

**SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES  
SISTEMA ADMINISTRATIVO DE PERSONAL**



# SBN

*Bienes del Estado para el desarrollo del país*

**PLAN DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN  
EN CONTROL INTERNO  
2017**



*San Isidro, 19 de diciembre de 2017*



## Introducción

Según las disposiciones de la Contraloría General de la República (CGR), y en conformidad con la Quincuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, todas las Entidades del Estado Peruano deben instaurar el Sistema de Control Interno (SCI, en adelante) al interior de la organización en un plazo máximo de treinta y seis (36) meses, con el fin principal de promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la Entidad así como la calidad de los servicios públicos que presta.

Tomando como precedente la citada Ley emitida por parte de la CGR, y en el marco de la, "Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", aprobada por Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG, se contempla que la Entidad implementará el Sistema de Control Interno en cuatro (04) fases, estando vigente actualmente la Fase de Planificación, la que a su vez contiene en la Etapa I: "Acciones Preliminares" la Actividad 3: "Sensibilizar y capacitar en Control Interno".

Habiéndose implementado el SCI en la Entidad mediante Resolución N° 016-2017/SBN de fecha 10 de febrero de 2017, es necesario que este Comité **"monitoree el proceso de sensibilización y capacitación de los funcionarios y servidores públicos de la Entidad sobre el Sistema de Control Interno"** por lo cual coordinará a través del Sistema Administrativo de Personal, Oficina de Planeamiento y Presupuesto y Equipo de Comunicaciones las acciones correspondientes de diagnóstico, ejecución y análisis de la situación de la Entidad respecto del SCI.

Finalmente, teniendo en cuenta las disposiciones de obligatorio cumplimiento establecidas por la Contraloría General de la República, y, a fin de dar estricto cumplimiento de las mismas, este Sistema estima conveniente implementar, conforme a sus competencias establecidas en documentos de gestión y normativas vigentes rectoras del Sistema de Recursos Humanos del Sector Público, un Plan de Trabajo con el objetivo de cerrar brechas de capacitación y coadyuvar a los fines del SCI, generando conocimientos y competencias necesarias en los servidores de la Entidad, a través de acciones estratégicas enmarcadas en el Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación, y explicadas detalladamente desde la Etapa de Diagnóstico hasta la de seguimiento y Evaluación, alineadas conforme los Objetivos y Acciones Estratégicas Institucionales de la Entidad.



## I. ANTECEDENTES

Mediante Resolución N° 016-2017/SBN de fecha 10 de febrero se aprobó la reconfiguración del Comité de Control Interno conformado por los siguientes servidores, según detalle:

Miembros titulares	Miembros suplentes
1. El (la) Secretario(a) General, quien lo presidirá.	1. El (la) Subdirector(a) de Supervisión.
2. El (la) Jefe(a) de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, como Secretario Técnico.	2. El (la) Supervisor(a) del Sistema Administrativo de Personal.
3. El (la) Jefe(a) de la Oficina de Asesoría Jurídica, miembro.	3. El (la) Subdirector(a) de Normas y Capacitación.
4. El (la) Jefe(a) de la Oficina de Administración y Finanzas, miembro.	4. El (la) Supervisor(a) de Tecnologías de la Información.
5. El (la) Director(a) de Gestión del Patrimonio Estatal, miembro.	5. El (la) Subdirector(a) de Administración del Patrimonio Estatal.
6. El (la) Director(a) de Normas y Registro, miembro.	6. El (la) Subdirector(a) de Registro y Catastro.

### Análisis y estudio de la situación actual

Como se indica en el Acta N° 001-2017/SBN, de fecha 19 de enero del presente año, y en respuesta a lo solicitado mediante Memorandum N° 001-2017/SBN-OCI, se respondió y validó el Formulario de Medición del Grado de Madurez del SCI, cuyas respuestas deberán ser ingresadas al Aplicativo del Sistema de Seguimiento y Evaluación del Sistema de Control Interno de la CGR.

