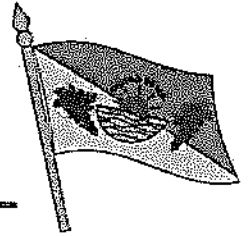




MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0113-2021-GM-MPI

Ica, 26 NOV. 2021

VISTOS:

El Oficio N°919-2021-GA-MPI, de la Gerencia de Administración, Informe N°089-2021-SGRE-GPPR-MPI, Oficio N°385-2021-GPPR-MPI, Oficio N°988-2021-GA-MPI, Informe N°0104-2021-SGRE-GPPR-MPI, Oficio N°450-2021-GPPR-MPI, Oficio N°1128-2021-GA-MPI, el Informe legal N°093-2021-GAJ-MPI/MACR;

CONSIDERANDO:

Que, conforme lo establece el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Dicha autonomía según el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, radica en ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo 14° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, dispone que el ejercicio del control gubernamental por el Sistema en las entidades, se efectúa bajo la autoridad normativa y funcional de la Contraloría General, la que establece los lineamientos, disposiciones y procedimientos técnicos correspondientes a su proceso, en función a la naturaleza y/o especialización de dichas entidades, las modalidades de control aplicables y los objetivos trazados para su ejecución;

Que, la ley N°28716 – Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implementación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno de las entidades del estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultaneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales;

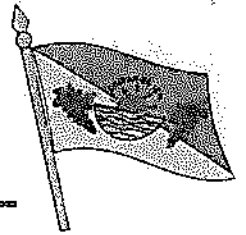
Que, mediante Resolución de Contraloría N°246-2020-CG, se modifican las Normas Generales de Control Gubernamental, aprobadas mediante Resolución de Contraloría N° 273-2014-CG, que aprueba las Normas Generales de Control Gubernamental que establecen que la Contraloría y los Órganos de Control Institucional deben realizar el seguimiento de las acciones que las entidades dispongan para la implementación efectiva y oportuna de las recomendaciones formuladas en los resultados de los servicios de control;

Que, con fecha 31 de marzo de 2021, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la 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" aprobada mediante Resolución de Contraloría N°146-2019-CG y modificatoria;

Que, mediante Resolución de Contraloría N°146-2019-CG, publicada en el diario oficial El Peruano el 17 de mayo del 2019, se aprobó la Directiva N°006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado", aplicable a las entidades del estado señaladas en el artículo 3 de la Ley N°27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control de la Contraloría General de la República, la misma que 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;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



Que, asimismo el sub numeral 6.5.3 del numeral 6.5 de la Directiva en mención, define a los otros órganos o unidades orgánicas que participan en la Implementación del Sistema de Control Interno, quienes por competencias y funciones participan en la Implementación del SCI, como responsables del diseño o ejecución de los productos priorizados o áreas de soporte relevantes, señalando como una de sus funciones la de coordinar con el Órgano o Unidad responsable de la Implementación del Sistema de Control Interno la ejecución de las acciones necesarias para la implementación del SCI;

Que, la ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, señala en su artículo 28° "(...) El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales;

Asimismo, en su artículo 29° señala en su numeral b) "(...) La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor;

Que, teniendo en consideración la normativa antes citada, así como los diversos Informes emitidos por las áreas correspondientes de la Municipalidad Provincial de Ica, se ha tenido a bien la elaboración del Proyecto de Directiva "De Otorgamiento y Reconocimiento de la Implementación de las Medidas de Remediación y Control consignadas en el Plan de Acción del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial de Ica", cuyo objeto es establecer disposiciones para normar el reconocimiento a los funcionarios, servidores de la Municipalidad Provincial de Ica, en la Implementación del Sistema de Control Interno, en adelante SCI, estableciendo plazos y funciones, dentro de los parámetros señalados por la Contraloría General de la República, dicho otorgamiento de reconocimiento constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores de la entidad, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral.

Que, en concordancia con la 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" aprobada mediante Resolución de Contraloría N°146-2019-CG y modificatoria"; se establece en el Proyecto de Directiva indicado en el párrafo precedente, tiene la finalidad de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento en la Implementación de las Medidas de Remediación y Control consignadas en el Plan de Acción del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial de Ica, como una herramienta de gestión permanente, que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueve una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente, que favorezca la identificación institucional y el adecuado clima organizacional para la implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad.

