia y eficacia de las "evidencias de cumplimiento"

Fuente: Orientación básica para el fortalecimiento del Control Interno - CGR.
Elaborado: Equipo Evaluador del SCI.

[Handwritten signature]
C.R.C. Raúl Cahuapuma Viliano
Mat. N° 06 -1870



4.1. Actividades Previas.

4.1.1 Compromiso de la Alta Dirección

El compromiso por parte de la Alta Dirección del GRH, para la implementación del Sistema de Control Interno, es un aspecto importante que destacar, y se ha podido formalizar mediante la emisión de los siguientes documentos:

- Firma del Acta de Compromiso.-** El 24 de agosto de 2017, el Gobernador Regional, Gerente General Regional, Directora de Gestión de Recursos Humanos, Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Director Regional de Asesoría Jurídica, Director Regional de Administración, Gerente Regional de Desarrollo Social, Gerente Regional de Infraestructura y Gerente Regional de Desarrollo Económico del GRH, suscribieron el Acta de Compromiso para la Implementación del SCI (**Anexo N° 01**).
- Conformación del Comité de Control Interno.-** Mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 358-2015/GOB.REG-HVCA/GR de 20 de agosto de 2015, se conformó el Comité de Control Interno - CCI en el GRH, reconvirmando mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 260-2017/GOB.REG-HVCA/PR de 24 de Agosto de 2017 y Resolución Ejecutiva Regional N° 171-2018/GOB.REG-HVCA/PR de 04 de julio de 2018 (**Anexo N° 02**), donde se designó cinco (5) miembros titulares y cinco (5) miembros suplentes, recayendo el cargo de Presidente al Gerente General Regional y los demás funcionarios como miembros, conforme se detalla en el cuadro siguiente:

Cuadro n° 05.
Miembros titulares y suplentes del Comité de Control Interno.

N°	Miembros Titulares	Miembros Suplentes
1	Gerencia General Regional	Gerencia Regional de Desarrollo Económico
2	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	Oficina Regional de Administración
3	Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial	Gerencia Regional de Desarrollo Social
4	Gerencia Regional de Infraestructura	Sub Gerencia de Obras
5	Oficina Regional de Asesoría Jurídica	Secretaría General

Fuente: Resolución Ejecutiva Regional N° 171-2018/GOB.REG-HVCA/PR.
Elaborado: Equipo Evaluador del SCI.

[Handwritten signature]
Dionisio Vargas Benito
ABOGADO
C.P. N° 176947



[Handwritten signature]
Rolando Briza Huamán
ABOGADO
CAEL 178





“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Equipo Evaluador del SCI

Página 10 de 31

- c. **Instalación del Comité de Control Interno.**- Con fecha 21 de setiembre de 2017, se instaló el Comité de Control Interno del GRH, suscribiendo el Acta de Reunión para la Implementación del CCI del GRH (**Anexo N° 03**), donde se acordó revisar y aprobar el Reglamento del Comité de Control Interno y elaborar y ejecutar el Plan de Sensibilización y Capacitación a los integrantes del CCI, funcionarios y servidores del GRH sobre la implementación del Sistema de CCI en las entidades del Estado.

Dicha sensibilización y capacitación se llevó a cabo el 21 de noviembre y 26 de diciembre de 2017 en el Auditorio del Sótano de GRH, conforme el Plan de Trabajo y Control de Asistencia (**Anexo N° 04**).

- d. **Aprobación del Reglamento del CCI.**- Con Resolución Ejecutiva Regional N° 118-2018/GOB.REG-HVCA/RP de 7 de mayo de 2018 (**Anexo N° 05**), se aprobó el Reglamento del Comité de Control Interno del GRH, el que consta de diecinueve (19) artículos VII títulos.

- e. **Designación de Coordinador.**- Mediante Memorandum Múltiple N° 415-2017/GOB.REG-HVCA/GGR de 11 de diciembre de 2017, Memorandum Múltiple N° 07-2018/GOB.REG-HVCA/GGR de 11 de enero de 2018 y Memorandum Múltiple N° 036-2018/GOB.REG-HVCA de 14 de junio de 2018 (**Anexo N° 06**), se solicitó a las Unidades Orgánicas la designación de un Coordinador de Control Interno, con el propósito de que cada una de las unidades orgánicas tenga un representante para el desarrollo de las actividades del proceso de implementación del SCI.

- f. **Creación de Link del SCI.**- Mediante Informe N° 002-2018-GOB.REG.HVCA/rch de 24 de mayo de 2018 (**Anexo N° 07**), se solicitó a la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional e Informático del GRH, diseñe en el Portal de Transparencia de la Entidad una sección denominada: “**Sistema de Control Interno**”, en el que se difundan los avances de la implementación del Sistema de Control Interno.

- g. **Registro de Información en el Aplicativo - SISECI.**- En el aplicativo informático Sistema de Seguimiento y Evacuación del Control Interno - SISECI de la Contraloría General de la República, se ha registrado información y documentación sobre el avance de la implementación del SCI en el GRH, que representa a un avance de 50%, esto en mérito a la directiva y guía vigente.

Asimismo, se solicitó a la señora Bartha Ramírez Niño, Sub Gerenta Control interno de la CGR, usuario y contraseña para cada integrante del CCI, la misma fue confirmado, mediante el correo electrónico sistemacontrolinterno@contraloria.gob.pe el 25 de julio de 2018 (**Anexo N° 08**).

4.1.2. Sensibilización del Personal del GRH.

El Plan de Sensibilización y Capacitación en Control Interno fue aprobado en el nivel del CCI, facultado para este efecto. Esta etapa ha sido ejecutada entre el 21 de noviembre y 26 de diciembre de 2017, habiendo desarrollado las siguientes reuniones de inducción y sensibilización dirigido al personal de la Sede del GRH a fin de que el personal participe activamente en la implementación del Sistema de Control Interno y talleres de motivación dirigido al CCI, funcionarios y servidores del GRH de las diferentes unidades orgánicas con que cuenta el GRH, los talleres


CPC Raul Callespoma Hilario
Mat. N° 06 - 1870


Dña. Rosalva Vargas Benito
INGENIERO CIVIL
CIP: N° 176947


Ricardo Soria Huamán
ABOGADO
CAL 178



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

de sensibilización se han desarrollado de la siguiente manera:

- El 21 de noviembre de 2017, se desarrolló la charla de sensibilización para la Implementación del Sistema de Control Interno a los funcionarios y trabajadores del GRH, dicho evento fue realizado en el auditorium del sótano del GRH. La charla fue a cargo del Lic. Adm. Ever Flores Poma, conforme el panel fotográfico.

Fotografía N° 01



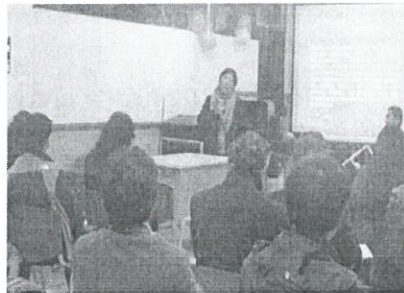
Fotografía N° 02



Charla sensibilización Implementación del sistema de control interno, a cargo del Lic. Adm. Ever Flores Poma

- El 27 de diciembre de 2017, se desarrolló la capacitación del Sistema de Control Interno con la participación de los funcionarios y trabajadores del GRH, dicho evento fue realizado en el auditorium del sótano del GRH. La capacitación fue a cargo de la CPCC. Nely Villa Bejarano, conforme el panel fotográfico.

Fotografía N° 03



Fotografía N° 04



La capacitación sobre el Sistema de Control Interno, a cargo de la Lic. CPCC. Nely Villa Bejarano

4.1.3. Elaboración del Programa de Trabajo para realizar Diagnóstico del Sistema de Control Interno en GRH.

El Programa de Trabajo para realizar Diagnóstico del Sistema de Control Interno en GRH, es un instrumento que permite a la entidad definir el curso de acción (lineamientos y procedimientos), ordenarse, prever y estimar los recursos (humanos, presupuestarios, materiales y tecnológicos, entre otros) que se requieren para el desarrollo del diagnóstico. En él se plantean las actividades, tiempo de ejecución y los responsables de acuerdo a la envergadura de la entidad.

- El Programa de Trabajo para realizar Diagnóstico del Sistema de Control Interno en GRH, fue aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 147-2018/GOB.REG-HVCA/PR de 07 de junio de 2018 (**Anexo N° 09**).



