



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA



GESTIÓN 2023 - 2026

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 413-2024-GM-MDQ/Q

Quiquijana, 12 de setiembre del 2024.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA

VISTO:

El INFORME N° 0090-2024-GM-MDQ/Q de fecha 28.08.2024; el INFORME N° 0338-2024-MDQ/OPP/RQY de fecha 02.09.2024; INFORME LEGAL N° 046-2024-OAL-MDQ/AHRP de fecha 06.09.2024; INFORME N° 996-2024-URRHH-MDQ/Q de fecha 11.09.2024; y,

CONSIDERANDO:

Que, conforme a los artículos 194° y 195° de la Constitución Política del Perú, modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 27680 y N° 30305, concordante con el artículo I y II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno promotores de desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines; con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia; precisando que, la autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo IV de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción. Por otro lado, el artículo X indica que los Gobiernos Locales promueven el desarrollo integral, para viabilizar el crecimiento económico, la justicia social y la sostenibilidad local, en coordinación y asociación con los niveles de gobierno regional y nacional, con el objeto de facilitar la competitividad local y propiciar las mejores condiciones de vida de su población;

Que, el artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, estipula que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio. Siendo que la Directiva, que dan el marco legal necesario para lograr el nivel de competitividad y calidad de trabajo del trabajador municipal en el desempeño de sus funciones, en el marco del proceso de modernización del estado.

Que, la ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, concordada a su vez con el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General en su artículo IV, sobre los Principios del Procedimiento Administrativo, numeral 1.1. Principio de legalidad, señala lo siguiente: "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas." A su vez, sobre el principio del debido procedimiento, el mismo cuerpo normativo establece que: "Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo (...);"

Que, el numeral 1.2 del artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS establece que, los actos de administración interna de las entidades destinadas a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios, estos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del título preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General; y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan.

Ch'ulla Songolla Puririzun Llapanchis!!!



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA



GESTIÓN 2023 - 2026

Que, el numeral 72.2 del artículo 72° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, cuyo Texto Único Ordenado se aprobó mediante el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que toda "(...) entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos, así como para la distribución de las atribuciones que se encuentren comprendidas dentro de su competencia";

Que, conforme al artículo 26 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, la administración municipal se basa en principios de programación, dirección ejecución, supervisión, control recurrente y posterior, rigiéndose por el principio de legalidad, economía, transparencia, eficiencia, eficacia, participación y seguridad ciudadana y los contenidos en la Ley N° 27444.

Que, mediante Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y la Contraloría General de la República, se establece las normas que regulan el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República como ente técnico rector de dicho Sistema;

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se crea un régimen laboral único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como aquellas personas encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas, siendo aplicable a todas las entidades del sector público, con las excepciones que la propia norma establece; asimismo, el artículo 28° del mismo cuerpo normativo, señala que 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 contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales; el artículo 29° de la acotada Ley, regula la estructura de las compensaciones de la siguiente manera: i) La compensación económica; y, ii) La compensación no económica, la cual está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles;

Que, con INFORME N° 0090-2024-GM-MDQ/Q de fecha 28.08.2024, el Gerente Municipal, como funcionario responsable de la implementación del Sistema de Control Interno, a fin de disponer el cumplimiento del Plan de Acción Anual – sección medidas de remediación correspondiente a la implementación del Sistema de Control Interno, debiendo de informar las acciones adoptadas en cuanto a las deficiencias del Sistema de Control Interno, presenta el proyecto de DIRECTIVA DE RECONOCIMIENTO POR CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA, para su revisión y aprobación, de corresponder;

Que, según INFORME N° 0338-2024-MDQ/OPP/RQY de fecha 02.09.2024, el Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, concluye que, es procedente la aprobación de la Directiva de reconocimiento por cumplimiento de las medidas de remediación y control en la implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Distrital de Quiquijana, considerando a esta como una herramienta de gestión, que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y que busca el reconocimiento a funcionarios y servidores por el cumplimiento de medidas de remediación de las medidas de control;

Que, con INFORME LEGAL N° 046-2024-OAL-MDQ/AHRP de fecha 06.09.2024, el Jefe de la Oficina de Asesoría Legal, concluye que es procedente aprobar la propuesta de Directiva de Reconocimiento por cumplimiento de las medidas de remediación y control en la Implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Distrital de Quiquijana.

