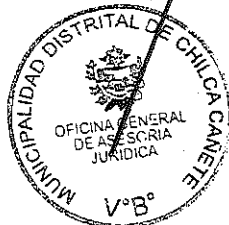
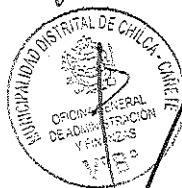


DIRECTIVA N°011-2024-GM-MDCH
“DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO
DE RECONOCIMIENTO POR LA
IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS
DE REMEDIACIÓN Y CONTROL
CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL
DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CHILCA/CAÑETE”

	DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"
---	--

ÍNDICE

1. OBJETIVO	3
2. FINALIDAD	3
3. BASE NORMATIVA	3
4. ALCANCE	4
5. DEFINICIONES	4
6. RESPONSABILIDADES	6
7. DISPOSICIONES GENERALES	6
8. DISPOSICIONES ESPECIFICAS	8
9. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	17
10. DISPOSICIONES FINALES	18
11. VIGENCIA	18



	DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"
---	---

1. OBJETIVO

- 1.1. Establecer las disposiciones para normar el reconocimiento a los funcionarios servidores de la Municipalidad Distrital de Chilca en Implementación de las medidas de remediación de control consignados en el Plan de las mismas. Dicho otorgamiento de reconocimientos constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias habilidades de los funcionarios y servidores de la entidad, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral.

2. FINALIDAD

- 2.1. Propiciar una cultura organizacional de reconocimiento en la Implementación de las medidas de remediación y control consignados en el plan de Acción Anual de 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.

3. BASE NORMATIVA

- 3.1. Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades.
- 3.2. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.3. Ley N° 27815 – Ley de Código de Ética de la Función Pública.
- 3.4. Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público.
- 3.5. Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal correspondiente.
- 3.6. Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control de la Contraloría General de la República y sus modificatorias.
- 3.7. Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, normas de Control Interno del Sector Público.
- 3.8. Ley N° 43610, Ley de Presupuesto de Sector Público para el año fiscal 2024 (Centésima
- 3.9. Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del estado ", aprobada mediante Resolución de

	DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"
---	---

Contraloría 146-2019-CG y su modificatoria Resolución de Contraloría N° 130 – 2020-CG.

3.10. Resolución de Contraloría N° 073 -2023 –CG, modificar los numerales 7.1.7.2.1,7.2.2,7.3,7.3.2,7.3.3,7.4.2,7.6, cuarta Disposición Complementaria Final, Octava Disposición Complementaria Transitoria y Anexos N°s 1,9,10,11 de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG" Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado", aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, y sus modificatorias.

3.11. Ordenanza Municipal N° 008-2023-MDCH, que aprueba el Reglamento de Organización y funciones de la Municipalidad Distrital de Chilca (ROF).



4. ALCANCE

4.1. Lo señalado en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento de todos los funcionarios y servidores de la municipalidad, independientemente de sus régimen laboral o modalidad de contratación al que pertenece en inmersos en la e implementación de las mediad de remediación y control consignados en el Plan de Acción Anual de la Implementación de Sistema de Control Interno de la Municipalidad.



5. DEFINICIONES

5.1. **Componentes:** Elementos del control interno cuyo desarrollo permiten la implementación de estas son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.

5.2. **Cultura Organizacional:** La cultura organizacional es la forma característica de pensar y actuar en la Municipalidad, en base a principios, valores, creencias, conducta, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten su identificación de los servidores civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales. En Municipalidad, la gestión de la Cultura Organizacional se ejecuta a través del Plan de Trabajo de Cultura Organizacional y/o plan de acción para el Alineamiento Cultural.

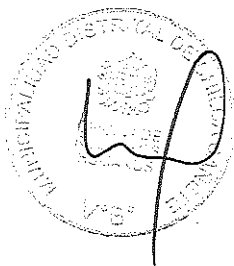
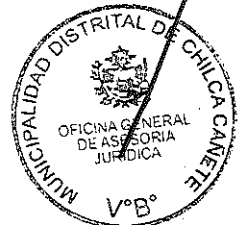
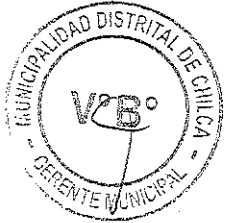
5.3. **Clima Organizacional:** El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo agradable que facilite el desarrollo potencial de los servidores civiles, que a su vez



	DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"
---	---

contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la Municipalidad.