- El 15 de junio de 2018, se llevó a cabo una reunión de coordinación con los Coordinadores del Sistema de Control Interno de la Entidad, con la finalidad de realizar la ejecución de las actividades previstas en el Programa de Trabajo para realizar el Sistema de Control Interno; asimismo, se ha orientado a cada uno de los Coordinadores del Sistema de Control Interno la adecuada y oportuna remisión de documentación e información requerida.
- Mediante el oficio múltiple n° 016-2018/GOB.REG.HVCA/GR de 14 de julio 2018 y memorándum múltiple N° 036-2018/GOB.REG.HVCA/GR de 14 de julio de 2018 (**Anexo N° 10**), se comunicó a las Unidades Orgánicas de la sede central del GRH el inicio del Diagnóstico del sistema de Control Interno

4.2. Recopilación de Información.

En esta etapa se realizó la recopilación y clasificación de información documental y normativa, para su posterior análisis, el mismo que permitió comprender cómo funciona el Control Interno en el GRH e identificar las brechas y oportunidades de mejora para el establecimiento de los lineamientos, políticas y controles necesarios para la implementación y fortalecimiento del SCI.

Los documentos de gestión y operatividad son instrumentos técnicos que regulan el modelo de gestión interna del GRH, los cuales permiten mantener el control de la calidad en todos los ámbitos de la organización, así como establecer los lineamientos estratégicos de las acciones y las competencias entre las gerencias, direcciones, oficinas, órganos desconcentrados, órganos descentralizados, gestión de las personas, procedimientos, operaciones y todo lo relacionado a la Entidad correspondiente a su aparato funcional interno que permitirá obtener los objetivos estratégicos y/u operativos.

- a) Mediante carta n° 001-2018-GOB.REG.HVCA/CONSULTORES de 13 de junio de 2018 y memorándum múltiple N° 149-2018/GOB.REG.HVCA/GGR de 14 de junio de 2018 (**Anexo N° 11**), se solicitó los documentos relacionados a la normativa aplicable en el GRH para su análisis respecto a los componentes del Sistema de Control Interno, los documentos de gestión y operatividad fueron los siguientes:
- Plan Estratégico Institucional - PEI
 - Plan Operativo Institucional - POI
 - Evaluaciones del PEI
 - Evaluaciones del POI
 - Plan de Acondicionamientos Territorial
 - Plan de Desarrollo Urbano
 - Plan de Desarrollo Concertada y Participativo.
 - Clasificador de Cargos
 - Presupuesto Institucional de Apertura - PIA
 - Presupuesto Institucional Modificado - PIM
 - Plan Estratégico de Tecnologías de la Información - PETI
 - Plan Operativo Informático
 - Reglamento de Organizaciones y Funciones - ROF
 - Organigrama Institucional de la Entidad
 - Manual de Organizaciones y Funciones - MOF
 - Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA
 - Manual de Procedimientos Administrativos - MAPRO
 - Cuadro para Asignación de Personal - CAP
 - Presupuesto Analítico de Personal - PAP



- Cuadro Nominativo de Personal - CNP
- Plan de Desarrollo de las Personas
- Plan Anual de Contrataciones - PAC

- b) Mediante Carta N° 002-2018-GOB.REG.HVCA/CONSULTORES de 13 de junio de 2018 y memorándum múltiple N° 037-2018/GOB.REG-HVCA/GR de 18 de junio de 2018 (**Anexo N° 12**), se ha solicitado a las Unidades Orgánicas del GRH desarrollar la encuesta y cuestionario del SCI, con la finalidad de obtener información sobre el funcionamiento de algunos controles establecidos por la entidad.
- c) Mediante Carta N° 01-2018-RBH-ABOG de 31 de mayo de 2018 (**Anexo N° 13**), nos proporcionó el estado situacional de las recomendaciones de los Informes de Auditoría, Acciones Simultaneas y Visitas de Control del Órgano de Control Institucional, Contraloría General de la República y Sociedades de Auditoría Externa, con la finalidad de determinar la cantidad de recomendaciones pendientes y en proceso.

4.3. Análisis de Información.

El análisis de la información recopilada permite identificar las brechas existentes de control que presente el SCI en el GRH, en relación con los componentes del SCI. Para ello utilizamos diversas herramientas que facilitan el análisis de la información como es la encuesta y cuestionario para evaluar la percepción del Grado de Implementación del SCI, una muestra de cuarenta y dos (42) trabajadores administrativos del GRH, las cuales forman parte del presente diagnóstico, además se evaluó la documentación normativa y documental de la entidad.

4.3.2. Análisis de documentación de operatividad y gestión.

Mediante Informe N° 092-2018/GOB.REG.HVCA/GGR-GRPPyAT de 26 de junio de 2018; Informe N° 1331-2018/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGGPyT de 25 de junio de 2018; Informe N° 192-2018/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDlyTI de 18 de junio de 2018; Informe N° 337-2018/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH de 21 de junio de 2018 y Carta N° 876-2018/GOB.REG.HVCA/ORA-OA de 21 de junio de 2018 (**Anexo N° 14**), suscrito por el Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial; Sub Gerente de Gestión Presupuestaria y Tributaria; Sub Gerente de Desarrollo Institucional y Tecnología de Información; Directora de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y Director de Oficina de Abastecimiento, nos remitió los documentos de gestión, a fin de evaluar su relación respecto al Control Interno, utilizando el formato siguiente:

Gráfico N° 004

Formato para el análisis de los principales instrumentos de gestión.

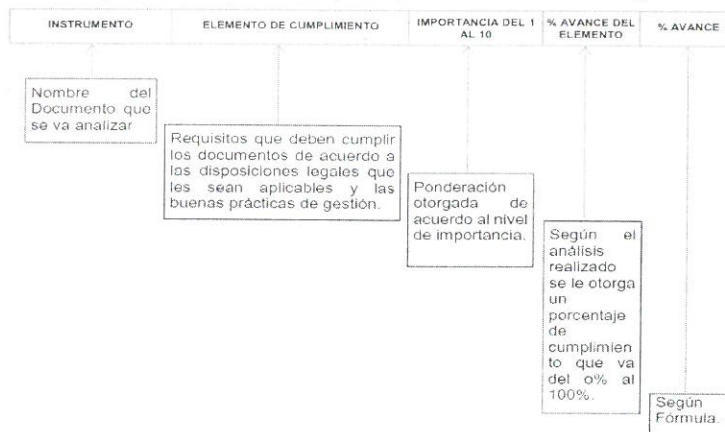




Gráfico N° 005
Formula aplicada en el análisis

$$\% \text{ Avance del documento} = \frac{\sum [(Importancia) * (\% \text{ avance del elemento})]}{\sum [Importancia]}$$

Fuente: Resolución de contraloría N° 004-2017-SG.
 Elaborado: Equipo Evaluador del SCI.

Donde:

- a) % Avance del documento : Es el cumplimiento de los elementos identificados en las normas que regulan la formulación, aprobación y evaluación.
- b) Elemento de Cumplimiento : Elementos establecidos en la normativa para cada documento.
- c) Importancia : Grado de importancia del elemento de cumplimiento
- d) % Avance del elemento : Es el porcentaje de avance del elemento de cumplimiento establecido en la normativa para cada documento evaluado

En ese sentido, se ha efectuado la evaluación a los principales instrumentos de gestión vinculados a la gestión para resultados que aportan a la Implementación del Sistema de Control Interno en el GRH a continuación, se muestra en resumen el resultado de la evaluación:

Cuadro N° 06
Calificación de los documentos de gestión

Documentos de Gestión	Documento de aprobación		Calificación	Nivel Calificación
	Tipo de Documento	Fecha		
Plan Estratégico Institucional - PEI	O.R. N° 366	21 03 2017	99%	Adecuado
Plan Operativo Institucional - POI	R.G.G.R. N° 101-2018	21 02 2018	97%	Adecuado
Plan de Desarrollo Concertada y Participativo.	O.R. N° 293	27 02 2015	100%	Adecuado
Clasificador de Cargos	R.J. N° 065-95/INAP/DNR	8 05 1995	36%	Deficiente
Presupuesto Institucional de Apertura - PIA	R.G.G.R N° 204-2017	28 12 2017	88%	Adecuado
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información - PETI/Plan Operativo Informático	R.G.G.R N° 092-2018	5 04 2018	87%	Adecuado
Reglamento de Organizaciones y Funciones - ROF	O.R. N° 380	6 09 2017	68%	Satisfactorio
Organigrama Institucional de la Entidad	O.R. N° 380	6 09 2017	75%	Satisfactorio
Manual de Organizaciones y Funciones - MOF	R.G.G.R N° 066-2017	25 01 2017	50%	Satisfactorio
Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA	O.R. N° 300	7 05 2015	69%	Satisfactorio
Manual de Procedimientos Administrativos - MAPRO Tomos I, II, III y IV)	R.G.G.R N° 106 y 242-2017	20/02/2017 y 16/05/2017	100%	Adecuado
Cuadro para Asignación de Personal - CAP	O.R. N° 342	10 06 2016	94%	Adecuado
Plan Anual de Contrataciones - PAC	R.G.G.R N° 048-2018	23 01 2018	74%	Satisfactorio

Fuente: Resolución de contraloría N° 004-2017-SG.
 Elaborado: Equipo Evaluador del SCI.

