



Resolución de la Gerencia Regional de Agricultura

N° 208 -2017-GRA/GRAG-OAJ

VISTOS.-

El Acta de sesión N° 08, de fecha 12 de junio del 2017, suscrita por el Comité de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura, mediante la cual se aprueba por unanimidad el Diagnóstico del Sistema de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura Arequipa y,

CONSIDERANDO.-

Que, la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales;

Que, la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", aprobada por Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG, señala que el Comité de Control Interno es responsable de promover, orientar, coordinar y realizar seguimiento a las acciones para la implementación del SCI; siendo las funciones y responsabilidades de sus miembros, respecto de las labores de implementación y la asistencia a las sesiones, especificadas en el Reglamento del Comité;

Que, mediante Acta N° 008-2017 de fecha 12 de junio del 2017, el Comité de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura, reconfirmado por Resolución de la Gerencia Regional de Agricultura N° 081-2017-GRA/GRAG-OAJ, acuerda por unanimidad, "Aprobar el Diagnóstico del Sistema de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura Arequipa";

Que, estando a lo expuesto y a lo señalado en el documento de visto, corresponde expedir la Resolución que aprueba el Diagnostico del Sistema de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura Arequipa;

Que, en uso de las facultades otorgadas a este despacho mediante la Ordenanza Regional N° 010-Arequipa, que aprueba la modificación de la estructura Orgánica y del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Arequipa y la Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG que aprueba la "Guía de Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado"; la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD sobre "Implementación del Sistema de Control interno en las Entidades del Estado" y la Resolución de Contraloría General N° 004-2017-CG.

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar el Diagnostico del Sistema de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura Arequipa, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2º.- Notificar la presente Resolución al Comité de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura Arequipa.

Artículo 3º.- Encargar a la Oficina de Información Agraria la publicación de la presente Resolución, en el portal institucional de la Gerencia Regional de Agricultura.

Dada en la Sede de la Gerencia Regional de Agricultura de Arequipa, a los (20)
veinte días del mes de octubre del año dos mil diecisiete.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLIQUESE.



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
Gerencia Regional de Agricultura

Ing. JUAN FRANCISCO ALMEYDA CUPE
Gerente Regional de Agricultura

D: 812515
E: 512649



DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA AREQUIPA



Comité de control interno
AREQUIPA 2017





ÍNDICE

Síntesis del informe.....	1
I. Antecedentes	2
II. Base Legal.....	6
III. Diagnóstico.....	6
IV. Fortalezas y Debilidades	8
Ambiente y control.....	8
Evaluación de Riesgos.....	12
Actividades de control gerencial.....	13
Información y Comunicación.....	17
Supervisión.....	19
V. Resumen.....	21
VI. Conclusiones.....	25
VII. Recomendaciones.....	26



GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA AREQUIPA DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

SÍNTESIS GERENCIAL DEL INFORME

Sistema de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura Arequipa efectuado en atención a la Resolución Gerencial Regional de Agricultura N° 081-2016-GRA/GRAG-OAJ de fecha 01 de Julio del 2016 en el cual se reconforma el Comité del Sistema de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura de Arequipa, para Planificar, Ejecutar y Evaluar la Implementación del Sistema de Control Interno. Con fecha 09 de febrero del 2017 se lleva a cabo una reunión del Comité del Control Interno en el cual se suscribe el Acta de Acuerdos del Comité de Control Interno N° 05 en dicho acta se acordó, Tercerizar el Servicio de Elaboración del Plan de Trabajo para Implementar el Sistema de Control, Interno de la Gerencia Regional de Agricultura; por lo que procedemos a contratar un profesional como apoyo para elaborar el **DIAGNÓSTICO** del sistema de control interno para la elaboración del plan de trabajo.



INFORME

PARA : ABOG. ISMAEL LAVILLA TORRES
Jefe Órgano Regional de Control Institucional

DE : ING. JUAN FRANCISCO ALMEYDA CUPE
Presidente del CCI Gerencia Regional de Agricultura

ASUNTO: Informe de Diagnostico del Sistema de Control Interno en la Gerencia Regional de Agricultura.

FECHA: Arequipa, Junio del 2017.



I. ANTECEDENTES

La Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales.

Control Interno

Control Interno, según las "Normas de Control Interno", es un proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar a los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzarán los siguientes objetivos gerenciales:

- Promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta.
- Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos.
- Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y a sus operaciones.
- Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la Información.
- Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.
- Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuentas por los fondos y bienes públicos a su cargo o por una misión u objetivo encargado y aceptado.

Tipos de Control Interno

- Control Previo

- Control Simultáneo
- Control Posterior

Sistema de Control Interno

Sistema de Control Interno, según la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el Personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos institucionales que procura.

Aportes del Sistema de Control Interno

- Contribuye a diseñar una estructura organizativa de acuerdo con la misión y los objetivos de la Entidad.
- Es una herramienta administrativa potente y muy efectiva para la gestión de la Administración Pública del País.
- Propicia en toda la organización una cultura organizacional basada en valores éticos, donde se privilegie la conducta del titular (Alta Gerencia) y los funcionarios en relación al compromiso para con el Control Interno.
- Estimula la responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos dentro de los parámetros y lineamientos preestablecidos por el Estado.
- Contribuye a la formalización o actualización y cumplimiento de los reglamentos y manuales.
- Impulsa la formulación de los perfiles para cada cargo, estableciendo para ello, las competencias generales y competencias específicas.
- Contribuye a efectuar los correctivos oportunos en los procesos.
- Impulsa el respeto por la transparencia en el desarrollo de las operaciones de la entidad.
- Desarrolla la motivación del potencial humano para el logro de los objetivos de la entidad.
- Respeto por la independencia de la función del Órgano de Control Institucional.
- Coadyuva a que la Alta Dirección disponga adecuadamente de sus recursos y coordinar su funcionamiento, etc.

Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado a que se refiere la RC N° 458-2008-CG.

La Guía es un documento orientador para la implementación de los componentes que conforman el Sistema de Control Interno, establecido en las Normas de control Interno, además de promover la aplicación de una estructura de control interno uniforme que se adapte a cada Entidad.

Compromiso de la Gerencia Regional

La Gerencia Regional de Agricultura ya cuenta con el compromiso de la Alta Dirección para el Desarrollo y ejecución de las actividades específicas referidos a la sensibilización del personal de la Gerencia Regional de Agricultura, respecto de la Implementación de las



normas de control interno aprobadas por la Contraloría General de la República, con R.C.Nº 320-2006-CG.

Constitución del Comité de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura

Estando a lo dispuesto en la Ley N° 28716 - Ley de Control Interno de las Entidades del Estado; Ley N° 29743, que modifica el Artículo 10° de la Ley 28716 y, en armonía con los lineamientos determinados en la Guía aprobada con RC N° 458-2008-CG; La Gerencia Regional de Agricultura constituyó el Comité de Control Interno, el cual está integrado por los siguientes funcionarios:



<p>Titular: Cargo: Gerente Unidad Orgánica Funcional: Gerencia Regional de Agricultura. Rol: Implementar el sistema de control Interno Suplente: Lic. Sergio Medina Carpio</p>	<p>Presidente</p>
<p>Titular: Cargo: Jefe Unidad Orgánica Funcional: Planificación y Presupuesto Rol: Implementar el sistema de control Interno Suplente: Sra. Aglay Sánchez de Valdivia</p>	<p>Miembro</p>
<p>Titular: Cargo: Jefe Unidad Orgánica Funcional: Oficina de Administración. Rol: Implementar el sistema de control Interno; asimismo levantar las actas de acuerdos tomados y gestionar los acuerdos aprobados por los miembros del comité de control interno. Suplente: CPC. Brenda Becerra García</p>	<p>Secretaría Técnica</p>
<p>Titular: Cargo: Jefe Unidad Orgánica Funcional: Sub Gerencia de Promoción Agraria. Rol: Implementar el sistema de control Interno Suplente: Ing. Víctor Alarcón Puma.</p>	<p>Miembro</p>
<p>Titular: Cargo: Jefe Unidad Orgánica Funcional: Oficina Asesoría Jurídica. Rol: Implementar el sistema de control Interno Suplente: Abogado Víctor Raúl Linares</p>	<p>Miembro</p>

Fuente: Resolución Gerencial Regional de Agricultura N° 081-2016-GRA/GRAG-OAJ

El mismo que está encargado de poner en marcha las acciones necesarias para la adecuada implementación del Sistema de Control Interno y su eficaz mejoramiento a través de la mejora continua.

