



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA

Provincia Oxapampa - Región Pasco

GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N°294-2021-MDVR/GEMU

Villa Rica, 03 de Diciembre del 2021

### EL GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA

#### CONSIDERANDO:

Que, el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades señala que: "Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico";

Que, mediante Ley N° 30057, ley del Servicio Civil que establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios a las entidades públicas del estado, respecto a los reconocimientos establece:

#### ARTÍCULO 28. COMPENSACIÓN

La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa.

El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivos que contribuyan con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

#### ARTÍCULO 29. ESTRUCTURA DE LAS COMPENSACIONES

La compensación se estructura de la siguiente manera:

- La compensación económica del puesto es la contraprestación en dinero correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto.
- La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor.

La Contraloría General de la República respecto a la implementación del sistema de control interno señala: "... el otorgamiento de reconocimientos constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores de la entidad, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral".

Por ello, es importante fomentar esta práctica que la finalidad es reforzar los comportamientos positivos que se encuentran alineados a la misión, visión, cultura organizacional y valores institucionales, y para dar como implementado dicha pregunta se tiene que acreditar mediante los siguientes documentos... Carta, memorando, oficio o acto resolutorio o documento que haga sus veces mediante el cual se otorgue a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y control consignados en el Plan de acción anual el reconocimiento por la implementación oportuna y adecuada de las mismas, para lo cual la Contraloría General de la República está recomendado... a la entidad elaborar una norma interna que regule el otorgamiento de reconocimientos con la finalidad de transparentar el otorgamiento de los mismos."

Que, la Directiva denominada "DIRECTIVA DE OTORGAMIENTO Y RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO", establece las disposiciones para normar el reconocimiento a los funcionarios, servidores en la implementación de las medidas de remediación y control consignados en el Plan de Acción anual y su seguimiento de manera permanente, oportuna y adecuada de las mismas, dicho reconocimiento constituye un incentivo para potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores de la entidad, así como la satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral;

*"Juntos por la reconstrucción"*

GESTIÓN EDIL 2019 - 2022

Jr. Cooperativa N° 224 - 228 - Villa Rica- Oxapampa - telefax 063-465011

[www.munivillarica.gob.pe](http://www.munivillarica.gob.pe)





**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA**  
Provincia Oxapampa - Región Pasco  
**GERENCIA MUNICIPAL**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL**  
**N°294-2021-MDVR/GEMU**

Estando a lo expuesto en los considerandos precedentes, contando con las facultades y competencias que se otorga bajo la Resolución de Alcaldía N° 318-2019-MDVR/A del 11 de octubre del 2019, donde dispone ejercicio de facultad resolutoria en la Gerencia Municipal, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR**, la Directiva de otorgamiento y reconocimiento por la Implementación del Sistema de Control Interno (SCI).

**ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR**, a la Sub Gerencia de Recursos Humanos el cumplimiento de la presente Resolución, bajo responsabilidad.

**ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR**, a Secretaria de Gerencia Municipal la distribución y difusión y la Subgerencia de Tecnologías de la Información publicación, bajo responsabilidad.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE VILLA RICA  
CPC. Francisco Godier Rojas Vega  
GERENTE MUNICIPAL

*"Juntos por la reconstrucción"*

GESTION EDIL 2019 - 2022

Jr. Cooperativa N° 224 - 228 - Villa Rica- Oxapampa - telefax 003-465011

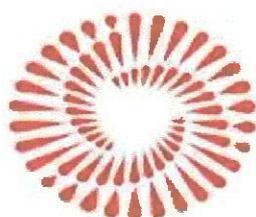
[www.munivillarica.gob.pe](http://www.munivillarica.gob.pe)



Clever Aldo La  
Torre Moscoso  
ALCALDE

Gestión 2019-2022

# DIRECTIVA DE OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO



**BICENTENARIO  
PERÚ 2021**





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA-PROVINCIA DE OXAPAMPA-REGIÓN  
PASCO