Que, por INFORME N° 996-2024-URRHH-MDQ/Q de fecha 11.09.2024; el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos sobre el proyecto de directiva referido para la implementación del SCI, concluye que, es procedente su aprobación mediante acto resolutivo respectivo para su implementación en la entidad municipal,

Que, en el ejercicio de la función pública debe procurarse la implementación de buenas prácticas de gestión que permitan asegurar la calidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas, si como la adecuada y oportuna toma de decisiones, por lo que resulta conveniente establecer las normas que regulan el procedimiento para la elaboración, actualización y aprobación de las directivas en la Municipalidad Distrital de Quiquijana.

Ch'ulla Songolla Puririsun Llapanchis!!!



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA



GESTIÓN 2023 - 2026

Que, conforme a lo dispuesto en el inciso 6), del artículo 20, concordante con lo dispuesto en el artículo 43° de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, prescriben como una de las atribuciones del Alcalde la de dictar Resoluciones de Alcaldía y por las cuales aprueba y resuelve, los asuntos de carácter administrativo; sin embargo, el artículo 85° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, le permite desconcentrar competencias en otros órganos de la Entidad; así como, delegar sus atribuciones administrativas al Gerente Municipal.

Que, en cumplimiento a lo citado, se ha emitido la Resolución de Alcaldía N° 105-2024-A-MDQ/Q, de fecha 13 de marzo del 2024, por el cual se delega funciones al Gerente Municipal, entre ellos, aprobar las directivas propuestas por los órganos de línea de la Municipalidad Distrital de Quiquijana.

Que, el tercer párrafo del artículo 39° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades se establece que: "(...) Las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas";

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 105-2024-A-MDQ/Q, de fecha 13 de marzo del 2024 se designa al Mgtr. Abog. Julio Cesar Alzamora Capristano como Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Quiquijana y estando a las consideraciones expuestas y en el ejercicio de las facultades y atribuciones conferidas mediante Resolución de Alcaldía N° 106-2024-A-MDQ/Q, y Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y demás normas pertinentes, y con las visaciones correspondientes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **APROBAR** LA DIRECTIVA DE RECONOCIMIENTO POR CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA, el mismo que forma parte de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - **DETERMINAR**, que los informes que constituyen los antecedentes de la presente resolución, son de entera responsabilidad de funcionarios y/o servidores que suscriben los mismos.

ARTÍCULO TERCERO. - **NOTIFICAR** la presente Resolución a la Unidad de Recursos Humanos y a la Oficina de Planificación y Presupuesto.

ARTÍCULO CUARTO. - **DISPONER** a la Oficina de Informática, efectúe la publicación de la presente resolución en el portal de Transparencia de la Institución.

REGISTRESE, CÚMPLASE, NOTIFÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Cc.
OPyP.
U.RR.HH.
Alcaldía.
OI.
Archivo.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA
QUISPICANCHI - CUSCO
Mgtr. Abog. Julio Cesar Alzamora Capristano
DNI. 43524980

Ch'ulla Songolla Puririsun Llapanchis!!!



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA



GESTIÓN 2023 - 2026

DIRECTIVA N° 018-2024-GM-MDQ/Q

“DIRECTIVA DE RECONOCIMIENTO POR CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA”

ARTÍCULO 1° - OBJETIVO

Establecer las disposiciones para normar el reconocimiento a los funcionarios, directivos y servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Quiquijana, en todos los niveles de organización, según la Implementación de las medidas de remediación y de control consignados en el Plan de Acción Anual, y su seguimiento de manera permanente, oportuna y adecuada de las mismas. Dicho otorgamiento de reconocimiento constituye un incentivo (no económico) que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los servidores de la entidad, creando una mayor satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral.

ARTÍCULO 2° - FINALIDAD

Propiciar una cultura organizacional de reconocimiento en la Implementación de las medidas de remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno, que a su vez favorezca la identificación institucional y el adecuado clima organizacional para la implementación del Sistema de Control interno de la Municipalidad Distrital de Quiquijana.