El mencionado comité ha elaborado el presente informe de diagnóstico teniendo en consideración el informe final de los Consultores para la implementación del sistema de control interno, contratados para apoyar al Comité.

Fases del Proceso de Implementación

- FASE I: PLANIFICACIÓN: 3 Sub fases (Compromiso de la Alta Dirección, Diagnóstico y Plan de Trabajo);
- FASE II: EJECUCIÓN: 2 Sub fases (Implementación a nivel de Entidad e Implementación a nivel de Procesos);
- FASE III: EVALUACIÓN: 2 Sub fases (Evaluación a nivel de Entidad y/o Evaluación a nivel de Procesos).

1) Origen del Diagnostico

La Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado, se dio con el propósito de cautelar y fortalecer su sistema de control interno, administrativo y operativo, con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior.

Teniendo en consideración lo establecido en las normas de Control interno aprobadas por la Contraloría General de la República, por Resolución de Controlaría N° 320-2006-CG, y la "Guía de implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado", aprobada por Resolución de Controlarla N° 458-2008-CG, que orienta la efectiva implantación, funcionamiento y evaluación del Control interno en las entidades del Estado, con el objetivo de propiciar el fortalecimiento de los sistemas de control interno y la mejora de la Gestión Pública, en relación con el patrimonio público y el logro de los objetivos y metas de las entidades comprendidas en el ámbito de competencia del Sistema Nacional de Control.

La Gerencia Regional de Agricultura de Arequipa, con Resolución Gerencial Regional de Agricultura N° 081-2016-GRA/GRAG-OAJ de fecha 01 de Julio del 2016 en el cual se reconforma el Comité del Sistema de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura de Arequipa, quien da inicio de poner en marcha las acciones necesarias para la adecuada implementación del Sistema de Control Interno y su eficaz mejoramiento a través de a mejora continua.

El año 2016, se llevó las Acciones Preliminares de la Etapa I de la fase de Planificación culminando así con la I Etapa como es; la Sensibilización y Capacitación del Sistema de Control Interno, que fue dirigida a todos los funcionarios de la Gerencia Regional de Agricultura, con la participación de los miembros del Comité de Control Interno. En dicho acto, los funcionarios de la entidad ratificaron su compromiso para con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el en la GRAG.

Los miembros del Comité de Control Interno suscribieron el Acta de Acuerdos del Comité de Control Interno N° 05 en dicho acta se acordó, Tercerizar el Servicio de Elaboración del Plan de Trabajo para Implementar el Sistema de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura; por lo que se procede a contratar un profesional como apoyo para la elaboración del DIAGNÓSTICO del Sistema de Control Interno el cual será el Insumo Principal para la Elaboración del Plan de Trabajo.

El comité de Implementación del sistema de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura, a propuesta de su Secretario Técnico, aprobó el Programa de Trabajo para la Elaboración del Diagnóstico del Sistema de Control Interno de la GRAG.

El procesamiento de la información estuvo a cargo de un profesional que fue contratado como apoyo previo acuerdo por los titulares y miembros de del sistema de comité control CCI; desarrollándose los trabajos conforme al cronograma aprobado.

2) Objetivos

2.1. Objetivos generales



Presentar el estado situacional actual del Sistema de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura Arequipa, respecto a la aplicación de las Normas de Control Interno vigentes, aprobadas por la Contraloría General de la República, y recomendar las acciones que permitan fortalecer y/o implementar el SCI de la GRAG.



2.2. Objetivos específicos

- ✓ Evaluación de los componentes y subcomponentes que conforman el Sistema de Control Interno.
- ✓ Evaluación de los elementos que conforman el Sistema de Control Interno
- ✓ Evaluación de las diferencias, vacíos y oportunidades de mejora que presenta el Sistema de Control Interno.
- ✓ Evaluación del nivel de desarrollo y organización del Sistema de Control Interno.

3) Alcance

El presente informe se ha realizado en la Gerencia Regional de Agricultura incluyendo todas sus agencias, sobre la base de la información recopilada sobre el Sistema Control Interno hasta 07 de abril del 2017.



II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República
- Ley N° 27806, Ley de Transparencia y acceso a la información pública
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado
- Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, Normas de Control Interno para las entidades del Estado.
- Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG, Guía para la implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del estado
- Resolución Gerencial Regional de Agricultura N° 081-2016-GRA/GRAG-OAJ
- Directiva N° 013-2016-CG/GPROD



III. DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

A continuación se presentan las principales fortalezas y debilidades relativas a los componentes y subcomponentes del Sistema de Control Interno, las mismas que han sido elaboradas analizando los resultados obtenidos en el instrumento aplicado: "Lista de Verificación y Normativa Institucional, cuyo resultado se muestra en el cuadro N° 01: "Tabla general de resultados por componentes y subcomponentes de la Gerencia Regional de Agricultura.

Los componentes del Sistema de Control Interno a ser utilizados en el presente diagnóstico están son los siguientes:

- a) Ambiente de control
- b) Evaluación de riesgos
- c) Actividades de control gerencial
- d) Información y comunicación
- e) Supervisión



La Metodología para la elaboración del diagnóstico del Sistema de Control Interno en la Gerencia Regional de Agricultura se basó principalmente en las siguientes actividades.

- Programa de Trabajo para Elaborar el Diagnóstico del Sistema de Control Interno de la GRAG.
- Recopilación, estudio y análisis de la normativa interna vinculada con el Control Interno (organigrama, manuales, directivas, políticas y normas legales).
- Aplicación de "Lista de Verificación" a los establecimientos que conforma la Gerencia Regional de Agricultura.

**PUNTAJE DE EVALUACIÓN PARA IDENTIFICAR EL NIVEL DE IMPLANTACIÓN
INTERPRETACIÓN DE LOS NIVELES DE CUMPLIMIENTO**

VALOR	NIVEL DE CUMPLIMIENTO	DESCRIPCION
3.1-4.00	Requisito desarrollado sistemáticamente: El requisito es desarrollado sistemáticamente de acuerdo a lo requerido por la norma, aunque restan algunas pocas actividades a través de actividades o controles por implementar para el logro de los resultados efectivos.	Adecuado
2.1-3.00	Requisito desarrollado parcialmente: El requisito es desarrollado parcialmente a través de actividades de gestión de los procesos no sistemáticas ni documentadas o como buenas prácticas del personal responsable.	Insuficiente
1.00-2.00	Requisito no desarrollado: El requisito no ha sido desarrollado por la GRAG a través de la gestión y otras Actividades.	Insuficiencia crítica

**CUADRO N° 01
TABLA GENERAL DE RESULTADOS POR COMPONENTES Y SUBCOMPONENTES DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA AREQUIPA**

COMPONENTE	SUB COMPONENTE	VALOR	GRADO DE DESARROLLO
AMBIENTE DE CONTROL	Filosofía de la Dirección	2.3	Insuficiente
	Integridad y valores éticos	2.36	Insuficiente
	Administración estratégica	2.47	Insuficiente
	Estructura organizacional	2.47	Insuficiente
	Administración de los recursos humanos	2.16	Insuficiente
	Competencia profesional	2.37	Insuficiente
	Asignación de autoridad y responsabilidad	2.59	Insuficiente
	Órgano de Control Institucional	2.06	Insuficiente
	TOTAL	2.35	INSUFICIENTE
EVALUACIÓN DE RIESGOS	Planeamiento de la administración de riesgos	2.3	Insuficiente
	Identificación de los riesgos	2.11	Insuficiente
	Valoración de los riesgos	2.19	Insuficiente
	Respuesta al riesgo	2.03	Insuficiente
	TOTAL	2.16	INSUFICIENTE
ACTIVIDADES DE	Procedimientos de autorización y aprobación	2.4	Insuficiente