Que, mediante Informe N°089-2021-SGRE-GPPR-MPI, el Sub Gerente de Racionalización y Estadística, refiere que ha revisado el proyecto de Directiva "De Otorgamiento y Reconocimiento de la Implementación de las Medidas de Remediación y Control consignadas en el Plan de Acción del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial de Ica", encontrando algunas observaciones y sugerencias, por lo que devuelve el mencionado proyecto para su análisis y reformulación, a fin de que se pueda continuar con el trámite correspondiente para su aprobación.

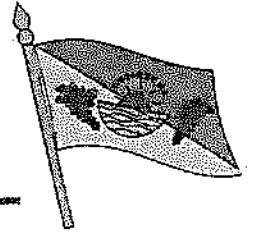
Que, mediante Oficio N°385-2021-GPPR-MPI el Gerente de Presupuesto, Planificación y Racionalización devuelve el Proyecto de Directiva a la Gerencia de Administración, a fin de que se cumpla con levantar las observaciones advertidas y continuar con el trámite administrativo para su aprobación.

Que, mediante Oficio N°988-2021-GA-MPI, el Gerente de Administración informa que han levantado las observaciones formuladas, con la finalidad que su despacho revalúe la misma.

Que, mediante Informe N°0104-2021-SGRE-GPPR-MPI, el Sub Gerente de Racionalización y Estadística, refiere que ha reevaluado el proyecto de Directiva "De Otorgamiento y Reconocimiento de la Implementación de las Medidas de Remediación y Control consignadas en el Plan de Acción del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial de Ica", donde se observa que se ha levantado las observaciones vertidas y se encuentra conforme a fin de proseguir con el trámite administrativo.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



Que, mediante Oficio N°450-2021-GPPR-MPI, el Gerente de Presupuesto, Planificación y Racionalización remite el Proyecto de Directiva a la Gerencia de Administración, para continuar con el trámite administrativo para su aprobación.

Que, mediante Oficio N°1128-2021-CA-MPI, el Gerente de Administración solicita opinión legal sobre la aprobación de la Directiva, cuyo proyecto se anexa adjunto, debidamente corregido.

Que, habiéndose efectuado las correcciones al proyecto de Directiva en mención, la Gerencia de Asesoría Jurídica procedió a su evaluación, emitiendo como resultado el Informe Legal N°093-2021-GAJ-MPI/MACR, mediante el cual se opina que es procedente aprobar la Directiva "De Otorgamiento y Reconocimiento de la implementación de las Medidas de Remediación y Control consignadas en el Plan de Acción del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial de Ica".

Que, por la premisa fáctica y jurídica expuesta precedentemente; y con las atribuciones conferidas en la Resolución de Alcaldía N°407-2019-AMPI; y, las visaciones de estilo;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la Directiva "Implementación y Seguimiento a las Recomendaciones derivadas de los Informes de Auditoría y su Publicación en el Portal de Transparencia Estándar de la Municipalidad Provincial de Ica".

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER que la Secretaría General adoptar las acciones administrativas pertinentes para la implementación de la Directiva mencionada e el artículo precedente.

ARTICULO TERCERO.- ENCARGAR a la Secretaría de Gerencia Municipal, notificar el presente acto resolutivo con las formalidades de Ley a quien corresponda.

Regístrese, comuníquese, cúmplase.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA

Abog. Marco G. Blanco Tipismana
GERENTE MUNICIPAL



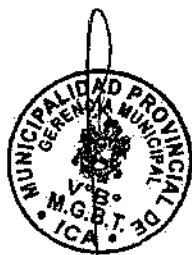
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



OTORGAMIENTO Y
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 MPI



DIRECTIVA N° 006-2019 CG/INTEG Y SUS MODIFICATORIAS



ICA, SEPTIEMBRE DE 2021



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



Directiva de Otorgamiento y Reconocimiento de la Implementación de las Medidas de Remediación y Control consignadas en el Plan de Acción del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial de Ica.

