

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 043-2025-MDC.

Condebamba, 28 de enero de 2025.

EL GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONDEBAMBA.**VISTO:**

La Carta N° 02-2024- GM-MDC, de fecha 03 de enero de 2025, Informe Legal N° 002-2025-HACMALE, de fecha 06 de enero de 2025, a través del cual el Asesor Legal Externo de la Municipalidad Distrital de Condebamba, opina que es Legalmente procedente la aprobación de la Directiva que regula las responsabilidades y el funcionamiento de la implementación del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Condebamba, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194° modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 30305, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, establece que los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando la última norma indicada que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos y de administración, con sujeción al Ordenamiento Jurídico.



Por su parte, el artículo 9° de la Ley N° 27783 "Ley de Bases de la Descentralización" respecto a la dimensión de las autonomías señala: 9.1. "Autonomía política: es la facultad de adoptar y concordar las políticas, planes y normas en los asuntos de su competencia, aprobar y expedir sus normas, decidir a través de sus órganos de gobierno y desarrollar las funciones que le son inherentes. 9.2. Autonomía administrativa: es la facultad de organizarse internamente, determinar y reglamentar los servicios públicos de su responsabilidad. 9.3. Autonomía económica: es la facultad de crear, recaudar y administrar sus rentas e ingresos propios y aprobar sus presupuestos institucionales conforme a la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y las Leyes Anuales de Presupuesto. Su ejercicio supone reconocer el derecho a percibir los recursos que les asigne el Estado para el cumplimiento de sus funciones y competencias."



Que, el Artículo 26° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece que la administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N° 27444.



Que, el artículo 27° de la Ley antes mencionada, dispone que la Administración está bajo la dirección y responsabilidad del Gerente Municipal, cuyas funciones específicas se encuentran debidamente establecidas en el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad.

Que, las Directivas forman parte de las normas municipales que establece el artículo 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, pues en él se señala: *"...Las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas"*.

Que, las Directivas por su propia característica normativa, tiene por finalidad precisar políticas y determinar procedimientos o acciones que deben realizarse en cumplimiento de disposiciones legales vigentes.

Que, el artículo 72, numeral 72.2 del Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General D.S. N° 004-2019, JUS, relacionado con la fuente de competencia administrativa establece: *"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 comprendidos dentro de su competencia"*.

Que, mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, en su artículo 1 resuelve: *"Aprobar la Directiva N° 006 -2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, cuyo texto forma parte integrante de la presente Resolución, aplicable a las entidades del Estado señaladas en el artículo 3 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, la misma que entrará en vigencia a partir del día hábil siguiente a la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano"*.

Que, de la Directiva N° 006 -2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, tiene como finalidad Lograr que las entidades del Estado implementen el Sistema de Control Interno como una herramienta de gestión permanente, que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueve una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.

Que, del numeral 6.2. de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, el Sistema de Control Interno (SCI) El SCI 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, para la consecución de los siguientes objetivos: A). Promover y optimizar, la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y economía de las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta. B). Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos. C). Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones. D). Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información. E). Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales. F). Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado.

Que, en el numeral 10 del Anexo 1) de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, respecto al Cuestionario de Evaluación de la Implementación del Sistema de Control Interno señala: *"El responsable de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces"*

ha otorgado reconocimiento a los funcionarios y servidores por la implementación de las medidas de remediación y control conforme a las condiciones y plazos programados, establecidos en el Plan de Acción Anual? ()"** (Negrita y subrayado es nuestro)

Que, del párrafo anterior se advierte que la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, contempla la posibilidad de que a los servidores y funcionarios que participen en la implementación de las medidas de remediación y de control puedan recibir un reconocimiento por parte de la Entidad como recompensa a su labor en la implementación de las medidas antes señaladas y que forman parte del Sistema de Control Interno, por lo que resulta necesario se pueda regular los procedimientos y los tipos de reconocimientos a otorgarse.