Como se puede apreciar en el cuadro precedente los instrumentos de gestión del GRH fueron evaluados con la formula establecida y, como resultado obtuvieron

[Handwritten signature]
 CRC Paul Cahuapoma Hilario
 Mat. N° 06 -1870

[Handwritten signature]
 Dionisio Vargas Benito
 ABOGADO EN LEY
 CIP: N° 17.6347

[Handwritten signature]
 Ricardo Briza Huanán
 ABOGADO EN LEY
 CABL 176



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Equipo Evaluador del SCI

Página 15 de 31

una calificación cada uno de ellos, mayor detalle se aprecia de la calificación de los documentos de gestión en el (Anexo N° 15).

Consecuentemente, se ha evaluado a los instrumentos de gestión y operatividad; con las cuales, se desarrollan sus procedimientos, actividades, tareas y controles, como también regulan las operaciones del GRH para el logro de los objetivos institucionales; por ello, se ha realizado la evaluación de la documentación recopilada, con la finalidad de comprobar la evidencia de la documentación con respecto a cada uno de los componentes del SCI, obteniéndose en resumen el siguiente resultado:

Cuadro N° 07

Evaluación de Evidencias de Cumplimiento de los Componentes del SCI

Componentes del SCI	Grado de Implementación SCI				Total
	0	%	1	%	
Ambiente de Control	4	12.50	28	87.50	32
Evaluación de Riesgos	4	100.00	0	0	4
Actividades de Control Gerencial	1	1.56	63	98.44	64
Información y Comunicación	2	15.38	11	84.62	13
Supervisión y Monitoreo	1	4.55	21	95.45	22
Implementación del SCI	12		123		135

Fuente: Resolución de contraloría N° 004-2017-SG.

Elaborado: Equipo Evaluador del SCI.

Leyenda:

0. No se ha podido comprobar la existencia de las evidencias de cumplimiento del Sub Componente del SCI.
1. Las evidencias de cumplimiento del Sub Componente del SCI se encuentran documentadas, aprobadas y adecuadamente difundidas. Se ha podido probar el conocimiento de los empleados en relación de esta evidencia.

De la tabla antes indicada se desprenden las consideraciones siguientes:

- a) Ambiente de Control.-** Las evidencias de cumplimiento de este componente se encuentran con un grado de implementación en grado 0 y grado 1; predominando el grado 1 con un nivel de calificación de 87.50% (Adecuado); puesto que, se cuenta con documentos como: Directivas, Reglamentos, Procedimientos, Manuales, Políticas, entre otros, éstos, han sido elaborados y aprobados para cumplir con la normativa vigente y mejorar el SCI del GRH.
- b) Evaluación de Riesgos.-** Indica que el grado de implementación del SCI se encuentra en grado 0, lo que indica que no se viene desarrollando ninguna actividad referente a este componente, que representa al 0% de avance que representa al nivel de calificación (Deficiente); toda vez que, no se cuenta con procesos y macroprocesos definidos en un manual y/u otro instrumento debidamente identificados y documentados.
- c) Actividades de Control Gerencial.-** Las evidencias de cumplimiento de este componente se encuentran con un grado de implementación en grado 0 y grado 1; predominando el grado 1 con un nivel de calificación de 98.44% (Adecuado); puesto que, se cuenta con documentación integral de sus procesos mediante el Mapro (flujogramas, análisis de segregación de funciones y sus respectivos controles).
- d) Información y comunicación.-** Las evidencias de cumplimiento de este componente se encuentran con un grado de implementación en grado 0 y grado 1; predominando el grado 1 con un nivel de calificación de 84.62%


 CEC Paul Centuriona Hilario
 Mat. N° 06 -1870


 Dionisio Torres Benito
 INGENIERO CIVIL
 CEP N° 17.547


 Ricardo Beria Huamán
 ABOGADO
 CAEL 175



(Adecuado); toda vez que los canales de comunicación interna o externa están claramente definidos y formalizados que permitan un adecuado flujo de información relacionada, directa o indirectamente.

e) **Supervisión.-** Las evidencias de cumplimiento de este componente se encuentran con un grado de implementación en grado 0 y grado 1, lo que demuestra el 95.45%, que representa al nivel de calificación (Adecuado); por lo que se cuenta con normas o procedimientos internos para las actividades de supervisión y monitoreo.

Mayor detalle de la evaluación efectuada a los instrumentos de gestión y operatividad del GRH se aprecia en el (Anexo N° 16).

En consecuencia, el grado de Madurez de la Implementación del Sistema de Control Interno, en forma general se encuentra en el nivel Satisfactorio.

4.3.3. Percepción del Grado de Implementación del SCI

Para medir la percepción respecto al grado de implementación del SCI en el GRH, se diseñó una encuesta de cuarenta (40) preguntas, las mismas fueron respondidas por las Unidad Orgánica del GRH y el resultado en resumen fue el siguiente:

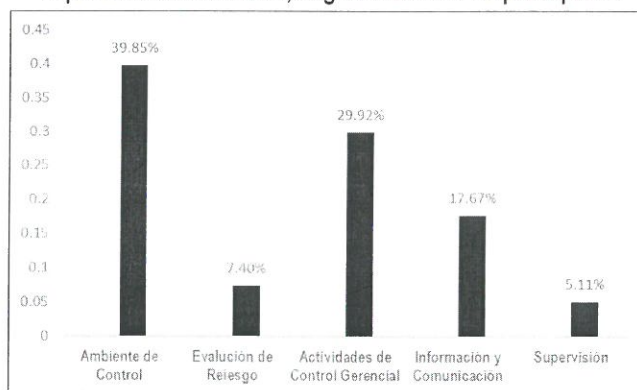
Cuadro N° 08 Resultado de la encuesta de percepción

Componentes d Control Interno	No	Poco	Si	Sin Rpta.	Grado de Implementación %
Ambiente de Control	9.81%	31.32 %	58.49%	0.38%	54.06%
Evaluación de Riesgo	21.21%	31.31%	47.47%	0%	
Actividades de Control Gerencial	26.63%	23.12%	49.50%	0.75%	
Información y Comunicación	16.17%	28.51%	54.04%	1.28%	
Supervisión	7.35%	36.76%	55.88%	0%	

Fuente: Encuesta efectuado a las Unidades Orgánicas del GRH.
Elaborado: Equipo Evaluador del SCI

Como se puede apreciar en el cuadro precedente las preguntas afirmativas de la percepción de la implementación del SCI, se deduce que se encuentra en nivel de implementación Satisfactorio, además se observa que según la percepción de los servidores del GRH, el componente que más se ha implementado es Ambiente de Control y en segundo lugar la Actividades de Control Gerencial, conforme se representa en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 06 Implementación del SCI, según encuesta de percepción



Fuente: Encuesta efectuado a las Unidades Orgánicas del GRH.
Elaborado: Equipo Evaluador del SCI

CPC. Raúl Carnuapoma Hilario
Mat. N° 06 -1870

Dionisio Vargas Benito
INGENIERO CIVIL
CIP. N° 17,357

Edmundo Breza Huamán
ABOGADO
CAB. 178



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Mayor detalle de la evaluación efectuada a las encuestas aplicadas de manera selectiva a los servidores del GRH, se aprecia en el (Anexo N° 17).

Asimismo, para medir la percepción al grado de implementación del SCI en el GRH, se diseñó un cuestionario de Ciento Veintiocho (128) preguntas; los cuales, fueron respondidas por cada una Unidades Orgánicas y, el resultado fue lo siguiente:

Cuadro N° 09
Resumen de Cuestionario del SCI

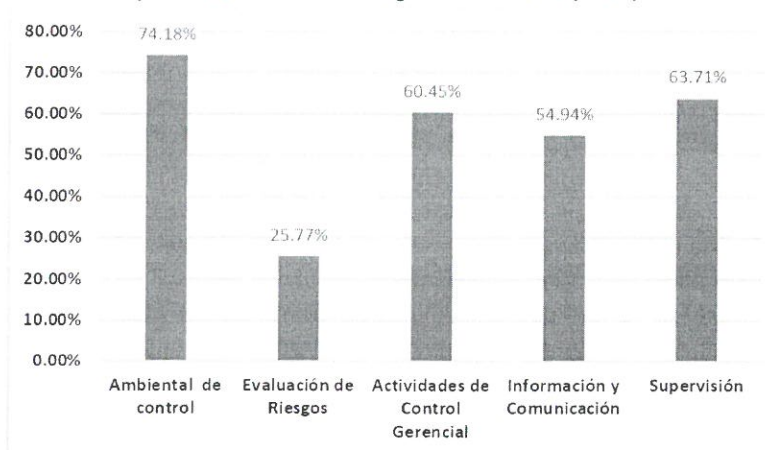
Componentes del Control Interno	Calificación/ Puntaje	Promedio Calificación (%)
Ambiental de control	175.17	74.18%
Evaluación de Riesgos	27.25	25.77%
Actividades de Control Gerencial	94.88	60.45%
Información y Comunicación	58.67	54.94%
Supervisión	70.00	63.71%

Fuente: Cuestionarios aplicados a las Unidades Orgánicas del GRH.
Elaborado: Equipo Evaluador del SCI.