El citado Formulario dio a conocer la situación del SCI al 31 de diciembre de 2016, lo cual establecerá la línea base de diagnóstico para las eventuales acciones a desarrollarse durante el ejercicio 2017. Los resultados obtenidos se detallan a continuación:

### Grupo Ambiente de Control

En el mencionado grupo se evaluará el compromiso de la Entidad y organización a nivel de funciones, políticas y procesos que hagan viable el SCI. Se obtuvo los siguientes resultados:

Dimensión	Nivel de cumplimiento
<b>Subgrupo Entidad comprometida con integridad y los valores éticos</b>	
Manifestación formal del compromiso del Titular de la Entidad y la Alta Dirección con el SCI	Intermedio
Estado del Comité de Control Interno	Inicial
Nivel de difusión dado por el Titular y la Alta Dirección al SCI (directivas, normas, implementación, etc.)	Avanzado
Estado de fortalecimiento de capacidades en Control Interno dirigidas a directivos y servidores	Inicial
Informe de Diagnóstico del SCI	Óptimo
Elaboración del Plan de Trabajo de Implementación del SCI	Inicial
Registro en el aplicativo "Seguimiento y Evaluación del SCI"	Óptimo
Facilidades dadas por la Alta Dirección al trabajo del OCI	Óptimo



Importancia del Código de Ética para el Control Interno (Ley del Código de Ética de la Función Pública)	Avanzado
Estado del Reglamento Interno de Trabajo	Óptimo
Estado del Portal de Transparencia de la Entidad	Óptimo
<b>Subgrupo Independencia de la supervisión del CI</b>	
Grado de independencia de la supervisión hecha al SCI de la Entidad	Avanzado
<b>Subgrupo Estructura organizacional apropiada por objetivos</b>	
Estado del Plan Estratégico Internacional (PEI), Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) o Plan de Desarrollo Concertado (PDC)	Óptimo
Estado del seguimiento y evaluación al PESEM o PDC y PEI	Avanzado
Elaboración y uso del POI	Avanzado
Estado de desarrollo del Reglamento de Organización y Funciones (ROF)	Óptimo
Estado del Cuadro de Asignación del Personal (CAP)	Óptimo
Estado del Manual de Perfil de Puestos (MPP)	No existe
Estado del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) – Ley N° 27444	Avanzado
<b>Subgrupo Competencia Profesional</b>	
Estado del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) quinquenal y anualizado, de acuerdo a directiva de SERVIR	Mejora continua
Estado de avance de la Aplicación del modelo de gestión de los Recursos Humanos en el marco de la política de SERVIR	Inicial
Estado de los procedimientos o directivas relacionadas a personal	Intermedio
Existencia de procedimiento o directivas internas para el proceso de selección de personal	Avanzado
Estado del clima y cultura organizacional	No existe
<b>Subgrupo Responsable del Control Interno</b>	
Se tiene definidos los responsables de la implementación de seguimiento y supervisión del Control Interno de la Entidad	Intermedio

#### Grupo Evaluación de Riesgos

En el mencionado grupo se evaluará el sistema de gestión de riesgos de manera breve, desde la declaración de los objetivos que se persiguen hasta la determinación de un sistema de implementación y seguimiento óptimo en caso de presentarse cambios en la Entidad. Se detalla a continuación los puntajes:

Dimensión	Nivel de Cumplimiento
<b>Subgrupo Objetivos Claros</b>	
Nivel de gestión de riesgos en la Entidad	No existe
<b>Subgrupo Gestión de riesgos que afectan los objetivos</b>	
Estado de los elementos de identificación, valoración y respuesta de Análisis de Riesgos de la Entidad	No existe
<b>Subgrupo Identificación de fraude en la evaluación de riesgos</b>	