- 5.4. **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.
- 5.5. **Impacto:** El resultado o efecto de un evento. El impacto de un evento puede ser positivo o negativo sobre los objetivos relacionados de la entidad /dependencia.
- 5.6. **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 por comportamientos favorables a la cultura organizacional o el buen clima laboral o por los logros destacados en beneficios de su área, la entidad sin perjuicio, de las iniciativas espontaneas que los directivos u otros servidores civiles con personas a su cargo despliegan, 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 simbólico, objeto simbólico, diploma, memorándum 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.
- 5.7. **Plan Estratégico Institucional (PEI):** Instrumento de gestión que identifica la estrategia de la entidad para lograr sus objetivos, en un periodo mínimo de tres (3) años, a través de iniciativas diseñadas para producir una mejora en la población la cual se orienta y cumplir su misión. Contiene los objetivos y las Acciones Estratégicas Institucionales.
- 5.8. **Riesgo:** Posibilidad de que ocurra un evento adverso que afecte el logro de los objetivos de la entidad /dependencia.
- 5.9. **Sistema de Control Interno:** Es el conjunto de actividades, planes políticos, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del estado.



	DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"
---	---

5.10. **Taller participativo:** Espacio de discusión grupal, en el cual un conjunto de participantes presenta sus puntos de vista sobre temas de problemas, mapas conceptuales, esquemas de procesos, entre otros.

6. RESPONSABILIDADES

6.1. La Gerencia Municipal a través de la Oficina de Recursos Humanos, deberá cumplir y hacer cumplir las actividades de reconocimiento que se realicen en la Municipalidad Distrital de Chilca, establecidas en la Presente Directiva.

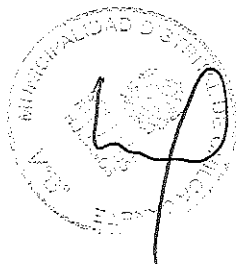
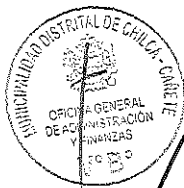
DISPOSICIONES GENERALES

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

7.2. El artículo 3 de: Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, establece que las oficinas de Recursos Humanos y Sociales, el que comprende la relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores 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.

7.3. La autoridad Nacional de Servicio Civil ha establecido que el otorgamiento de reconocimiento forma parte del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas Sociales comprendidos dentro del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, conforme se desprende del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

7.4. Como parte de valorar y reconocer las labores desempeñadas por los servidores civiles en la implementación del Sistema de Control Interno, el otorgamiento de reconocimientos constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores de entidad, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima, y productividad laboral.





DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH

"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"

7.5. Por ello, es importante fomentar esta práctica que la finalidad de reforzar los comportamientos positivos, que se encuentra alienados a la misión, visión, cultura organizacional y valores institucionales.

7.6. De los principios que sustentan la Directiva

7.6.1. **DESARROLLO PERSONAL PROFESIONAL:** Toda actividad laboral desarrollada al interior de la Municipalidad brindara oportunidad que los servidores civiles crezcan en sus múltiples dimensiones cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica; donde desarrollen sus potenciales creativos, mejorando y optimizando la gestión institucional y el desempeño personal.

7.6.2. **SINERGIA:** Todo estímulo o reconocimiento efectuado beneficiara directa e indirectamente de manera continua, tanto a los servidores civiles, como la municipalidad.

7.6.3. **EQUIDAD Y JUSTICIA:** Se promueven actitudes de reconocimiento para todos los servidores civiles de la municipalidad e igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.

7.6.4. **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.

7.7. Segmentación por nivel de alcance

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

7.7.1.1. **Individual:** Se presentará cuando la acción de reconocimiento está dirigida hacia un servidor civil de forma particular e individual.