---

CONTENIDO

I.	OBJETIVO	Pág. 4
II.	FINALIDAD	Pág. 4
III.	BASE LEGAL	Pág. 4
IV.	ALCANCE	Pág. 4
V.	VIGENCIA	Pág. 5
VI.	RESPONSABILIDAD	Pág. 5
VII.	FUNDAMENTACIÓN	Pág. 5
VIII.	DISPOSICIONES GENERALES	Pág. 5
	De los principios que sustenten la Directiva	Pág. 5
	Glosario de Términos	Pág. 6
	Segmentación por nivel de alcance	Pág. 7
	Medios para reconocimiento institucional	Pág. 7
IX.	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	Pág. 8
	Actividades y/o secciones a desarrollar que es materia de reconocimiento	
	Aspectos a considerar para el reconocimiento institucional	Pág. 13
X.	DISPOSICIONES FINALES	Pág. 15





## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA-PROVINCIA DE OXAPAMPA-REGIÓN PASCO

2

### I. OBJETIVO

Establecer las disposiciones sobre el reconocimiento a los funcionarios, servidores de la Municipalidad Distrital de Villa Rica, en el proceso de implementación de las medidas de remediación del SCI, según el Plan de Acción Anual y su seguimiento de manera permanente, oportuna y adecuada.

El reconocimiento constituye un incentivo de potenciar capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores de la entidad, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral.

### II. FINALIDAD

Propiciar una cultura organizacional de reconocimiento por la implementación del SCI, específicamente en las medidas de remediación y control consignado en el Plan de Acción Anual, que favorezca la identificación institucional.

### III. BASE LEGAL

- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades
- Ley N° 27815, Ley de Código de la Ética de la Función Pública
- Decreto Legislativo N° 006-2017-TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo.
- Ley N° 27588, Ley que establece las prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como las personas que prestan servicio al Estado bajo cualquier modalidad contractual
- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.
- Resolución de Contraloría N° 320-2005-CG, Normas de Control Interno
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado.
- Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG, que modifica e incorpora numerales en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG.

### IV. ALCANCE

Lo previsto en la presente Directiva es de aplicación y cumplimiento de los funcionarios y servidores de la entidad, independientemente de su régimen laboral o modalidad al que pertenecen e inmersos en la implementación del SCI según el Plan de Acción Anual.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA–PROVINCIA DE OXAPAMPA–REGIÓN  
PASCO

---

V. VIGENCIA

La presente Directiva entrará en vigor a partir del día siguiente de su aprobación y publicación en el portal institucional de la Municipalidad Distrital de Villa Rica, la misma que puede ser modificado para efectos de evaluación periódica de su aplicación en concordancia a las modificatorias de la normatividad que regula la implementación del SCI.

3

VI. RESPONSABILIDAD

La Gerencia Municipal a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, es la instancia quien hace cumplir las actividades de reconocimiento a nivel de la Municipalidad Distrital de Villa Rica.

VII. FUNDAMENTACIÓN

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establecen que los servidores civiles en general deben ser beneficiarios, además de la compensación económica, compensaciones no económicas, entregadas a través de bienes y servicios, con la finalidad de elevar su productividad.

El Artículo 3 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece lo siguiente:

(...) 3.7. Gestión de Relaciones Humanas y Sociales: Este subsistema comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, destacando entre estas, las referidas a la cultura y clima organizacional, así como la comunicación interna.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil ha establecido el otorgamiento de reconocimientos que forma parte del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales comprendido dentro del Sistema Administrativo de Recursos Humanos.

VIII. DISPOSICIONES GENERALES

De los principios que sustentan la Directiva

**DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL**

Toda actividad laboral desarrollada al interior de la Municipalidad Distrital de Villa Rica, brindará la oportunidad que los servidores civiles crezcan en sus múltiples dimensiones





## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA-PROVINCIA DE OXAPAMPA-REGIÓN PASCO

cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica donde desarrollen sus potenciales creativos, mejorando y optimizando la gestión institucional y el desempeño personal.

### **SINERGIA**

Todo estímulo o reconocimiento efectuado beneficiará directa e indirectamente de manera continua a los servidores de la Municipalidad Distrital de Villa Rica.

### **EQUIDAD Y JUSTICIA**

Se promueven actitudes de reconocimiento para los servidores civiles de la Municipalidad en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.

### **OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA**

Se definen y divulgan entre todos los servidores civiles de la municipalidad, los aspectos y criterios que sirven de base para efectuar los reconocimientos.