Que, del proyecto de Directiva bajo análisis se advierte que está orientada Regular los criterios, procedimientos, plazos, entre otras condiciones que se aplicarán para el otorgamiento de reconocimientos a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Condebamba, por su contribución en la implementación del Sistema de Control Interno. El otorgamiento de reconocimientos contribuye al fortalecimiento de las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores; así como con la mejora de la satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral del personal. Por otro lado, promueve la práctica de comportamientos positivos alineados a la misión, visión, cultura organizacional y valores éticos institucionales. Además, tiene como finalidad Reconocer a los funcionarios, directivos y servidores de la Municipalidad Distrital de Condebamba por la implementación de las medidas de remediación y 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 Condebamba.

Que, es importante precisar que los reconocimientos otorgados por la Municipalidad Distrital de Condebamba no deberá acarrear recursos presupuestales, debiéndose tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley de Presupuesto Público para el año 2025; es decir, se prohíbe se otorgue como reconocimiento el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente.

Que, del Informe Legal N° 003-2025-HACM.ALE, de fecha 06 de enero de 2025, el Asesor Legal Externo de la Municipalidad Distrital de Condebamba, opina que es Legalmente procedente la aprobación de la Directiva que regula el otorgamiento de reconocimientos a los funcionarios y servidores públicos por su contribución en la implementación de las medidas de control y remediación que forman parte del sistema de Control Interno.

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Que, mediante resolución de alcaldía N° 05-2025-MDC, de fecha 03 de enero del 2025, en su **ARTÍCULO PRIMERO: DELEGAR AL GERENTE MUNICIPAL** de la Municipalidad Distrital de Condebamba las siguientes facultades: *"2.- Aprobar las Directivas y Reglamentos a propuesta de las unidades orgánicas o a iniciativa en busca de la mejora de la gestión municipal"*.

Por lo que, estando a las facultades contenidas para los alcaldes en el artículo 26° y tercer párrafo del artículo 39 de la Ley N° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR la Directiva N° 001-2025-MDC/GM. "Directiva que regula el otorgamiento de reconocimientos a los funcionarios y servidores públicos por su contribución en la implementación de las medidas de control y remediación que forman parte del sistema de Control Interno", por los argumentos expuestos en la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. – ENCARGAR, bajo responsabilidad a la Oficina General de Administración a través de la Unidad de Recursos Humanos el cumplimiento de las disposiciones de presente Resolución y de la Directiva que forma parte integrante de la misma.

ARTICULO TERCERO. – PROHIBASE que los reconocimientos otorgados por la Municipalidad Distrital de Condebamba involucren recursos financieros, debiéndose tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley de Presupuesto Público para el año 2025; es decir, se prohíbe se otorgue como reconocimiento el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente.

ARTICULO CUARTO. - NOTIFICAR a la Oficina General de Administración, OGRHH para su cumplimiento de acuerdo a ley.

ARTICULO QUINTO. - PUBLICAR la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Condebamba.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CONDEBAMBA

Lic. Diego Paul Medina Valdivia
GERENTE MUNICIPAL



PERÚ

MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CONDEBAMBA

GERENCIA
MUNICIPAL

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



Tipo de documento: **DIRECTIVA**

Aprobación: Resolución de Gerencia Municipal N°043-2025-MDC

Fecha de aprobación: 28/01/2025

Páginas: 11

**DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS
FUNCIONARIOS, DIRECTIVOS Y SERVIDORES PÚBLICOS POR SU CONTRIBUCIÓN
EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONTROL Y REMEDIACIÓN QUE
FORMAN PARTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (SCI)**

DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS FUNCIONARIOS, DIRECTIVOS Y SERVIDORES PÚBLICOS POR SU CONTRIBUCIÓN EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONTROL Y REMEDIACIÓN QUE FORMAN PARTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (SCI)

I. OBJETIVO

Regular los criterios, procedimientos, plazos, entre otras condiciones que se aplicarán para el otorgamiento de reconocimientos a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Condebamba, por su contribución en la implementación del Sistema de Control Interno.

El otorgamiento de reconocimientos contribuye al fortalecimiento de las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores; así como con la mejora de la satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral del personal. Por otro lado, promueve la práctica de comportamientos positivos alineados a la misión, visión, cultura organizacional y valores éticos institucionales.

II. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación obligatoria para todos los funcionarios y servidores de las Unidades Orgánicas y/o áreas de la Municipalidad Distrital de Condebamba, involucrados en la implementación de las Medidas de Remediación y Medidas de Control programados en los Planes de Acción Anual y otras actividades en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno.