La normativa interna considera la posibilidad de fraude o corrupción en la evaluación de riesgos institucionales	No existe
<b>Subgrupo Monitoreo de cambios que podrían impactar al SCI</b>	
Existencia de mecanismos de monitoreo de los cambios externos no controlables por la Entidad que puedan impactar en el SCI	No existe
Existencia de mecanismos de monitoreo de los cambios internos que puedan impactar en el SCI	No existe

Grupo Actividades de Control

En el mencionado grupo se detallan las actividades de control que la Entidad implementará a fin de cubrir los riesgos que podrían presentarse siendo estas transversales de los diversos Sistemas que comprende la misma. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Dimensión	Nivel de Cumplimiento
<b>Subgrupo Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos</b>	
Existencia de manuales o procedimientos para la segregación de funciones en las áreas administrativas y financieras	Avanzado
Estado de agregación de funciones en planeamiento, presupuesto, inversiones y seguimiento y evaluación	Inicial
Estado de identificación de las áreas, procesos o actividades relevantes para el logro de los objetivos de la Entidad	No existe
Estado de los controles para el acceso, uso y verificación de los recursos de la Entidad	Avanzado
Estado de procedimientos de contrataciones y adquisiciones (estudio de mercado, análisis de precios, convocatoria, etc.)	Inicial
Estado de las competencias del personal encargado de contrataciones y adquisiciones	Intermedio
Estado de la segregación de funciones en los procesos de contrataciones y adquisiciones (logística y abastecimiento)	Avanzado
Estado de la evaluación del desempeño institucional	Inicial
Estado de evaluación del desempeño del personal	Inicial
Estado de rendición de cuentas del Titular de la Entidad hacia la CGRP	Inicial
<b>Subgrupo Controles para las TIC para apoyar la consecución de los objetivos institucionales</b>	
Nivel de alineamiento de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC) institucionales respecto a la política nacional de Gobierno Electrónico	Avanzado
Estado de los controles en Tecnologías de Información y Comunicaciones	Inicial
Estado de la verificación de las licencias de software de la Entidad	Inicial
<b>Subgrupo Despliegue de las actividades de control a través de las políticas y procedimientos</b>	
Estado de revisión de procedimientos, actividades y tareas de los procesos existentes	No existe



Grupo Información y Comunicación

En el mencionado grupo se evalúa el nivel de calidad de la información con la que cuenta el Comité de Control Interno y los flujos por los que circula la información a fin de coadyuvar el proceso de toma de decisiones de las mejoras medidas de control por las cuales optar. Se resume de la siguiente manera:



Dimensión	Nivel de Cumplimiento
<b>Subgrupo Información de calidad para el CI</b>	
Estado de sistemas de información (físicos y electrónicos) de la Entidad	Inicial
Satisfacción del usuario externo sobre los servicios que brinda la Entidad	No existe
Estado de los atributos (calidad, suficiencia y responsabilidad) del Sistema de Información de la Gestión Administrativa para las áreas de Contabilidad, Tesorería, Logística, Presupuesto y Personal	Inicial
Estado del Archivo Institucional	Óptimo
<b>Subgrupo Comunicación de la Información para apoyar el Control Interno</b>	
Estado de la comunicación interna de apoyo al SCI	Avanzado
Estado de la política de comunicaciones	Avanzado
<b>Subgrupo Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan al Control Interno</b>	
Estado de los medios de comunicación externos	Avanzado

Grupo Supervisión

En el mencionado grupo se evalúa la eficiencia de la evaluación del SCI y comunicación del mismo, a fin de determinar el nivel de alcance real de las actividades programadas en los servidores de la Entidad. Se detalla a continuación los puntajes obtenidos:



Dimensión	Nivel de Cumplimiento
<b>Subgrupo Evaluación para comprobar el control interno</b>	
Estado de medidas de evaluación para comprobar el avance del SCI	Intermedio
Estado de las medidas y acciones registradas en el POI de la Entidad para el cumplimiento del SCI	Avanzado
<b>Subgrupo Comunicación de Eficiencias de Control Interno</b>	
Estado de las acciones de prevención y monitoreo del cumplimiento de SCI	Inicial

Después de haber analizado cada una de las dimensiones según grupo de diagnóstico, se obtuvieron los resultados previamente considerando los puntajes indicados a continuación: No existe (0 puntos), Inicial (1 punto), Intermedio (2 puntos), Avanzado (3 puntos), Óptimo (4 puntos) y Mejora Continua (5 puntos), siendo posible alcanzar un puntaje máximo de 5 puntos como promedio general y un mínimo de 0 puntos.