ARTÍCULO 3° - BASE LEGAL

- 3.1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.2. Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública.
- 3.3. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 3.4. Ley N° 28715, Ley Marco del Empleo Público.
- 3.5. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- 3.6. Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y sus modificatorias.
- 3.7. Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 3.8. Resolución de Contraloría N° 320-2005-CG, Normas de Control Interno del Sector público.
- 3.9. Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del estado", aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG y modificatorias con Resolución de Contraloría N° 130-2020-CG, Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG y Resolución de Contraloría N° 095-2022-CG.

ARTÍCULO 4° - ALCANCE

Lo señalado en la presente directiva es de obligatorio cumplimiento para todos los órganos y/o unidades orgánicas, servidores/as civiles que prestan servicios para la Municipalidad Distrital de Quiquijana, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación al que pertenecen y que estén inmersos en la implementación de las medidas de remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno.

ARTÍCULO 5° - RESPONSABILIDAD

La Gerencia Municipal, a través de la Unidad de Recursos Humanos, es la encargada de monitorear, supervisar y organizar las acciones relativas al cumplimiento de la presente directiva, según corresponda.

ARTÍCULO 6° - DISPOSICIONES GENERALES

6.1. Definición de Términos.

- 6.1.1 **Acción de reconocimiento:** Es aquella acción por la cual se materializa el reconocimiento a él/la servidor/a o grupo de servidores/as, y que puede consistir

Ch'ulla Songolla Puririsun Llapanchis!!!



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA



GESTIÓN 2023 - 2026

en un diploma, memorando, resolución o cualquier otro medio que determine la entidad.

- 6.1.2 **Buenas Prácticas:** Son aquellas actividades o procesos que permiten la satisfacción de necesidades específicas, con resultados demostrables y que pueden ser replicadas.
- 6.1.3 **Compensación no económica:** Es el conjunto de beneficios no monetarios que la Municipalidad Distrital de Quiquijana destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.
- 6.1.4 **Componentes:** Elementos del control interno cuyo desarrollo permiten la implementación del SCI, estos son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.
- 6.1.5 **Cultura Organizacional:** La cultura organizacional es la forma característica de pensar y actuar en la Municipalidad Distrital de Quiquijana, con base en 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 con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.
- 6.1.6 **Clima Organizacional:** El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los servicios sobre el ambiente de trabajo agradable que facilita el desarrollo potencias de los servidores civiles, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la Municipalidad Distrital de Quiquijana.
- 6.1.7 **Integridad:** Resultado de la actuación diaria de todo/a servidor/a, que implica dar un uso adecuado a los fondos, recursos, activos y atribuciones en el sector público, para los objetivos oficiales para los que se destinaron y con adhesión a valores éticos, principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses particulares.
- 6.1.8 **Eje:** Elementos del procedimiento para implementar el Sistema de Control Interno, que agrupa los componentes del control interno a fin de facilitar su desarrollo. Estos son: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión.
- 6.1.9 **Impacto:** El resultado o efecto de un evento. El impacto puede ser positivo o negativo sobre los objetivos relacionados de la entidad/dependencia.
- 6.1.10 **Reconocimiento:** En el marco de la gestión institucional, una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor(es) por comportamiento favorable a la cultura organizacional o el buen clima laboral o por los logros destacados en beneficio de su área y la entidad; sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los directivos u otros servidores con personal a su cargo desplieguen, en ejercicio de su liderazgo.
Para efectos de esta directiva se normarán las acciones de reconocimiento de forma oficial, el cual se concreta cuando la distinción se realiza a través de un incentivo (no económico), objeto simbólico, diploma, memorándum y/o resolución de felicitación al servidor, grupo de servidores o representante de un órgano administrativo reconocido y su difusión a través de los medios de comunicación institucional.
- 6.1.11 **Medidas de Control:** Son aquellas medidas establecidas por cada riesgo determinado a fin de reducirlo de manera eficaz, oportuna y eficiente; asimismo, pueden ser definidas como políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permiten reducir dicho riesgo.
- 6.1.12 **Medida de Remediación:** Son aquellas medidas establecidas por cada deficiencia identificada en el Diagnóstico de la Cultura Organizacional, a fin de remediarla o superada, de manera eficaz, oportuna y eficiente.
- 6.1.13 **Riesgo:** Posibilidad de que ocurra un evento adverso que afecte el logro de los objetivos de la entidad/dependencia.
- 6.1.14 **Sistema de Control Interno:** Es el conjunto de actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud



Ch'ulla Sonqolla Puririsun Llapanchis!!!