DIRECTIVA GENERAL N° 003-2021-MPI

I. FINALIDAD

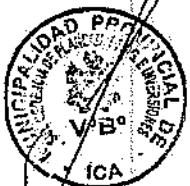
La presente Directiva tiene la finalidad de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento en la Implementación de las Medidas de Remediación y Control consignadas en el Plan de Acción del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial de Ica, como una herramienta de gestión permanente, que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueve una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente, que favorezca la identificación Institucional y el adecuado clima organizacional para la implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad.

II. OBJETIVO

El objetivo de la presente directiva es establecer disposiciones para normar el reconocimiento a los funcionarios, servidores de la Municipalidad Provincial de Ica, en la Implementación del Sistema de Control Interno, en adelante SCI, estableciendo plazos y funciones, dentro de los parámetros señalados por la Contraloría General de la República, dicho otorgamiento de reconocimiento constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores de la entidad, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral.

III. BASE LEGAL

- ❖ Ley N°27972 - Ley Orgánica de Municipalidades.
- ❖ Ley N°27815 - Ley de Código de Ética de la Función Pública.
- ❖ Decreto Supremo N°004-2019-JUS, que aprueba el TUO de la Ley 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
- ❖ Ley N° 31084 del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021.
- ❖ Ley N°27588 - Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de Funcionarios y Servidores Públicos, así como las personas que prestan servicio al Estado bajo cualquier Modalidad contractual.
- ❖ D.S N°019-2002-PCM - Reglamentación de la Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- ❖ Ley N°27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y sus Modificatorias.
- ❖ Ley N°30742 - Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



- ❖ Ley N°27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- ❖ Decreto Legislativo N°1446 - Decreto Legislativo Que Modifica La Ley N°27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- ❖ Ley N°28716 - Ley de Control Interno de las entidades del Estado
- ❖ D.S N°030-2002-PCM - Aprueban Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- ❖ D.S N°092-2017-PCM - Se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- ❖ D.S N°044-2018-PCM - Plan Nacional De Integridad y Lucha Contra La Corrupción 2018-2021
- ❖ Resolución de Contraloría N°273 – 2014 – CG – Aprueba Normas Generales de Control Gubernamental
- ❖ Resolución de Contraloría N°246 – 2020 – CG – Modifican las Normas Generales de Control Gubernamental, aprobadas mediante Resolución de Contraloría N° 273-2014-CG
- ❖ Resolución de Contraloría N°320 – 2005 – CG, Norma del Control Interno del Sector Público.
- ❖ Ley N°30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2019 Centésima vigésima segunda Disposición Complementaria Final.
- ❖ Resolución de Contraloría N°146-2019-CG, aprueba la Directiva N°006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".
- ❖ Resolución de Contraloría N°130-2020-CG, modifica la Directiva N°006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado" y la Directiva N°011-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en el Banco Central de Reserva del Perú, Petroperú SA, Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado y entidades que se encuentran bajo la supervisión de ambas".
- ❖ 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".



ALCANCE

Lo señalado en la presente directiva es obligatorio cumplimiento a todos los Funcionarios y Servidores de la Municipalidad Provincial de Ica, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación al que pertenecen.

DISPOSICIONES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO

5.1 DEFINICIONES

- a) **Componentes:** Elementos del control interno cuyo desarrollo permiten la implementación del SCI, estos son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.



V.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA

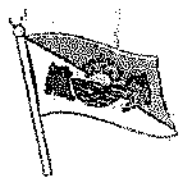


- b) **Dependencia:** Órgano, unidad orgánica que forma parte o se encuentra adscrita a una entidad y que, por su dimensión o la magnitud de las actividades a su cargo, cuenta con un grado de gestión propia que le permite adoptar decisiones e interactuar directamente con los órganos del SCI durante la implementación del SCI.
- c) **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.
- d) **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 o dependencia.
- e) **Reconocimiento:** Distinguir de manera oficial al servidor civil o grupo de servidores civiles por comportamientos favorables a la cultura organizacional o al buen clima laboral, por los logros destacados en beneficio de su área o entidad, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que las directivas u otra con servidores civiles con personal a su cargo desplieguen, en ejercicio de su liderazgo.
- f) **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.
- g) **Riesgo:** Posibilidad de que ocurra un evento adverso que afecte el logro de los objetivos de la entidad o dependencia.
- h) **Servidor Público:** Persona que, independientemente del régimen laboral en que se encuentre, mantiene vínculo laboral, contractual o relación de cualquier naturaleza con alguna de las entidades/dependencias del Estado y que, en virtud de ello ejerce funciones en tales entidades o dependencias.
- i) **Funcionario Público:** 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.
- 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.
- k) **Cultura Organizacional:** La cultura organizacional tiene la característica de aplicar y actuar en la municipalidad, en base a buenas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, entre otros, para sensibilizar a los funcionarios y servidores de la entidad que genere una cultura organizacional de control interno. 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 la Municipalidad Provincial de Ica, 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.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



