

INFORME N° 002/CCI/IGN

**PARA : GRAL BRIG RODRÍGUEZ MONGE MARCOS
JEFE DEL INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL**

**DE : CRL EP RISCO CHOQUE FÉLIX VLADIMIR
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONTROL
INTERNO DEL INSTITUTO GEOGRÁFICO
NACIONAL**

**ASUNTO : INFORME DEL PLAN DE TRABAJO PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL
INTERNO EN EL INSTITUTO GEOGRÁFICO
NACIONAL**

FECHA : SURQUILLO, 12 DE SETIEMBRE DE 2018

1. ANTECEDENTES

El Control Interno en las entidades del sector público debe ser entendido dentro del contexto de sus características específicas, tomando en cuenta su enfoque para lograr objetivos institucionales de gestión, la utilización de los fondos públicos, la importancia del ciclo presupuestario y de planeamiento y la complejidad de su funcionamiento.

Esto significa hacer un balance entre los valores tradicionales como la legalidad, la integridad y la transparencia, presentes por su naturaleza en los asuntos públicos y los valores gerenciales modernos como la eficiencia y la eficacia. Las entidades públicas requieren del cumplimiento de normativas que dependiendo de las funciones asignadas o de los sistemas administrativos pueden ser abundantes y especializadas.

En éstas se reglamenta la gestión de la entidad y la forma de operar. Los ejemplos incluyen la ley de presupuesto, los tratados internacionales, la ley general de contratación pública, las leyes sobre la administración y gestión pública, la ley de contabilidad, la ley de derechos civiles y protección del medio ambiente, las regulaciones sobre el manejo de los impuestos y las acciones que eviten el fraude y la corrupción.

Es así que con la dación de la Ley N° 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, se establece que el control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia y eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes.

La citada Ley Orgánica, establece que el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente, siendo responsabilidad del Titular de la entidad fomentar y supervisar el funcionamiento y confiabilidad del control interno para la evaluación de la gestión y el efectivo ejercicio de la rendición de cuentas, propendiendo a que éste contribuya con el logro de la misión y objetivos de la entidad a su cargo.

Asimismo, la Ley N° 28716 – Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, establece que la Contraloría General de la República es la entidad competente para dictar la normativa técnica de control que oriente la efectiva implantación y

funcionamiento del control interno en las entidades del Estado, así como su respectiva evaluación.

Por otra parte, el Ministerio de Economía, con la dación en la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016, en su Quincuagésima Tercera Disposición Complementaria Final, establece la obligación de todas las entidades de los tres niveles de gobierno de implementar su Sistema de Control Interno en un plazo máximo de treinta y seis (36) meses, contados a partir de su entrada en vigencia; para lo cual la Contraloría General de la República emitirá las disposiciones conteniendo los plazos por cada fase y nivel de gobierno y los demás lineamientos que sean necesarios.

Complementariamente, se tiene la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión dl Estado y el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización del Gestión Publica al 2021.

Específicamente, la Contraloría General de la República emitió la Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG, que aprueba la Directiva N° 013-2016-CG/GPRO denominada “Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado” y la 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”, con la finalidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Quincuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016, con el fin de fortalecer el control interno en las entidades del Estado para el eficiente, transparente y correcto ejercicio de la función pública en el uso de los recursos del Estado.

El desarrollo del Control Interno busca complementarse con nuevos modelos como el “Cuadro de Mando Integral” que reposa en una gestión por procesos altamente desarrollada, en la que ambos se orientan, en última instancia, hacia la elevación creciente y sostenible de la eficiencia y eficacia de la organización. Estudios sobre el tema realizados en los últimos lustros coinciden en reconocer un conjunto de necesidades de primer orden, como son:

- a. La necesidad de que el Control Interno se integre al desarrollo del conjunto de actividades que forman parte de la misión de la organización, de manera que forme parte de los procesos regulares de trabajo y, al tiempo, se identifique como un proceso continuo y singular, constituyéndose en un sistema.
- b. La necesidad de que los objetivos del sistema de Control Interno se correspondan y refieran a los propósitos fundamentales de la organización, esencialmente vinculados a su eficiencia y eficacia estratégica y operacional.

- c. La necesidad de unificar el significado que el Control Interno tiene para todos los miembros de la organización y demás personas implicadas.

2. OBJETIVO

Definir el curso de acción a seguir para cerrar las brechas identificadas en el Informe de Diagnóstico del Sistema de Control Interno del Instituto Geográfico Nacional (IGN).

3. METODOLOGÍA

- 3.1. El Informe de diagnóstico del Sistema de Control del IGN dió como resultado un conjunto de acciones a ser implementadas con la finalidad de cerrar las brechas que fueron identificadas. Se ha determinado la necesidad de priorizar el conjunto de acciones a implementar según su factibilidad de acuerdo a los criterios de priorización y la escala de calificación conforme se aprecia en la siguiente matriz:

Crterios	Escala de calificación
Criticidad	Muy crítico = 3 Crítico = 2 No crítico = 1
Impacto	Gran impacto = 3 Mediano impacto = 2 Bajo impacto = 1
Factibilidad	Alta = A Mediana = M Baja = B

3.2. Criterios de priorización.

- a. **Criticidad:** Este criterio tiene que ver con el grado de urgencia e importancia que tiene una acción respecto a su implementación en la entidad.
- b. **Impacto:** Este criterio tiene que ver con las repercusiones que tiene la acción a implementar respecto a la superación de la debilidad que la genero.
- c. **Factibilidad:** Este criterio mide la capacidad que tiene la entidad para implementar la acción en el corto, mediano o largo plazo.

4. PLAN DE ACCIÓN

Para la elaboración del Plan de Trabajo se han considerado los resultados obtenidos del Informe de Diagnóstico del Sistema de Control Interno del IGN. Las acciones consideradas guardan correlación con los planes operativos de la entidad con el fin de asegurar los recursos necesarios y la sostenibilidad del mismo. Las acciones a implementar para el cierre de brechas y generar oportunidades de mejora han sido clasificadas según su pertenencia a los diferentes componentes de Control Interno, tal como se muestra a continuación:

4.1. Componente: Ambiente de Control

4.1.1. Filosofía de la Dirección

- Reuniones periódicas del Comité de Control Interno para verificar el cumplimiento de la implementación del Sistema de Control Interno en el IGN.
- Programar un mayor número de charlas y/o talleres en la que participe el personal militar y civil del IGN a fin de interiorizar el conocimiento del Sistema de Control Interno.
- Considerar el Control Interno como política institucional.
- Incluir en el Plan de Capacitación cursos sobre el Sistema de Control Interno, a efectos de actualizar los conocimientos adquiridos por el personal militar y civil del IGN.

4.1.2. Integridad y valores éticos

- Realizar charlas periódicas sobre el código de ética institucional.

4.1.3. Administración Estratégica

- Disponer el monitoreo continuo de los avances del POI del IGN.
- Difundir los lineamientos del PEI hasta los niveles inferiores del IGN.

4.1.4. Estructura Organizacional

- Continuar el seguimiento del trámite que sigue el proyecto de Ley del IGN en el Sector Defensa.
- Continuar realizando el proceso de tránsito a la Ley Servir a fin de actualizar los documentos de gestión del IGN (CAP y MOF).

4.1.5. Administración de recursos humanos

- Continuar realizando el proceso de tránsito a la Ley Servir a fin de mejorar la escala remunerativa del personal civil.
- Implementar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad.
- Formular el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) del IGN.
- Coordinar con el COPERE (Ejército) para incrementar la asignación de personal militar al IGN.

4.1.6. Competencia profesional

- Continuar el proceso de tránsito a la Ley Servir con la finalidad de estructurar las competencias profesionales del personal militar y civil del IGN y reformular el CAP correspondiente.
- Coordinar con COPERE (Ejército) a fin de prolongar la permanencia del personal del área administrativa en el IGN.

4.1.7. Órgano de Control Institucional

- Disponer que los órganos del IGN atiendan a la brevedad y en los plazos establecidos los requerimientos de información del OCI del IGN.

4.2. Componente: Evaluación de riesgos

4.2.1. Planeamiento de la administración de riesgos

- Implementar la Ley de Seguridad en el Trabajo en el IGN a fin de efectuar una adecuada planificación de administración de riesgo.

4.2.2. Identificación de los riesgos

- Programar en el Presupuesto Institucional un mayor número de cámaras de seguridad y renovación de las redes de luz y agua en algunos sectores del IGN.
- Capacitar al personal en la identificación de riesgos en la entidad.

4.2.3. Valoración de los riesgos

- Implementar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el IGN.

4.2.4. Respuesta al riesgo

- Implementar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el IGN.

4.3. Componente: Actividades de control gerencial

4.3.1. Procedimiento de autorización y aprobación

- Actualizar los documentos de gestión de la entidad.