## **8.1. GLOSARIO DE TÉRMINOS**

**Componentes:** Elementos del Control Interno, cuyo desarrollo permiten la implementación del SCI, estos son: Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información, Comunicación y Supervisión.

**Cultura Organizacional:** Es la forma característica de pensar y actuar en la municipalidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros.

Se gestiona con la finalidad de facilitar la cohesión, el compromiso e identificación de los servidores civiles con los propósitos estratégicos y el logro de los objetivos organizacionales.

**Clima Organizacional:** El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo agradable que facilita el desarrollo potencial de los servidores civiles es, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y compromiso del personal e impactar positivamente en los resultados de la municipalidad.

**Eje:** Elementos del Procedimiento para implementar el SCI, que agrupa los componentes del control interno a fin de facilitar su desarrollo.

Estos son: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA-PROVINCIA DE OXAPAMPA-REGIÓN  
PASCO

5

**Reconocimiento:** En el marco de la gestión institucional una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor civil o grupo de servidores civiles el comportamiento favorable a la cultura organizacional o el buen clima laboral, por los logros destacados en beneficio de su área, la entidad, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los directivos u otros servidores civiles con personal a su cargo desplieguen, en ejercicio de su liderazgo.

Para efectos de esta Directiva se normarán las acciones de reconocimiento que busca distinguir de manera oficial el servidor civil, el cual se concrete cuando la distinción se realiza a través de un incentivo simbólico, objeto simbólico, diploma, memorando y/o resolución de felicitación al servidor civil, grupo de servidores o representante de un órgano administrativo reconocido y su difusión a través de los medios de comunicación institucional.

**Riesgo:** Posibilidades de que ocurra un evento adverso que afecte el logro de los objetivos de la entidad/dependencia.

**Sistema de Control Interno:** Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado.

**Taller participativo:** Espacio de discusión grupal en el cual un conjunto de participantes presenta sus puntos de vista sobre temas determinados extraídos a través de herramientas como árboles de problemas, mapas conceptuales o esquemas de procesos, entre otros.

**8.2. Segmentación por nivel de Alcance.-** Para efectos de la presente Directiva las actividades de reconocimiento segmentarán en dos niveles de alcance:

**Individual:** se presentará cuando la acción de reconocimiento está dirigido hacia un servidor civil de forma particular e individual.

**Grupal:** Se presentará cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia unos órganos o unidas orgánicas o equipos de trabajo de servidores civiles.

**8.3. Medios para el reconocimiento institucional**

El reconocimiento institucional, según el nivel se podrá realizar a través de los siguientes medios:





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA–PROVINCIA DE OXAPAMPA–REGIÓN  
PASCO

6

NIVELES DE RECONOCIMIENTO	MEDIOS DE RECONOCIMIENTO
A NIVEL DE ÓRGANOS DE LA ENTIDAD	<ul style="list-style-type: none"><li>● Mención y felicitación por el Titular de la Entidad y Gerencia Municipal, contando con la presencia de los servidores y del responsable de la Sub Gerencia de Recursos Humanos o de quien se designe a dicho evento.</li><li>● Se dejará constancia escrita de este acto la cual se archivará en el legajo de los servidores reconocidos.</li><li>● Mención y felicitación a través de medios de comunicación de la Municipalidad Distrital de Villa Rica (portal institucional, redes sociales, correo electrónico, entre otros).</li></ul>
A NIVEL INSTITUCIONAL	<p>Diploma y/o medalla y/o distintivos por parte del despacho de Alcaldía.</p> <p>El reconocimiento se entregará en una ceremonia en el interior de la Municipalidad.</p> <p>Resolución emitida por el titular de la entidad con copia a su legajo personal.</p> <p>Mención y felicitación a través de medios de comunicación de la Municipalidad Distrital de Villa Rica (portal institucional, redes sociales, correos electrónicos, entre otros) a los servidores y/o colaboradores destacados.</p>

IX. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

9.1. Actividades y/o acciones a desarrollar y materia de reconocimiento

9.1.1. Eje cultural organizacional

Está integrado por los componentes de ambiente de control e información y comunicación.

Este eje promueve la generación de condiciones adecuadas para el logro de los objetivos institucionales.

Para implementar el presente eje, el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del Sistema de Control Interno y los demás órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del mismo, deben ejecutar los siguientes pasos:

**Paso 1: Diagnóstico de la cultura organizacional**

Comprende la identificación del estado situacional de la cultura organizacional y sus deficiencias.





## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA-PROVINCIA DE OXAPAMPA-REGIÓN PASCO

7

Para ello, se utiliza la información obtenida en la evaluación anual de la implementación del SCI, correspondiente a la sección del eje de cultura organizacional, efectuada la ejecución del año anterior.

En caso se encuentra implementando el SCI por primera vez, por tanto, no se cuente con dicha evaluación, el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI deberá responder las preguntas de la sección del eje cultura organizacional del "Cuestionario de evaluación de la implementación del SCI" en base a la información que proporcionan los órganos o unidades orgánicas, conforme a las competencias funcionales.

El Registro de las respuestas del cuestionario y de su correspondiente evidencia o sustento, se efectúa a través del aplicativo informativo del SCI. Dicha información permite la entidad identificar las deficiencias del eje cultura organizacional.

### **Paso 2: Plan de acción anual-Sección medidas de remediación**

Por cada deficiencia identificada en el paso anterior, deben establecerse las medidas que permitan remediarla o superarla de manera eficaz, oportuna y eficiente. Estas medidas constituyen las medidas de remediación.

Para establecer dichas medidas pueden utilizarse las siguientes herramientas de recojo de información entrevistas, encuestas, talleres participativos, lluvia de ideas, panel de expertos, entre otros. A través de las herramientas deben garantizarse que las medidas establecidas sean aquellas que logren superar la deficiencia y sean factibles de implementar por la entidad.

Por cada medida de remediación establecida, deben asignarse el órgano o unidad orgánica que estará a cargo de su ejecución, el plazo, los medios (evidencia o sustento) que permitan verificar su cumplimiento y a modo de comentarios y observaciones debe señalarse la información que sea relevante para asegura el cumplimiento de dicha medida.

El órgano o unidad orgánica responsable de implementación del SCI, debe visar el plan elaborado y remitido al titular de la entidad para su revisión y aprobación, Una vez aprobado el citado plan debe ser digitalizado (formato pdf) y adjuntado al aplicativo informático del SCI.

### **9.1.2. Eje de Gestión de Riesgos**

Está integrado por los componentes evaluación de riesgos y actividades de control. Este eje comprende la identificación y valoración de los factores o eventos que pudieran afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales, relacionados a





## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA-PROVINCIA DE OXAPAMPA-REGIÓN PASCO

8

la provisión de los productos que se brinden a la población ( bienes o servicios públicos), así como determinar las medidas de control que reduzcan la probabilidad que se materialicen dichos factores o eventos.

Para implementar el presente eje, el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI y los órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del mismo deben ejecutar los siguientes pasos:

### Paso 1: Priorización de productos

La identificación de los productos que se van a ser incorporado en el control interno o depende del instrumento de gestión con que disponga la entidad:

1. Plan de Desarrollo Institucional
2. Plan de Desarrollo Concertado

Finalmente se elabora una propuesta de productos priorizado la misma que es expuesto al titular de la entidad para su conformidad y aprobación.

### Paso 2: Evaluación de riesgos

1. Identificación de riesgos. Por cada producto priorizado se identifican los riesgos que afecten su provisión. Para ello pueden utilizarse las siguientes herramientas de recojo de información: entrevistas, encuestas, talleres participativos, lluvias de ideas, diagrama o ficha técnica de procesos, entre otros.
2. Valorar los riesgos.- Por cada riesgo se procede a valorar su probabilidad de ocurrencia y el impacto que podría generar en la provisión del producto priorizado. Esos dos valores se multiplican para obtener el nivel de riesgo, que puede ser bajo, medio, alto y muy alto.
3. Determinar la tolerancia de riesgo.- Identificado los riesgos y sus niveles, la entidad determina cuáles de ellos van a ser reducidos a través de medidas de control, de acuerdo a la tolerancia.

### Paso 3: Plan de Acción- Sección de medidas de control

Establecer medidas de control: Por cada riesgo determinado, debe establecerse las medidas que permitan reducirlo de manera eficaz, oportuna y eficiente. Estas medidas constituyen las medidas de control y pueden ser definidas como las políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permitan reducir dicho riesgo.