Como se puede apreciar en el cuadro presente de la verificación al Cuestionario y Lista de Verificación del SCI se evidencia que el componente que más se implementó del SCI, es Ambiente Control, que representa al 74.18% que es considerado como “Satisfactorio” de diversas actividades como aprobaciones, autorizaciones y revisiones de desempeño operacional y, el que menos se ha implementado es el componente Evaluación de Riesgos que representa al 25.77% que es considerado “Deficiente”, como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 07

Implementación del SCI, según encuesta de percepción



Fuente: cuestionarios aplicados a las Unidades Orgánicas del GRH.
Elaborado: Equipo Evaluador del SCI

Mayor detalle de la verificación efectuada a las Cuestionario y Lista de Verificación del SCI aplicados a los servidores del GRH, se aprecia en el (Anexo N° 18).

4.3.4. Análisis de las Recomendaciones de la OCI

De la verificación efectuada a las recomendaciones de los informes de Auditoria de los años 2015 a diciembre 2017; se ha parecido un total de Doscientos Setenta

CPC Raúl Cahuapoma Hilario
Mat. N° 06 -1870

Dionisio Torres Estrada
INGENIERO CIVIL
CIP: N° 173547

Rolando Briza Huamán
ABOGADO
CAB. 175



y Nueve (279) recomendaciones, de los cuales solo se han implementado Ochenta y Siete (87) recomendaciones, quedando (192) recomendaciones en proceso y pendientes de implementación, se resume en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 010
Recomendaciones pendientes de implementar

Emisor	Entidad Examinada	Número de Recomendaciones		
		Implementadas	Pendientes y/o en proceso	Total Por Informe
Informes de auditoría emitidos por el OCI	Gobierno Regional de Huancavelica	50	35	85
Informes de auditoría emitidos por las Sociedades de Auditoría	Gobierno Regional de Huancavelica	24	102	126
informes de auditoría emitidos por la Contraloría General	Gobierno Regional de Huancavelica	5	3	8
Acciones simultáneas periodo 2017 emitido por la OCI	Gobierno Regional de Huancavelica	4	8	12
Visitas de control periodo 2017 emitido por la OCI	Gobierno Regional de Huancavelica	1	12	13
Visita preventiva periodo 2017 emitido por la OCI	Gobierno Regional de Huancavelica	3	15	18
Orientación de oficio periodo 2017 emitido por la OCI	Gobierno Regional de Huancavelica	0	17	17
Total		87	192	279

Fuente: Informes de auditoría al 31 de diciembre de 2017.
Elaborado: Equipo Evaluador del SCI.

Mayor detalle de la evaluación efectuada a las recomendaciones de los Informes de Auditoría de los años 2015 a diciembre 2017, se aprecia en el (Anexo N° 19).

4.3.5 Análisis del Propósito de la Entidad para la Identificación de sus Procesos.

➤ Misión Institucional

El GRH, tiene como misión el de organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a las competencias, exclusivas y delegadas en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, contribuyendo al desarrollo integral y sostenible de la región a través de la realización de actividades y proyectos priorizados con el involucramiento de la ciudadanía y fortalecida con las tecnologías de la información y comunicación.

➤ Visión Institucional

Al 2021, Huancavelica superará en gran medida la pobreza y pobreza extrema. La desnutrición crónica infantil ha disminuido. La calidad educativa mejoró significativamente, la población ha desarrollado capacidades y competencias con equidad de género e identidad cultural.

El uso de recursos naturales en actividades humanas y económicas es compatible y sostenible, dentro de un ambiente seguro y saludable.

La economía regional es diversificada y competitiva, basada principalmente en la agricultura, ganadería, turismo, minería y comercio, que dinamizan el crecimiento sostenible e inclusivo.

La cobertura de servicios básicos se incrementó, y se amplía la conectividad y el uso de tecnologías de información y comunicación acorde con el mundo globalizado.

[Firma]
CPC Abel Camuapoma Hilaro
Mat. N° 06 -1870

[Firma]
Dionis Vargas Benito
ABOGADO CIVIL
C.A.E. N° 176347

[Firma]
Abelardo Briza Huamán
ABOGADO
CAE 175



El territorio está fortaleciendo su articulación vial, mejorando su integración local, regional y nacional, dinamizando las actividades económicas y sociales.

El Gobierno Regional y los Gobiernos Locales se están fortaleciendo institucionalmente, coordinan con las instituciones sociales y económicas, adoptan y gestionan políticas concertadas y trabajan al servicio del ciudadano con transparencia en alianza con las organizaciones de la sociedad civil y el sector privado"

4.3.6 Análisis y verificación de los resultados

La información obtenida como resultado de la encuesta de percepción, cuestionario aplicado a los servidores del GRH y evaluación del cumplimiento de los documentos normativos y de gestión, han sido tomadas como base para realizar verificaciones y validaciones de las acciones adoptadas por el GRH, cuyas fortalezas, debilidades, causas y oportunidades de mejora se precisa a continuación.

4.4. Identificación de Brechas y Oportunidades de Mejora.

Como resultado de la revisión efectuada a los documentos de gestión y operatividad, informaciones recopiladas mediante las encuestas de percepción y cuestionarios, se han identificado las brechas y las oportunidades de mejora por los cinco (5) componentes de control Interno.

4.4.2. Componente Ambiente de Control.

Sub Componente	Fortalezas	Debilidades
Filosofía de la Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Existe una actitud positiva por parte del Gobernador, Vicegobernador y sus funcionarios para implementar el SCI. La Alta Dirección incentiva el desarrollo transparente de las actividades cotidianas de la entidad 	Los aportes del personal que mejoran el desarrollo de las actividades laborales no son reconocidos.
Integridad y Valores Éticos	<ul style="list-style-type: none"> La Alta Dirección impulsa actividades para establecer una gestión transparente en base a la política de gobierno abierto. La Dirección demuestra un comportamiento ético. Se sanciona a los responsables de actos ilegales de acuerdo con las políticas definidas. 	<ul style="list-style-type: none"> La mayoría del personal desconoce el contenido del código de ética de la función pública No se han realizado talleres sobre ética profesional.
Administración Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Existe suficiente difusión de la visión misión y objetivos estratégicos del GRH. La gestión del GRH se basa en su Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI) Las unidades orgánicas evalúan periódicamente su plan operativo con el fin de conocer los resultados alcanzados y detectar posibles desvíos. Respecto al avance en el POI, se encuentran dentro de los niveles esperados. 	<ul style="list-style-type: none"> El presupuesto asignado en el PEI no es suficiente para el desarrollo de las actividades programadas. Es de conocimiento que existen modificaciones presupuestales (anulaciones y habilitaciones presupuestarias), por lo que se requiere que las diversas Unidades Orgánicas mejoren la planeación y programación de sus actividades y sus requerimientos en las fases de formulación y programación del PIA.