CONTROL GERENCIAL	Segregación de funciones	1.81	Insuficiencia crítico
	Evaluación costo-beneficio	1.86	Insuficiencia crítico
	Controles sobre el acceso a los recursos o archivos	2.51	Insuficiente
	Verificaciones y conciliaciones	2.31	Insuficiente
	Evaluación de desempeño	2.47	Insuficiente
	Rendición de cuentas	2.67	Insuficiente
	Documentación de procesos, actividades y tareas	2.69	Insuficiente
	Revisión de procesos, actividades y tareas	2.31	Insuficiente
	Controles para las tecnologías de Información y comunicación	2.24	Insuficiente
	TOTAL	2.33	INSUFICIENTE
INFORMACION Y COMUNICACIÓN	Funciones y características de la información	2.3	Insuficiente
	Información y responsabilidad	2.33	Insuficiente
	Calidad y suficiencia de la información	2.19	Insuficiente
	Sistemas de información	2.31	Insuficiente
	Flexibilidad al cambio	2.17	Insuficiente
	Archivo institucional	2.19	Insuficiente
	Comunicación interna	2.24	Insuficiente
	Comunicación externa	2.61	Insuficiente
	Canales de comunicación	2.33	Insuficiente
TOTAL	2.30	INSUFICIENTE	
SUPERVISION	Actividades de prevención y monitoreo	2.4	Insuficiente
	Seguimiento de resultados	2.37	Insuficiente
	Compromisos de mejoramiento	2.20	Insuficiente
TOTAL	2.32	INSUFICIENTE	

CUADRO N° 2
RESULTADOS CONSOLIDADOS POR COMPONENTE

Componentes	Puntaje
Ambiente de control	2.35
Evaluación de riesgos	2.16
Actividades de control	2.33
Información y comunicación	2.30
Supervisión	2.32
GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA	2.30

A partir de los resultados mostrados, se puede interpretar que el Sistema de Control interno se encuentra en proceso de implementación, y según los puntajes de los cinco componentes tiene un grado de desarrollo **INSUFICIENTE**. Se puede evidenciar que ninguno de los cinco componentes muestra un grado de desarrollo **ADECUADO**. Esto se debe a la poca priorización en la mejora continua de las estructuras organizativas entre otros aspectos motivo por el cual se recomienda fortalecer la difusión del proceso de implementación en todas las instancias de la entidad para conocer la situación actual de la entidad.

IV. FORTALEZAS Y DEBILIDADES

1) AMBIENTE DE CONTROL

1.1 Filosofía de la dirección



El resultado de la tabulación de las entrevistas y encuestas que se realizó a los funcionarios de la Gerencia Regional de Agricultura el subcomponente de Filosofía de la Dirección arroja como resultado el 2.3 lo que significa que tiene un grado de desarrollo INSUFICIENTE. A pesar que se ha podido evidenciar que existe una actitud de apoyo de la Alta Dirección de la Gerencia Regional de Agricultura de Arequipa, para el establecimiento de las Normas de Control Interno, la misma que ha sido puesta en conocimiento del personal de las distintas unidades orgánicas; es evidente la necesidad de un reforzamiento de capacitación al personal de la GRAG, esto con el fin de optimizar el nivel de sensibilización, respecto de la importancia de reforzar el Sistema de Control Interno.

FORTALEZAS

- 1) La Gerencia Regional de Agricultura a través de los Altos Directivos denota una actitud de apoyo permanente para la implantación del Sistema de control interno promoviendo la transparencia en la institución esto con la finalidad de alcanzar los objetivos de la GRAG.
- 2) Reconfirmación del comité de implementación del Sistema de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura, reforzando su operatividad para el mejor cumplimiento de sus funciones.
- 3) Inicio del proceso de implementación del SCI en la GRAG.

DEBILIDADES

- 1) Las instancias pertinentes no han difundido ni sociabilizado en su totalidad la importancia de la implementación del sistema de control interno.
- 2) Los jefes de oficinas, unidades y agencias, aún no han tomado la debida importancia, ni interiorizado los aspectos que involucra el Control Interno en la GRAG.
- 3) Falta de planificación de estrategias por parte de la alta dirección a fin de retroalimentar los temas de control interno.

PROPUESTAS DE MEJORA

- 1) Programar un plan de capacitación de reforzamiento, cursos con relación al sistema de control interno a través de (reuniones, charlas, cursos entre otros) a efectos de actualizar y repotenciar los conocimientos adquiridos y en este capacitación incluir también al personal nuevo y las agencias que conforman la GRAG.
- 2) Promover, reconocer y motivar los aportes del personal para el mejor desarrollo de las actividades laborales.

1.2 Integridad y valores éticos

Conforme a las encuestas la GRAG no cuenta con un código de ética de valores institucionales. Motivo por el cual es de suma importancia y obligatoria diseñar un código de ética de valores institucionales que sea propio de la GRAG tomando como base la Ley del Código de ética de la Función Pública y que dichos valores deberán estar orientados a la conducta de los funcionarios y servidores de la entidad.

También se pudo evidenciar la no existencia de un Reglamento Interno de Trabajadores (RIT) no obstante se deduce que ante la presencia de comportamientos antiéticos no hay una sanción severa por la ausencia del RIT.

FORTALEZAS

- 1) La gerencia Regional de agricultura mantiene en la institución compromiso del cumplimiento de los valores éticos como base de la Ley del Código de ética de la Función Pública.
- 2) Existe un conocimiento y reconocimiento a la difusión y contenido de la Ley del Código de ética de la Función Pública.

DEBILIDADES

- 1) Desconocimiento de las normas contenidas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública y de las nuevas disposiciones y transición de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil en materia del Régimen Disciplinario y procedimiento sancionador.
- 2) La GRAG no cuenta con un código de ética de valores institucionales
- 3) Desconocimiento de los mecanismos de protección y estímulos para los funcionarios y servidores de



la GRAG a favor de que los denuncien infracciones a las normas contenidas en la Ley del Código de ética de la Función Pública.
4) La GRAG no cuenta con Reglamento Interno de Trabajadores (RIT) para los funcionarios que laboran en la GRAG.

PROPUESTAS DE MEJORA

- 1) Elaborar el Código de Ética y Valores Institucionales tomando como base la Ley del Código de Ética de la Función Pública. El Cual será una herramienta de apoyo y que dichos valores deberán estar orientados a la conducta de los funcionarios y servidores de la entidad.
- 2) Una vez elaborado el código de ética y valores institucionales se debe realizar acciones de sensibilización con relación a la difusión de código de ética y valores institucionales de la GRAG.
- 3) Mayor difusión de la nueva Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" en materia del Régimen disciplinario y Procedimiento sancionador.
- 4) Elaboración de del Reglamento Interno de Trabajadores (RIT)

1.3 Administración estratégica

La gerencia regional de agricultura Arequipa no cuenta con un plan estratégico Institucional o plan estratégico sectorial regional agrario donde se haya definido los objetivos que permitan articular las actividades y proyectos a desarrollar en función a la visión y misión de la institución. Según el diagnóstico realizado se pudo evidenciar que el POI-2017 de la GRAG no ha sido alineado al plan estratégico sectorial agrario ya que este plan estratégico que tiene la GRAG ya caducó en el año 2015.

FORTALEZAS

DEBILIDADES

- 1) En la GRAG no se han implementado estrategias de difusión al personal de los documentos de gestión teniendo un limitado conocimiento de los alcances de estos, lo que se refleja en falta de compromiso eficiente de los objetivos estratégicos y operativos.
- 2) No cuenta con un plan estratégico institucional o plan estratégico sectorial regional agrario

PROPUESTAS DE MEJORA

- 1) Elaborar un plan estratégico institucional
- 2) Elaborar el POI - 2018 que esté alineado al Plan estratégico Institucional.
- 3) Una vez elaborado el plan estratégico institucional y el POI-2018 elaborar un plan de difusión de los instrumentos de gestión a fin de comprometer al personal en el cumplimiento eficiente de los objetivos estratégicos y actividades programadas.

1.4 Estructura organizacional

Según el diagnóstico que se ha hecho a través de encuestas y entrevistas el resultado evidencia el grado de desarrollo como INSUFICIENTE. Tratándose de estos documentos de gestión se ha hecho un análisis profundo y producto de ello se ha detectado los siguientes resultados:

- El MOF en la Gerencia Regional de Agricultura no se aplica correctamente
- El ROF no se aplica correctamente es decir se tiene que modificar el ROF ya que en la Gerencia Regional de Agricultura se ha creado 02 Sub gerencias nuevas (Sub Gerencia de Recursos Naturales y la Sub Gerencia y la Sub Gerencia de Promoción Agraria). Una vez modificada el ROF se tendrá que diseñar un nuevo Cuadro de Asignación de Personal CAP ya que así lo establece el Art. 16 del D.S. 043-2004-PCM.
- Los funcionarios de la Gerencia Regional de Agricultura desconocen de la existencia del Manual de Procedimientos Administrativos Operativos (MAPRO)- La GRAG no cuenta con este documento de gestión.