Para establecer dichas medidas pueden utilizarse las siguientes herramientas de recojo de información: entrevistas, encuestas, talleres participativos, lluvias de ideas, paneles de expertos, entre otros.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA–PROVINCIA DE OXAPAMPA–REGIÓN  
PASCO

9

Elaborar el plan de acción anual- Sección de medidas de control.- Por cada medida de control que se ha establecido debe identificarse al órgano o unidad orgánica que estará a cargo de su ejecución, el plazo, los medios (evidencia o sustento) que permitirán verificar su cumplimiento, y a modo de comentario u observaciones, debe señalarse la información que sea relevante para asegurar el cumplimiento de dicha medida.

Elaborar el plan de acción anual- Sección medidas de control.- Posteriormente, el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI debe visar el plan elaborado y remitirlo al titular de la entidad para su revisión y aprobación.

### 9.1.3. Eje supervisión

El eje de supervisión comprende el componente supervisión. Este eje comprende el conjunto de acciones que permiten dar cuenta de la implementación del SCI, a través del seguimiento de la ejecución del plan de acción anual elaborado en función del desarrollo de los ejes, cultura organizacional y gestión de riesgos, y la evaluación anual de la implementación del SCI.

Es preciso señalar que las medidas de remediación y las medidas de control integran el plan de acción anual, el cual constituye la base para ejecutar los pasos del eje de supervisión.

Para implementar de manera adecuada del presente eje, el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI y los órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del mismo, deben ejecutar los siguientes pasos:

#### Paso 1: Seguimiento de la ejecución del plan de acción anual

Debe efectuarse en forma permanente y continua, verificando su cumplimiento, a través de la evidencia o sustento que se consigna como medios de verificación, según los plazos establecidos en el mismo y teniendo en cuenta los criterios para establecer su estado de ejecución, criterios que se presentan en el siguiente cuadro:

ESTADO	CRITERIO
IMPLEMENTADA	Cuando ha cumplido la implementación de la medida de remediación o control conforme al plan de acción anual.
NO IMPLEMENTADA	Cuando no ha cumplido con la implementación de la medida de remediación o control incluida en el plan de acción anual y la oportunidad para su ejecución ha culminado.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA-PROVINCIA DE OXAPAMPA-REGIÓN PASCO

10

EN PROCESO	Cuando ha iniciado y aún no ha culminado la implementación de la medida de remediación o control incluida en el plan de acción anual
PENDIENTE	Cuando aún no ha iniciado la implementación de la medida de remediación o control incluida en el plan de acción anual
NO APLICABLE	Cuando a medida de remediación a control incluida en el plan de acción anual, no puede ser ejecutada son factores atribuibles a la entidad, debidamente sustentados que imposibiliten su implementación.
DESESTIMADA	Cuando la entidad decide no adoptar las medidas de remediación o control incluida en el plan de acción anual, asumiendo las consecuencias de dicha decisión.

Fuente: Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de control interno en las entidades del Estado".

Se registra en el aplicativo informático del SCI, el estado de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control, así como sus medios de verificación, tomando en cuenta los plazos establecidos para la ejecución de las mismas. Así mismo, se describe la problemática y se proponen recomendaciones de mejora, las mismas que deben ser tomadas en cuenta para la implementación del SCI en el siguiente semestre.

Con la información se imprime del aplicativo informático del SCI el reporte de seguimiento del plan de acción anual. Este documento debe ser visado por el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI, digitalizado en formato pdf y adjuntando en el citado aplicativo informático, debe ser puesto en conocimiento del titular de la entidad en el mismo plazo.

#### Paso 2: Evaluación Anual de la implementación del Sistema de Control Interno

La Evaluación Anual permite a la Entidad conocer el nivel de implementación del SCI y se realiza desde el primer hasta el último día hábil del mes de enero del año siguiente. Para ello se desarrolla el cuestionario de la implementación del Sistema de Control Interno, en base a la información proporcionada por las unidades orgánicas de la entidad, conforme a las competencias funcionales, correspondientes al periodo anterior (con fecha de corte al 31 de diciembre).

Las respuestas al cuestionario y sus evidencias o sustento se valoran conjuntamente y se calcula el grado de madurez del SCI. Es importante señalar que dicho cálculo busca medir la implementación integral de los 3 ejes.