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Equipo Evaluador del SCI

Página 20 de 31

Sub Componente	Fortalezas	Debilidades
Estructura Organizacional	La estructura organizacional es concordante con el ROF, La Dirección se preocupa de que los Trabajadores conozcan los documentos normativos (MOF, ROF, CAP, PAP, MAPRO y demás manuales) que regulan las actividades de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> En la Estructura Orgánica no se ha considerado a las Área de Procesos, Ejecución Contractual, Sub Gerencia de Programación Multianual de Inversiones y Sub Gerencia de Estudios de Preinversión. La Alta Dirección no asegura de que los servidores conozcan los documentos de gestión que regulan las funciones de cada uno de los servidores.
Administración de los RRHH	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de normas y procedimientos para el otorgamiento de incentivo laboral, a través de CAFAE a los servidores del GRH. Existencia de la directiva de asignación de viáticos por comisión de servicio oficial y capacitación para los funcionarios, directivos y servidores. Existencia de un reglamento de control de asistencia y permanencia del personal del GRH, así como el Reglamento interno del personal contratado bajo el régimen laboral especial del D.L. 1057. 	<ul style="list-style-type: none"> No cuenta con plan de desarrollo de las personas y manual de perfiles de puestos. Limitado exceso y difusión a capacitación con el apoyo de la institución. No contar con una escala remunerativa actualizada en relación con las funciones y responsabilidades con el puesto. Inadecuada administración de los recursos humanos según perfil, competencia y una débil implementación del SCI. Exceso de contratación del personal para el desarrollo de actividades en la entidad. No cuenta con una escala remunerativa respecto a los viáticos de acuerdo a las normas de SERVIR. Personal para ocupar puesto por suplencia y reemplazo debe ser a través de concurso público
Competencia Profesional	El titular, funcionarios y demás servidores conocen la importancia del desarrollo, implantación y mantenimiento del control interno, representando el 90% de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> El 58% del personal considera que los trabajadores no cuentan con las competencias establecidas en el perfil del cargo. El GRH no cuenta con un Manual de Perfil de Puestos. El 65% de los trabajadores consideran que no se han identificado las competencias necesarias para cada cargo previsto en el CAP y tampoco han sido plasmadas en un documento normativo (perfil del cargo).
Asignación de Autoridad y Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> La autoridad y responsabilidad del personal están claramente definidas en los manuales, reglamentos u otros documentos normativos. Todo el personal conoce sus responsabilidades y actúa de acuerdo con los niveles de autoridad que le corresponden. 	Sólo el 20% del personal manifestaron revisar los documentos normativos con frecuencia, para ser actualizados o mejorados.
Órgano de Control Institucional	<ul style="list-style-type: none"> Órganos de Control evalúan los controles de los procesos vigentes e identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo. El OCI evalúa periódicamente (semestral) el Sistema de Control Interno de la entidad, según manifestación de los trabajadores 	Son de comprobada competencia e idoneidad profesional los miembros que conforman el equipo de trabajo del OCI.

[Handwritten signature]
CPC. Raúl Carrizopoma Hilaro
 Mat. N° 06 -1870



[Handwritten signature]
Dionisio Vargas Benito
 GABRIERO CIVIL
 C.P.N. N° 17347



[Handwritten signature]
Roberto Ercel Huamán
 ABOGADO
 C.A.B. 175





4.4.3. Componente: Evaluación de riesgo

Sub Componente	Fortalezas	Debilidades
Planeamiento de la Administración de Riesgos	Existe intención de implementar los riesgos identificados por el órgano de Control Institucional – OCI de Servicios de Control simultaneo: Acción Simultanea, Visita de Control, Orientación de Oficio, Visita preventiva y Control Concurrente.	<ul style="list-style-type: none"> No existe un plan de gestión de riesgos u otra herramienta de gestión de riesgo. No se evidencia que en las acciones de capacitación que se implementan se incluya aspectos relacionados a gestión de riesgos
Identificación de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta con plan de acción para mitigación de riesgos. Cuenta con una matriz en la que se identifica algunos riesgos de seguridad de información, tales como Backups de SIAF y SIGA 	No cuenta con equipo especializado en riesgos que permita seas facilitadores para la identificación de cada proceso que realiza el GRH
Valoración de Riesgos	El personal realiza acciones de manera informal o espontanea para identificar y responder a los riesgos asociados a su labor.	<ul style="list-style-type: none"> No se aprecia una metodología en la identificación, implementación y seguimiento de los riesgos identificados. Desconocimiento de la metodología para la administración de riesgos.
Respuesta al Riesgo	El GRH da respuesta esporádicamente a los riesgos que se ha identificado.	No se han establecido las acciones necesarias para afrontar los riesgos.

[Handwritten signature]
CPC. Raúl Santapoma Hilario
 Mat. N° 06-1870

4.4.4. Componente: Actividades de Control Gerencial

Sub Componente	Fortalezas	Debilidades
Procedimientos de Autorización	<ul style="list-style-type: none"> Los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas han sido adecuadamente comunicados a los responsables. Los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y Tareas están claramente definidos en manual de comunicación y directivas y son realizados para todos los procesos y actividades. 	En algunos casos no se comunica por escrito las actividades y funciones asignadas al personal contratado por CAS o por inversión.
Segregación de Funciones	La segregación de funciones está definida en la estructura orgánica y en la descripción de cargos.	<ul style="list-style-type: none"> No se efectúa una rotación periódica del personal que está asignado en puestos susceptibles a riesgos de fraude. Las actividades expuestas a riesgos de error o fraude no han sido asignadas a otras personas o equipos de trabajo
Valuación Costo	El manual de organizaciones y funciones establece el personal requerido para el GRH en el logro de los objetivos	Excesiva contratación de personal para realizar las mismas labores que se realiza el personal de planta. Falta de control en la utilización de los materiales de escritorio y energía eléctrica.
Controles sobre el acceso a los recursos o Archivo	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con directiva de normas y procedimientos para la organización y transferencia de documentos al Archivo Central. El acceso a los recursos o archivos queda evidenciado en documentos tales como recibos, actas entre otros. Los documentos internos que genera y reciben las unidades orgánicas están debidamente numerados y protegidos. Se ha identificado los activos expuestos a riesgos y se han establecido medidas de seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> La protección de la información se realiza de manera individual por cada área, aunque los ambientes destinados para ello no son los apropiados. El 36 % de los entrevistados indicaron no conocer si hay procedimientos documentados para la utilización y protección de los archivos o recursos.
Verificaciones y Conciliaciones	Existen verificaciones y conciliaciones en las áreas de Contabilidad y Tesorería, como:	Las verificaciones a los procedimientos la realizan de forma

[Handwritten signature]
Diana Vargas Benito
 INGENIERO CIVIL
 D.P.N. N° 170547

[Handwritten signature]
Roberto Briza Huamán
 ABOGADO
 CAB. 175



[Handwritten signature]
CPC Raúl Carruapoma Hilario
 Mat. N° 06-1870



[Handwritten signature]
Dionisio Vargas Estrada
 INSCRI. EN EL REG. CIVIL
 CP. N° 11587



[Handwritten signature]
Roberto Breza Huamán
 ABOGADO
 CAJ. 175



Sub Componente	Fortalezas	Debilidades
	Cierre de Caja, Arqueos de caja periódicos y arqueos sorpresivos.	individual y no periódicamente. • No hacen verificaciones a nivel de procesos. • La Entidad no cuenta con indicadores del desempeño para los procesos, actividades y tareas.
Rendición de Cuentas	<ul style="list-style-type: none"> Se exige periódicamente la presentación de declaraciones juradas al personal conforme a las normas sobre la materia. Los funcionarios conocen sus responsabilidades con respecto a las rendiciones de cuenta. 	Los mecanismos de transparencia y la rendición de cuentas son deficientes, están en proceso de fortalecerse.
Documentación de procesos, actividades y tareas	<ul style="list-style-type: none"> El GRH cuenta con directivas, instructivos, manuales entre otros documentos para el desarrollo de sus actividades. La mayoría del personal conoce que procesos involucran a su unidad orgánica y que rol le corresponde en los mismos. 	Existen tareas y actividades informales dentro de algunas áreas que carecen de documentación sustentatoria.
Revisión de procesos, actividades y tareas	Las unidades orgánicas revisan las actividades que desarrollan para verificar que se ejecuten Se implementan las mejoras propuestas y en caso de detectar deficiencias se efectúan las correcciones necesarias	La encuesta de percepción revela que el 52% del personal considera que nunca se revisan los procesos para ver si se aplican de acuerdo a norma.
Controles para las tecnologías de la información	<ul style="list-style-type: none"> Se han definido los controles de acceso general (seguridad física y lógica de los equipos centrales). Se ha establecido controles para la adquisición de paquetes software, aplican controles como buena práctica. Es restringido el acceso a la sala de computo, Procesamiento de datos, a las redes instaladas, así como al respaldo de la información (back up) La entidad cuenta con un adecuado servicio de soporte técnico para las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). La mayoría de los entrevistados indican que el soporte técnico brindado es suficiente. La encuesta de percepción refleja que 12% afirma que no sabe y el 64% que es suficiente. Más de la mitad de los encuestados consideran que los programas informáticos (software) de la entidad cuentan con licencias y autorizaciones de uso 	<ul style="list-style-type: none"> No se cuenta con un Plan Estratégico de Tecnologías de Información - PETI. No hay políticas sobre el cambio Frecuente de contraseñas, sobre su uso y cuando el personal se desvincule de las funciones. No se cuenta con normas para el uso y conservación de las computadoras personales (PC) y periféricos.

4.4.5. Componente: Información y Comunicación

Sub Componente	Fortalezas	Debilidades
Funciones y características de la información	Se han definido niveles para el acceso del personal al sistema de información. Pero lo dicho, se hace como buena práctica.	La información gerencial es seleccionada, analizada, evaluada y sintetizada para la toma de decisiones, aunque no es suficiente.