l) **Clima Organizacional:** El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de control agradable que facilite el desarrollo potencial de los servidores civiles, que su vez contribuyen a aumentar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente los resultados en la municipalidad.

5.2 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, 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.



5.3 EJES, COMPONENTES Y PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

5.3.1 EJES

Son 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.

5.3.1.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

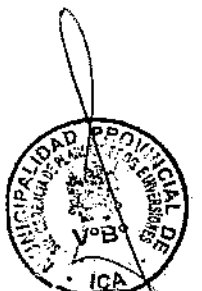
Tiene dos componentes:

5.3.1.1.2 COMPONENTE – AMBIENTE DE CONTROL

Se rige por:

PRINCIPIO

- o La entidad demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos
- o El órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI demuestra independencia de la Alta Dirección y ejerce la supervisión del desempeño del citado sistema.
- o La Alta Dirección establece las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos.

- La entidad demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos institucionales.
- La entidad define las responsabilidades de las personas a nivel de control interno para la consecución de los objetivos.

5.3.1.1.3 COMPONENTE – INFORMACION Y COMUNICACIÓN

Se rige por:

PRINCIPIO

- La entidad obtiene o genera y utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.
- La entidad comunica la información internamente, incluidos los objetivos y responsabilidades que son necesarios para apoyar el funcionamiento del SCI.
- La entidad se comunica con las partes interesadas externas sobre los aspectos clave que afectan al funcionamiento del control interno.

5.3.1.2 GESTION DE RIESGOS

Tiene dos componentes:

5.3.1.2.1 COMPONENTE - EVALUACION DE RIESGOS

Se rige por:

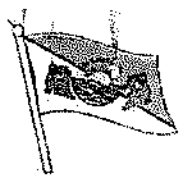
PRINCIPIO

- La Entidad define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos relacionados.
- La entidad identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en todos sus niveles y los analiza como base sobre la cual determinar cómo se deben gestionar.
- La entidad considera la probabilidad de fraude al evaluar los riesgos para la consecución de los objetivos.
- La entidad identifica y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al SCI.

5.3.1.2.2 COMPONENTE – ACTIVIDADES DE CONTROL

Se rige por:





PRINCIPIO

- La entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de sus objetivos.
- La entidad define y desarrolla actividades de control a nivel de entidad sobre la tecnología para apoyar la consecución de los objetivos.
- La entidad despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales del control interno y procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica.

5.3.1.3 SUPERVISION

Tiene un componente:

5.3.1.3.1 COMPONENTE – SUPERVISION

Se rige por:

PRINCIPIO

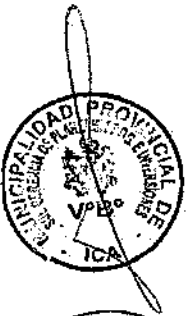
- La entidad selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del SCI están presentes y en funcionamiento.
- La entidad evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas de remediación y medidas de control, incluyendo la Alta Dirección y el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI, según corresponda.

5.4 APLICATIVO INFORMATICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Es una plataforma de trabajo en el cual se registra la información y adjunta la documentación que evidencie o sustente la implementación del SCI, con la finalidad de facilitar la ejecución de la misma, así como su seguimiento y evaluación, por parte del Órgano competente.

5.5 DE LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN LA PRESENTE DIRECTIVA

- ❖ **Desarrollo Personal y Profesional:** Toda actividad laboral desarrollada al interior de la Municipalidad Provincial de Ica, brindará la Oportunidad que los servidores civiles crezcan en sus múltiples dimensiones cognoscitivas, afectiva, valorativa, ética, social y técnica, donde desarrollen sus potenciales creativos, mejorando y optimizando la gestión Institucional y el desempeño personal.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



- ❖ **Sinergia:** Todo estímulo o reconocimiento afectado beneficiara directa e indirectamente de manera continua, tanto a los servidores civiles como a la municipalidad.
- ❖ **Equidad y Justicia:** Se promueven actitudes de reconocimiento para todos los servidores civiles de la Municipalidad en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional. Se definen y divulgan entre todos los servidores civiles de la municipalidad, los aspectos y criterios que sirven de base para efectuar los reconocimientos.