7.7.1.2. **Grupal:** Se presentará cuando la acción de reconocimiento este dirigida hacia un(os) órganos(s), unidades(es) orgánicas(s) o equipo trabajo de servidores civiles.

7.8. Medios para el reconocimiento Institucional

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

	DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"
---	---

NIVELES DE RECONOCIMIENTO	MEDIOS PARA EL RECONOCIMIENTOS
A NIVEL DE LOS ORGANOS DE LA ENTIDAD	○ Mención felicitación por parte del Titular Despacho de la Gerencia Municipal al interior mismo; contando con la presencia de (los) servidor(es) civil(es) y del responsable de la Oficina de Recursos Humanos o de quien designe para dicho evento. Se dejará constancia escrita de este acto. La cual se archivará en el legajo de (los) servidor (es) civil(es) reconocido(s). ○ Mención y Felicitación a través de los medios de comunicación de la municipalidad (Portal Institucional, redes sociales, correo electrónico institucional, intranet, entre otros). ○ Asistencia a los eventos de capacitación dentro del marco del Plan de Desarrollo de Personas (PDP).
A NIVEL INSTITUCIONAL	○ Diplomas, y/o medalla, y/o distintivos por parte del Despacho Alcaldía. Este reconocimiento se entregará en una ceremonia al interior da la municipalidad. ○ Resolución emitida por el Titular de la Entidad con copia a su legajo personal. ○ Asistencia a los eventos de capacitación dentro del marco del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) ○ Mención y felicitación a través de los medios de comunicación de la Municipalidad (Portal Institucional, redes sociales, correo electrónico institucional, intranet, entro otros) a los servidores y /o colaboradores destacados.

DISPOSICIONES ESPECIFICAS

8.1. ACTIVIDADES Y/O ACCIONES DESARROLLAR Y MATERIA

8.1.1. Eje Cultura Organizacional: Está integrada por los componentes 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

	DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"
---	--

y los demás órganos o Unidades Orgánicas que participan en la implementación del mismo, deben ejecutar los siguientes pasos:

8.1.1.1. PASO 1: Diagnostico 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.
- En caso se esté implementando el SCI por primera vez y, 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 proporcionen los órganos o unidades orgánicas, conforme a las competencias funcionales.
- El registro de las respuestas al cuestionario y de su correspondiente evidencia o sustento, se efectiva a través del aplicativo informático del SCI. Dicha información permite a la entidad, identificar las deficiencias del eje Cultura Organizacional.

8.1.1.2. 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, recojo de información; entrevistas, encuestas, talleres participativos, lluvias de ideas.
- Panel de expertos, entro otros. A través de estas herramientas, debe 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 debe asignarse el órgano o unidad orgánica que estará a cargo de su ejecución, el



DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH

"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"

plazo, los medios (evidencia o sustento) que permitan verificar su cumplimiento y modo de comentarios u observaciones, debe señalarse la información que sea relevante para asegurar el cumplimiento de dicha medida.

- h) El órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI, debe visar el plan elaborado o remitirlo al Titular de la Entidad para su revisión y aprobación. Una vez aprobado el citado Plan de la Entidad debe ser digitalizado (formato PDF) y adjuntando en el aplicativo informático del SCI, hasta el último día hábil del mes de marzo de cada año.

8.1.2. Eje 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 la provisión de los productos que se brindan 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 de SCI y los órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del mismo, deben ejecutar los siguientes pasos:

8.1.2.1. 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:

8.1.2.1.1. Plan Estratégico Institucional, identifica las Acciones Estratégicas Institucionales que se derivan de los Objetivos Estratégicos Institucionales de Tipo I (bienes o servicios finales entregados a usuarios externos de la entidad).

8.1.2.1.2. En caso la entidad sea parte de una o varios Programas Presupuestales, según competencia y ámbito geográfico, puede considerar la cadena de valor, contenida en la matriz del marco lógico de dicho programa. En dicha Cadena de valor se puede



DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH

"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"

identificar directamente los productos (en los programas presupuestales los bienes o servicios finales entregados a usuarios externos a la entidad se denominan productos).