III. FINALIDAD

Reconocer a los funcionarios, directivos y servidores de la Municipalidad Distrital de Condebamba por la implementación de las medidas de remediación y 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 Condebamba.

IV. BASE LEGAL

- 4.1. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatoria.
- 4.2. Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público.
- 4.3. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 4.4. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueba Reglamento General de la ley del Servicio Civil.
- 4.5. Decreto Supremo N° 138-2014-EF, aprueba Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

4.6. Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".

4.7. Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".

4.8. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N°001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la administración pública".

4.9. 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".

4.10. Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG, que modifica la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado"

4.11. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N°002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público".

V. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

5.1. **Componentes:** Elementos del control interno cuyo desarrollo permite la implementación del Sistema de Control Interno, siendo ellos: Ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.

5.2. **Dependencia:** Unidad Orgánica o funcional que le permite adoptar decisiones e interactuar directamente con los órganos del SCI, durante la implementación del SCI.

5.3. **Desempeño Laboral:** Conjunto de comportamientos del servidor manifestadas a través de las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la entidad.

5.4. **Eje:** Elemento del proceso de implementación del Sistema de Control Interno, que agrupa los componentes del control interno, a fin de facilitar su desarrollo, ellos son: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión.

5.5. **Entidad:** Entidad sujeta al Sistema Nacional de Control.

5.6. **Funcionario:** Todo aquel integrante de la administración institucional con atribuciones de dar órdenes y tomar decisiones o que ejecuta actividades

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

establecidas por la entidad/dependencia con mayor nivel de responsabilidad funcional.

5.7. Medidas de Remediación: Son aquellas medidas establecidas en el Plan de Acción Anual, que permite remediar o superar, de manera eficaz, oportuna y eficiente, las deficiencias reportadas como parte de la evaluación de la implementación del SCI. **Medidas de Control:** Son aquellas medidas establecidas por cada riesgo determinado, a fin de reducirlos de manera eficaz, oportuna y eficiente; asimismo, pueden ser definidas como políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permiten reducir dicho riesgo.

5.8. Panel de expertos: Reunión de expertos (académicos o gestores), caracterizados por su alto y complejo conocimiento técnico sobre un determinado tema, con el objeto de recoger los argumentos y opiniones de cada uno.

5.9. Plan de Acción Anual: Documento mediante el cual se contemplan las medidas de remediación y medidas de control, conteniendo en ello al órgano, unidad orgánica o programa responsable de su ejecución, el plazo, los medios (evidencia o sustento) que permitan verificar su cumplimiento.

5.10. Producto: Bien o servicio que proporcionan las entidades/ dependencias del Estado a una población beneficiaria con el objeto de satisfacer sus necesidades.

5.11. Principios: Los Principios son reglas o normas que se orientan la acción del servidor público tomando como referencia los valores institucionales y el código de Ética de la Función Pública.

5.12. Reconocimiento: Conjunto de acciones, tipos de reconocimiento y estímulos que buscan promover el reconocimiento laboral y de esta manera contribuir a la satisfacción de los colaboradores

5.13. Responsable: Es el órgano, unidad orgánica o programa que, por competencia y funciones, participa en la implementación de las medidas de remediación y medidas de control contenidas en los Planes de Acción Anual.

5.14. Riesgo: Posibilidad de ocurrencia de un evento que afecta negativamente los objetivos de la entidad.

5.15. Servidor Público: Persona que, independientemente del régimen laboral en que se encuentre, mantiene vínculo laboral, contractual o relación de cualquier naturaleza con algunas de las entidades/dependencias del Estado y que, en virtud de ello ejerce funciones en tales entidades/dependencias.

5.16. Sistema de Control Interno (SCI): 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.

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

5.17. **Taller Participativo:** Espacio de discusión grupal, en el cual un conjunto de participantes presenta sus puntos de vista sobre temas determinados relacionados a la implementación del SCI.

5.18. **Unidad orgánica responsable de la implementación del SCI:** Se ha determinado en la Municipalidad Distrital de Condebamba que la unidad orgánica responsable es la Gerencia Municipal, quien deberá coordinar la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del SCI, así como el registro en el aplicativo informático del SCI de los entregables y documentación sustentatoria.