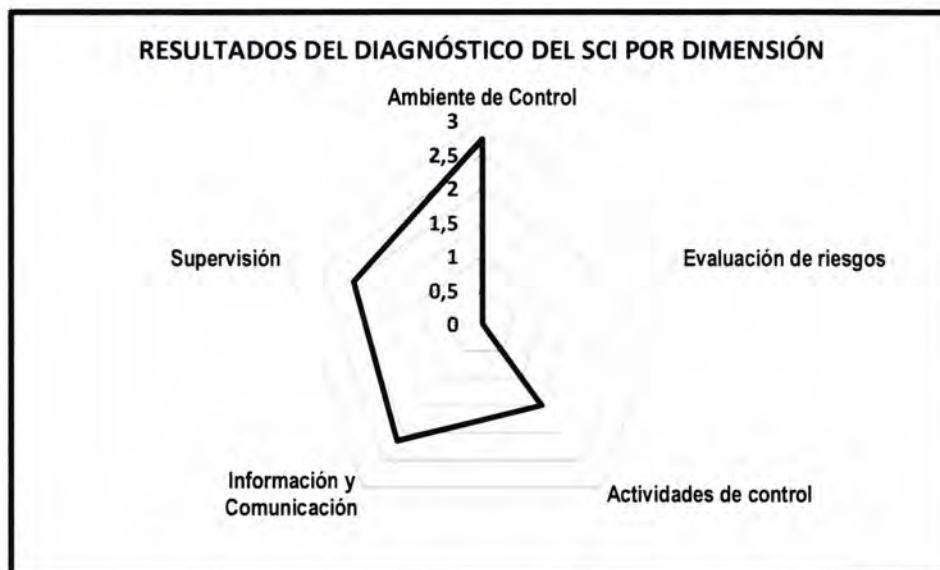


Análisis de Dimensiones



Grupo	Puntaje General	Porcentaje de avance	Nivel de diagnóstico
Ambiente de control	2.72	54.40%	Intermedio
Evaluación de riesgos	0	0.00%	No existe
Actividades de control	1.5	30.00%	Inicial

Información y comunicación	2.14	42.86%	Intermedio
Supervisión	2.00	40.00%	Intermedio
<b>Puntaje promedio</b>		<b>1.67</b>	



Del citado análisis se deduce, de manera general, que el nivel de avance general del SCI al cierre del año 2016 es de **1.67**, lo que indica un nivel general de **INICIAL**. A partir de tal resultado, se evidencia un sistema incipiente en la implementación del Sistema de Control Interno, estando aun en desarrollo su instalación a nivel Institucional (documentos de gestión), con un avance notablemente menor a nivel de Gestión por Procesos.

El diagnóstico obtenido es producto de un débil sistema que establezca eficientes actividades de sensibilización y capacitación. Frente a este escenario, es pertinente implementar un Plan de Sensibilización y Capacitación que dirija dichas actividades y contribuya a la mejora del SCI en la Entidad.

## II. JUSTIFICACIÓN Y NECESIDAD DEL PLAN

Como se indicó líneas arriba, el SCI tiene un grado **INICIAL** de madurez debido a diferentes factores críticos, tales como:

- Sistema de información (físicos y electrónicos) de la Entidad a nivel inicial
- Estado de los atributos (calidad, suficiencia y responsabilidad) del Sistema de Información de la Gestión Administrativa para las áreas de Contabilidad, Tesorería, Logística, Presupuesto y Personal a nivel inicial.
- Estado de las acciones de prevención y monitoreo del cumplimiento del SCI a nivel inicial.

Por otra parte, otros factores son tomados en cuenta debido a su alto grado de avance, aunque el mismo puede verse disminuido debido a la falta de la implementación de gestión por procesos en la Entidad, lo cual no refleja el nivel señalado:

- Estado de la comunicación interna de apoyo al SCI a nivel avanzado, a pesar de no contar con el Plan ni las acciones establecidas y orientadas.
- Estado de la política de comunicaciones a nivel avanzado, a pesar de no contar con un índice de los medios a usar y no tener definidas ni orientadas las acciones de sensibilización ni difusión del SCI.



- Estado de la comunicación interna de apoyo al SCI a nivel avanzado de la cual no se expresa las actividades a desarrollar respecto del mismo tema.

Por las razones anteriormente expuestas, se pone en evidencia reiterativamente la necesidad de implementar el Plan de Necesidad y Capacitación con el objetivo ulterior de cerrar las brechas de conocimiento existentes.

### III. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Como se indica en el diagnóstico, es necesario implementar un Plan de Sensibilización y Capacitación en la Entidad a fin de canalizar y dirigir las mencionadas actividades, las mismas que deben alinearse a los objetivos de la Entidad y los fines mencionados en la Guía de la CGR.

En el marco de lo explicado, se señala como Objetivo General:

**O.G.** Difundir y generar una cultura de identificación con el Sistema de Control Interno en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales en el periodo 2017 en el 30% de los servidores.

Así también, para poder alcanzar el mencionado objetivo general, se deben alcanzar una serie de objetivos específicos que atañen a aspectos específicos del SCI, los cuales se indican a continuación:

- O.E.1.** Difundir los principios, finalidad e importancia del SCI en la Entidad alcanzando un de los servidores.
- O.E.2.** Capacitar a los equipos operativo y evaluador del Comité de Control Interno en los principios del SCI.

### IV. BASE LEGAL DEL PLAN

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, y sus modificatorias.
- Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.
- Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG, que aprueba la "Guía de Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado".
- Control Interno – Marco Integrado COSO 2013.
- Resolución N° 057-2017/SBN, que aprueba el "Plan Estratégico Institucional de la SBN Modificado 2017-2019.
- Resolución N° 087-2017/SBN, que aprueba el "Plan Operativo Institucional 2017 Modificado de la SBN".

### V. ALINEAMIENTO CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES DE LA ENTIDAD

A partir del planteamiento de los objetivos indicados, estos deberán alinearse a la Modificación del Plan Estratégico Institucional de la Entidad, aprobado mediante Resolución N°057-2017/SBN, de fecha 26 de julio del presente año, y al Plan Operativo Institucional vigente, aprobado mediante Resolución N° 087-2017/SBN de fecha 21 de noviembre y con eficacia anticipada al 01 de setiembre del mismo año, conforme se indica:



Objetivos Estratégicos Institucionales	Acciones Estratégicas Institucionales	Actividades del Comité de Control Interno de la Entidad	Responsable	POI del Sistema Administrativo de Personal
OEI.04 Mejorar la gestión institucional para brindar un buen servicio a la ciudadanía	AEI.04.04 Implementar la Gestión por Procesos en el marco de PNMGP	Encargar la elaboración del Plan de Sensibilización y Capacitación en Control Interno en coordinación con el Sistema Administrativo de Personal y Oficina de Planeamiento y Presupuesto.	Comité de Control Interno	2.3.4. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2.3.4.2. Ejecución de Actividades de capacitación establecidas en el Plan de Desarrollo de Personas
		Encargar al Sistema Administrativo de Personal la elaboración de material de difusión alusivo a Control Interno resaltando los avances realizados en el SCI.		
		Identificar las unidades orgánicas que conforman la Entidad y total de funcionarios y servidores de la Entidad en coordinación con el Sistema Administrativo de Personal.	Equipo de Trabajo Operativo	
		Elaborar el Plan de Sensibilización y Capacitación en Control Interno en coordinación con el Sistema Administrativo de Personal	Sistema Administrativo de Personal	
		Elaborar material de difusión alusivo al Control Interno, relacionada al avance realizado a la fecha, en coordinación con el Equipo de Trabajo Operativo.	Comité de Control Interno	
		Revisar y aprobar el plan de sensibilización y capacitación sobre Control Interno, con la asistencia del Sistema Administrativo de Personal o Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.		
		Encargar al Sistema Administrativo de Personal la ejecución del Plan de Sensibilización y Capacitación en Control Interno solicitando un informe al culminar dicho plan.		
		Revisar y aprobar el material de difusión alusivo a Control Interno.		
		Encargar al Equipo de Comunicaciones la difusión del material sobre CI		
		Solicitar la publicación del acta de aprobación del Plan de Sensibilización y Capacitación en Control Interno a Tecnologías de la Información en el portal web institucional o portal de transparencia	Sistema Administrativo de Personal	
Registrar el acta y Plan de Sensibilización y Capacitación en el Aplicativo Informático: "Seguimiento y Evaluación del Sistema de Control Interno".				
Ejecutar el Plan de Sensibilización y Capacitación en Control Interno				
		Elaborar el informe al concluir el Plan de Sensibilización y Capacitación en Control Interno y elevarlo al CCI.		

Cabe indicar que las actividades estratégicas señaladas en la matriz líneas arriba están alineadas con la "Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", instrumento dado por la Contraloría General de la República.



## VI. ACTIVIDADES Y/O METAS NO CONTEMPLADAS EN EL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL

Según Plan Operativo Institucional, se contempla en la actividad operativa, correspondiente al punto 2.3.4. "Plan de Desarrollo de Personas", y esta, a su vez contempla como subactividad operativa el punto 2.3.4.2. "Ejecución de Actividades de Capacitación establecidas en el Plan de Desarrollo de Personas", todas las acciones de capacitación que corresponden al Plan de Desarrollo de Personas. Por lo expuesto, se ha de incluir las mencionadas actividades específicas en la actividad operativa mencionada.

## VII. TAREAS A DESARROLLARSE EN CADA ACTIVIDAD, INDICADORES, RESPONSABLES, METAS Y CRONOGRAMA

A continuación se muestra en la matriz las actividades, indicadores, responsables, metas y posibles fechas de ejecución de las actividades programadas para el presente año, las mismas que se adecúan al Anexo N° 6 "Modelo del Plan de Sensibilización y Capacitación en Control Interno":



XB



**ANEXO N° 6: "MODELO DEL PLAN DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN CONTROL INTERNO 2017"**

N°	Acciones de capacitación - temáticas	Objetivo Específico	Indicador	Participantes	Cantidad de participantes	Fuente de financiamiento	Horas lectivas	Fecha de inicio	Fecha de término	Costo por participante (soles)	Inversión total por capacitación (soles)
1	Charla de sensibilización de Control Interno	Difundir los principios, finalidad e importancia del SCI en la Entidad alcanzando un de los servidores.	Participación	Directivos y Servidores de la SBN	16 directivos y 91 servidores	Ninguno	3 horas lectivas	Mayo	Junio	0.00	0.00
2	Taller: "Implementación del Sistema de Control Interno"	Capacitar a los equipos operativo y evaluador del Comité de Control Interno en los principios del SCI.	Informe	Equipo operativo y evaluador	12 servidores	PDP	12 horas lectivas	Noviembre	Diciembre	9000.00	9000.00



### VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las actividades de monitoreo de evaluación del presente plan estará a cargo del Sistema Administrativo de Personal en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto quien determinará la contribución del mismo a los Objetivos y Acciones Estratégicas Institucionales en el marco del POI y PEI vigentes.

Los reportes de los resultados del presente plan serán reportados al Comité de Control Interno al final del proceso o cuando este lo solicite, a fin de determinar el grado de avance y cumplimiento.