FORTALEZAS	
1)	Se cuenta con el ROF formalmente aprobado por el Gobierno Regional (ORDENANZA REGIONAL N° 182-AREQUIPA) lo cual se aprueba el ROF y la nueva estructura orgánica de la GRAG.
2)	Se cuenta con Manual de Organización y Funciones MOF modificado con Resolución Ejecutiva Regional N° 124-2017-GRA/GR.
3)	El CAP de la GRAG se encuentra aprobado con ORDENANZA REGIONAL N° 274-AREQUIPA
DEBILIDADES	
1)	El ROF y el CAP se encuentra desactualizado
2)	El MOF no se aplica correctamente
3)	La GRAG no cuenta con manual de procedimientos MAPRO
4)	La GRAG no cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo
PROPUESTAS DE MEJORA	
1)	Elaboración de los documentos de gestión (CAP, PAP, MOF, ROF) que esté enmarcado dentro de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado D.S. N° 040-2014-PCM y sus directivas correspondiente del D.S. mencionado. Motivo por el cual es necesario tener presente que con la promulgación de esta Ley se promueve NUEVOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN .
2)	Elaborar el Reglamento Interno de Trabajo TIR y el MAPRO dentro de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado D.S. N° 040-2014-PCM y sus directivas correspondientes del D.S. mencionado.
4)	A pesar que se modificó el MOF con Resolución Ejecutiva Regional N° 124-2017-GRA/GR. Es recomendable que este documento de gestión se debe enmarcar dentro de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado D.S. N° 040-2014-PCM y sus directivas correspondientes.

1.5 Administración de los recursos humanos

La Gerencia regional de Agricultura no cuenta con procedimientos documentados, aprobados y difundidos respecto a la contratación del personal, no cuenta con un programa de inducción al personal que ingresa relacionado con el puesto al que ingresa, no cuenta con valores éticos institucionales, no cuenta con Reglamento Interno de Trabajo RIT, el CAP está desactualizado.

No se realiza el clima laboral y es recomendable que se lleve a cabo la Evaluación del Clima Laboral ya que esto está relacionado con la motivación y satisfacción; y como resultado se evidenciará en la productividad positiva a través de la medición del desempeño del trabajo de cada funcionario que labora en la GRAG.

FORTALEZAS	
1)	MOF modificado con Resolución Ejecutiva Regional N° 124-2017-GRA/GR.
DEBILIDADES	
1)	No se cuenta con Reglamento interno de trabajo RIT que tenga concordancia entre las normas contenidas en él y la Ley del Código de ética de la Función Pública.
2)	Los documentos de gestión se encuentran desactualizados o se aplican incorrectamente.
3)	No se cuenta con la evaluación del clima laboral ni con la evaluación del desempeño de trabajo a todos los funcionarios.
PROPUESTAS DE MEJORA	
1)	Elaborar el Reglamento interno de trabajo RIT de acuerdo a la nueva normativa.
2)	Para actualizar los documentos de gestión tener en cuenta las nuevas disposiciones contenidas en la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por DS N° 040-2014-PCM, respecto a la estructura organizacional.
3)	Periódicamente Desarrollar una evaluación del Clima Laboral y también la medición del desempeño de los funcionarios de la GRAG.



1.6 Competencia profesional

FORTALEZAS	
1)	Se cuenta con Manual de Organización y Funciones modificado con Resolución Ejecutiva Regional N° 124-2017-GRA/GR.
2)	El CAP de la GRAG se encuentra aprobado con ORDENANZA REGIONAL N° 274-AREQUIPA
DEBILIDADES	
1)	El CAP se aplica incorrectamente y no cuenta con el Manual de Perfiles
2)	Falta metodología para buscar fortalecer las competencias profesionales de cada área, no se evalúa el desempeño del personal.
PROPUESTAS DE MEJORA	
1)	Actualizar CAP, para elaborar y aprobar documento de perfiles de cargo para todo el personal orientados a la nueva Ley servir.
2)	Establecer lineamientos para la evaluación del desempeño de los trabajadores en las diversas áreas con enfoque en el fortalecimiento de las competencias profesionales.

1.7 Asignación de autoridad y responsabilidad

La entidad cuenta para el cumplimiento de su misión cuenta con sus documentos de gestión debidamente aprobados: Reglamento de Organización y Funciones - ROF, Cuadro para Asignación de Personal – CAP y Manual de Organización y Funciones - MOF. Pero no se usa adecuadamente o no se cumple.

“Un caso real que se pudo evidenciar en esta entidad por ejemplo la “certificación presupuestal “lo realiza la oficina de contabilidad y no la Oficina de presupuesto. Entonces se puede evidenciar que el funcionario designado a un cargo específico no asume sus funciones que son de su competencia.

FORTALEZAS	
1)	La gerencia Regional de Agricultura cuenta con los documentos de gestión (MOF, ROF, CAP)
DEBILIDADES	
1)	En la GRAG no existe un registro que dé cuenta de la delegación de funciones a los órganos ni a los funcionarios jerárquicamente dependientes, limitando con ello la vigilancia y control del delegante con el delegatario.
2)	El Manual de perfiles no se existe
3)	Los funcionarios designados a sus puestos no asume funciones que son de su competencia.
PROPUESTAS DE MEJORA	
1)	Dar prioridad a los documentos de gestión referidos a los cargos, sus perfiles y funciones de puestos, alineando los mismos a la nueva estructura organizativa que será a base de la ley 30057 ley del servicio civil y D.S. 040-2014-PCM.
2)	Elaborar mapeo de puestos
3)	Sociabilizar a través de capacitaciones, reuniones y seminarios para que los funcionarios conozca sus responsabilidades y actúe de acuerdo con los niveles de autoridad que le corresponde.

2) EVALUACION DE RIESGOS

La evaluación de riesgos es parte del proceso de administración de riesgos, incluyendo: Planeamiento, identificación, valoración o análisis, manejo o respuesta y el monitoreo de los riesgos de la entidad. El titular o funcionario designado debe asignar la responsabilidad de su ejecución a un área o unidad orgánica de la entidad. Asimismo, el titular o funcionario designado y el área o unidad orgánica designada deben definir la metodología, estrategias, tácticas y procedimientos para el proceso de administración de riesgos.



La aplicación del cuestionario al personal, en sus diferentes niveles de la Municipalidad, se obtuvo para el componente Evaluación de Riesgos, se obtuvo los siguientes resultados:

2.1 Planeamiento de la administración de riesgos

La Gerencia Regional de Agricultura no cuenta con un plan de administración de riesgos que contenga actividades de identificación, valoración y respuesta a los riesgos.

FORTALEZAS	
1)	Se cuenta con resolución N° 458-2008-CG que aprueba la Guía para la implementación del SCI en las entidades del estado, donde detalla la metodología respecto a la evaluación del riesgo que puede ser adaptada para la elaboración del riesgo de la Gerencia Regional de Agricultura.
DEBILIDADES	
1)	No se cuenta con plan de administración y gestión de riesgos.
2)	La planificación de las áreas no incorporan formal y documentalmente los aspectos de prevención y gestión de riesgos.
3)	Cuando se presentan riesgos estos riesgos son solucionados de manera improvisada
PROPUESTAS DE MEJORA	
1)	Elaborar un plan de administración de riesgos que contenga actividades de identificación, valoración y respuesta al riesgo.
2)	Conformar equipos de profesionales que estará a cargo de desarrollar e implementar el plan de Administración de riesgos.
3)	Ejecutar cursos especializado en "gestión de riesgos" para el personal que conforma el equipo de trabajo; e incluir charlas de sensibilización sobre cultura de riesgos a todo el personal de la entidad.

2.2 Identificación de riesgos

No se tiene identificadas las áreas de alto riesgo de la entidad, por consiguiente no han desarrollado actividades destinadas a reducir los riesgos.

