



SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO

-SATH-



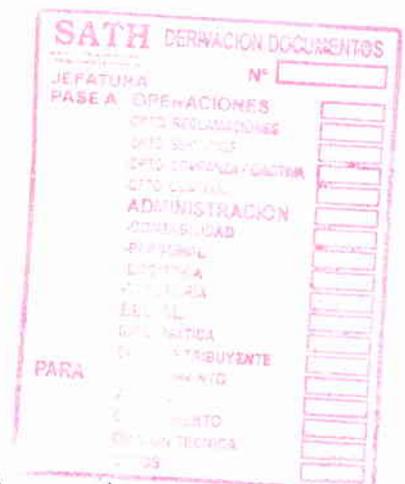
INFORME FINAL DEL PLAN SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO



JUNÍN - PERÚ
2018



27 SEP 2018

INFORME TECNICO DE EJECUCION DEL PLAN DE SENSIBILIZACION Y CAPACITACION DEL SCI

A : **COMITÉ DE CONTROL INTERNO.**
Presidenta Gerente de Operaciones.

De : **EQUIPO TECNICO OPERATIVO DEL SCI.**
Gerenta de Administración del SATH
Analista de Administración (encargada de RRHH) del SATH
Contador del SATH.

Asunto : **INFORME TECNICO SUSTENTATORIO DEL PLAN DE SENSIBILIZACION Y CAPACITACION.**

Ref. : **PLAN DE SENSIBILIZACION Y CAPACITACION DEL SCI DEL SATH.**

Fecha : **25 de Septiembre de 2018.**

Mediante el presente documento informamos lo siguiente:

I. ANTECEDENTES:

1.- Las Actas N°s 001-2016 de Compromiso Institucional de Alta Dirección para la Implementación del Control Interno, S/N de Conformación del Comité de Control Interno, S/N de Instalación del Comité de Control Interno del SATH, S/N de Compromiso Individual para la Implementación del Sistema de Control Interno del SATH, entre otras suscritas por el Comité de Control Interno.

2.- Las Resoluciones Jefaturales N° 01-065-000001082 (Designación el Comité del Sistema de Control Interno del SATH) N°s 01-065-000001171 y 01-065-000001380 (Reformulación del Comité de Control Interno del SATH), N° 01-065-000001173 (Aprobación del Reglamento del Comité de Control Interno del SATH), entre otras, emitidas por el Jefe del SATH.

3.- El Reglamento de Control Interno del SATH, el Proyecto y Formato relleno del Plan de Sensibilización y Capacitación en Control Interno del año 2018, el Plan de Sensibilización y Capacitación del Sistema de Control Interno debidamente aprobado por el Comité de Control Interno, entre otros documentos sustanciales del Sistema de Control Interno.

4.- El Memorando N° 03-012-000005756 sobre Información sobre Presupuesto para Contratación de Servicio de Implementación de Control Interno, referida a la contratación del Consultor, las Cartas N°s 001-2018-CJDAA/SATH, 002-2018-CJDAA/SATH, 003-2018-CJDAA/SATH remitidas por el Consultor.

5.- Las Cartas N°s 01-2018-EQTO/SATH, 02-2018-EQTO/SATH, 03-2018-EQTO/SATH emitidos por el Equipo de Trabajo Operativo del CCI.

6.- El Proyecto de Encuesta de Entrada y Test de Salida, las Diapositivas para Exposición en la Charla de Sensibilización y los Talleres de Capacitación, los Controles de Asistencia a la Charla de Sensibilización y a los Talleres de Capacitación, las Encuestas de Entrada y Test de Salida de la Charla de Sensibilización y de los Talleres de Capacitación, entre otros materiales de trabajo.



7.- La Ley del Presupuesto para el Año Fiscal 2016 N° 30372, el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, la Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG y la Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG, entre otras normas generales que regulan la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado.

II. ANALISIS :

Primero.- Que, desde la creación del SATH en el año 2003 y la implementación de su Estatuto se establecieron normas puntuales, como la que establece que el SATH constituye un organismo público descentralizado de la MPH con personería jurídica de derecho público interno y además que tiene autonomía administrativa, económica, presupuestaria y financiera, pero también persistieron algunas incongruencias técnicas propias de la implementación de este órgano descentralizado, como la falta de normatividad especializada en temas específicos como el organizacional, como el hecho que hasta la fecha no se ha podido implementar el nuevo Reglamento de Organización y Funciones pese a que ya fue aprobado por Ordenanza Municipal el año 2016, entre otras deficiencias organizacionales relacionadas a la implementación y/o actualización de los principales instrumentos de gestión.