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Equipo Evaluador del SCI

Página 23 de 31

Sub Componente	Fortalezas	Debilidades
Información y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Se identifican las necesidades de información de todos los Procesos y han implementado los controles necesarios en las áreas respectivas. Se cuenta con políticas y procedimientos que garantizan el suministro de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. 	
Calidad y Suficiencia de la información	A la pregunta si la información interna y externa que maneja la entidad es útil, oportuna y confiable en el Desarrollo de sus actividades, el 64% considera que es suficiente Se han diseñado, evaluado e implementado mecanismos para asegurar la calidad y suficiencia de la información	No se tiene procedimientos establecidos para asegurar la calidad y suficiencia de la información y su evaluación periódica.
Sistemas de Información	La entidad está integrada un solo sistema de Información y se ajusta a las necesidades de sus actividades	<ul style="list-style-type: none"> Falta aplicaciones informáticas o en algunos casos está desfasada. No se solicita con frecuencia a los usuarios opinión sobre el sistema de información para registrar los reclamos e inquietudes para priorizar las mejoras.
Flexibilidad al Cambio	El GRH cuenta con directiva de procedimientos para la utilización del sistema de gestión documentarios SIGGEDO, versión 2.5.	Usualmente no se revisan periódicamente los sistemas de información, no se realiza rediseño del sistema, a efectos de asegurar un adecuado funcionamiento.
Archivo Institucional	<ul style="list-style-type: none"> La administración de los documentos e información se realiza de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos para la preservación y su conservación (archivos electrónicos, magnéticos y físicos). La entidad cuenta con una unidad orgánica que se encarga de administrar la documentación e información generada por la entidad 	Los ambientes utilizados por el archivo institucional no cuentan con una ubicación y acondicionamiento apropiado o es insuficiente, así lo confirma el 52 % de los funcionarios entrevistados.
Comunicación Interna	<ul style="list-style-type: none"> El GRH con directivas y manuales de comunicación debidamente aprobadas La mayoría de los funcionarios manifiestan que la administración mantiene actualizado a la Dirección respecto al desempeño, desarrollo, riesgos, principales iniciativas y cualquier otro evento resultante. 	La entidad cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos, sin embargo, los mismos no son del conocimiento de todo el personal.
Comunicación Externa	<ul style="list-style-type: none"> La entidad cuenta con mecanismos y procedimientos que permiten asegurar la adecuada atención de los requerimientos externos de información. El portal de transparencia de la entidad se encuentra adecuadamente actualizado. 	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con procedimientos para asegurar la adecuada atención de los requerimientos externos de información (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, pero no está aprobado No se cuenta con un Informe de reclamaciones de usuario
Canales de Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Los canales de comunicación permiten que la Información fluya de manera clara, ordenada y oportuna. En el portal del GRH, tiene icono para el Libro de Reclamaciones, así como para la Solicitud de Información. Se ha implementado políticas que estandarizan una comunicación interna y externa. 	

4.4.6. Componente: Supervisión



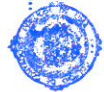
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Equipo Evaluador del SCI

Página 24 de 31

Sub Componente	Fortalezas	Debilidades
Actividades de prevención y monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> Las acciones de supervisión que se realizan están registradas y documentadas. Las unidades orgánicas realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que interviene se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos (monitoreo) 	
Seguimiento de Resultados	<ul style="list-style-type: none"> Las áreas responden en su mayoría a los problemas detectados producto de las recomendaciones de la OCI. Hay predisposición en la identificación y/o descubrimiento de oportunidades de mejora, aunque mucho depende de la disponibilidad de recursos logísticos. 	No se cuenta con un registro de medidas adoptadas para desarrollar oportunidades de mejora.
Compromiso de Mejoramiento	<ul style="list-style-type: none"> Se implementan las recomendaciones producto de las autoevaluaciones realizadas. Se implementan las recomendaciones que formulan los Órganos de control, las mismas que constituyen compromisos de mejoramiento. 	<ul style="list-style-type: none"> La entidad no efectúa periódicamente autoevaluaciones que le permitan proponer planes de mejora. No se cuenta con un registro de Informes de la Alta Dirección sobre la adopción de medidas correctiva


 CPC. Adalberto Hilaro
 Mat. N° 06 - 1870



4.5. Identificación de brechas a nivel de procesos o unidades orgánicas.

Mediante informe N° 028-2018/GOB.REG.HVCA/GGR-GRPPyAT de 08 de febrero de 2018; informe N° 022-2018/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDlyTI de 26 de enero de 2018; informe N° 014-2018/GOB.REG.HVCA/GRI-SGE de 15 de enero de 2018; informe N° 089-2018/GOB.REG.HVCA/GR-ORNSCGRDyDS de 09 de enero de 2018; informe N° 013-2018/GOB.REG.HVCA/ORA-OT de enero de 2018; informe N° 004-2018/GOB.REG.HVCA/ORA-OT de 05 de enero de 2018; informe N° 004-2018/GOB.REG.HVCA/GGR-ORAJ de 10 de enero de 2018 y informe N° 021-2018/GOB.REG.HVCA/PR-SG de 15 de enero de 2018 (**Anexo N° 20**), la Gerencia Regional de Planeamiento Estratégico y Acondicionamiento Territorial, Sub gerencia de Desarrollo Institucional y Tecnología de Información, Gerencia de Estudios de Pre inversión, Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Oficina Regional de Defensa Nacional, Seguridad Ciudadana, Gestión del Riesgo de Desastres y Desarrollo Sostenible, Oficina de Abastecimiento, Oficina Secretaria General y Oficina de Tesorería

4.5.2. Sub Gerencia de Planeamiento Estratégico y Acondicionamiento Territorial:

Es el responsable de conducir el proceso de planeamiento regional, demarcación y acondicionamiento territorial.

Sub Gerencia de Planeamiento Estratégico y Acondicionamiento Territorial mantiene dependencia jerárquica con la gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.

Debilidades:

- Pérdida de credibilidad en el proceso de presupuesto participativo.
- Incumplimiento de documentos de Gestión (PDRC, PEI,PIO).
- Incumplimiento de Plazos para la Formulación o Elaboración de Estudios Diagnósticos y Zonificación


 Dña. Virginia Estrella
 INGENIERO CIVIL
 C.P. N° 170547




 Alvaro Breza Huamán
 ABOGADO
 CAEL 178



4.5.3. **Sub Gerencia de Programación Multianual de Inversiones:** Es el órgano encargado de conducir el Sistema Nacional de Inversión Pública en el Gobierno Regional, en el marco de los lineamientos de política nacional y regional se mantiene dependencia jerárquica con la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial

Debilidades:

- No se cuenta con lineamientos elaborados y actualizar el interior de los activos existentes.
- No se encuentra con la matriz priorización para la selección de la cartera de proyectos.

4.5.4. **Sub Gerencia de Desarrollo Institucional y Tecnologías de la Información:**

La Sub Gerencia de Desarrollo Institucional y Tecnologías de la Información, es el órgano encargado de programar, organizar, aplicar y conducir los procesos técnicos del sistema de racionalización, modernización la gestión pública y tecnologías de la información, utilizando óptimamente las tecnologías de información con que cuenta la entidad, mantiene dependencia jerárquica con la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto Acondicionamiento Territorial.

Debilidades:

- El Reglamento de Organizaciones y Funciones - ROF refleja la organización de funciones, con estructura jerárquica estamentales, sin claridad en los procesos para la entrega de bienes y servicios al público usuario en forma oportuna y responsable.
- El Cuadro de Asignación Personal CAP de la sede central, no refleja la necesidad real de cargos en cada órgano y unidad orgánica
- El marco legal para la formulación y/o modificación del Manual de Organización y Funciones (MOF) se encuentran derogados.
- El Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA requiere de la identificación de los procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad del Gobierno Regional de Huancavelica.

4.5.5. **Sub Gerencia de Estudios de Pre inversión:** La Sub Gerencia de Estudios de Pre Inversión tiene la responsabilidad de formular y evaluar los proyectos de inversión de ámbito regional, en concordancia con los lineamientos de política dictados por la instancia nacional y/o regional correspondiente, en las que se enmarca de acuerdo a la Programación Multianual en concordancia al ciclo de inversión y al amparo en el Decreto Legislativo N° 1252, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, su dependencia jerárquica es con la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.