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA



GESTIÓN 2023 - 2026

de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado.

6.2. Principios que sustentan la directiva.

- 6.2.1. **Desarrollo Personal y Profesional:** Toda actividad laboral realizada al interior de la Municipalidad Distrital de Quiquijana, brindará la oportunidad de que los servidores civiles se desarrollen en sus múltiples dimensiones cognitivas, afectiva, valorativa, ética, social y técnica; donde desarrollaran potenciales creativos, mejorando y optimizando la gestión profesional y personal.
- 6.2.2. **Sinergia:** Todo estímulo o reconocimiento efectuado beneficiará directa e indirectamente de manera continua a los servidores de la entidad.
- 6.2.3. **Equidad y Justicia:** Se promueven actitudes de reconocimiento para todos los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Quiquijana, en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- 6.2.4. **Objetividad y Transparencia:** Se definen y divulgan entre todos los servidores de la Municipalidad Distrital de Quiquijana, los aspectos y criterios que sirven de base para efectuar los reconocimientos.

6.3. Segmentación por nivel de alcance.

Para efecto de la presente directiva, las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles de alcance:

- a. **Individual:** Se presentará cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un servidor de forma particular e individual.
- b. **Grupal:** Se presentará cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un (los) órgano(s), unidad(es) orgánica(s) o equipo de trabajo de servidores.

6.4. Medios para el reconocimiento institucional.

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

Niveles de reconocimiento	Medios para el reconocimiento
A nivel de los órganos de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> • Mención y felicitación (resolución) por parte de la Gerencia Municipal, al interior del mismo, contando con la presencia del(os) servidor(es) y del responsable de la Unidad de Recursos Humanos. • Se dejará constancia escrita de este acto, la cual se archivará en el legajo del(os) servidor(es) reconocido(s). • Mención y felicitación a través de los medios de comunicación de la Municipalidad Distrital de Quiquijana.
A nivel institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Diploma y/o medallas y/o distintivos por parte del despacho de Alcaldía, este reconocimiento se entregará en una ceremonia promovida por la entidad. • Mención y felicitaciones a través de los medios de comunicación de la Municipalidad Distrital de Quiquijana.

ARTÍCULO 7°. - DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

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

- 7.1.1. **Eje Cultura Organizacional:** Este eje está integrado por los componentes ambiente de control e información y comunicación. Este eje promueve la

Ch'ulla Songolla Puririshun Llapanchis!!!



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA



GESTIÓN 2023 - 2026

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. 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 a la ejecución del año anterior.

El registro de las respuestas al cuestionario y de su correspondiente evidencia o sustento, se efectúa a través del aplicativo informático del SCI. Dicha información permite a 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 permiten remediación 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, lluvias de ideas, panel de expertos, entre otros. A través de estas herramientas, debe garantizarse que las medidas establecidas sean de aquellas que logren superar la deficiencia y sean factibles de implementar por la entidad.

Por cada medida de remediación establecida, debe asignarse el órgano y/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 u observaciones, debe señalarse la información que sea relevante para asegurar el cumplimiento de dicha medida.

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. Una vez aprobado el citado Plan debe ser digitalizado (formato PDF).

7.1.2. Eje Gestión de Riesgo: 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 con la provisión de los productos que se brindan a la población, 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 y/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 van a ser incorporados en el control interno, depende del instrumento de gestión con que disponga la entidad, para finalmente elaborar una propuesta de productos priorizados, la misma que es expuesta al titular de la entidad para su conformidad y aprobación.

Paso 2: Evaluación de Riesgo:

- Identificar los riesgos: Por cada producto priorizado, se identifican los riesgos que afecten su provisión: para ello, puede utilizarse las siguientes herramientas de recojo de información: entrevistas, encuestas, talleres participativos, lluvias de ideas, diagrama o ficha técnica de procesos, entre otros.

Ch'ulla Songolla Puririzun Llapanchis!!!