Segundo.- Que, paralelamente a la implementación inoportuna de los instrumentos de gestión, que no obedece a la decisión de los funcionarios del SATH, sino a la falta de decisión de la MPH que tiene injerencia normativa de último nivel respecto al SATH, paralelamente se han emitido normas por parte del ejecutivo (Gobierno Central) que constituyen políticas públicas de carácter especial dirigidas a la Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del sector público, que están dirigida esencialmente a la lucha contra la corrupción, la gestión eficiente/eficaz y el fortalecimiento de transparencia de la gestión pública, las mismas que tienen establecidos en sus contenidos además de las fases y etapas de implementación, las actividades específicas e incluso los plazos para la implementación oportuna, aclarando que lastimosamente por razones presupuestales se tuvo que recortar los plazos de implementación, máxime que consideramos que es aun oportuno lograr el objetivo como se podrá sustentar más adelante.

Tercero.- Que, circunscribiéndonos a la fase, a la etapa y puntualmente a la actividad establecida en la "Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado", debemos señalar que estamos en la actividad número 3 de la primera etapa (Acciones Preliminares), de la primera fase (Planificación), denominada de la Sensibilización y Capacitación en Control Interno, para lo cual se aprobó oportunamente por parte del Comité de Control Interno, el Plan de Sensibilización y Capacitación en Control Interno, a iniciativa del Consultor, el mismo que conforme a sus contenidos involucra conceptos básicos como el de Control Interno y las metodologías de Gestión por Procesos y Gestión de Riesgos, que es necesario tener claro para los efectos de implementación, pero también fue oportuno aclarar otros conceptos como la propia sensibilización y capacitación, así como la descripción de manera referencial pero completa de cada una de todas las actividades, de las etapas que contiene cada una de las fases, pero además se trataron algunos conceptos generales como el Sistema Nacional de Control, la Contraloría General de la República, el Órgano de Control Institucional, entre otros, que se explicaron de manera amplia en los talleres de capacitación y de manera informativa en la charla de sensibilización.

Cuarto.- Que, complementando en esta actividad (Sensibilización y Capacitación) que en realidad es una de las más potentes de la fase de planificación, y la más importante en la etapa de acciones preliminares, es pertinente señalar que ha efecto de llevar las actividades de sensibilización y capacitación fue necesario presentar previamente los materiales de trabajo (diapositivas, encuestas, exámenes, folletos obtenidos de la contraloría, etc) , los mismos que se utilizaron a efecto de llevar a cabo tanto los talleres como las charlas de sensibilización, que conforme a la guía era necesario regularizar su entrega y aprobarlas previa y oportunamente, lo cual se cumplió, en tal sentido este Equipo Técnico conformado por la Administradora, la Analista de Administración (encargada de RRHH) y el Contador del SATH (encargado de Presupuesto), ya que no existe en el SATH un subgerente o jefe de Recursos Humanos, ni tampoco un gerente o jefe de



Presupuesto y Planificación, tomando como base el Proyecto de Informe Técnico de Ejecución del Plan de Sensibilización y Capacitación, conforme a sus funciones, cumple presentar este informe al CCI, aclarando que se ha tomado en consideración el proyecto presentado por el consultor que conforme corresponde al contrato, es el que llevó las actividades (talleres, charlas, elaboración y entrega de los materiales de trabajo), en coordinación con el Equipo Técnico, como se deduce de la guía que sirve para el proceso de implementación, habiéndose respetado esencialmente las actividades que se encuentran de manera detallada, aclarando además que hubo una coordinación permanente con la Gerente de Operaciones que en el caso en particular es la que ejerce la Presidencia del CCI.

Quinto.- Que, por otro lado conforme se desprende del Plan de Sensibilización y Capacitación, en este se describió además de la Presentación del Consultor, la Introducción, los Objetivos, Alcance, Base Legal, Actividades directas (charlas de sensibilización y talleres de capacitación), pero además la entrega del material de difusión, así como la Encuesta de entrada y el Test de salida, aclarando que esta herramienta sirve para monitorear el nivel de conocimiento que tendrían tanto el personal, como los funcionarios respecto al tema de control interno y afines, antes de llevarse a cabo las actividades ya señaladas e incluso luego de ellas, siendo necesario reiterar que estos documentos son referenciales y no están dirigidas a efectos evaluatorios de carácter personal, sino esencialmente de connotación general, siendo necesario remarcar que al respecto se logró el objetivo establecido conforme al indicador señalado en el formato que trae la guía (anexo 06), respecto a que los funcionarios deberían superar en un porcentaje superior al 50% con un promedio de 18 sobre la nota de 20 y los demás servidores de 16 sobre la nota 20, que es el indicador que para efectos aclaratorios reiteraremos con un tabla en las conclusiones de éste informe técnico sustentatorio.

