



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI GOBERNACIÓN REGIONAL

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 064-2025-GRU-GR

Pucallpa, 11 MAR. 2025

VISTO: OFICIO N° 1702-2024-GRU-ORA-OGP, de fecha 27 de diciembre de 2024, **INFORME N° 008-2025-GRU-GRPP-SGDI**, de fecha 17 de enero de 2025, El OFICIO N° 348-GRU-ORAJ, de fecha 26 de febrero de 2025, OPINIÓN LEGAL N° 010-2025-GRU-GGR-ORAJ/MYFS, de 26 de febrero de 2025, y demás antecedentes;

CONSIDERANDO:

Que, conforme al Artículo 191° de la constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 27680 – Ley de Reforma Constitucional; concordante con el Artículo 2° de la Ley N° 27867, los Gobiernos Regionales tienen una autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante la Ley N° 28716 - Ley de Control Interno de las Entidades del Estado y sus modificatorias (Decreto de Urgencia N° 067-2009 y la Ley N° 29743), se establecieron normas para regular la elaboración, aprobación, implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales.

Que, en aplicación de la Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, mediante la cual, la Contraloría General de la República aprueba la Directiva N° 006-2019- CG/INTEG denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado", propiciando una cultura organizacional de reconocimiento en la implementación del Sistema de Control Interno que a su vez favorezca la identidad institucional, evaluando el desempeño individual de los responsables del cumplimiento de la medida de remediación, medida de control o seguimiento, así como el desempeño grupal de los órganos, unidades orgánicas o equipos de trabajo que son responsables de las mismas, esto en tres oportunidades, posteriores a la presentación de entregables del Sistema de Control Interno: i) evaluación anual, ii) Plan de Acción Anual Sección Medidas de Remediación y Medidas de Control y, iii) Evaluación semestral.

Que, en La presente Directiva debe ser aprobada por el Titular de la Entidad, a través de una resolución ejecutiva regional; el Artículo 41 de la Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, prescribe que las resoluciones regionales norman asuntos de carácter administrativo; concordante con el Inciso h) del Artículo 21° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, confiere atribuciones al Gobernador Regional, aprobar las normas



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI GOBERNACIÓN REGIONAL

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

generales de carácter interno y reglamentario de las instancias administrativas; por lo que la propuesta de Directiva debe ser aprobado por el Titular de la entidad mediante Resolución Ejecutiva Regional.

Que, en el marco de las disposiciones contenidas en las normas precedentes acotadas, la Oficina de Gestión de las Personas mediante OFICIO N° 1702-2024-GRU-ORA-OGP, de fecha 27 de diciembre de 2024, presenta el proyecto de directiva interna Otorgamiento el Reconocimiento por Implementación de Medidas de Remediación y Control, consignados en el Plan Anual del Sistema de Control Interno del Gobierno Regional del Departamento de Ucayali", asimismo mediante INFORME N° 008-2025-GRU-GRPP-SGDI, de fecha 17 de enero de 2025, la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional, presenta directiva para su aprobación en función a la Resolución de Secretaria de Integridad Publica N° 001-2019-PCM/SIP, Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las Entidades de la Administración pública, asimismo hace referencia que con Informe Técnico N° 002-2025-GRU-GRPP-SGDI/PPR de fecha 17 de enero de 2025, el Especialista en Promoción Social III de la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional, concluye que el proyecto de Directiva interna está conforme y cumple con las disposiciones técnicas establecidas en la Directiva N° 016-2024-GRU-GR-GGR-GRPP-SGDI "Normas para la formulación, actualización, modificación y aprobación de directivas internas en las Unidades Ejecutora conformantes del Pliego 462: Gobierno Regional del Departamento de Ucayali, aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 292-2024-GRU-GR.

Que, mediante OPINIÓN LEGAL N° 010-2025-GRU-GGR-ORAJ/MYFS, de fecha 26 de febrero de 2025, la Oficina Regional de Asesoría Jurídica, concluye; estando a los informes del área usuaria, el órgano encargado de la formulación de los instrumentos de gestión, corresponde al Titular de la entidad, aprobar la Directiva propuesta, mediante Resolución Ejecutiva Regional.

Que, con las facultades que confiere la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, con las visaciones de la Gerencia General Regional, Gerencia Regional de Planeamiento y Presupuesto, Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Oficina de Gestión de las Personas y Sub Gerencia de Desarrollo Institucional;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR la DIRECTIVA N° 001-2025-GRU-GR-GGR-GRPP-SGDI "Disposiciones para Otorgar el Reconocimiento por Implementación de Medidas de Remediación y Control, consignados en el Plan Anual del Sistema de Control Interno del Gobierno Regional del Departamento de Ucayali"; cuyo texto completo forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de la Información de la Sede Central, la publicación de la presente Resolución y su Anexo en la Sede digital del Gobierno Regional de Ucayali (www.gob.pe/regionucayali) de la Plataforma digital única del Estado Peruano, con la finalidad de que esté disponible para la descarga.



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI GOBERNACIÓN REGIONAL

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

ARTÍCULO TERCERO.-NOTIFICAR con la presente Resolución a todas las entidades competentes en el ámbito de aplicación de la presente Directiva.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI


Manuel Gambini Rupay
GOBERNADOR REGIONAL



DIRECTIVA N° 001 -2025-GRU-GR-GGR-GRPP-SGDI

“DISPOSICIONES PARA OTORGAR EL RECONOCIMIENTO POR IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL, CONSIGNADOS EN EL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI”

I. OBJETIVO:

La presente Directiva tiene por objetivo, establecer las disposiciones para otorgar el reconocimiento a los servidores, directivos y funcionarios del Gobierno Regional del Departamento de Ucayali por implementación de medidas de remediación y control acorde al Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno, así como, el seguimiento de manera permanente, oportuna y adecuada de la misma.

II. FINALIDAD:

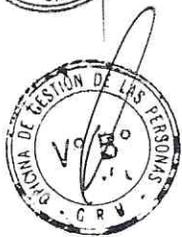
La presente Directiva tiene por finalidad, propiciar una cultura y adecuado clima organizacional favoreciendo la identificación institucional y organizacional por implementación del Sistema de Control Interno en el Gobierno Regional del Departamento de Ucayali, al otorgar el reconocimiento por implementación de medidas de remediación y control consignados en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno. Dicho otorgamiento de reconocimientos constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias habilidades de los servidores, directivos y funcionarios; así como, su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral.

III. ALCANCE:

Las disposiciones establecidas en la presente Directiva, son de aplicación y cumplimiento obligatorio de los servidores, directivos y funcionarios independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación al que estén sujetos, inmersos en implementar las medidas de remediación y control consignados en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno en las Unidades Ejecutoras del Pliego 462: Gobierno Regional del Departamento de Ucayali.

IV. BASE LEGAL:

- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y modificatorias.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatoria.
- Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG modifica la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado” aprobada con Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, aprueba la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las Entidades Públicas”.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, aprueba la Directiva N°001-2019-PCM/SIP “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las Entidades de la administración pública”
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, aprueba la Directiva N°002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para Fortalecer una Cultura de Integridad en las Entidades del Sector Público”.



- Ordenanza Regional N° 002-2018-GRU-CR, aprueban la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ucayali, modificada mediante Ordenanza Regional N° 003-2019-GRU-CR, por la creación de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre.

V. DISPOSICIONES GENERALES:

5.1. De los principios y profesional:

Desarrollo personal y profesional

Toda actividad laboral desarrollada al interior del Gobierno Regional de Ucayali, brindará 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.

Sinergia

Todo estímulo o reconocimiento efectuado beneficiará directa e indirectamente de manera continua, tanto a los servidores civiles como al Gobierno Regional de Ucayali.

Equidad y Justicia

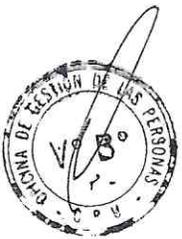
Se promueven actitudes de reconocimiento para todos los servidores civiles del Gobierno Regional de Ucayali en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.

Objetividad y Transparencia

Se definen y divulgan entre todos los servidores civiles del Gobierno Regional de Ucayali, los aspectos y criterios que sirven de base para efectuar los reconocimientos.

5.2. Glosario de términos:

- Componentes:** Elementos del control interno cuyo desarrollo permiten la implementación de SCI, estos son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.
- Cultura Organizacional:** La cultura organizacional es la forma característica de pensar y actuar en el Gobierno Regional de Ucayali, en base a principios, valores, creencias, conducta, normas símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros, Se gestiona con la finalidad de facilitar la cohesión, el compromiso e identificación de los servidores civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales. En el Gobierno Regional de Ucayali, 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.
- 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 contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados del Gobierno Regional de Ucayali.
- 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.



- e) **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.
- f) **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 beneficio de su área, la entidad, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los directivos u otros servidores Civiles con personal a su cargo desplieguen, en ejercicio de su liderazgo. Para efectos de esta directiva se normarán las acciones de reconocimiento 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.
- g) **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 a la cual se orienta y cumplir su misión. Contiene los Objetivos y las Acciones Estratégicas Institucionales.
- h) **Riesgo:** Posibilidad de que ocurra un evento adverso que afecte el logro de los objetivos de la entidad/dependencia.
- i) **Sistema de Control Interno:** Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado.
- j) **Taller participativo:** Espacio de discusión grupal, en el cual un conjunto de participantes presenta sus puntos de vista sobre temas determinados extraídos a través de herramientas como árboles de problemas, mapas conceptuales o esquemas de procesos, entre otros.

5.3. Segmentación por nivel de alcance:

Para efectos de la presente Directiva, las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles de alcance:

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

5.4. Medios para el reconocimiento institucional:

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

Niveles de reconocimiento	Medios para el reconocimiento
A nivel de los Órganos de la Unidad Ejecutora	
A nivel Institucional	



VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS:

6.1. Actividades y/o acciones a desarrollar por materia de reconocimiento:

6.1.1. Eje Cultural 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 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

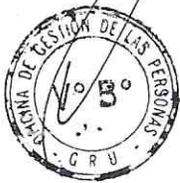
- Comprende la identificación del estado situacional de la cultura organizacional y sus deficiencias. Para ello, se utiliza la información obtenida en la Evaluación Anual de la implementación del SCI, correspondiente a la sección del eje de Cultura Organizacional, efectuada a la ejecución del año anterior.
- 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 proporcionan 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 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 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, entre 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 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.
- El órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI, debe visar el plan elaborado remitirlo al Titular de la Entidad para su revisión y aprobación. Una vez 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.

6.1.2. 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 del SCI y los órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del mismo, deben ejecutar los siguientes pasos:

Paso 1: Priorización de Productos

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

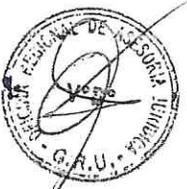
- Plan Estratégico Institucional (PEI), identifica las Acciones Estratégicas Institucionales que se derivan de los Objetivos Estratégicos Institucionales de Tipo I (bienes y servicios finales entregados a usuarios externos de la entidad).
- En caso la entidad sea parte de una o varios Programas Presupuestales, 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 identificar directamente los productos (en los programas presupuestales los bienes o servicios finales entregados a usuarios externos a la entidad se denominan productos).
- En caso la entidad no cuente con un PEI o no sea parte de un programa presupuestal puede utilizar alguno de los siguientes documentos de gestión para la identificación de los productos: Plan de Desarrollo Institucional, Plan de Desarrollo Concertado, Plan Estratégico Institucional del Pliego o de la Gerencia Territorial correspondiente a la provincia en cuyo ámbito geográfico se encuentra ubicada.
- Finalmente, se elabora una propuesta de productos priorizados, a misma que es expuesta al Titular de la entidad para su conformidad y aprobación.

Paso 2: Evaluación de riesgos

- **Identificar los riesgos:** Por cada producto priorizado debe identificar los riesgos que afecten su provisión. Pueden utilizarse las siguientes herramientas de recojo de información: las entrevistas, encuestas, los talleres participativos, lluvias de ideas, diagramas o fichas técnicas de procesos, entre otros. La ejecución de dichas herramientas debe ser participativa, objetiva y transparente.
- **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.
- **Determinar la tolerancia al riesgo:** Identificados 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. Estas medidas constituyen las medidas de control. 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.
- **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. Posteriormente, el órgano y 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 adjuntado en el aplicativo informático hasta el último día hábil del mes de marzo de cada año.

6.1.3. Eje Supervisión

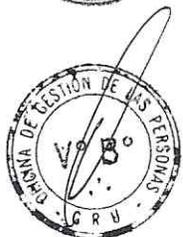
El eje Supervisión comprende el componente supervisión. Este eje comprende el conjunto de acciones que permite dar cuenta de la implementación del SCI, a través del Seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual elaborado en función del desarrollo de los ejes Cultura Organizacional y Gestión de Riesgos, y la Evaluación Anual de la implementación del SCI. Es precisa señalar que las medidas de Remediación y las Medidas de Control integran el Plan de Acción Anual, el cual constituye la base para ejecutar los pasos del Eje de Supervisión. Para implementar de manera adecuada 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:

ESTADO	CRITERIO
IMPLEMENTADA	Cuando ha cumplido 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 culminada la implementación de 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 incluida en el Plan de Acción Anual, asumiendo las consecuencias de dicha decisión
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	

- 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 estas.
- 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 adjuntando en el citado aplicativo informático, hasta el último día hábil del mes de julio 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 permita 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 proporcionan los órganos o unidades orgánicas de la entidad, conforme a sus competencias funcionales, correspondiente al periodo 2024 (con fecha de corte al 20 de diciembre).
- 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 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 remitido 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 del SCI permiten identificar las deficiencias del Eje Cultura Organizacional, sobre las cuales se deberán implementar las respectivas de remediación. Para ello, deberá ejecutarse el paso 2 establecido para dicho eje y continuar con el resto de los pasos descritos anteriormente.
- Las deficiencias del Eje Gestión de Riesgos y Eje 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 con Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG.

6.2. Aspectos a considerar para el reconocimiento Institucional:

6.2.1. Compromiso y responsabilidad en cumplimiento de la subsanación de las medidas de remediación y medidas de control del Plan de Acción Anual

Se podrá reconocer a todos los servidores civiles de los 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 República 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.

6.2.2. Trabajo en equipo

Se podrá reconocer a todos los servidores civiles, directivos y funcionarios de los Órganos o Unidades Orgánicas las actitudes, comportamientos y acciones 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 a los servidores civiles, directivos y funcionarios que actúen 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:

- 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 o 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.
- Sabe asumir su responsabilidad individual cuando no se logran las metas.

6.2.3. Clima laboral y desarrollo de relaciones

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 República dentro de los plazos establecidos. El reconocimiento se podrá otorgar a todos los servidores civiles, directivos y funcionarios que se esfuercen por entablar y mantener relaciones saludables en los Órganos o Unidades Orgánicas, 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:

- 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.

6.2.4. Logros y crecimiento personal

Se podrán reconocer las actitudes, comportamiento 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 República de manera anticipada al vencimiento de los plazos establecidos, que sean ejemplo de superación personal y compromiso con el Gobierno Regional de Ucayali, como una manera de incentivar la réplica de estos valores en los demás compañeros de trabajo.

VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES:

PRIMERO.- Recae en la Oficina de Gestión de las Personas de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, la responsabilidad de supervisar, cumplir y hacer cumplir las disposiciones generales y específicas contenidas en la presente Directiva.

SEGUNDO.- El personal que corresponde de la Oficina de Gestión de las Personas de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, se encargará de programar las actividades de reconocimiento normadas en la presente Directiva.