VI. MECANICA OPERATIVA

6.1 PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Para implementar el SCI, se deben ejecutar los siguientes pasos para cada uno de los 3 ejes señalados en el numeral 5.3 y siguientes.

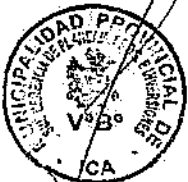
6.1.1 EJE DE CULTURA ORGANIZACIONAL

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: 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 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 de la entidad, conforme a sus competencias funcionales.

El registro de las repuestas al cuestionario y de su correspondiente evidencia o sustento, se efectúa a través del aplicativo informático del SCI. Dicha información permite identificar las deficiencias del eje Cultura Organizacional.

PASO 2: PLAN DE ACCION ANUAL – SECCION MEDIDAS DE REMEDIACION

❖ Establecer las Medidas de Remediación

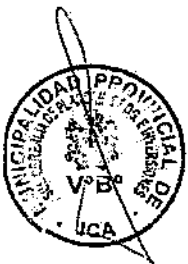
Por cada deficiencia identificada, deben establecerse las medidas que permitan remediarla o superarla, de manera eficaz, oportuna y eficiente. Estas medidas constituyen las medidas de remediación. Para establecer dichas medidas pueden utilizarse las siguientes herramientas de recojo de información: entrevistas, encuestas, talleres participativos, lluvia 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.

❖ Elaborar el Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación

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 permitirán verificar su cumplimiento y a modo de comentarios u observaciones, debe señalarse la información que sea relevante para asegurar el cumplimiento de dicha medida. Esta información se registra en el aplicativo informático del SCI.

❖ Aprobar el Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación

El órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI debe visar el plan elaborado y remitirlo al Titular de la entidad para su revisión y aprobación. Para ello, debe imprimirse el "Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación", desde el aplicativo informático del SCI. Aprobado el citado Plan, debe ser digitalizado (formato PDF) y adjuntado en el aplicativo informático del SCI, hasta el último día hábil del mes de marzo de cada año. A continuación, debe ser remitido a los órganos o





unidades orgánicas que se encuentran a cargo de la ejecución de las medidas de remediación.

6.1.2 EJE DE GESTION 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 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: PRIORIZACION DE PRODUCTOS

❖ Identificar los Productos

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

1. **En caso la entidad cuente con Plan Estratégico Institucional (PEI)**, identifica las Acciones Estratégicas Institucionales que se derivan de los Objetivos Estratégicos Institucionales de Tipo I (bienes o servicios finales entregados a usuarios externos a la entidad). Estas Acciones Estratégicas Institucionales constituyen los productos.
2. **En caso la entidad sea parte de uno 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 pueden identificar directamente los productos (en los programas presupuestales los bienes o servicios finales entregados a usuarios externos a la entidad se denominan productos).
3. **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 entidad de la provincia o región, en





cuyo ámbito geográfico se encuentran ubicadas.

4. Otros documentos de gestión con el que cuente la entidad para identificar sus productos.

Es importante mencionar que, si una entidad participa en un Programa Presupuestal, debe verificar si existe vinculación entre los productos de este programa con las Acciones Estratégicas Institucionales (del PEI), a fin de evitar que se registren los mismos productos, debido a que puedan tener denominaciones distintas, pero se refieran al mismo producto.

De otro lado, si las Acciones Estratégicas Institucionales están conformadas por más de un bien o servicio final, cada uno de ellos constituye un producto que debe ser tomado en cuenta en la priorización.

Identificados los productos, éstos deben ser registrados en el aplicativo informático del SCI, incluyendo el presupuesto asignado para su ejecución, esta información permitirá generar la lista de los productos de la entidad.