FORTALEZAS	
1)	Se cuenta con resolución N° 458-2008-CG que aprueba la Guía para la implementación del SCI en las entidades del estado, donde detalla la metodología respecto a la evaluación del riesgo que puede ser adaptada para la elaboración del riesgo de la Gerencia Regional de Agricultura.
DEBILIDADES	
1)	La GRAG no cuenta con un procedimiento de identificación de riesgos y mucho menos con equipos especializados en riesgos.
PROPUESTAS DE MEJORA	
1)	Conformar equipos de profesionales que estará a cargo de implementar de cada unidad orgánica.
2)	Designar a los jefes de cada área y/o unidades orgánicas a fin de identificar los riesgos de cada proceso, siguiendo una técnica y es quema para la identificación de riesgos.

2.2 Valoración de riesgos

La Gerencia Regional de Agricultura no cuenta con un plan de administración de riesgos que contenga actividades de identificación, valoración y respuesta a los riesgos.

FORTALEZAS	
Se cuenta con resolución N° 458-2008-CG que aprueba la Guía para la implementación del SCI en las entidades del estado, donde detalla la metodología respecto a la evaluación del riesgo que puede ser adaptada para la elaboración del riesgo de la Gerencia Regional de Agricultura.	



DEBILIDADES
No se cuenta con escala ni criterios cualitativos y cuantitativos que permita valorar los riesgos. No se ha determinado ni cuantificado la posibilidad de que se presenten riesgos (probabilidad de ocurrencia) ni el efecto que puede causar (efecto) que pueda causar (impacto).
PROPUESTAS DE MEJORA
Determinar y aplicar formatos y procedimientos para valorar los riesgos identificados que determine (probabilidad de ocurrencia) e (impacto).

2.3 Respuesta al riesgo

La Gerencia Regional de Agricultura no cuenta con un plan de administración de riesgos que contenga actividades de identificación, valoración y respuesta a los riesgos.

FORTALEZAS
Se cuenta con resolución N° 458-2008-CG que aprueba la Guía para la implementación del SCI en las entidades del estado, donde detalla la metodología respecto a la evaluación del riesgo que puede ser adaptada para la elaboración del riesgo de la Gerencia Regional de Agricultura.
DEBILIDADES
Inexistencia de acciones necesarias para afrontar y controlar los riesgos
PROPUESTAS DE MEJORA
Una vez que se elabore el plan de Administración de Riesgos se deberá establecer una Metodología de Estándar para dar respuesta a los riesgos identificados de la Gerencia Regional de Agricultura.

3) ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL

La aplicación de los cuestionarios e entrevistas a los funcionarios de la gerencia regional de agricultura, se obtuvo para el componente Actividades de Control Gerencial, los siguientes resultados:

3.1 Procedimiento de autorización y aprobación

No se cuenta con Manuales de Procedimientos MAPRO, siendo limitado el conocimiento de los procesos de cada actividad o tarea mismos.

FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> La gerencia regional de agricultura cuenta con un manual de organización y funciones donde se determina las funciones de autorización y aprobación que cada trabajador debe realizar.
DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> Limitación en la comunicación a los trabajadores con relación a los procedimientos de autorización y aprobación documentados. No existe MAPRO, ya que este documento de gestión se describe las actividades operativas en forma secuencial de los procedimientos en cada órgano funcional.
PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> Como parte de la mejora de los procesos y la identificación de riesgos, se deberá revisar y evaluar los niveles de autorización y aprobación que requieren ser implementados en cada proceso. Determinar las actividades y responsabilidades de cada cargo y comunicar a los responsables. Mantener actualizado los instrumentos de gestión como manuales o directivas para todos los procesos y actividades.

3.2 Segregación de funciones

FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> Los niveles de dirección y jefatura, contemplan la conveniencia de rotar sistemáticamente las labores entre quienes realizan tareas o funciones afines, siempre y cuando la naturaleza de tales labores permita efectuar tal medida. En el reglamento de organización y funciones ROF y en el manual de organización y funciones



MOF están delimitadas las atribuciones, funciones, tareas de las labores que realiza los trabajadores de acuerdo a su unidad, por lo que queda definido estructuralmente la segregación de funciones.

DEBILIDADES

- Ausencia de una política de rotación periódica del personal que ocupa puestos susceptibles a riesgos.

PROPUESTAS DE MEJORA

- Establecer procedimientos para que se implemente la rotación periódica del personal asignado a puestos susceptibles a riesgo de fraude (manejo de dinero o bienes adquisiciones y otros).

3.3 Evaluación de costo beneficio

En la Gerencia Regional de Agricultura no se ha evidenciado el desarrollo de una cultura de evaluación "costo-beneficio", que brinde seguridad razonable de que el costo de la implementación del control supere al beneficio que se espera obtener. Presenta un grado de desarrollo Insuficiente.

FORTALEZAS

- No cuenta

DEBILIDADES

- No se cuenta con política formal y procedimientos de revisión de los controles existentes ni de evaluación de costo beneficio antes de la implementación de una actividad o procedimiento de control.

PROPUESTAS DE MEJORA

- Elaborar una directiva de Austeridad y racionalidad en el gasto de la GRA lo cual consistirá las disposiciones necesarias a fin de ejecutar y controlar los egresos institucionales bajo los criterios de racionalidad, eficiencia, transparencia y calidad de gasto en un marco de austeridad.

3.4 Controles sobre accesos y recursos.

- Los accesos a los recursos, almacén y archivos se encuentran custodiados bajo responsabilidad del personal encargado pero a la vez no se ha establecido políticas, normas y procedimientos para la utilización y protección para prevenir el uso no autorizado de los recursos, dándole seguridad.
- No se ha evidenciado Directiva Interna, que norme la identificación o selección y medidas de seguridad de activos expuestos a robos o uso no autorizado.

FORTALEZAS

- No cuenta

DEBILIDADES

- No se ha evidenciado Directiva Interna, que norme la identificación o selección y medidas de seguridad de activos expuestos a robos o uso no autorizado.

PROPUESTAS DE MEJORA

- Elaborar una directiva interna que norme para la identificación o selección y medidas de seguridad de activos expuestos al robo o usos no autorizados.

3.5 Verificación y conciliaciones

FORTALEZAS

- La GRA cuenta con normativa interna que establece la aplicación de controles de verificación y conciliación en los procesos, actividades y tareas.

DEBILIDADES



- Las unidades orgánicas que conforman la GRAG, verifican sus actividades en base a documentos normativos que los guían, al carecer de una gestión por procesos a nivel institucional quedando como una acción individual mas no sistémica e integrada.

PROPUESTAS DE MEJORA

- Elaborar, aprobar y difundir un documento de gestión que especifique claramente los procedimientos para aplicarse a conciliaciones y verificaciones.
- Una vez elaborada los procedimientos de verificación y conciliación supervisar por el jefe inmediato de manera periódica, con énfasis en los procedimientos críticos de la entidad.

3.6 Evaluación del desempeño

No se ha evidenciado normativa interna para la evaluación de desempeño.

FORTALEZAS

- No cuenta

DEBILIDADES

- la GRAG no cuenta indicadores definidos, aprobados y documentados para medir la efectividad de los procesos, procedimientos, actividades y tareas.
- La ausencia de una Gestión por procesos dificulta la evaluación de la efectividad de los procesos, procedimientos, actividades y tareas de toda la entidad.

PROPUESTAS DE MEJORA

- Diseñar e implementar un proceso de evaluación del desempeño para lograr el mejoramiento del sistema de gestión.
- Establecer indicadores en los procesos, con la finalidad de medir la eficacia y eficiencia de las operaciones.
- Elaborar lineamientos para la gestión por procesos de la GRAG para establecer indicadores en los procesos, el flujo de los procesos a evaluar, las actividades críticas y establecer los responsables de las distintas etapas del proceso a medir la eficacia y eficiencia de las operaciones de la Gerencia Regional de Agricultura.

3.7 Rendición de cuentas

FORTALEZAS

- Cuenta con DIRECTIVA 355-2015-GRA/PR para el otorgamiento de viáticos por comisión de servicios.
- Se evidencia que la GRAG realiza audiencias públicas en donde se expone las actividades que se vienen realizando para la mejora de la gestión de la entidad.
- La GRAG publica en el portal de transparencia su memoria institucional y su información presupuestal la misma que está disponible para los ciudadanos.
- La GRAG rinde cuenta a la GRA pero en la actualidad se hará rendición de cuentas basándose en los formatos que la misma contraloría de la república que los ha proporcionado.

