



Resolución Directoral

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Huaraz, 13 JUL. 2023

VISTO:

El Memorando N°801-2023/ REGION-A/DIRES-A/RED-S-HS/DE, que autoriza proyectar la Resolución Directoral, aprobando los "LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADOS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA RED DE SALUD HUAYLAS SUR", y Acta N° 002-2023-CTSCI-RSHS de la reunión extraordinaria del Comité de Trabajo, y;

CONSIDERANDO;

Que, la Dirección Red de Salud Huaylas Sur, órgano sectorial del Gobierno Regional de Ancash, cumple la función ejecutiva de prestación de servicios públicos con fines, objetivos y metas definidos en el cumplimiento de las mismas, por lo que es necesario garantizar aplicando una política de gestión, acorde a las necesidades y demanda de la población;

Que, es política de la Dirección de RED de Salud Huaylas Sur, implementar mecanismos técnicos y normativos que permitan restablecer el Principio de Autoridad, en el marco del proceso de modernización de la administración pública y el Principio de Auto Regulación de la Gestión del Estado, al interno de sus entidades;

Que, la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, tiene como objeto "propender al apropiado, oportuno y efectivo ejercicio del control gubernamental, para prevenir y verificar, mediante la aplicación de principios, sistemas y procedimientos técnicos, la correcta, eficiente y transparente utilización y gestión de los recursos y bienes del Estado",

Que, el artículo 12 de la Ley en mención, define al Sistema Nacional de Control como el conjunto de órganos de control, normas, métodos y procedimientos, estructurados e integrados funcionalmente, destinados a conducir y desarrollar el ejercicio del control gubernamental en forma descentralizada; además se encuentra conformado por la Contraloría General, como ente técnico rector, todas las unidades orgánicas responsables de la función de control gubernamental sean éstas de carácter sectorial, regional, institucional o se regulen por cualquier otro ordenamiento organizacional y las sociedades de auditoría externa independientes;

Que, el artículo 3 de la Ley N.º 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado, precisa que el 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 el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado";

Que, el artículo 4, de la norma en mención, establece que las entidades del Estado implantan obligatoriamente sistemas de control interno en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales; además corresponde al Titular y a los funcionarios responsables de los órganos directivos y ejecutivos de la entidad, la aprobación de las disposiciones y acciones necesarias para la implantación de dichos sistemas;

Que, mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG se aprueba la Directiva N° 006- 2019-CG/INTEG, Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, cuya finalidad es "lograr que las entidades del Estado, implementen el Sistema de Control Interno como una herramienta de gestión permanente, que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueva una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente"; siendo el titular de la entidad, la máxima autoridad jerárquica institucional responsable de su implementación;

Que, en atención a lo dispuesto, el numeral 6.3 del artículo 6, de la citada Directiva, el sistema de control interno se encuentra conformado por tres (03) ejes: eje de cultura organizacional, eje de gestión de riesgos y el eje de supervisión; cinco (05) componentes tales como, i) el ambiente de control, ii) la información y comunicación iii) la



evaluación de riesgos, iv) las actividades de control y v) la supervisión; componentes que a su vez tienen diecisiete (17) principios;

Que, el numeral 7.2 del artículo 7 de la citada Directiva, precisa que el eje de cultura organizacional se encuentra integrado por los componentes, ambiente de control e información y comunicación; asimismo, para implementar el presente eje, el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del Sistema de Control Interno debe ejecutar los siguientes pasos: Paso 1: Diagnóstico de la Cultura Organizacional y Paso 2: Plan de Acción Anual- Sección Medidas de Remediación;

Que, los numerales 7.2.1 y 7.2.2 de la Directiva en mención, establecen que el paso 1 referido al diagnóstico de la cultura organizacional, comprende la identificación del estado situacional de la cultura organizacional y sus deficiencias; en atención a ello, el paso 2 que establece las medidas de remediación, indica que por cada deficiencia identificada en el paso anterior, deben establecerse las medidas que permitan remediación; en atención a ello, se debe elaborar el Plan de Acción Anual-Sección Medidas de Remediación, en el cual por cada medida de remediación establecida, debe asignarse el órgano o unidad orgánica que estará a cargo de su ejecución, el plazo, los medios que permitirán verificar su cumplimiento y señalar la información que sea relevante para asegurar el cumplimiento de dicha medida; por último, el órgano o unidad orgánica responsable de implementar el Sistema de Control Interno, debe visar el plan elaborado y remitirlo al titular de la entidad para su revisión y aprobación;

Que de conformidad al acta de reunión extraordinaria del Comité de Trabajo del sistema de control interno Acta N° 002-2023-CTSCI-RSHS, en el cual la Directora Ejecutiva de la Red en su calidad de encargada de la Oficina de Administración y como presidenta inicio la sesión en cual manifiesta que se procederá revisión detallada de los Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento por la implementación de las medidas de remediación y medidas de control consignados en los planes de acción anual del sistema de control interno de la Red de Salud Huaylas Sur.