❖ Criterio de Priorización de los Productos

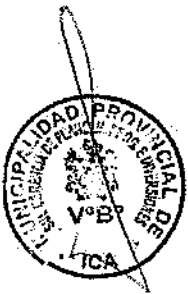
Las entidades deben priorizar sus productos tomando como criterio el presupuesto asignado para su ejecución, debiendo incorporar progresivamente a la gestión de riesgos los productos que tienen mayor presupuesto para su ejecución hasta incorporar el último de los mencionados productos.

❖ Periodos para incorporar los productos a la gestión de riesgos

La contraloría establece en el aplicativo informático del SCI el porcentaje mínimo del presupuesto que deben incorporar a la gestión de riesgos, por periodo, tomando en cuenta el grupo (de la clasificación de entidades) en el que se encuentran la entidad.

La entidad debe registrar en el aplicativo informático por cada periodo, como mínimo los productos que correspondan al porcentaje mínimo establecido por la Contraloría.

Tomando en cuenta el criterio de priorización y los periodos de incorporación de los productos a la gestión de riesgos, se elabora una propuesta de productos priorizados, la misma que es expuesta al Titular de la entidad, quien debe dar su conformidad y aprobación antes de su registro en el aplicativo informático del SCI"





6.1.3 EJE DE SUPERVISION

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 importante 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 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 EJECUCION DEL PLAN DE ACCION ANUAL

El seguimiento permite 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. El seguimiento debe efectuarse de forma permanente y continua.

El estado de ejecución de las medidas consignadas en el Plan de Acción Anual 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



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



	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 incluida 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.



La entidad debe registrar en el aplicativo informático del SCI, el estado de ejecución de las medidas y la documentación que la sustenta, así como la problemática identificada durante la ejecución de las mismas y las recomendaciones de mejora para su ejecución. Esta información debe ser remitida a la Contraloría de forma semestral.

Concluido el registro de la información, el reporte "Seguimiento del Plan de Acción Anual", debe ser visado por el funcionario a cargo del órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI y aprobado por el Titular de la entidad, a través del aplicativo informático del SCI. Este documento debe ser impreso y suscrito por ambos funcionarios, luego digitalizado (formato PDF) y remitido a la Contraloría, a través del citado aplicativo.

El primer seguimiento debe ser remitido a la Contraloría, hasta el último día hábil del mes de julio de cada año, con información obtenida hasta el último día hábil del mes de junio de cada año; y, el segundo seguimiento, hasta el último día hábil del mes de enero del año siguiente, con



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



información obtenida hasta el último día hábil del mes de diciembre de cada año.

PASO 2: EVALUACION DE LA IMPLEMENTACION DEL SCI

La Evaluación permite a la entidad conocer el nivel de implementación de su SCI, esta comprende el desarrollo de las preguntas contenidas en el "Cuestionario de Evaluación de la Implementación del Sistema de Control Interno", sobre la base de la información que le proporcionen sus órganos o unidades orgánicas, según sus competencias y atribuciones.

La entidad debe efectuar una evaluación semestral, al concluir el primer semestre del año, con base en la información y documentación registrada en el primer seguimiento del plan de Acción Anual y una evaluación anual, al concluir el año con la información generada por la entidad hasta el último día hábil del mes de diciembre de cada año.

Las respuestas a las preguntas contenidas en el cuestionario y sus evidencias se valoran de manera conjunta a fin de medir la implementación integral de los 3 ejes y determinar el nivel de madurez del SCI.

Desarrollado el cuestionario, el reporte "Evaluación de la Implementación del Sistema de Control Interno", debe ser visado por el funcionario a cargo del órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI y aprobado por el Titular de la entidad, a través del aplicativo informativo del SCI. Este documento debe ser impreso y suscrito por ambos funcionarios, luego digitalizado (Formato PDF) y remitido a la Contraloría, a través del citado aplicativo.

El plazo máximo para registrar la evaluación semestral es el último día hábil del mes de julio de cada año y, para a la evaluación anual, el último día hábil del mes de enero del año siguiente.

El resultado de la Evaluación Anual de la Implementación del SCI permite identificar las deficiencias de los ejes Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión. Para superar las deficiencias, la entidad debe elaborar el Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación, regulado en el numeral 6.1.1 paso 2 de la presente directiva.