8.1.2.1.3. En caso la entidad no cuenta con un PEI o no sea parte de un programa Presupuestal puede utilizar alguno de los siguientes documentos para identificación de los productos:

- a) Plan de Desarrollo Institucional
- b) Plan de Desarrollo concertado.
- c) Plan estratégico Institucional del Pliego o de la entidad de la provincia o región, en cuyo ámbito geográfico se encuentran ubicadas.

8.1.2.1.4. Finalmente, se elabora a una propuesta de productos priorizados, a misma que es expuesta al Titular de la entidad para su conformidad y aprobación.

8.1.2.2. PASO 2: Evaluación de Riesgos

8.1.2.2.1. **Identificación de riesgos:** Por cada producto priorizado, se identificar 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. La ejecución de dichas herramientas debe ser participativas objetivas y transparentes.

8.1.2.2.2. **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 parece ser bajo, medio alto y muy alto

8.1.2.2.3. **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.

8.1.2.3. PASO 3: Plan de Acción – Sección Medidas de Control



DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH

"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"

8.1.2.3.1. **Establecer Medidas de Control:** Por cada riego determinado, debe establecerse las medidas que permitan reducirlo de manera eficaz, oportuna y eficiente. Estas medidas constituyen las medidas de control.

8.1.2.3.2. Para establecer dichas medidas pueden utilizarse las siguientes herramientas de recojo de información, entrevistas, encuestas, talleres, participativos, lluvias de ideas, panel de expertas, entre otros.

8.1.2.3.3. **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.

8.1.2.3.4. **Elaborar el Plan de Acción Anual, Sección de 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. Aprobado el citado Plan, debe ser digitalizado (formato PDF) y adjuntando en el aplicativo informativo hasta el último día haber del mes de marzo de cada año.

8.1.3. **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 las medidas de remediación y las Medidas de Control Integran en Plan de Acción Anual, el cual constituye la base para ejecutar los siguientes pasos.

8.1.3.1. **Paso 1: Seguimiento de la ejecución del Plan de acción Anual**

	DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"
---	---

8.1.3.1.1. 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 o teniendo en cuenta los criterios para establecer su estado de ejecución criterios que se presentan en el siguiente cuadro:

ESTADO	CRITERIO
Implementada	Cuando ha complicado la implementación de 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 aún no ha culminado la implementación de medida de remediación o control incluida en el Plan de acción Anual
Pendiente	Cuando ha iniciado y 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 incluida en el Plan de acción Anual, asumiendo las consecuencias de dicha decisión.

8.1.3.1.2. 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.

8.1.3.1.3. 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.



DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH

"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"

8.1.3.1.4. Asimismo, se describen la problemática y se proponen recomendaciones de mejora, las mismas que deben ser tomadas en cuenta para implementación del SCI en el siguiente semestre.

8.1.3.1.5. 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 adjuntando en el citado aplicativo informático, hasta el último día hábil del mes de Julio de cada año.

8.1.3.1.6. Así mismo, debe ser puesto en conocimiento del Titular de la entidad en el mismo plazo.

8.1.3.2. PASO 2: Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno

8.1.3.2.1. La evaluación Anual permite a la entidad conocer el nivel de implementación de su SCI se realiza desde el primer hasta el último día hábil del mes de enero del año siguiente. Para ello, desarrollan el Cuestionario de la Implementación del Sistema de Control Interno, "en base a la información proporcionada a los órganos o unidades orgánicas de la entidad, conforme a sus competencias funcionales.

8.1.3.2.2. Las respuestas a las preguntas contenidas en el citado cuestionario y sus evidencias o sustento se valoran conjuntamente y se calcula el grado de madurez del SCI. Es importante señalar de dicho cálculo busca medir la implementación integral de los 3 ejes.

8.1.3.2.3. Concluido el desarrollo del citado cuestionario se imprime del aplicativo informático del SCI. Es importante señalar, que dicho cálculo busca mediar la implementación integral de los 3 ejes.