VI. RESPONSABILIDAD

6.1. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos en coordinación con la Oficina General de Administración y Gerencia Municipal, será responsable de emitir los documentos de reconocimiento a los trabajadores de forma oportuna.

6.2. El área de Gerencia Municipal como responsable de la Implementación del SCI, deberá de informar a los jefes de los Órganos o Unidades Orgánicas responsables de la implementación de los Planes de Acción Anual – Sección Medidas de Control y Medidas de Remediación -en forma periódica- el cumplimiento de la implementación de los citados planes y a solicitud de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, brindará oportunamente el listado de funcionarios y servidores a ser reconocidos.

6.3. Los Jefes de los Órganos o Unidades Orgánicas responsables de la implementación de los Planes de Acción Anual – Sección Medidas de Control y Medidas de Remediación del SCI, deberán coordinar con Gerencia Municipal a fin de determinar de forma imparcial los funcionarios y servidores a ser reconocidos, sustentando su propuesta principalmente en base a los informes de seguimiento y cumplimiento emitidos por dicha Unidad Orgánica y en base a su conocimiento de las tareas encomendadas a los trabajadores bajo su cargo para el cumplimiento de la implementación del SCI.

VII. DISPOSICIONES GENERALES

Por sus actuaciones en el trabajo que destacan significativamente en el marco del cumplimiento de las funciones y actividades asignadas para la implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Distrital de Condebamba, las actividades y/o acciones materiales de reconocimiento, se han desagregado en los siguientes puntos:

7.1. Tipo de reconocimiento

7.1.1. **Reconocimiento escrito**, el cual se materializará a través de una Resolución de Alcaldía de Reconocimiento con copia al legajo personal.

7.1.2. **Reconocimiento en Acto Público**, en especial con motivos de actos extraordinarios o en fechas especiales o conmemorativas, para lo

cual se puede otorgar condecoraciones, trofeos, diplomas o medallas al reconocimiento, previo informe y/o requerimiento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

- 7.1.3. **Reconocimiento a través del otorgamiento de estímulos y otras compensaciones no económicas** como capacitación subvencionada, descansos compensatorios con goce de haber, entre otros obsequios o presentes que sean planificados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en coordinación con Gerencia Municipal.

7.2. Presupuesto y Financiamiento del Reconocimiento:

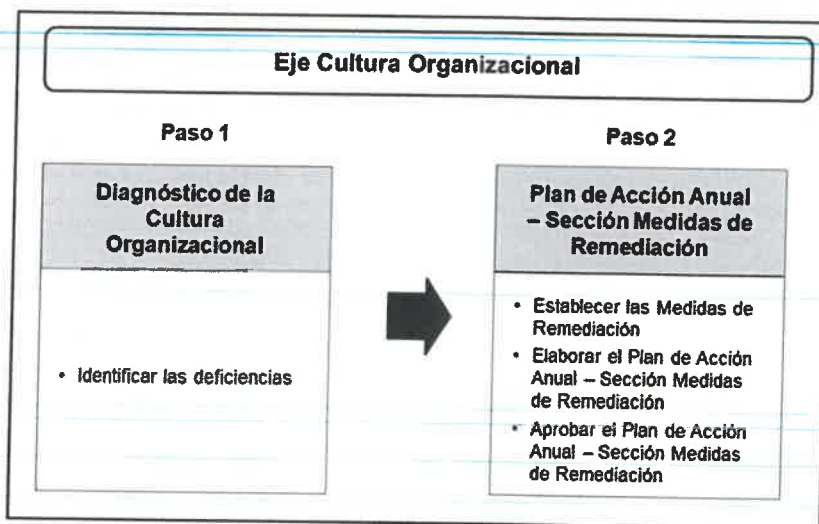
- 7.2.1. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos deberá incluir en su planificación una propuesta de reconocimiento, el cual debe encontrarse sustentado y justificado.
- 7.2.2. Conforme a las normas y disposiciones presupuestarias, la Oficina General de Planificación y Presupuesto, en coordinación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina General de Administración, y la Gerencia Municipal, deberán revisar la propuesta remitida por la ORH, a fin de evaluar la necesidad de destinar fondos para la ejecución del plan o programa de reconocimiento.

7.3. Materias sujetas a reconocimiento

7.3.1. Implementación del Eje Cultural Organizacional

El eje Cultura Organizacional está integrado 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. Es decir, que la entidad fortalezca la gestión con una estructura orgánica adecuada, asignación clara de responsabilidades, canales de comunicación efectivos, procesos para el reclutamiento y retención del personal calificado, y un entorno organizacional favorable para el ejercicio de prácticas, valores éticos y reglas de conducta. Para implementar el presente eje, el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI 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 y Paso 2: Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación.

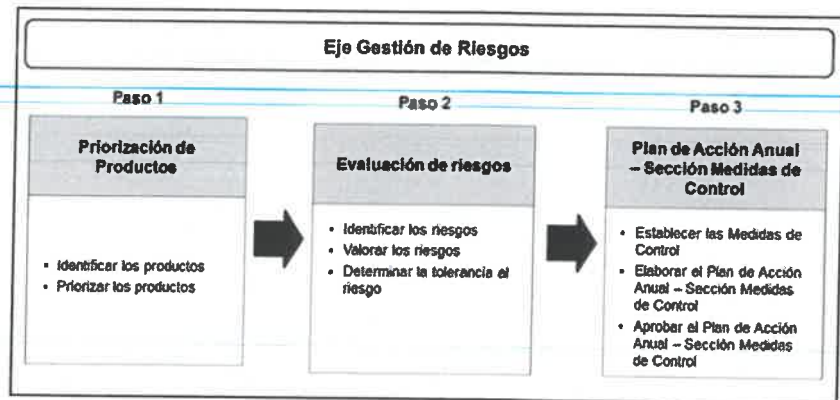
Gráfico N° 1

Pasos para implementar el Eje de Cultura Organizacional**7.3.2. Eje Gestión de Riesgos**

El 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 desarrollar el presente eje, la entidad debe ejecutar los siguientes pasos: Paso 1: Priorización de Productos, Paso 2: Evaluación de Riesgos y Paso 3: Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Control, en los que participan los funcionarios y servidores con mejor conocimiento y experiencia de los órganos y unidades orgánicas a cargo de la ejecución y desarrollo de los productos priorizados o revaluados. Su ejecución debe estar documentada y se desarrolla conforme se detalla a continuación:

Gráfico N° 2**Pasos para implementar el Eje de Gestión de Riesgos**



7.3.3. Eje Supervisión

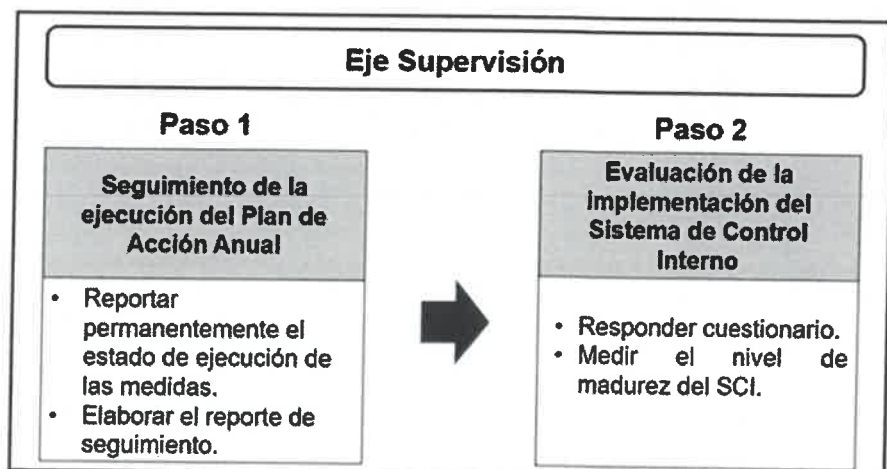
El eje Supervisión está compuesto por el componente supervisión y comprende el conjunto de acciones que permiten dar cuenta de la implementación del SCI, a través del seguimiento a la ejecución de las medidas de remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual, así como las evaluaciones de la implementación del SCI, que permitan identificar las deficiencias del control interno.

Las medidas de remediación y las medidas de control consignadas en el Plan de Acción Anual constituyen la base para ejecutar los pasos del Eje Supervisión.

Para desarrollar el presente eje, la entidad debe ejecutar los siguientes pasos: Paso 1: Seguimiento de la Ejecución del Plan de Acción Anual y Paso 2: Evaluación de la Implementación del SCI, en los que participan el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI y los demás órganos o unidades orgánicas de la entidad. Su ejecución debe ser documentada y se desarrolla conforme se detalla a continuación:

Gráfico N° 3

Pasos para implementar el Eje de Gestión de Riesgos



7.4. Criterios para el otorgamiento de reconocimientos

7.4.1. El informe de seguimiento emitido por Gerencia Municipal permitirá determinar el estado de ejecución de las medidas de remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual, sobre la base de la información y documentación que proporcionen los órganos y unidades orgánicas de la entidad que se encuentran a cargo de su ejecución.

7.4.2. Para tal efecto, se tendrá en consideración el estado de ejecución de las medidas consignadas en los Planes de Acción Anual, el cual se determina considerando los siguientes criterios:

Estado	Criterio
Implementada	Cuando la entidad ha cumplido con implementar la medida de remediación o control conforme al Plan de Acción Anual.
No implementada	Cuando la entidad no ha cumplido con implementar la medida de remediación o control contenida en el Plan de Acción Anual y la oportunidad para su ejecución ha culminado definitivamente.
En proceso	Cuando la entidad ha iniciado, pero aún no ha culminado con la implementación de la medida de remediación o control contenida en el Plan de Acción Anual.
Pendiente	Cuando la entidad no ha iniciado la implementación de la medida de remediación o control contenida en el Plan de Acción Anual.
No aplicable	Cuando la medida de remediación o control contenida en el Plan de Acción Anual, no puede ser ejecutada por factores no atribuibles a la entidad, debidamente sustentados, que imposibilitan su implementación.
Desestimada	Cuando la entidad decide no implementar la medida de remediación o control contenida en el Plan de Acción Anual, asumiendo las consecuencias de dicha decisión.

7.4.3. Se podrá reconocer a los servidores, responsables Órganos y Unidades Orgánicas que participan en la implementación de las Medidas de Remediación de manera eficaz, oportuna y eficiente según programación del Plan de Acción Anual, con estado de IMPLEMENTADO.

7.4.4. Se considerará implementada la medida de remediación, cuando se haya cumplido con ejecutar las acciones definidas para subsanar o superar la deficiencia detectada y se cuente con el medio de verificación correspondiente que sustente su implementación dentro de los plazos establecidos en el Plan de Acción Anual.

7.4.5. Se podrá reconocer a los servidores, responsables de oficina y jefes de las Unidades Orgánicas que participan en la implementación de Medidas de Control, en función a los productos priorizados identificados, con estado de IMPLEMENTADO.

7.4.6. Se considerará implementada las medidas de control, cuando se haya cumplido con ejecutar las acciones definidas para mitigar el riesgo identificado y se cuente con el medio de verificación que sustente su implementación según plazo establecido en el Plan de Acción Anual.

- 7.4.7. Se considerará implementada la medida de remediación o medida de control, cuando se haya cumplido con ejecutar las acciones definidas para subsanar o superar la deficiencia detectada y se cuente con el medio de verificación correspondiente que sustente su implementación dentro de los plazos establecidos en el Plan de Acción Anual. Asimismo, para obtener dicho reconocimiento la unidad orgánica deberá haber implementado un porcentaje de cumplimiento mínimo del 80% del total de las medidas de control o medidas de remediación a cargo de su ejecución.

**VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS****8.1. Identificación de los funcionarios y servidores que serán reconocidos**

- 8.1.1. Gerencia Municipal como responsable de la implementación del SCI, a solicitud de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos informará sobre el avance del cumplimiento de la implementación de los Planes de Acción del Sistema de Control Interno. Asimismo, remitirá oportunamente el listado de los funcionarios y servidores a ser reconocidos.
- 8.1.2. En base a los informes de la Unidad de Administración sobre los avances de cumplimiento de la implementación del SCI, los jefes de las Unidades Orgánicas respectivas, determinarán los trabajadores que hayan participado y aportado en la implementación de las medidas según los plazos establecidos y lo comunicarán a la Oficina General de Planificación y Presupuesto.

**IX. X. DISPOSICIONES FINALES**

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