Concluido el desarrollo del cuestionario, se imprime del aplicativo informático del SCI.

El reporte de Evaluación Anual debe ser visado por el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI y remitido al titular de la entidad para su conocimiento y adopción de las acciones correspondientes.

Los resultados de la Evaluación Anual de la Implementación del SCI permiten identificar las deficiencias del eje cultura organizacional, sobre las cuales deberán implementar las respectivas medidas de remediación, para cuyo efecto deberá ejecutarse el paso 2, y continuar con el resto de los pasos.

Las deficiencias del eje de gestión de riesgos y eje de supervisión se atenderán mediante el desarrollo de los correspondientes pasos, en la forma y plazos establecidos en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado".

## 9.2. Aspectos para considerar en el reconocimiento institucional

### 9.2.1. Compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las medidas de remediación y medidas de control según el Plan de Acción Anual.

Se podrá reconocer al (los) servidores civiles de los órganos o unidades orgánicas que participan en el cumplimiento de la implementación de medidas de remediación, medidas de control y seguimiento permanente del Plan de Acción Anual del SCI y su presentación ante la Contraloría General de la República dentro de los plazos establecidos, adjuntando la evidencia y/o sustento que permitan verificar su cumplimiento. No se considera la subsanación que se hayan realizado de manera extemporánea o en vías de regularización.

### 9.2.2 TRABAJO EN EQUIPO

Se podrá reconocer a los servidores civiles las actitudes, comportamientos y acciones específicas de colaboración y cooperación en el cumplimiento de la implementación de medidas de remediación, medidas de control y seguimiento y permanente según el Plan de Acción Anual del SCI.

Para la evaluación de este aspecto se podrá considerar los siguientes criterios:

- Proponer ideas proactivas para el logro de las metas grupales
- Realizar el seguimiento en las actividades planificadas y sus observaciones o recomendaciones.
- Reconocer los aportes que brindan los demás colaboradores
- No imponer ideas sobre los demás miembros del equipo de trabajo





- No interrumpir al momento que los demás colaboradores expresan su opinión
- Asumir responsabilidades individuales cuando no se logra los objetivos institucionales

#### 9.2.3. COMPROMISO EN EL SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL

Se podrán reconocer a los servidores de los órganos o unidades orgánicas cuando efectúen en forma permanente y continua, el seguimiento a la ejecución del Plan de Acción Anual (sobre la implementación de medidas de remediación y medidas de control) dentro de los plazos señalados en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG.

#### 9.2.4. CLIMA LABORAL Y DESARROLLO DE RELACIONES

Se podrá reconocer actitudes, comportamientos y acciones específicas que contribuyan a un clima laboral armónico que genere condiciones favorables para el cumplimiento de la subsanación de las medidas de remediación, medidas de control y seguimiento permanente del Plan de Acción Anual del SCI y su presentación ante la Contraloría General de la República dentro de los plazos establecidos.

El reconocimiento se podrá otorgar a los servidores civiles que realizan esfuerzos para entablar y mantener relaciones saludables en el Órgano o unidades orgánicas interrelacionándose y creando el compañerismo dentro de su respectivo órgano.

Para la evaluación de este aspecto se podrán tener en consideración los siguientes criterios:

- Propiciar un clima de trabajo amable (tolerancia, respeto y buen trato).
- Promover actitudes positivas al interior del órgano o unidad orgánica.
- Promover y apoyar nuevas ideas e iniciativas de sus compañeros.

#### 9.2.5. LOGROS Y CRECIMIENTO PERSONAL

Se podrán reconocer las actitudes, comportamiento y acciones específicas que demuestren el esfuerzo el crecimiento y especialización de manera constante en las medidas de remediación, medidas de control y seguimiento permanente del Plan de Acción Anual del SCI y su presentación ante la Contraloría General de la República de manera siempre anticipada al vencimiento de los plazos establecidos, que sean ejemplo de superación personal y compromiso con la municipalidad, como una manera de incentivo.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA-PROVINCIA DE OXAPAMPA-REGIÓN  
PASCO

---

X. DISPOSICIONES FINALES

- 10.1. Es responsabilidad de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, la difusión, supervisión y cumplimiento de la presente Directiva.
- 10.2. La Oficina de Recursos Humanos se encarga de programar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente directiva.