8.1.3.2.4. Concluido el desarrollo del citado cuestionario se imprime del aplicativo informático del SCI el "Reporte de Evaluación Anual



DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH

"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"

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.

8.1.3.2.5. Es importante señalar, que los resultados del Evaluación Anual de la implementación del SCI permiten identificar las deficiencias del Eje Cultura Organizacional, sobre las cuales se deberán, implementar las respectivas medidas de remediación. Para ello, deberá ejecutarse el paso 2 establecido para dicho eje y continuar, con el resto de los pasos descritos anteriormente.

8.1.3.2.6. 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°006-2CIS-CG/INTEG, "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado", aprobada mediante Resolución de Contraloría N°146-2019-CG.

8.2. Aspectos a considerar para el reconocimiento institucional

8.2.1. Compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de la subsanación de las Medidas y Medidas de Control del Plan de acción Anual.

8.2.1.1. Se podrá reconocer al(os) servidor(es) Civil(es) del(os) órganos o unidades orgánicas 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 su presentación ante la contraloría General de la Republica dentro de los plazos establecidos, adjuntando la evidencia y/o sustento que permitan verificar su cumplimiento de dicha medida. No se considera las subsanaciones que se hayan realizado de forma extemporánea o en vía de regularización

8.2.2. Trabajo en equipo

8.2.2.1. Se podrá reconocer al(os) servidor(es) civil(es) del(os) órganos(s) o unidades orgánicas las actitudes, comportamientos y acciones



DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH

"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"

específicas de colaboración y cooperación 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 su presentación ante la Contraloría General de la República dentro de los plazos establecidos. El reconocimiento se podrá otorgar al(os)servidor (es) civil(es) que actúe para fortalecer y favorecer a su equipo de trabajo 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:

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

8.2.3. Compromiso y seguimiento de la Ejecución del Plan de acción Anual

8.2.3.1. Se pondrán reconocer al(os) servidor(es) del(os) órganos(s) o unidad(es) orgánica(s) cuando efectúen en forma permanente y continua, el seguimiento permanente de la ejecución del Plan de Acción Anual (la implementación de las Medidas de remediación y las Medidas de Control)dentro de los plazos señalados en la Directiva N° 006-2019-CG; 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.

8.2.4. Clima laboral y desarrollo de relaciones



DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH

"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"

8.2.4.1. Se podrán 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 Republica dentro de los plazos establecidos. El reconocimiento se podrá otorgar al(os) servidor(es) civil(es) que se esfuercen por entablar y mantener relaciones saludables en el órgano(s) o unidad(es) orgánica(s) interrelacionándose y creando lazos de compañerismo dentro de su respectivo órgano o unidad orgánica. Para la evaluación de este aspecto se podrán tener en consideración los siguientes criterios.

8.2.4.1.1. Propicia un clima de trabajo agradable (tolerancia, respeto y buen trato).

8.2.4.1.2. Promueve actitudes y actividades positivas al interior del órgano o unidad orgánica.

8.2.4.1.3. Promueve y apoya las nuevas ideas e iniciativas de sus compañeros.

8.2.5. Logros y crecimiento personal

8.2.5.1. Se podrán reconocer las actitudes, comportamientos y acciones específicas que demuestren esfuerzo de crecimiento y especialización de manera constantes 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 su presentación ante la Contraloría General de la Republica 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 incentivar la réplica de estos, valores en los demás compañeros de trabajo.

9. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

	DIRECTIVA N°011- 2024-GM-MDCH "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA/CAÑETE"
---	---

- 9.1. La actualización de la presente Directiva se encuentra a cargo de la Oficina de Recursos Humanos y mantiene vigencia, excepto modificatoria de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG establecidas por ley.

10. DISPOSICIONES FINALES

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

11. VIGENCIA

- 11.1. La presente Directiva entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y publicación en el portal institucional de la Municipalidad Distrital de Chilca, Asimismo; la presente directiva puede ser modificada y actualizada por efectos de la evaluación periódica de su aplicación en concordancia a las modificatorias y/o aprobación de nueva normatividad.