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA



GESTIÓN 2023 - 2026

- Valorar los riesgos: Por cada riesgo identificado se procede a valorar su probabilidad de ocurrencia y el impacto que podría generar en la provisión del producto priorizado. Estos dos valores se multiplican para obtener el nivel de riesgo, que puede ser bajo, medio, alto y muy alto.
- Determinar la tolerancia al 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 Medidas de Control:

- Establecer Medidas de Control: Por cada riesgo determinado, debe establecerse las medidas que permitan reducirlo de manera eficaz, oportuna y eficiente. Para establecer dichas medidas pueden utilizarse las siguientes herramientas de recojo de información: entrevistas, encuestas, talleres participativos, lluvias de ideas, panel de expertos, entre otros.
- 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 permitan verificar su cumplimiento y, a modo de comentario u observación, debe señalarse la información que sea relevante para asegurar el cumplimiento de dicha medida.
- Aprobar 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. Para ello, debe imprimirse el "Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Control", desde el aplicativo informático del SCI.
- Aprobado el citado plan, debe ser digitalizado (formato PDF) y adjuntado en el aplicativo informático del SCI, hasta el último día hábil del mes de marzo de cada año. A continuación, debe ser remitido a los órganos o unidades orgánicas que se encuentran a cargo de la ejecución de las medidas de control.

7.1.3. Eje Supervisión: El eje 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 estas 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 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:

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:

Ch'ulla Songolla Puririsun Llapanchis!!!



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA



GESTIÓN 2023 - 2026

Estado	Criterio
Implementada	Cuando ha cumplido con 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.
En Proceso	Cuando ha iniciado y 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 la medida de remediación o control incluida en el Plan de Acción Anual, no puede ser ejecutada por factores atribuibles a la entidad, debidamente sustentados, que imposibiliten su implementación.
Desestimada	Cuando la entidad decide no adoptar las medidas de remediación o control incluidas en el Plan de Acción Anual, asumiendo las consecuencias de dicha decisión.

Fuente: Directiva N.º 006-2019-CG/INTEG

Se registra en el aplicativo informativo 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 ejecución de la misma. Asimismo, 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 obtenida hasta el último día hábil del mes de abril de cada año, 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 adjuntado en el citado aplicativo informático, hasta el último día hábil del mes de agosto de cada año. Asimismo, 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 de su SCI y se realiza desde el primer hasta el último día hábil del mes de enero del año siguiente. Para ello, desarrollan el "Cuestionario de Evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno", con base en la formación que proporcionan los órganos o unidades orgánicas de la entidad, conforme a sus competencias funcionales, correspondiente al periodo anterior (con fecha de corte al 31 de diciembre). Las respuestas a las preguntas contenidas en el citado cuestionario y sus evidencias o sustentos 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 citado cuestionario, se imprime del aplicativo informático del SCI el "Reporte de Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno. Dicho reporte debe ser visado por el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI y remitirlo al Titular de la Entidad para su conocimiento y adopción de las acciones que estime pertinentes. Es importante señalar que, los resultados de la Evaluación Anual de la implementación de SCI permiten identificar las

Ch'ulla Songolla Puririsun Llapanchis!!!





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA



GESTIÓN 2023 - 2026

deficiencias del Eje Cultura Organizacional, sobre las cuales se deberá implementar las respectivas medidas de remediación. Para ello, deberá ejecutarse el paso 2 establecido para dicho eje y continuar con el resto de pasos descritos anteriormente.

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 en las entidades del Estado", aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG.



7.2. Aspectos a considerar para el reconocimiento institucional.

7.2.1. Compromisos y responsabilidades en el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación y Medidas de Control del Plan de Acción Anual:

Se podrá reconocer al (los) servidor(es) civiles) del (os) órgano(s) o unidad(es) orgánica(s) que participan en el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación, Medidas de Control y seguimiento permanente del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno y se presenten ante la Contraloría General de la República dentro de los plazos establecidos, adjuntando la evidencia y/o sustento que permita verificar el cumplimiento de dicha medida. No se considera las subsanaciones que se hayan realizado de manera extemporánea o en vía de regularización.