DEBILIDADES

- Se pudo evidenciar que en algunas ocasiones que las informaciones financieras y presupuestales no son actualizadas.
- Se detectó que la caja chica

PROPUESTAS DE MEJORA

- Cumplimiento de la rendición de cuentas con la participación de usuarios externos e internos.

3.8 Documentación de procesos, actividades y tareas

En la GRAG no se ha formulado ni aprobado Manuales de Procedimientos administrativos que sustenten el mapeo de los procesos, actividades y tareas. Se tendrá que elaborar dichos procesos ya que esto es importante porque con la documentación adecuada de los procesos se logra:

- Precisión de responsabilidades para la ejecución, control y evaluación de las actividades, con un esquema integral del proceso.
- Como documento, la orientación e inducción al personal que ingrese a la



- Entidad.
- Un primer paso para implementar un Sistema de Gestión de la Calidad y todo lo que ello implica
- Identificar la interrelación con otros procesos
- Analizar y medir los resultados de la capacidad y eficacia del proceso, etc.

FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • No cuenta
DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • La GRAG no cuenta con Manuales de Procedimientos (MAPRO) que sustenten el mapeo de los procesos, actividades y tareas. • No se ha elaborado documentalmente la manera de llevar a cabo una actividad o un conjunto de actividades.
PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el manual de procesos y procedimientos de acuerdo a los lineamientos establecidos por la entidad para la implementación de gestión por procesos. • Una vez elaborado el manual de procesos y procedimientos, se debe dar el inicio de implementar en la GRAG la gestión por procesos en todas sus unidades orgánicas.

3.9 Revisión de procesos actividades y tareas

En la GRAG no se ha formulado ni aprobado Manuales de Procedimientos que sustenten el mapeo de los procesos, actividades y tareas. Se tendrá que elaborar dichos procesos ya que esto es importante porque con la documentación adecuada de los procesos se logra precisión de responsabilidades para la ejecución, control y evaluación de las actividades, con un esquema integral del proceso.

FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • No cuenta
DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • La GRAG no cuenta Manuales de Procedimientos administrativos que sustenten el mapeo de los procesos, actividades y tareas y es por ellos que no se lleva a cabo la revisión de procesos.
PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el manual de procesos y procedimientos de acuerdo a los lineamientos establecidos por la entidad para la implementación de gestión por procesos. • Una vez elaborado el manual de procesos y procedimientos, se debe priorizar la capacitación y sensibilización masiva del personal de la GRAG en los temas de procesos y mejora continua.

3.10 Controles de tecnología de la información y comunicación

La GRAG cuenta con un sistema de trámite documentario (SIGGEDO) que permita hacer seguimiento de los documentos y trámites presentados por los administrados.

FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • La entidad cuenta con lineamientos para la adquisición de y administración de equipos de cómputo DIRECTIVA N° 14-2011-GRA/OPDI, aprobada con resolución ejecutiva regional N° 679-2011-GRA/PR.
DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con mecanismos de protección de la información en los sistemas informáticos de la GRAG. • No cuenta con normativa sobre los controles de claves al acceso, políticas de acceso a internet, correos electrónicos, cuentas de usuarios, etc.
PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar políticas y procedimientos escritos para la administración de los sistemas de información.



- Definir políticas sobre el uso de contraseñas de los correos institucionales.
- Incluir dentro del plan de capacitación de la GRAG, talleres para el manejo eficaz de las herramientas de información que se utiliza en la GRAG.

4) Información y Comunicación

La aplicación de los cuestionarios al personal de la gerencia en sus diferentes niveles, se ha obtenido para el componente Información y Comunicación los siguientes resultados:

4.1. Funciones y características de la información

La Gerencia Regional de Agricultura no ha establecido los mecanismos para la determinación de la información necesaria a ser obtenida de las unidades orgánicas para la toma de decisiones.

No se ha normado respecto a la responsabilidad de los servidores en la producción de la información para la toma de decisiones.

FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Las unidades responsables seleccionan, analizan, evalúan y sintetizan la información que producen las áreas y se remiten para la toma de decisiones a nivel gerencial: indicadores, avances del cumplimiento POI, Acuerdos de Gestión, estados financieros, etc. • Publicación en el Portal de transparencia las actividades de prensa y comunicación entre otras.
DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Si bien existe un buen manejo de la información, no se encuentran definidos los procesos y procedimientos para la selección, análisis, evaluación y síntesis de la información gerencial para la toma de decisiones.
PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> • Definir lo que se requiere como información. Elaborar un inventario de información gerencial a ser proporcionada por cada área funcional con claridad en la responsabilidad y la periodicidad. • Evaluar y definir niveles para el acceso del personal al sistema de información.

4.2. Información y responsabilidad

FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Todas las áreas de la GRAG produce información sobre las actividades que realizan e informan a sus jefes inmediatos superiores.
DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • No se pudo evidenciar la existencia de una política interna que regule u oriente a través de un procedimiento formalmente las fases que deben seguirse para la producción el uso adecuado del tipo de información.
PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer lineamientos que orienten a los trabajadores de la GRAG sobre su accionar con respecto a la información de la que son responsables. • Diseñar e implementar los procesos y los flujos de información en todas las áreas de la GRAG con la finalidad de optimizar la gestión. • Es necesario mejorar la comunicación entre áreas para lograr resultados como equipo.

4.3. Calidad y suficiencia de la información

FORTALEZAS
<p>La GRAG cuenta con un sistema informático de trámite (SIGGEDO) que permite organizar la documentación referida a un tema particular asignándole un número de expediente, lo que facilita la revisión de los antecedentes desde su origen de manera oportuna y pertinente.</p>
DEBILIDADES





<ul style="list-style-type: none"> • Los procedimientos no se encuentran definidos formalmente, para asegurar la calidad y suficiencia de información. • No existen lineamientos institucionales para el control y calidad de la información.
PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> • Formular procedimientos para evaluar la integridad y confiabilidad de la información elaborada por las unidades orgánicas. • Desarrollar políticas de calidad que garantice la calidad y suficiencia de la información; indicando las áreas, clases de información, características, etc.

4.4. Sistemas de información

FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con información sobre los avances en el cumplimiento de los objetivos POI, así como de los avances y resultados de mayor significación en la web institucional.
DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Se evidencia que no existe una práctica de recoger reclamos de sugerencias de mejoras.
PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar estudios técnicos para identificar las necesidades de mejora y/o cambios en los sistemas de información y la opinión de los usuarios.

4.5. Flexibilidad de cambio

No se ha evidenciado Informe de revisión de los sistemas de información, ni normativa interna que norme el procedimiento.

FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • En la GRAG todas las áreas han definido sus comunicación interna
DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con políticas y procedimientos para la revisión periódica, actualización y difusión de los sistemas de información implementados en la GRAG. • No se realiza un diagnóstico sobre las necesidades de adaptación de sus sistemas informáticos a la tecnología actual.
PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las posibilidades de obtener los recursos tecnológicos necesarios y adecuados manejados por personal idóneo. • Desarrollar reporte de incidencias que permita recoger de las áreas la mejora de los sistemas de información de toda la entidad. • Elaborar planes para su revisión periódica a los sistemas de información de ser necesario se mejoran para asegurar su adecuado funcionamiento.

4.6. Archivo institucional

La GRAG cuenta con un archivo institucional que en cierta forma ofrece garantía de organización, mantenimiento, conservación y seguridad; es necesario dar una capacitación técnica a todos los involucrados de esta área.

FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • La GRAR cuenta con unidad orgánica que se encarga de la administración de los documentos.
DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Los cambios en la normativa externa, los reclamos o pedidos de los usuarios, no son considerados para la implementación de acciones de mejora. • No se ha evidenciado la existencia de una normativa interna que norme la administración de los archivos de la institución. • No cuenta con guía para organización de los documentos
PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una normativa para la administración de los archivos y que este enmarcado a las normas del Archivo General de la Nación. • Realizar capacitaciones técnicas al personal en materia de administración de archivos de la



- entidad.
- Elaborar una guía para la organización de los documentos.