Sexto.- Que, antes de concluir, cabe aclarar que en las mencionadas actividades (talleres de capacitación y charlas de sensibilización), se incidió de manera didáctica y además reiterativa los conceptos de Gestión por Procesos y Gestión de Riesgos, así como el del propio Control Interno, pero además la importancia, fundamentos, objetivos, ventajas y beneficios del Control interno, asimismo la definición de Sistema de Control Interno, los componentes del Sistema de Control Interno, su integración en la normatividad actual, especialmente en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (N° 27785 y modificatorias) así como la Ley de Control Interno de las Entidades del Estado (N° 28716) entre otras.

III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Estando a todo lo anteriormente señalado, emitimos el presente **INFORME TECNICO DE EJECUCION DEL PLAN DE SENSIBILIZACION Y CAPACITACION**, aclarando que constituye un **INFORME TECNICO PARCIAL**, en tanto que conforme a la guía tantas veces señalada en cada etapa importante de la implementación del Sistema de Control Interno, será necesario emitir informes parciales al respecto, en el caso en concreto emitimos este informe llegando a las siguientes **CONCLUSIONES** entre otras:

1. Se ha **CUMPLIDO** con las expectativas de **SENSIBILIZACIÓN PROPUESTAS**, en tanto que al nivel de Alta Dirección y personal jerárquico, se ha logrado la **TOMA DE CONCIENCIA** respecto al tema de **CONTROL INTERNO**, estando a que han **INTERIORIZADO** la **NECESIDAD E IMPORTANCIA** de la **IMPLEMENTACION** luego de la **CHARLA DE SENSIBILIZACION**, más allá de que los miembros del Comité de Control Interno ya habían suscrito las **ACTAS DE COMPROMISO** (individual y general), aclarando además que el Comité está conformado por más de 14 miembros entre suplentes y titulares, el mismo que ha sido **REFORMULADO** en dos ocasiones, demostrándose que **SIEMPRE** existió el **INTERÉS DE IMPLEMENTACIÓN DEL SCI** desde la iniciativa de los funcionario de Alta Dirección, que propusieron la contratación de un Consultor para esos efectos, gestión que lastimosamente se aplazo por razones presupuestales.

2. Se ha CUMPLIDO con las expectativas de CAPACITACION PROPUESTAS en tanto que al nivel del personal subalterno se cumplió con capacitar al 98% del personal, habiéndose llevado en TRES TALLERES DE 04 HORAS LECTIVAS cada una con un INTERVALO DE 15 MINUTOS (BREAK), siendo los dos primeros grupos de aproximadamente 25 TRABAJADORES (faltando solo 04 trabajadores 01 en la mañana y 03 en la tarde) y el tercer grupo de 18 trabajadores del regimen CAS, (no faltó ninguno), denotándose el INTERES de los mismos, mas allá de que al ser el SATH un órgano eminentemente técnico, sus trabajadores han INTERIORIZADO los conceptos más potentes como el hecho de que la implementación del sistema de control interno está dirigido ESENCIALMENTE A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION, LA APLICACIÓN DE LA EFICACIA Y EFICIENCIA EN LA GESTION PUBLICA y EL FORTALECIMIENTO DE LA TRANSPARENCIA en la gestión.
3. Por otro lado, también se ha CUMPLIDO con la expectativa de la CAPACITACION en cuanto al desarrollo de NUEVOS CONOCIMIENTOS (control interno, gestión por procesos y gestión de riesgos, etc.), pero además en los TALLERES se indujo la aceptación de CAPACIDADES y HABILIDADES a efecto de que posteriormente CONTRIBUYAN con su participación en las siguientes etapas de MANERA ACTIVA, en tanto que han TOMADO CONCIENCIA del rol que cumplirán en cada una de sus áreas, estando DISPUESTOS a colaborar activamente en la IMPLEMENTACION, mas allá que también se cumplió el EXAMEN formal de carácter referencial y genérico (TABLA 2).
4. Es factible PROSEGUIR con la siguiente etapa de IDENTIFICACION DE BRECHAS, en tanto que además de los TALLERES Y CHARLAS, se ha entregado MATERIAL IDONEO (que constituye la réplica de las diapositivas presentadas en los talleres, pero además el material proporcionado por la Contraloría General de la República, especialmente el FOLLETO DE CONTROL INTERNO, e incluso la copia de la GUIA que es bastante EXPLICATIVA respecto al procedimiento de implementación.
5. Es pertinente RECOMENDAR que se cumpla con las demás tareas de esta etapa, como son la APROBACION del material de difusión por parte del CCI y especialmente la de volcar a la página web de la entidad y/o en la de transparencia, el MATERIAL PROPORCIONADO a efecto de que sea REPLICADO Y DIFUNDIDO.
6. En CONCLUSION GENERAL se ha cumplido con el PLAN DE SENSIBILIZACION Y CAPACITACION EN CONTROL INTERNO, propuesto conforme a los OBJETIVOS y el INDICADOR establecidos, máxime que es igualmente necesario REITERAR que se REMITA copia de este informe a las instancias correspondientes, para los efectos que correspondan.
7. TABLAS ESTADISTICAS respecto a la ENCUESTA DE ENTRADA Y TEST DE SALIDA.