4.3.2. Segregación de funciones

- Continuar el proceso de tránsito a la Ley Servir con la finalidad de optimizar la segregación de funciones en los distintos niveles jerárquicos de la entidad.

4.3.3. Evaluación costo-beneficio

- Realizar talleres con el personal del IGN para promover el conocimiento de la evaluación costo beneficio en la entidad.

4.3.4. Controles sobre los accesos a los recursos o archivos

- Realizar una mayor capacitación con el personal del IGN a fin de garantizar la seguridad de los recursos y archivos de la entidad.

4.3.5. Verificación y conciliación

- Actualizar la documentación normativa relativa a verificaciones y conciliaciones.

4.3.6. Evaluación de desempeño

- Capacitar al personal en las tareas de evaluación y desempeño institucional.

4.3.7. Rendición de cuentas

- Capacitar permanente al personal encargado de las rendiciones de cuentas, incidiendo en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

- Sensibilizar al personal sobre el proceso de rendición de cuentas en el ejercicio de sus funciones, como del uso de los bienes y recursos recibidos de la entidad (Difusión, charlas).

4.3.8. Documentación de procesos, actividades y tareas

- Capacitar al personal del IGN en la elaboración de procesos de adquisición de bienes y contratación de servicios.

4.3.9. Revisión de procesos, actividades y tareas

- Capacitar al personal del IGN en la revisión de procesos, actividades y tareas.

4.3.10. Controles para las tecnologías de la información y comunicación

- Programar en el presupuesto institucional la adquisición de un data center y un Sistema Backup para asegurar la integridad de la información en caso de contingencias.

4.4. Componente: Información y comunicación

4.4.1. Funciones y características de la información

- Definir niveles de acceso al sistema de información del IGN.
- Gestionar la asignación de mayor presupuesto para la elaboración de cartografía básica oficial.

4.4.2. Información y responsabilidades

- Implementar medidas para asegurar una comunicación eficiente entre el personal operativo y administrativo.

4.4.3. Calidad y suficiencia de la información

- Implementar los procedimientos de control de calidad para la elaboración de la cartografía básica oficial y otros procesos.

4.4.4. Sistema de información

- Continuar implementando el sistema de información potenciado los servidores y terminales.

4.4.5. Flexibilidad al cambio

- Promover charlas y talleres con la finalidad de sensibilizar al personal para migrar la resistencia al cambio.

4.4.6. Archivo institucional

- Implementar el archivo institucional con mayor mobiliario y sistematización de la información.
- Capacitar al personal con relación al ordenamiento y procedimiento de los archivos existentes.

4.4.7. Comunicación interna

- Implementar un sistema de intranet de la entidad.

4.4.8. Comunicación externa

- Estricto cumplimiento de la Ley de Transparencia y acceso a la información pública.
- Implementar el geoportal institucional mediante la actualización de sus sistemas.

4.4.9. Canales de comunicación

- Continuar mejorando los sistemas existentes (portal web, RRPP, imagen institucional, etc).

4.5. Componente: Supervisión

4.5.1. Actividades de prevención y monitoreo

- Continuar mejorando los procedimientos para el monitoreo existentes mediante la adopción de medidas específicas para cada proceso.

- Evaluar las actividades de prevención y monitoreo, reajustándolas (actualización) en caso de ser necesarias al término de cada proceso.

4.5.2. Seguimiento de resultados

- Continuar mejorando los procedimientos para el seguimiento de resultados a nivel CCI y OCI.
- Los órganos del IGN deberán formular un informe de resultados al término de cada proceso para ser evaluado por el comité de control interno de la entidad.

4.5.3. Compromiso de mejoramiento

- Fomentar la identificación y compromiso del personal mediante charlas, talleres y actividades de integración.

4.5.4. Autoevaluación

- Captar al personal para realizar actividades de autoevaluación.

5. MATRIZ PRIORIZADA DE LAS ACCIONES A SER IMPLEMENTADAS EN EL PLAN DE TRABAJO PARA EL CIERRE DE BRECHAS

Considerando la metodología establecida se procedió a realizar la programación de las acciones a implementar en el Plan de Trabajo para el cierre de brechas, teniendo el resultado siguiente:

Matriz priorizada con prioridad A (8 acciones)				
Acciones a implementar	Factores a ponderar			Resultado
	Criticidad	Impacto	Factibilidad	
Continuar el seguimiento del trámite que sigue el proyecto de Ley del IGN en el Sector Densa.	3	3	A	9A
Continuar realizando el proceso de tránsito a la Ley Servir a fin de actualizar los documentos de gestión del IGN (CAP y MOF).	3	3	A	9A
Continuar realizando el proceso de tránsito a la Ley Servir a fin de mejorar la escala remunerativa del personal civil.	3	3	A	9A

Implementar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad.	3	3	A	9A
Programar un mayor número de charlas y/o talleres en la que participe el personal militar y civil del IGN a fin de interiorizar el conocimiento del Sistema de Control Interno.	2	3	A	6A
Disponer que los órganos del IGN atiendan a la brevedad y en los plazos establecidos los requerimientos de información del OCI del IGN.	2	3	A	6A
Capacitar al personal del IGN en la elaboración de procesos de adquisición de bienes y contratación de servicios.	2	2	A	4A
Promover charlas y talleres con la finalidad de sensibilizar al personal para migrar la resistencia al cambio.	2	2	A	4A

Matriz priorizada con prioridad B (16 acciones)				
Acciones a implementar	Factores a ponderar			Resultado
	Criticidad	Impacto	Factibilidad	
Coordinar con el COPERE (Ejército) para incrementar la asignación de personal militar al IGN.	3	3	B	9B
Definir niveles de acceso al sistema de información del IGN.	3	3	B	9B
Implementar el archivo institucional con mayor mobiliario y sistematización de la información.	3	3	B	9B
Capacitar al personal en las tareas de evaluación y desempeño institucional.	3	2	B	6B
Los órganos del IGN deberán formular un informe de resultados al término de cada proceso para ser evaluado por el comité de control interno de la entidad.	2	3	B	6B

Realizar charlas periódicas sobre el código de ética institucional.	2	3	B	6B
Realizar talleres con el personal del IGN para promover el conocimiento de la evaluación costo beneficio en la entidad.	2	3	B	6B
Implementar un sistema de intranet de la entidad.	2	3	B	6B
Difundir los lineamientos del PEI hasta los niveles inferiores del IGN.	2	2	B	4B
Capacitar permanente al personal encargado de las rendiciones de cuentas, incidiendo en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.	2	2	B	4B
Capacitar al personal con relación al ordenamiento y procedimiento de los archivos existentes.	2	2	B	4B
Evaluar las actividades de prevención y monitoreo, reajustándolas (actualización) en caso de ser necesarias al término de cada proceso.	2	2	B	4B
Captar al personal para realizar actividades de autoevaluación	2	2	B	4B
Coordinar con COPERE (Ejército) a fin de prolongar la permanencia del personal del área administrativa en el IGN.	2	2	B	4B
Actualizar la documentación normativa relativa a verificaciones y conciliaciones.	2	1	B	2B
Continuar mejorando los procedimientos para el monitoreo existentes mediante la adopción de medidas específicas para cada proceso.	1	2	B	2B

Matriz priorizada con prioridad M (21 acciones)				
Acciones a implementar	Factores a ponderar			Resultado
	Criticidad	Impacto	Factibilidad	
Formular el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) del IGN.	3	3	M	9M
Capacitar al personal en la identificación de riesgos en la entidad.	3	3	M	9M
Actualizar los documentos de gestión de la entidad.	3	3	M	9M
Sensibilizar al personal sobre el proceso de rendición de cuentas en el ejercicio de sus funciones, como del uso de los bien y recursos recibidos de la entidad (Difusión, charlas).	3	3	M	9M
Capacitar al personal del IGN en la revisión de procesos, actividades y tareas.	3	3	M	9M
Programar en el presupuesto institucional la adquisición de un data center y un Sistema Backup para asegurar la integridad de la información en caso de contingencias.	3	3	M	9M
Gestionar la asignación de mayor presupuesto para la elaboración de cartografía básica oficial.	3	3	M	9M
Implementar los procedimientos de control de calidad para la elaboración de la cartografía básica oficial y otros procesos.	3	3	M	9M
Continuar implementando el sistema de información potenciado los servidores y terminales.	3	3	M	9M
Implementar el geoportal institucional mediante la actualización de sus sistemas.	3	3	M	9M
Fomentar la identificación y compromiso del personal mediante	3	3	M	9M

charlas, talleres y actividades de integración.				
Implementar medidas para asegurar una comunicación eficiente entre el personal operativo y administrativo.	2	3	M	6M
Programar en el Presupuesto Institucional un mayor número de cámaras de seguridad y renovación de las redes de luz y agua en algunos sectores del IGN.	2	3	M	6M
Realizar una mayor capacitación con el personal del IGN a fin de garantizar la seguridad de los recursos y archivos de la entidad.	2	3	M	6M
Estricto cumplimiento de la Ley de Transparencia y acceso a la información pública.	2	3	M	6M
Continuar mejorando los sistemas existentes (portal web, RRPP, imagen institucional, etc).	2	3	M	6M
Continuar mejorando los procedimientos para el seguimiento de resultados a nivel CCI y OCI.	2	3	M	6M
Considerar el Control Interno como política institucional.	2	2	M	4M
Incluir en el Plan de Capacitación cursos sobre el Sistema de Control Interno, a efectos de actualizar los conocimientos adquiridos por el personal militar y civil del IGN.	2	2	M	4M
Disponer el monitoreo continuo de los avances del POI del IGN.	2	1	M	2M
Reuniones periódicas del Comité de Control Interno para verificar el cumplimiento de la implementación del Sistema de Control Interno en el IGN.	1	2	M	2M

6. CONCLUSIONES

- 6.1. El Plan de Trabajo para la Implementación del SCI en el Instituto Geográfico Nacional tiene como objetivo fortalecer el SCI existente al nivel de lograr un nivel puntuación que le permita contar con un grado de desarrollo mayor a la inicial.
- 6.2. El Plan de Trabajo para la Implementación del SCI del Instituto Geográfico Nacional se desarrolló orientado a la entidad, dado que la entidad aún se encuentra desarrollando las acciones correspondientes para implementar la Gestión por Procesos.
- 6.3. La ejecución de las acciones del Plan de Trabajo para implementación del SCI son responsabilidad de los órganos encargados de su implementación, los cuales deberán informar respecto a los avances de su ejecución.
- 6.4. Las acciones planteadas en el Plan de Trabajo suman 45, las cuales han sido priorizadas por el grado de factibilidad (A=Alta, M=Mediana y B=Baja)

7. RECOMENDACIONES

Remitir el Plan de Trabajo del SCI, aprobado por el Comité de Control Interno, al jefe del Instituto Geográfico Nacional para que formalice su aprobación y disponga que las Direcciones y Oficinas ejecuten las acciones contenidas en el citado Plan de acuerdo a los plazos establecidos.

ANEXO

1. Modelo de reporte de avance sobre la ejecución del Plan de Trabajo.
2. Matriz del Plan de Trabajo para el cierre de brechas

“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”



PERÚ	Ministerio de Defensa	Instituto Geográfico Nacional	Comité de Control Interno
-------------	------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------

ANEXO 1: Reporte de avance sobre la ejecución del Plan de Trabajo					
I. Descripción de la acción:					
1.1 Acción No (Señalar el numero de la Acción según Plan de Trabajo) (Descripción de la Acción según Plan de Trabajo)					
1.1.2 Acción Especifica (Descripción de la acción específica correspondiente a cada acción según Plan de Trabajo)					
1.2 Responsable Operativo de la Acción Informe el resultado) (Descripción de responsable operativo de la acción según Plan de Trabajo)					
1.3 Órgano de apoyo y asesoramiento de la acción según Plan de Trabajo					
II. Ejecución de la acción					
2.1 Frecuencia de la evaluación Trimestral					
2.2 Estado de cumplimiento de la Acción específica señalada en el numeral 1.1.2 (Marque con una X el estado de la acción)					
Ejecutada	En proceso	No ejecutada	Medio de verificación	Fecha de inicio	Fecha de termino
			(señalar y adjuntar el medio de verificación que dé cuenta del Estado de cumplimiento de la acción específica, teniendo en consideración, el medio señalado en el Plan de Trabajo)	(señalar la fecha de inicio efectiva de la acción específica, teniendo en consideración, los plazos establecidos en el Plan de Trabajo, en caso no coincidan señalar el motivo en la sección III)	(Señalar fecha de término efectiva de la acción específica, teniendo en consideración los plazos establecidos en la Plan de Trabajo, en caso no coincidan señalar el motivo en la sección III)
III. Información adicional respecto al cumplimiento de la Acción.					
3.1. Dificultades/Observaciones/Comentarios sobre el cumplimiento de la Acción. (Señalar las dificultades, observaciones, comentarios sobre el cumplimiento de la Acción).					
..... CrI EP RISCO CHOQUE Vladimir					