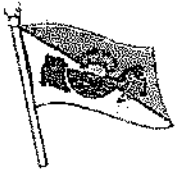
6.2 RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

Es el reconocimiento o forma que sirve para reconocer la labor del o de los trabajadores en la implementación del SCI en la entidad.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



La ley N°30057, Ley del Servicio Civil, en su artículo 28° señala "(...) El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales".

Asimismo, en su artículo 29° numeral b) señala "(...) La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles".

6.2.1 NIVEL DE ALCANCE

- ❖ **INDIVIDUAL:** Se presentará cuando la acción de reconocimiento este dirigido hacia un servidor civil en forma particular e individual.
- ❖ **GRUPAL:** Se presentará cuando la acción de reconocimiento este dirigida hacia un órgano; unidad orgánica (s) o equipo de trabajo o de servidores civiles.

6.3 MEDIOS PARA EL RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

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

NIVELES DE RECONOCIMIENTO	MEDIOS PARA EL RECONOCIMIENTO
A NIVEL DE LOS ORGANOS DE LA ENTIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Mención y Felicitación por parte del titular Despacho de la Gerencia Municipal,</u> al interior del mismo, contando con la presencia del o de (los) servidor (es) civil(es) y del Responsable de la Subgerencia de Recursos Humanos o de quien designe para dicho evento. Se dejará Constancia escrita de este acto, el cual se archivará en el legajo del personal. • <u>Mención y Felicitación</u> a través de los medios de comunicación de la Municipalidad Provincial de Ica (Portal Institucional, entre otros). • Asistencia a los eventos de capacitación
A NIVEL INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Diplomas, y/o medalla, y/o distintivos</u> por parte del Despacho de Alcaldía. Este reconocimiento se entregará en una ceremonia al interior de la Municipalidad.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



	<ul style="list-style-type: none">• Resolución emitida por el Titular de la Entidad con copia a su Legajo Personal• Asistencia a los eventos de capacitación• Mención y felicitación a través de los medios de comunicación de la Municipalidad Provincial de Ica, (Portal Institucional, entre otros).
--	---

6.4 ASPECTOS A CONSIDERAR PARA EL RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

6.4.1 Compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación y Medidas de Control del Plan de Acción Anual

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

6.4.2 Trabajo en equipo

Se podrán reconocer al(os) servidor(es) civil(es) del(os) órgano(s) o unidad(es) orgánica(s) las actitudes, comportamientos y acciones específicas de colaboración y cooperación en el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación, Medidas de Control 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 actué 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 podrá 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,





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



- ❖ Reconoce y agradece la ayuda o aportes que le brindan sus demás compañeros de equipo.
- ❖ No impone su idea a 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.

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

Se podrá reconocer al(os) servidor(es) civil(es) del(os) órgano(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 presente directiva y de acuerdo a lo dispuesto en la RC N°093-2021-CG, que modifica la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".

6.4.4 Clima Laboral y desarrollo de relaciones

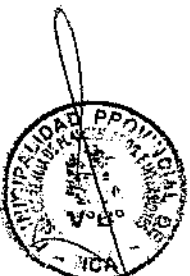
Se podrán reconocer las actitudes, comportamientos y acciones específicas que contribuyan a obtener un clima laboral armónico que pueda generar condiciones favorables para el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación, Medidas de Control y seguimiento permanente del Plan de Acción anual 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 al(los) 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 en este aspecto se podrá tener en consideración los siguientes criterios:

- ❖ Propicia un clima de trabajo agradable (tolerancia, respeto y buen trato)

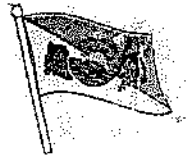
6.4.5 Logro y Crecimiento personal

Se podrán reconocer las actitudes, comportamiento y acciones específicas que demuestren esfuerzo de crecimiento y especialización de manera constante 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 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.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



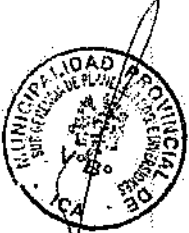
VII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y COMPLEMENTARIAS

La presente directiva, entrara en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación mediante Resolución de Gerencia Municipal.

VIII. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica la difusión, supervisión y cumplimiento de la presente Directiva.

La Sub Gerencia de Recursos Humanos se encarga de programar las actividades de reconocimiento en la presente directiva.




MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA
Abog. Marco G. Blanco Tipismana
GERENTE MUNICIPAL