ENCUESTA DE ENTRADA DEL PERSONAL JERARQUICO Y SUBALTERNO DEL SATH					
ENTIDAD	SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DE HUANCAYO				
TEMATICA	OBJETIVO	INDICADOR	PARTICIPANTES	CANTIDAD	PORCENTAJE
CHARLA DE SENSIBILIZACION	Conocer el grado básico de conocimientos e interés de los funcionarios sobre Control Interno.	Más del 80% conoce sobre Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Titular • Funcionarios • Miembros CCI • Equipo Trabajo 	De 15 encuestados 13 conocen de Control Interno	86.67 %
1° TALLER DE CAPACITACION	Conocer el grado básico de conocimientos e interés de los servidores sobre Control Interno.	Más del 50% conoce sobre Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Personal • Equipo de Trabajo 	De 24 encuestados 18 conocen de CI	75 %
2° TALLER DE CAPACITACION	Conocer el grado básico de conocimientos e interés de los servidores sobre Control Interno	Más del 50% conoce sobre Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Personal • Equipo de Trabajo 	De 22 encuestados 16 conocen de CI	72.73 %
3° TALLER DE CAPACITACION	Conocer el grado básico de conocimientos e interés de los servidores sobre Control Interno	Más del 50% conoce sobre Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Personal • Equipo de Trabajo 	De 18 encuestados 10 conocen de CI	55.56 %

* Mas allá de que la encuesta no fue calificada con nota (por razones obvias) se verifico el nivel de conocimiento respecto a las preguntas inducidas.

TESTS DE SALIDA DEL PERSONAL JERARQUICO Y SUBALTERNO DEL SATH					
ENTIDAD	SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DE HUANCAYO				
TEMATICA	OBJETIVO	INDICADOR	PARTICIPANTES	CANTIDAD	PORCENTAJE
CHARLA DE SENSIBILIZACION	Obtener conocimientos sobre el concepto, beneficios, importancia del control interno y vinculación con la gestión por procesos.	Más del 50% obtuvo una nota mínima de 18 sobre 20	<ul style="list-style-type: none"> • Titular • Funcionarios • Miembros CCI • Equipo Trabajo 	De 14 que dieron el Test 12 aprobaron con mas de 18	85.71 %
1° TALLER DE CAPACITACION	Obtener conocimientos y tener habilidades para implementar el SCI y la Gestión de riesgos.	Más del 50% obtuvo una nota de 16 sobre 20	<ul style="list-style-type: none"> • Personal • Equipo de Trabajo 	De 24 que dieron el Test aprobaron 18	75 %
2° TALLER DE CAPACITACION	Obtener conocimientos y tener habilidades para implementar el SCI y la Gestión de riesgos.	Más del 50% obtuvo una nota de 16	<ul style="list-style-type: none"> • Personal • Equipo de Trabajo 	De 22 que dieron el Test aprobaron 18	81.82 %
3° TALLER DE CAPACITACION	Obtener conocimientos y tener habilidades para implementar el SCI y la Gestión de riesgos	Más del 50% obtuvo una nota de 16 sobre 20.	<ul style="list-style-type: none"> • Personal CAS • Equipo de Trabajo 	De 18 que dieron el Test aprobaron 18:	100 %

* EL Test si fue calificado y la nota de medición en el caso de funcionarios es igual o superior a 18 y en el caso del personal (nombrado, permanente y CAS) es igual o superior a 16, habiéndose cumplido los objetivos conforme al indicador que está establecido en la Guía de Implementación (anexo 06)

En tal sentido el presente INFORME FINAL DE LA ETAPA DE SENSIBILIZACION Y CAPACITACION EN CONTROL INTERNO ha cumplido con sus objetivos y metas propuestas, conforme a los indicadores propuestos conforme lo señala la normatividad pertinente, por lo que remito acompañado de los anexos correspondientes a efecto de que sea revisado y aprobado por las instancias que correspondan.

ATENTAMENTE:

