



Resolución Directoral

Nº 611 -2024-ETARRHH-OEGDRRHH-DR-DRS.T/GOB.REG.TACNA
Tacna, 29 AGO 2024

VISTO:

El Informe N° 177-2024-OEGDRRHH/DRS.T/GOB.REG.TACNA, sobre aprobación de directiva para Otorgamiento de Reconocimiento por la Implementación de las Medidas de Remediación y Control consignados en el Sistema de Control Interno de la Dirección Regional de Salud Tacna.

CONSIDERANDO:

Que, la Dirección Regional de Salud Tacna, es una Unidad Ejecutora que regula los procedimientos administrativos dentro de su ámbito de conformidad a las normas legales vigentes;

Que, mediante la Directiva N°006-2019-CG/INTEG. "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado" . cuyo objetivo es regular el procedimiento para implementar el Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, estableciendo plazos y funciones; así como establecer disposiciones para el seguimiento y evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno;

Que, Conforme al plan de acción anual, sección medidas de remediación en el eje cultura organizacional se ha encontrado deficiencias del Sistema de Control Interno respecto a que no se 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; por lo que mediante Informe N° 177-2024-OEGDRRHH/DRS.T/GOB.REG.TACNA, se ha seguido los procedimientos establecidos para la elaboración de la Directiva correspondiente y las instancias competentes hicieron llegar los aporte y observaciones a fin de respectivas a fin de contar con el visto bueno para la aprobación respectiva;

Que, la Directiva propuesta tiene como objetivo Establecer en la Dirección Regional de Salud Tacna, los criterios, procedimientos, plazos y otras disposiciones para otorgar el reconocimiento a los funcionarios, servidores en la implementación de las medidas de remediación, Medidas de Control Interno y su presentación ante la Contraloría General de la Republica dentro de los plazos establecidos; dicho reconocimiento constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias, habilidades de los funcionarios y servidores de la entidad, así como su satisfacción labora, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral.

Con el visto favorable del Equipo de Administración de Recursos Humanos de la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y Oficina de Asesoría Jurídica de la Dirección Regional de Salud de Tacna;

En concordancia con la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización, modificadas por Leyes 27950 y 28139, Ley N° 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, sus modificadas según Leyes N° 27902, 2801328961, 28968 y 29053, en uso de las atribuciones delegadas mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 237-2020-GR/GOB.REG.TACNA, modificada según Resolución Ejecutiva Regional N° 051-2022-GR/GOB.REG.TACNA y Resolución Ejecutiva Regional N° 073-2024-GR/GOB.REG.TACNA;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR la Directiva N° 007-2024-EARRHH-OEGDRRHH-DRS.T/GOB.REG.TACNA, "Otorgamiento de Reconocimiento por la Implementación de las Medidas de Remediación y Control consignados en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno de la Dirección Regional de Salud Tacna", la misma que se anexa y forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. Encargar a la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de la Dirección Regional de Salud Tacna, adopte las acciones y medidas que sean necesarias, a fin de dar fiel cumplimiento a la Directiva aprobada.

ARTÍCULO TERCERO. Notificar, la presente Resolución a los interesados y a las instancias correspondientes para los procedimientos administrativos y su cumplimiento.

ARTÍCULO CUARTO. Publicar, la presente resolución en el portal web institucional <http://www.diresa.tacna.gob.pe/>.



REGISTRESE Y COMUNÍQUESE.

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
DR. JOSE ANTONIO FLORES GUERRERO
DIRECTOR REGIONAL
C.B.P. N° 2851

Sist.Pens. y O. Benef.
JAFG/ILHV/LEQQ.

OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACION DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACION Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD TACNA

I. OBJETIVO

Establecer en la Dirección Regional de Salud Tacna, los criterios, procedimientos, plazos y otras disposiciones para otorgar el reconocimiento a los funcionarios, servidores en la implementación de las medidas de remediación, medidas de Control Interno y su presentación ante la Contraloría General de la República dentro de los plazos establecidos consignados en el Plan de Acción Anual; dicho reconocimiento 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.

II. FINALIDAD

Propiciar una cultura organizacional de reconocimiento en la implementación de las medidas de remediación y control consignado en el plan de acción anual del Sistema de Control Interno de la DIRESA Tacna, es un instrumento de gestión interna de carácter laboral, cuya finalidad es fortalecer la identificación institucional y el adecuado clima organizacional en la DIRESA TACNA.

III. ALCANCE

El presente Instrumento de gestión es de aplicación para todos los Funcionarios y servidores de las direcciones y unidades orgánicas responsables de la ejecución de e implementación de las medidas de remediación y medidas de control consignadas en el Plan de Acción Anual en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno.

IV. BASE LEGAL

- Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y modificatorias.
- Ley N° 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional y de la Contraloría General de la República y sus modificatorias.
- Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y sus modificatorias.
- Ley N° 28716 Ley de Control Interno de las Entidades del Estado y sus modificatorias.
- Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobierno Regionales y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 030-2002-PCM, Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la política nacional de Integridad y lucha contra la Corrupción.
- Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG que aprueba las Normas de Control Interno.
- Resolución de Contraloría N° 273-2014-CG, que aprueba las Normas Generales de Control Gubernamental y sus modificatoria.
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado" y sus modificatorias.

V. MARCO CONCEPTUAL

- 5.1. **Componentes:** Elementos de control interno cuyo desarrollo permiten la implementación del SCI, estos son ambientes de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.
- 5.2. **Dependencia.-** Órgano, unidad orgánica que forma parte o se encuentra adscrita a una entidad y que, por su dimensión o magnitud de las actividades a su cargo, cuenta con un grado de gestión propia que le permita adoptar decisiones e interactuar directamente con los Órganos del SCI durante la implementación del SCI.

- 5.3. **Entidad.-** Entidad sujeta al Sistema Nacional de Control.
- 5.4. **Eje.-** Elemento del procedimiento para implementar el SCI, que agrupa lo componentes del control interno a fin de facilitar su desarrollo. Estos son cultura organizacional, gestión de riesgo y supervisión.
- 5.5. **Entrevista.-** Dialogo con los actores involucrados para recoger sus testimonios Individuales y aproximarse a sus conocimientos y experiencias.
- 5.6. **Funcionario.-** Todo aquel integrante de la administración Institucional con atribuciones de dar órdenes y tomar decisiones o que ejecuta actividades 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.
- 5.8. **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.
- 5.9. **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.
- 5.10. **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.
- 5.11. **Producto:** Bien o servicio que proporcionan las entidades/ dependencias del Estado a una población beneficiaria con el objeto de satisfacer sus necesidades.
- 5.12. **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.
- 5.13. **Riesgo:** Posibilidad de ocurrencia de un evento que afecta negativamente los objetivos de la entidad.
- 5.14. **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.
- 5.15. **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.
- 5.16. **Titular.-** Máxima autoridad jerárquica institucional.
- 5.17. **Reconocimiento.-** Es una acción que busca distinguir de manera oficial al Servidor o grupo de servidores por comportamientos favorables a la cultura organizacional o el buen clima laboral, por los logros destacados en beneficios de su área.

VI.

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, actividades y/o acciones materiales de reconocimiento, se han desagregado en los siguientes puntos:

- 6.1. **Compromiso y responsabilidad en la Implementación de las Medidas de Remediación y Medidas de Control Interno, dentro de los plazos programados en el Plan de Acción Anual.**
- Se podrá reconocer a los servidores, responsables de oficina y jefes de las Unidades Orgánicas que participan en la implementación de las Medidas de Remediación, Medidas de Control Interno y su presentación ante la Contraloría General de la República dentro de los plazos establecidos, adjuntando la evidencia o sustento que permita verificar su cumplimiento de dichas medidas. No se considera las subsanaciones que se hayan realizado de forma extemporánea o en vía de regularización.
- Asimismo, para obtener dicho reconocimiento la unidad orgánica deberá haber implementado un porcentaje de cumplimiento mínimo del 90% del total de las medidas de remediación a cargo de su ejecución.

6.2. Medios de Reconocimiento Institucional por la Implementación del SCI.

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

a) A nivel de los Órganos de la Entidad:

- Mención y felicitación por parte del Titular de la Dirección Regional de Salud Tacna, al interior del mismo, contando con la presencia de los servidores civiles y del responsable de la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos o de quien se designe para dicho evento. Se dejara constancia escrita de este acto, la cual se archivara en el legajo de los servidores civiles reconocidos.
- Mención y felicitación a través de los medios de comunicación de la Dirección Regional de Salud de Tacna (portal institucional, redes sociales, correo electrónico institucional, intranet, entre otros.)
- Asistencia a los eventos de capacitación dentro del marco del Plan de Desarrollo de la Persona (PDP).

b) A nivel Institucional.

- Diploma, medalla o distintivo por parte del responsable de la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, este reconocimiento se entregara en una ceremonia al interior de la DIRESA Tacna.
- 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 Dirección Regional de Salud de Tacna (portal institucional, redes sociales, correo electrónico institucional, intranet, entre otros.) a los servidores destacados.

c) Logros de crecimiento personal.-

Se podrá reconocer las actitudes, comportamientos y acciones específicas que demuestren esfuerzo de crecimiento y especialización de manera constante en el cumplimiento de la subsanación del Plan de Acción Anual del Sistema de Control y seguimiento permanente del Plan de Acción Anual del SCI.

Que sean ejemplo de superación personal y compromiso con la DIRESA Tacna, como una manera de incentivar la réplica de valores en los demás compañeros de trabajo.

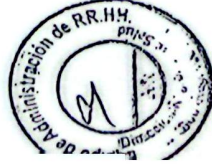
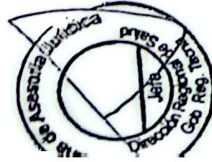
VII.

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.

7.1. Identificación de los funcionarios y servidores que serán reconocidos:

Esta etapa comprende lo siguiente:

- a) La Oficina de Planeamiento Estratégico como responsable de la implementación de SCI, informara periódicamente a los Directores y Jefes de las unidades orgánicas respectivas sobre el avance del cumplimiento de la implementación de los Planes de Acción del Sistema de Control Interno; les solicitara oportunamente el listado de los funcionarios y servidores a ser reconocidos respecto al punto 8.1 materia de reconocimiento.
- b) En base a los informes de la Oficina de Planeamiento Estratégico sobre los avances de cumplimiento de la implementación del SCI, los Directores o Jefes de las Unidades Orgánicas respectivas, determinaran los trabajadores que hayan participado y aportado en la implementación de las medidas según los plazos establecidos y deben ser reportados a la Oficina de Planeamiento Estratégico.
- c) La Oficina de Planeamiento Estratégico, previa evaluación, emitirá el listado de funcionarios y servidores a ser reconocidos y remitirá la información a la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos para la gestión de los documentos de reconocimiento.
- d) La Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos en coordinación con la Oficina de Comunicaciones programara la ceremonia para el reconocimiento en acto público el reconocimiento a los funcionarios y servidores que correspondan.



- e) La Oficina Ejecutiva de Administración, proporcionara los recursos económicos para el reconocimiento a los funcionarios y servidores por el cumplimiento e implementación de las medidas de remediación y medidas de control interno.

7.2. Plazos para otorgamiento de reconocimiento:

El plazo para el otorgamiento de reconocimiento será del 01 al 30 de enero del siguiente año del período evaluado

VIII.

DEL PROCEDIMIENTO

Aspectos a considerar para el reconocimiento Institucional:

8.1. Compromiso y Responsabilidad en cumplimiento de las Medidas de Remediación y Medidas de Control del Plan de Acción Anual.

Se podrá reconocer a los servidores o unidades orgánicas que participen en el cumplimiento y 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 dentro de los plazos establecidos.

8.2. Trabajo en Equipo.

Se podrá reconocer a los servidores o unidades orgánicas las actitudes, comportamientos y acciones específicas de colaboración y cooperación en el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación y Medidas de Control Interno y seguimiento permanente del Plan de acción Anual del Sistema de Control Interno.

Se podrá otorgar a los servidores que actué para fortalecer y favorecer a su equipo de trabajo y cooperen con sus compañeros más allá de sus funciones y responsabilidades propias por conseguir fines comunes y se podrán tener en consideración los siguientes criterios:

- Colabora con sus compañeros cuando culmina su propio trabajo.
- Propone ideas para desarrollar el 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.

8.3. Compromiso en el Seguimiento de la Ejecución del Plan de Acción Anual.

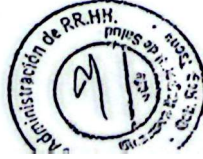
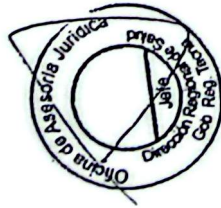
Se podrá reconocer las actitudes comportamientos y acciones específicas que contribuyan a favores el clima laboral armónico que pueda generar condiciones favorables para el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación, Medidas de Control Interno y seguimiento permanente del Plan de acción Anual del Sistema de Control Interno, dentro de los plazos establecidos.

8.4. 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 Interno y seguimiento permanente del Plan de acción Anual del Sistema de Control Interno, dentro de los plazos establecidos.

El reconocimiento se podrá otorgar a los servidores que se esfuerzan por entablar y mantener relaciones saludables en la unidad orgánica interrelacionándose y creando lazos de compañerismo dentro de su respectivo ambiente de trabajo. Para evaluar se debe considerar lo siguiente:

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



8.5. Logros y crecimiento personal.

Se podrán reconocer las actitudes, comportamiento y acciones específicas que demuestran esfuerzo y crecimiento y especialización de manera constante en cumplimiento de la subsección de las Medidas de Remediación, Medidas de Control Interno y seguimiento permanente del Plan de acción Anual del Sistema de Control Interno, dentro de los plazos establecidos.

Se considerara a los servidores que sean ejemplo de superación personal y compromiso con su ambiente de trabajo, se evidencie la manera de incentivar la réplica de los valores en los demás compañeros de trabajo.

IX.

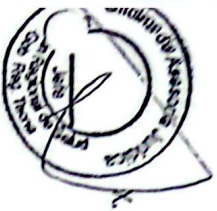
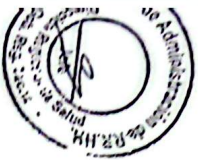
RESPONSABILIDADES

La Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de recursos humanos deberá cumplir y hacer cumplir las actividades de reconocimiento que se realicen en la DIRESA Tacna, establecidas en la presente directiva.

La presente directiva debe ser publicada en el portal de la Dirección Regional de Salud Tacna.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS / FINALES

- 9.1. La Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos es responsable de la difusión, supervisión y cumplimiento de la presente directiva.
- 9.2. La Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico es la encargada de otorgar la información necesaria así como identificar el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación, Medidas de Control Interno y seguimiento permanente del Plan de acción Anual del Sistema de Control Interno, dentro de los plazos establecidos para el reconocimiento respectivo.
- 9.3. La Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos es responsable en coordinar con la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico programar las actividades de reconocimiento regulada por la presente directiva.



XI.

VIGENCIA

La presente directiva entra en vigencia partir del día siguiente de su aprobación mediante resolución; la presente puede ser modificada y actualizada por efectos de evaluación periódica en concordancia a las modificaciones de la normatividad vigente.

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD


BLGO. JOSÉ ANTONIO FLORES GUERRERO
DIRECTOR REGIONAL
C.B.P. N° 2651

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD


ABOG. IVETTE LIZ HERRERA VILLANUEVA
DIRECTORA EJECUTIVA
OFICINA REGIONAL DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
C.A.A. N° 04385