Debilidades:

- Limitada asignación presupuestal para la elaboración de expedientes técnicos considerados en la etapa de Preinversión.
- Incongruencia de los contenidos mínimos exigidos en las etapas respectivas para la prestación y evaluación de expedientes técnicos entre la Directiva N° 04 2017/GOB.REG-HVCA/GRPPYAT-SGDIYTI y la CREET, el mismo no contempla los plazos mínimos para la evaluación y procesos administrativos de los documentos de sostenibilidad ante las entidades

[Handwritten signature]
 CIC/ Raúl Cartunapoma Tello
 Mat. N° 06-1-12-11

[Handwritten signature]
 Dionisio Vargas Domínguez
 ABOGADO CIVIL
 C.O.P. N° 11007

[Handwritten signature]
 Rolando Breza Huamán
 ABOGADO
 CAL 175




 CPC Abel Camuapoma Huarzo
 Mat. N° 06 - 1870

- competentes según las normas vigentes.
- Insuficiencia en la implementación de equipos y mobiliarios para el correcto funcionamiento de la SGE.
- Insuficiencia personal técnica y administrativo con que cuenta la SGE para para el logro de las metas y/o objetivos programados.
- La no culminación de los procedimientos establecidos durante la etapa de formulación de expedientes técnicos, los cuales imposibilitan elaborar la preliquidación de los mismos.
- La no aplicación de la Ley de Simplificación Administrativa por las distintas unidades orgánicas de los diferentes sistemas que intervienen en los procesos de formulación de los expedientes técnicos, prolongados los tiempos establecidos.

4.5.6. Oficina Regional de Asesoría Jurídica: La Oficina Regional de Asesoría Jurídica está encargada de programar, opinar, ejecutar y supervisar los asuntos de carácter técnico legal y jurídico del Gobierno Regional Huancavelica se mantiene dependencia jerárquica con la Gerencia General Regional.

Debilidades:

- Equipos de cómputo muy antiguos, ya cumplieron con el ciclo de la vida útil, son muy lentos debido a la capacidad de almacenamiento de datos por lo que se requiere su renovación.
- Servicio de internet es muy lento requiere soporte técnico y/o amplia velocidad.
- No se realizan capacitaciones talleres, pasantías y otros a todo el personal de la Oficina de Asesoría Jurídica; en temas de Derecho en temas de Gestión Publica Contratación con el Estado y Derechos Administrativos.
- Archivos de custodia de documentos valorados a falta de un ambiente adecuado ambiente reducido y alquilado que no reúne las condiciones para la seguridad de los documentos.


 Dora Vargas Benito
 ABOGADO CIVIL
 CIP: N° 178847

4.5.7. Secretaría General: Tiene la responsabilidad de programar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y controlar las actividades relacionadas con la gestión documentaria en el Gobierno Regional de Huancavelica, se mantiene dependencia jerárquica con la Gobernación Regional.

Debilidades:

- Equipos de cómputo antiguos, por cuanto por el tiempo de vida útil ya cumplió su vida útil, perjudicado el avance del trabajo del personal de la oficina de secretaria General del Gobierno Regional de Huancavelica.
- Servicio de internet, el servicio de internet proporcionado por el Gobierno Regional de Huancavelica es demasiado lento, perjudicando a los trabajadores en relación a la búsqueda de información concerniente al trabajo realizado por el personal.
- Expediente Administrativo mal evaluado, el cuál perjudica la atención y proyección oportuna; debido a que los expedientes tienen que ser devueltos (expediente no cuenta con la información en original e indispensable) para su proyección correspondiente, general retraso en la proyección de las resoluciones.
- Acceso de la información pública los usuarios externos no cumplen con los requisitos mínimos preestablecidos según la ley N° 27806 Ley de


 Ricardo Irujo Hamán
 ABOGADO
 CAL 178



transparencia y Acceso a la Información Pública y el Decreto Supremo N° 072-20103-PCM-MEF.

- Fortalecimiento de capacidad: capacitaciones talleres al personal de la oficina de Secretaria General en temas de Normas Legales relacionados a la parte Administrativa.
- Trámite de documento extremos, la derivación de documentos a la Oficina de Secretaria General, se realiza de manera inoportuna, por cuanto se deriva con plazas a vencer perjudicando a los trabajadores de la Oficina.

4.5.8. Oficina Regional de Defensa Nacional, Seguridad Ciudadana, Gestión del Riesgo de Desastres y Desarrollo Sostenible: Es la encargada de implementar las políticas nacionales proponer las regionales en materia de Defensa Nacional, Seguridad Ciudadana, Gestión del Riesgo de Desastres Desarrollo Sostenible, en la jurisdicción regional se mantiene dependencia jerárquica con la Gerencia General Regional.

Debilidades:

- Falta De Compromiso De La Población y/otro Actores
- Presupuesto, restringido para la oficina
- Falta de capacitación en gestión del riesgo de desastres.
- Falta de compromiso de los actores involucrados

4.5.9. Oficina de Tesorería: La Oficina de Tesorería es la encargada de ejecutar acciones relacionadas con los procesos de tesorería a nivel de la sede central, así como de integrar, a nivel de pliego, la información financiera de las unidades presupuestales se mantiene dependencia estructural con la Oficina Regional de Administración.

Debilidades:

- Equipos de cómputo muy antiguos ya cumplieron con el ciclo de la vida útil, son muy lentos debido a la capacidad de almacenamiento de datos por lo que se requiere su renovación.
- El servicio de internet es muy lento; requiere soporte técnico y/o ampliar velocidad.
- No existe capacitaciones, talleres, pasantías y otros a todo el personal de la Oficina de tesorería en temas de Tesorería temas tributarios (Retención de deducciones y percepciones) Declaración de PDT conciliación de cuentas y otros relacionados con el sistema de Tesorería.
- Expedientes mal evaluados por partes de la oficina de contabilidad; el cual perjudica la atención oportuna, debido a que los expedientes tienen que ser vueltos (expedientes no cuentan con documentos de veracidad de carta fianzas, copia carta fianza adjuntas vencidas, penalidades mal aplicadas contratos mal elaborados, expedientes devengados no aprobados, expedientes no contabilizados y otros)
- Expedientes sin registro de CCI por parte de la oficina de Logística, el registro de CCI debe realizar al momento de generar el contrato u orden de compra o servicio.
- Expedientes de pago de Planillas de Pensión, Activos y Cas interfaces no aprobados y fuera de Plazo.
- Firma electrónica a destiempo por los responsables autorizados para firmas Electrónicas.
- Falta de un ambiente adecuado reducido y alquilado que no reúne las

[Handwritten signature]
 C.P.C. Juan Camarero Hilaria
 M.E.L. N° 53.1572

[Handwritten signature]
 Dirección Regional de
 Tesorería
 Oficina de Tesorería

[Handwritten signature]
 Rolando Areiza Huamán
 ABOGADO
 CAEL 178



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Equipo Evaluador del SCI

Página 28 de 31

condiciones para la seguridad de los documentos. (comprobantes de pago y documentos sustentatorios de gastos adjuntos).

4.5.10. Oficina de Abastecimiento: Es la responsable de llevar a cabo los procesos administrativos necesarios para garantizar el abastecimiento eficiente, rápido y oportuno de los bienes, servicios y ejecución de obras que demandan las diversas unidades orgánicas de la Sede Central para el cumplimiento de sus metas, así como para llevar un correcto control, custodia y mantenimiento de los bienes patrimoniales de la Región Huancavelica, tiene dependencia estructural con la Oficina Regional de Administración.

Debilidades:

- Falta de equipo (patín hidráulica pallets jet moto carga, balanza eléctrica, carro de carga), para el almacén ya que son importantes para una mejora operatividad del ares de almacén y abastecimiento de emergencia.
- Falta de ambientes para el almacenamiento de los bienes de ayuda humanitaria.
- Falta de instalación para el almacén (ubicado dentro de la aldea infantil).
- Falta de personal en el área de almacén y abastecimiento de emergencia.

5. ASPECTOS A IMPLEMENTAR.

Los aspectos considerados en las fortalezas y debilidades de cada uno de los cinco (5) componentes que plantea la norma de Control Interno, así como de la identificación de brechas y oportunidades de mejora del GRH, mediante la aplicación de encuestas, constituyen una base para la identificación de las principales mejoras a implementar, así como los riesgos a los cuales están expuestos.

Riesgo es la probabilidad de que un evento ocurra y afecte negativamente el logro de objetivos del GRH; a ello, se define como “un incidente u ocurrencia en la Organización debido a factores internos o externos que pueden afectar la implementación de la estrategia o logro de objetivos”. Dicho de esta manera, es intrínseco a toda actividad que se puede aplicar al desarrollo de la implementación del SCI. Los riesgos pueden ser de carácter financiero, legal o normativo, estratégico, político, entre otros.