7.2.2. Trabajo en equipo: Se podrán reconocer al (los) servidor(es) civiles del(os) órgano(s) o unidad(es) orgánica(s) las actitudes, comportamientos y acciones específicas de colaboración y cooperación en el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación, Medidas de Control, así como el seguimiento permanente a la ejecución del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno, así como su presentación ante la Contraloría General de la República dentro de los plazos establecidos. El reconocimiento se podrá otorgar al (los) servidor(es) civil(es) que actúe para fortalecer y favorecer a la entidad y/o cooperen con sus compañeros más allá de sus funciones y responsabilidades propias, por conseguir fines comunes (implementación del SCI). Para la evaluación de este aspecto se podrán tener en consideración los siguientes criterios:

- Colabora con sus compañeros cuando culmina su propio trabajo.
- Propone ideas para el desarrollo del trabajo y el logro de las metas grupales.
- Colabora en hacer seguimiento a actividades planificadas y sus observaciones o recomendaciones las ofrece de manera constructiva.
- Reconoce y agradece la ayuda y aportes que le brindan sus demás compañeros de equipo.
- No impone sus ideas sobre los demás miembros del equipo. Sabe escuchar y no interrumpe cuando los demás expresan sus ideas.
- Sabe asumir su responsabilidad individual cuando no se logran las metas.

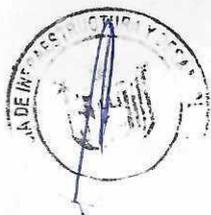
7.2.3. Compromiso en el seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual:

Se podrá reconocer las actitudes, comportamientos y acciones específicas que contribuyan a favorecer el clima laboral armónico que pueda generar 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 Sistema de Control Interno y su presentación ante la Contraloría General de la República dentro de los plazos establecidos. Para la evaluación de este aspecto se podrán tener en consideración los siguientes criterios:

- Propicia un clima de trabajo agradable (tolerancia, respeto y buen trato).
- Promueve actitudes y actividades positivas al interior del órgano o unidad orgánica.
- Promueve y apoya las nuevas ideas e iniciativas de sus compañeros.

7.2.4. Logros y crecimiento personal: Se podrán reconocer las actitudes, comportamientos y acciones específicas que demuestren esfuerzo de crecimiento y especializaciones de manera constante en el cumplimiento de la subsanación de las

Ch'ulla Songolla Puririzun Llapanchis!!!





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIQUIJANA



GESTIÓN 2023 - 2026

Medidas de Remediación, Medidas de Control y Seguimiento permanente del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno 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 Distrital de Quiquijana, como una manera de incentivar la réplica de estos valores en los demás compañeros de trabajo.

7.3. Actos para el reconocimiento.

7.3.1. La Gerencia de Administración, a través de la Unidad de Recursos Humanos, elabora el proyecto de resolución para el otorgamiento del reconocimiento del (los) órganos, unidades orgánicas y/o servidores a ser reconocidos por haber implementado, de manera oportuna y adecuada las medidas de remediación y control; asimismo, gestiona su aprobación y emisión, de acuerdo al procedimiento establecido.

7.3.2. Luego, esta eleva el proyecto de resolución a Gerencia Municipal, quien la suscribe y notifica al(los) órganos, unidades orgánicas y/o servidores a ser reconocidos. De la misma manera, remite una copia de la resolución a la Oficina de Tecnologías de Información y Comunicación para su publicación respectiva.

ARTICULO 8°.- RESPONSABILIDADES.

Es responsabilidad de Gerencia Municipal, a través de las acciones respectivas, implementar de las medidas de remediación y de control consignados en el Plan de Acción Anual, y su seguimiento de manera permanente, oportuna y adecuada de las mismas.

La Gerencia Municipal, a través de la Unida de Recursos Humanos, es responsable de gestionar el reconocimiento establecido en la presente directiva.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERA.- Los aspectos no contemplados en la presente Directiva se regulan de acuerdo con las disposiciones aprobadas por la Municipalidad Distrital de Quiquijana, así como por las normas que regulen la materia.

SEGUNDA.- La presente Directiva tiene vigencia a partir del día siguiente de su aprobación a través del acto resolutivo respectivo.

TERCERA.- Se deja sin efecto todas las normas y/o disposiciones que se opongan a la presente Directiva.

Ch'ulla Songolla Puririzun Llapanchis!!!