4.7. Comunicación interna

FORTALEZAS	
• La comunicación interna se da a través de diversos tipos de comunicación; cartas, oficios, memorandos, etc.	
DEBILIDADES	
• No se cuenta con procedimientos y formatos de comunicación interna; dentro de ellos para la denuncia de actos indebidos.	
PROPUESTAS DE MEJORA	
• Elaborar un plan estratégico de comunicación interna	
• Elaborar un mapa de procesos e identificar las líneas y flujos de comunicación interna para cada proceso y procedimiento con sus controles respectivos.	

4.8. Comunicación externa

FORTALEZAS	
• La entidad tiene designado a los funcionarios responsables para brindar la información pública que demanda la ciudadanía en la aplicación a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.	
• La entidad cuenta con la oficina de imagen institucional, lo cual sigue procedimientos adecuados para informar hacia el exterior sobre su gestión institucional.	
DEBILIDADES	
• Falta de estandarización de los procesos de información o comunicación externa.	
PROPUESTAS DE MEJORA	
• Mejorar los mecanismos y procedimientos adecuados para informar hacia el exterior sobre su gestión institucional.	
• Mejorar los mecanismos y procedimientos para asegurar la adecuada atención de los requerimientos externos de información (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública).	

4.9. Canales de comunicación

FORTALEZAS	
• La GRAG establece medios de comunicación a través de diversos tipos de comunicación que facilitan la comunicación interna y externa efectiva.	
DEBILIDADES	
• La comunicación y coordinación existente entre las unidades de la entidad no fluye de manera clara, ordenada, dificultando una atención oportuna de los requerimientos.	
PROPUESTAS DE MEJORA	
• Identificar e implementar nuevos canales de comunicación efectivos que agilicen el flujo de información en todos los niveles de la gerencia regional de agricultura.	

5) Supervisión

5.1. Actividades de prevención y monitoreo

FORTALEZAS	
• Se realizan evaluaciones del POI, MOF y entre otros de manera periódica para su posterior información a los órganos correspondientes.	
DEBILIDADES	
• Las unidades reconocen que no cuentan con procedimientos para ordenar las recomendaciones y su implementación de forma que se pueda monitorear.	
PROPUESTAS DE MEJORA	
• Elaborar un procedimiento que regule el registro y comunicación de las deficiencias detectadas en el seguimiento continuo y evaluaciones.	





5.2. Seguimiento de resultados

FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> Las deficiencias y problemas detectados se comunican a los responsables con el fin de que se tomen acciones necesarias para su corrección.
DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> No se evidencia formatos estandarizados para el reporte de deficiencias
PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> Elaborar o diseñar procedimientos y/o formatos que reporte el registro y comunicación de las deficiencias detectadas.

5.3 Compromiso de mejoramiento

Establecer los mecanismos de monitoreo que deben ser adoptados por las unidades orgánicas y difundirlos con el objetivo de garantizar el eficiente desarrollo de los procesos en los que se interviene.

FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> La entidad realiza autoevaluaciones para mejorar las recomendaciones que han sido expuestas a base de las autoevaluaciones realizadas.
DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> Limitado conocimiento de aspectos relacionados con la gestión por procesos, gestión de riesgos y mejora de la calidad.
PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> Implementar periódicamente mecanismos de autoevaluaciones que le permite proponer planes de mejora que son ejecutados posteriormente.

V. RESUMEN PROPUESTA DE MEJORA (ASPECTOS A IMPLEMENTAR)

Ambiente de control

FILOSOFÍA DE DIRECCIÓN

- Programar un plan de capacitación de reforzamiento, cursos con relación al sistema de control interno a través de (reuniones, charlas, cursos entre otros) a efectos de actualizar y repotenciar los conocimientos adquiridos y en esta capacitación incluir también al personal nuevo y las agencias que conforman la GRAG.
- Promover, reconocer y motivar los aportes del personal para el mejor desarrollo de las actividades laborales.

INTEGRIDAD Y VALORES ETICOS

- Elaborar el Código de Ética y Valores Institucionales tomando como base la Ley del Código de Ética de la Función Pública. El Cual será una herramienta de apoyo y que dichos valores deberán estar orientados a la conducta de los funcionarios y servidores de la entidad.
- Una vez elaborado el código de ética y valores institucionales se debe realizar acciones de sensibilización con relación a la difusión de código de ética y valores institucionales de la GRAG.
- Mayor difusión de la nueva Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" en materia del Régimen disciplinario y Procedimiento sancionador.
- Elaboración de del Reglamento Interno de Trabajadores (RIT)

ADMINISTRACION ESTRATEGICA

- Elaborar un plan estratégico institucional
- Elaborar el POI – 2018 que esté alineado al Plan estratégico Institucional.
- Una vez elaborado el plan estratégico institucional y el POI-2018 elaborar un plan de difusión de los instrumentos de gestión a fin de comprometer al personal en el cumplimiento eficiente de los objetivos estratégicos y actividades programadas.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

- Elaboración de los documentos de gestión (CAP, PAP, MOF, ROF) que esté enmarcado dentro de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado D.S. N° 040-2014-PCM y sus directivas correspondiente del D.S. mencionado. Motivo por el cual es necesario tener presente que con la promulgación de esta Ley se promueve **NUEVOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN.**
- Elaborar el Reglamento Interno de Trabajo TIR y el MAPRO dentro de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado D.S. N° 040-2014-PCM y sus directivas correspondientes del D.S. mencionado.

ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUAMANOS

- Elaborar el Reglamento interno de trabajo RIT de acuerdo a la nueva normativa.
- Para actualizar los Documentos de Gestión tener en cuenta las nuevas disposiciones contenidas en la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por DS N° 040-2014-PCM, respecto a la estructura organizacional.
- Periódicamente Desarrollar una evaluación del Clima Laboral y también la medición del desempeño de los funcionarios de la GRAG.

COMPETENCIA PROFESIONAL

- Actualizar CAP, para elaborar y aprobar documento de perfiles de cargo para todo el personal orientados a la nueva Ley servir.
- Establecer lineamientos para la evaluación del desempeño de los trabajadores en las diversas áreas con enfoque en el fortalecimiento de las competencias profesionales.

ASIGNACION DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD

- Dar prioridad a los documentos de gestión referidos a los cargos, sus perfiles y funciones de puestos, alineando los mismos a la nueva estructura organizativa que será a base de la ley 30057 ley del servicio civil y D.S. 040-2014-PCM.
- Elaborar mapeo de puestos
- Sociabilizar a través de capacitaciones, reuniones y seminarios para que los funcionarios conozca sus responsabilidades y actúe de acuerdo con los niveles de autoridad que le corresponde.



Evaluación de Riesgos

PLANEAMIENTO DE LA ADMINISTRACION DE RIESGOS
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un plan de administración de riesgos que contenga actividades de identificación, valoración y respuesta al riesgo. • Conformar equipos de profesionales que estará a cargo de desarrollar e implementar el plan de Administración de riesgos. • Ejecutar cursos especializado en "gestión de riesgos" para el personal que conforma el equipo de trabajo; e incluir charlas de sensibilización sobre cultura de riesgos a todo el personal de la entidad.
IDENTIFICACION DE RIESGOS
<ul style="list-style-type: none"> • Conformar equipos de profesionales que estará a cargo de implementar de cada unidad orgánica. • Designar a los jefes de cada área y/o unidades orgánicas a fin de identificar los riesgos de cada proceso, siguiendo una técnica y es quema para la identificación de riesgos.
VALORACION DE RIESGO
<ul style="list-style-type: none"> • Determinar y aplicar formatos y procedimientos para valorar los riesgos identificados que determine (probabilidad de ocurrencia) e (impacto).
RESPUESTA AL RIESGO
<ul style="list-style-type: none"> • Una vez que se elabore el plan de Administración de Riesgos se deberá establecer una Metodología de Estándar para dar respuesta a los riesgos identificados de la Gerencia Regional de Agricultura.

Actividad de control gerencial

PROCEDIMIENTO DE AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Como parte de la mejora de los procesos y la identificación de riesgos, se deberá revisar y evaluar los niveles de autorización y aprobación que requieren ser implementados en cada proceso. • Determinar las actividades y responsabilidades de cada cargo y comunicar a los responsables. • Mantener actualizado los instrumentos de gestión como manuales o directivas para todos los procesos y actividades.
SEGREGACION DE FUNCIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer procedimientos para que se implemente la rotación periódica del personal asignado a puestos susceptibles a riesgo de fraude (manejo de dinero o bienes adquisiciones y otros).
EVALUACIÓN DE COSTO BENEFICIO
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar informe técnico de evaluación costo beneficio de los diferentes procesos y actividades.
CONTROLES SOBRE EL ACCESO A LOS RECURSOS O ARCHIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una directiva interna que norme para la identificación o selección y medidas de seguridad de activos expuestos al robo o usos no autorizados.
VERIFICACIONES Y CONCILIACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar, aprobar y difundir un documento de gestión que especifique claramente los procedimientos para aplicarse a conciliaciones y verificaciones. • Elaborar procedimientos de seguimientos y control de contratos.
EVALUACION DE DESEMPEÑO
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar e implementar un proceso de evaluación del desempeño para lograr el mejoramiento del sistema de gestión. • Establecer indicadores en los procesos, con la finalidad de medir la eficacia y eficiencia de las operaciones. • Elaborar lineamientos para la gestión por procesos de la GRAG para establecer indicadores en los procesos, el flujo de los procesos a evaluar, las actividades críticas y establecer los responsables de las distintas etapas del proceso a medir la eficacia y eficiencia de las operaciones de la Gerencia Regional de Agricultura.
RENDICION DE CUENTAS
<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la rendición de cuentas con la participación de usuarios externos e internos.
DOCUMENTACION DE PROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el manual de procesos y procedimientos de acuerdo a los lineamientos establecidos por

la entidad para la implementación de gestión por procesos.

- Una vez elaborado el manual de procesos y procedimientos, se debe dar el inicio de implementar en la GRAG la gestión por procesos en todas sus unidades orgánicas.

REVISIÓN DE PROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS

- Elaborar el manual de procesos y procedimientos de acuerdo a los lineamientos establecidos por la entidad para la implementación de gestión por procesos.
- Una vez elaborado el manual de procesos y procedimientos, se debe priorizar la capacitación y sensibilización masiva del personal de la GRAG en los temas de procesos y mejora continua.

CONTROLES PARA LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

- Elaborar políticas y procedimientos escritos para la administración de los sistemas de información.
- Definir políticas sobre el uso de contraseñas de los correos institucionales.
- Incluir dentro del plan de capacitación de la GRAG, talleres para el manejo eficaz de las herramientas de información que se utiliza en la GRAG.

Información y comunicación

FUNCIONES Y CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMACIÓN

- Definir lo que se requiere como información. Elaborar un inventario de información gerencial a ser proporcionada por cada área funcional con claridad en la responsabilidad y la periodicidad.
- Evaluar y definir niveles para el acceso del personal al sistema de información.

INFORMACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Establecer lineamientos que orienten a los trabajadores de la GRAG sobre su accionar con respecto a la información de la que son responsables.
- Diseñar e implementar los procesos y los flujos de información en todas las áreas de la GRAG con la finalidad de optimizar la gestión.
- Es necesario mejorar la comunicación entre áreas para lograr resultados como equipo.

CALIDAD Y SUFICIENCIA DE LA INFORMACIÓN

- Formular procedimientos para evaluar la integridad y confiabilidad de la información elaborada por las unidades orgánicas.
- Desarrollar políticas de calidad que garantice la calidad y suficiencia de la información; indicando las áreas, clases de información, características, etc.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

- Realizar estudios técnicos para identificar las necesidades de mejora y/o cambios en los sistemas de información y la opinión de los usuarios.

FLEXIBILIDAD DE CAMBIO

- Analizar las posibilidades de obtener los recursos tecnológicos necesarios y adecuados manejados por personal idóneo.
- Desarrollar reporte de incidencias que permita recoger de las áreas la mejora de los sistemas de información de toda la entidad.
- Elaborar planes para su revisión periódica a los sistemas de información de ser necesario se mejoran para asegurar su adecuado funcionamiento.

ARCHIVO INSTITUCIONAL

- Elaborar una normativa para la administración de los archivos y que este enmarcado a las normas del Archivo General de la Nación.
- Realizar capacitaciones técnicas al personal en materia de administración de archivos de la entidad.
- Elaborar una guía para la organización de los documentos.

COMUNICACIÓN INTERNA

- Elaborar un plan estratégico de comunicación interna
- Elaborar un mapa de procesos e identificar las líneas y flujos de comunicación interna para cada proceso y procedimiento con sus controles respectivos.

COMUNICACIÓN EXTERNA

- Mejorar los mecanismos y procedimientos adecuados para informar hacia el exterior sobre su gestión institucional.
- Mejorar los mecanismos y procedimientos para asegurar la adecuada atención de los requerimientos externos de información (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública).





CANALES DE COMUNICACIÓN

- Identificar e implementar nuevos canales de comunicación efectivos que agilicen el flujo de información en todos los niveles de la gerencia regional de agricultura.

Supervisión

Actividades de prevención y monitoreo

- Elaborar un procedimiento que regule el registro y comunicación de las deficiencias detectadas en el seguimiento continuo y evaluaciones.

Seguimiento de resultados

- Elaborar o diseñar procedimientos y/o formatos que reporte el registro y comunicación de las deficiencias detectadas.

Compromiso de mejoramiento

- Implementar periódicamente mecanismos de autoevaluaciones que le permite proponer planes de mejora que son ejecutados posteriormente.



VI. CONCLUSIONES

La Gerencia Regional de Agricultura, excepto por los elementos indicados los comentarios y los cuadros de las fortalezas y debilidades que ameritan implementación y/o reforzamiento a nivel de entidad o de proceso, según corresponda; cuenta con un sistema de control interno Insuficiente y en pleno funcionamiento, siendo una de las preocupaciones prioritarias actuales de la Alta Dirección, su reforzamiento y mejora continua.

Los cinco componentes que conforman el SCI alcanza el grado de implementación y/o desarrollo que se muestra en la siguiente tabla

Componentes	Valor	Grado de desarrollo
Ambiente de control	2.35	Insuficiente
Evaluación de riesgos	2.16	Insuficiente
Actividades de control	2.33	Insuficiente
Información y comunicación	2.30	Insuficiente
Supervisión	2.32	Insuficiente
GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA	2.30	INSUFICIENTE

Conclusiones Específicas

Ambiente de control

Este componente presenta un grado de desarrollo Insuficiente debido al cumplimiento parcial de todos sus subcomponentes se pudo evidenciar que no se han implementado en su totalidad.

Evaluación de Riesgos

El componente de Evaluación de Riesgos también presenta Insuficiente debido que la gerencia regional de agricultura no maneja una política en la gestión de riesgos que le permita identificar oportunidades para un mejor control de sus objetivos y procesos.

Actividades de Control

El componente Actividades de control Gerencial tiene un cumplimiento parcial insuficiente debido a la poca capacidad de poder gestionar adecuadamente por no contar con información objetiva y oportuna sobre el comportamiento de sus procesos y a la imposibilidad de mantenerlos bajo control al no existir indicadores de desempeño implementado de un "Gestión por Procesos".

Información y Comunicación

El componente de Información y comunicación se evidencia como Insuficiente debido a que no cuentan con método, procesos, canales y acciones con enfoque sistémico que permitan regular y aseguren un flujo de información adecuada para la toma de decisiones.

Supervisión

En este componente las herramientas de seguimiento y de mejora no han sido implementados en su totalidad y no se encuentra planeado por lo que se deduce no está relacionado al logro de objetivo ni mejora del desempeño.



VII. RECOMENDACIONES

- 1) Sobre la base del resultado del diagnóstico realizado, se tiene que elaborar un plan de trabajo para Implementar el Sistema de Control Interno de la Gerencia Regional de Agricultura.
- 2) Programar charlas de sensibilización y capacitación, dirigido a todos colaboradores de la Gerencia Regional de Agricultura sobre Control Interno, Gestión por Procesos y Herramientas de Mejora.
- 3) Fortalecer el Sistema de Control Interno de la GRAG ya que la utilización eficiente de sus herramientas permitirá un mejor control y retroalimentación con cada uno de los procesos.
- 4) Implementar un sistema de control interno bajo un enfoque integral de gestión por procesos.