Las principales mejoras identificadas, así como sus riesgos asociados, se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 011
Recomendaciones pendientes de implementar

N°	Mejoras	Riesgos
1	Elaborar un plan de incentivos para los trabajadores del GRH por buen desempeño y aportes a la gestión.	El personal del GRH se encuentra desmotivado y poco comprometido con los propósitos institucionales.
2	Se debe elaborar el MOF en base a la Estructura Orgánica definida.	Existe inconsistencias entre el MOF y estructura organizacional no está acorde con las unidades orgánicas.
3	Definir de un Mapa de Procesos basada en Procesos estratégicos, operativos y de soporte, con un enfoque de Presupuesto por resultados	No se cuenta con un mapa de procesos; toda vez que los procesos que se desarrollan se dan en tiempos excesivos, duplicados, y con exceso de documentación.
4	Se debe elaborar un plan de capacitaciones anual considerando cursos acorde a cada área y conforme normativa vigente.	No se da la debida importancia al dictado de cursos de capacitación a efectos de que el personal se encuentre permanentemente capacitado para las labores a desarrollar.
5	La alta Dirección debe considerar de manera urgente la posibilidad de la construcción de una nueva sede institucional.	La mayoría de las áreas desarrollan sus actividades en ambientes hacinados y fuera de la sede institucional (alquilado).
6	Se debe realizar un análisis de los beneficios laborales	No existe equidad en cuanto a los beneficios entre los trabajadores contratados y nombrados



N°	Mejoras	Riesgos
7	Elaborar una directiva interna para la rotación del personal, en los cuales se debe considerar tiempo de permanencia en el puesto y perfil del trabajador	La rotación del personal se realiza sin criterio y de manera permanente hecho que conlleva al retraso en los procesos de cada área

6. CONCLUSIONES

Del desarrollo de Diagnóstico del SCI en el GRH, se concluye lo siguiente:

- 6.1. Para el presente diagnóstico se utilizaron técnicas como las encuestas y cuestionarios a los servidores del GRH; asimismo, la evaluación de los instrumentos de gestión y operatividad se ha realizado en su componente objetivo (cumplimiento de requisitos formales), de acuerdo a la normativa vigente.
- 6.2. El Grado de implementación del Sistema de Control Interno – SCI en el GRH se encuentra en nivel (Satisfactorio).
- 6.3. Se tiene pendiente la realización de los talleres programados: Implementación de gestión por procesos y riesgos.
- 6.4. El GRH no cuenta con lineamientos y políticas para la identificación de riesgos a nivel de todos los procesos o áreas críticas.
- 6.5. Las recomendaciones de los informes de auditoría, acción simultánea, Visita de Control y Orientaciones de oficios, emitidas por los órganos del Sistema Nacional de Control se encuentran pendientes de implementación.

7. RECOMENDACIONES

- 7.1. Continuar con la siguiente etapa de la Implementación del SCI, que es la elaboración del Plan de Trabajo para el Cierre de Brechas, sobre la base de los resultados del presente informe; considerando para ello, los recursos económicos, materiales y personal de tal forma que garantice la continuidad de la implementación del SCI.
- 7.2. Continuar con las charlas de sensibilización al personal sobre control interno, gestión de riesgos y gestión por procesos; asimismo, fortalecer el compromiso que todos deben de asumir con los objetivos y valores éticos institucionales.
- 7.3. Se elabore y apruebe lineamientos y políticas de Gestión de Riesgos para el GRH, donde se incluya la metodología de riesgos que se implementará, así como el sustento para calificar la eficacia de los controles que identifiquen en los procesos como parte en la disminución de los riesgos
- 7.4. Se implemente los controles que aseguren el seguimiento oportuno de la implementación de las diversas recomendaciones emitidas por los órganos del Sistema Nacional de Control.
- 7.5. Elevar el presente informe al Comité del Control Interno para su revisión y aprobación, consecuentemente se registre en el aplicativo informático Sistema de Seguimiento y Evacuación del Control Interno – SISECI; asimismo, se publique en portal Transparencia Link "Sistema de Control Interno".
- 7.6. Para el fortalecimiento del SCI, es importante que se mantenga el compromiso de todo el personal y de la alta dirección de manera permanente y continua.

8. ANEXOS

- 8.1 Anexo N° 01 : Acta de Compromiso para la Implementación del SCI de 24 de agosto de 2017.
- 8.2 Anexo N° 02 : Resolución Ejecutiva Regional N° 358-2015/GOB.REG-HVCA/GR



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Equipo Evaluador del SCI

Página 30 de 31

- de 20 de agosto de 2015, Resolución Ejecutiva Regional N° 260-2017/GOB.REG-HVCA/PR de 24 de agosto de 2017 y Resolución Ejecutiva Regional N° 171-2018/GOB.REG-HVCA/PR de 04 de julio de 2018.
- 8.3 Anexo N° 03 : Acta de Reunión para la Implementación del CCI del GRH de 21 de setiembre de 2017.
- 8.4 Anexo N° 04 : Plan de Trabajo y Control de Asistencia de 21 de noviembre y 26 de diciembre de 2017.
- 8.5 Anexo N° 05 : Resolución Ejecutiva Regional N° 118-2018/GOB.REG-HVCA/RP de 7 de mayo de 2018.
- 8.6 Anexo N° 06 : Memorándum Múltiple N° 415-2017/GOB.REG-HVCA/GGR de 11 de diciembre de 2017, Memorándum Múltiple N° 07-2018/GOB.REG-HVCA/GGR de 11 de enero de 2018 y Memorándum Múltiple N° 036-2018/GOB.REG-HVCA de 14 de junio de 2018.
- 8.7 Anexo N° 07 : Informe N° 002-2018-GOB.REG.HVCA/rch de 24 de mayo de 2018.
- 8.8 Anexo N° 08 : Correo electrónico sistemacontrolinterno@contraloria.gob.pe el 25 de julio de 2018
- 8.9 Anexo N° 09 : Resolución Ejecutiva Regional N° 147-2018/GOB.REG-HVCA/PR de 07 de junio de 2018
- 8.10 Anexo N° 10 : Oficio múltiple n° 016-2018/GOB.REG.HVCA/GR de 14 de julio 2018 y memorándum múltiple N° 036-2018/GOB.REG.HVCA/GR de 14 de julio de 2018
- 8.11 Anexo N° 11 : Carta n° 001-2018-GOB.REG.HVCA/CONSULTORES de 13 de junio de 2018 y memorándum múltiple N° 149-2018/GOB.REG-HVCA/GGR de 14 de junio de 2018
- 8.12 Anexo N° 12 : Carta N° 002-2018-GOB.REG.HVCA/CONSULTORES de 13 de junio de 2018 y memorándum múltiple N° 037-2018/GOB.REG-HVCA/GR de 18 de junio de 2018
- 8.13 Anexo N° 13 : Carta N° 01-2018-RBH-ABOG de 31 de mayo de 2018.
- 8.14 Anexo N° 14 : Informe N° 092-2018/GOB.REG.HVCA/GGR-GRPPyAT de 26 de junio de 2018; Informe N° 1331-2018/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGGPyT de 25 de junio de 2018; Informe N° 192-2018/GOG.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDlyTI de 18 de junio de 2018; Informe N° 337-2018/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH de 21 de junio de 2018 y Carta N° 876-2018/GOB.REG.HVCA/ORA-OA de 21 de junio de 2018
- 8.15 Anexo N° 15 : Calificación de los documentos de gestión, proporcionados por distintas unidades orgánicas
- 8.16 Anexo N° 16 : Evaluación a los instrumentos de gestión y operatividad del GRH.
- 8.17 Anexo N° 17 : Evaluación efectuada a las encuestas aplicadas de manera selectiva a los servidores del GRH
- 8.18 Anexo N° 18 : Verificación efectuada a las Cuestionario y Lista de Verificación del SCI aplicados a los servidores del GRH
- 8.19 Anexo N° 19 : Informes de Auditoría de los años 2015 a diciembre 2017.
- 8.20 Anexo N° 20 : Informe N° 028-2018/GOB.REG.HVCA/GGR-GRPPyAT de 08 de febrero de 2018; informe N° 022-2018/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDlyTI de 26 de enero de 2018; informe N° 014-2018/GOB.REG-HVCA/GRI-SGE de 15 de

CPC Raúl Campanera Hilaro
Mat. N° 06-1870



Dionisio Torres Barrio
ABOGADO CIVIL
C.A. N° 10847



Adriano Breña Huamán
ABOGADO
C.A. N° 1175





"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Equipo Evaluador del SCI

Página 31 de 31

enero de 2018; informe N° 089-2018/GOB.REG.HVCA/GR-ORNSCGRDyDS de 09 de enero de 2018; informe N° 013-2018/GOB.REG.HVCA/ORA-OT de enero de 2018; informe N° 004-2018/GOB.REG.HVCA/ORA-OT de 05 de enero de 2018; informe N° 004-2018/GOB.REG.HVCA/GGR-ORAJ de 10 de enero de 2018 y informe N° 021-2018/GOB.REG.HVCA/PR-SG de 15 de enero de 2018.

Es cuento informamos a usted para su consideración y fines pertinentes

Atentamente,

CC. Archivo

C.P.C. Hilario Carmona Hilario
Mat. N° 06-1870

Dionisio Vargas Benito
INGENIERO CIVIL
CIP: N° 176947

Roberto Brena Huamán
ABOGADO
CAEL 176