Estando a los fundamentos expuestos y en uso de las atribuciones conferidas según Resolución Gerencial General Regional N° 051-2023-GRA/GGR;

Estando a lo informado por la Unidad de Personal de la Oficina de Administración de la Red de Salud Huaylas Sur, de la Dirección Regional de Salud Ancash;

Con el visto bueno de la Oficina de Administración de la Red de Salud Huaylas Sur, de la Dirección Regional de Salud Ancash;

Con la aprobación de la Dirección Ejecutiva de la Red de Salud Huaylas Sur, de la Dirección Regional de Salud Ancash;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR los "LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADOS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA RED DE SALUD HUAYLAS SUR", cuyo objetivo es establecer disposiciones para normar el reconocimiento de los funcionarios y servidores públicos de las Unidades Orgánicas que cumplan con implementación de las medidas de remediación y control, el cual como anexo forma parte de la presente Resolución Directoral.

ARTICULO SEGUNDO. – ENCARGAR al responsable del Portal Web Institucional de la Red de Salud Huaylas Sur, la publicación de la presente resolución, bajo responsabilidad.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase;

NESE/DE
HAVR/ADM
GHM/JP



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - ANCASH
RED DE SALUD HUAYLAS SUR

M.C. Neymi Edelina Soto-Espinoza
C.M.P. 30732 - D.N.I. N° 09457689



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
DIRECCIÓN DE RED DE SALUD HUAYLAS SUR

Liliana E. Tejeda Herrera

DNI: 48437040

JEFE DEL AREA DE REGISTRO, LEGAJOS Y ESCALOFÓN



RED DE SALUD HUAYLAS SUR

LINEAMIENTOS

Versión N°	Total de Páginas	Resolución de Aprobación	Fecha de aprobación
01	09	Resolución de Dirección Ejecutiva N° 000-2023-D. G	26 / 06 / 2023



LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACION DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACION Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADAS EN LOS PLANES DE ACCION ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA RED DE SALUD HUAYLAS SUR.



Elaborado por:	Revisado por
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos	Oficina de planificación y Presupuesto y Asesoría Jurídica

ÍNDICE

I. OBJETIVO	3
II. ALCANCE	3
III. BASE NORMATIVA.....	3
IV. DEFINICION DE TERMINOS	3
V. RESPONSABILIDADES	5
VI. DISPOSICIONES NORMATIVAS GENERALES	5
VII. PROCEDIMIENTO PARA LA GESTION Y OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO.....	5
VIII. ANEXOS 01 Y 02	8-9



I. Objetivo

Establecer disposiciones para normar el reconocimiento de los funcionarios y servidores públicos de las unidades orgánicas de la Red de Salud Huaylas Sur por la implementación de las medidas de remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno.



Alcance

El presente lineamiento es de aplicación para todas las unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control consignadas en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno presentado a la Contraloría General de la República, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno según la Directiva N° 006-2019- CG/INTEG en la Red de Salud Huaylas Sur.

III. Base Normativa

- 3.1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y modificatorias.
- 3.2. Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias.
- 3.3. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y sus modificatorias.
- 3.4. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, y sus modificatorias.
- 3.5. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias.
- 3.6. Decreto Supremo N° 030-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 3.7. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- 3.8. 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.



IV. Definición de Términos

5.1. Capital Humano

Es el capital de gente, talentos y competencias (habilidades). La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles. No basta tener personas; se necesita una plataforma que sirva de base y un clima que impulse a esas personas y utilice sus talentos. De ese modo, el capital humano consta sobre todo del talento y las competencias de las personas. Su pleno aprovechamiento requiere una estructura organizacional adecuada y una cultura democrática e impulsadora.

5.2. Clima Organizacional

Es la percepción que se tiene del ambiente laboral, es la satisfacción de las/los servidoras/es civiles sobre el ambiente de trabajo. La gestión del clima organizacional comprende el compromiso de la Alta Dirección, la medición y análisis, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.

5.3. 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.

5.4. Cultura Organizacional

Es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. La gestión de la cultura organizacional comprende la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso⁴.

5.5. Eje

Elementos del procedimiento para implementar el Sistema de Control Interno, que agrupa los componentes del control interno a fin de facilitar su desarrollo. Estos son: cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión⁵.

5.6. 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.

5.7. Medidas de Control

Son aquellas medidas establecidas por cada riesgo determinado, a fin de reducirlos de manera eficaz a valor residual, oportuna y eficiente.

5.8. Medidas de Remediación

Son aquellas medidas establecidas por cada deficiencia identificada en el Diagnóstico de la Cultura Organizacional, a fin de remediarla o superarla, de manera eficaz, oportuna y eficiente.

5.9. Plan de Acción Anual

Es un instrumento de gestión que contiene medidas de remediación y medidas de control, como resultado del desarrollo de los ejes de supervisión y cultura organizacional; así como, el eje de riesgos, respectivamente.

5.10. Reconocimiento

En el ámbito laboral, es el acto de resaltar o distinguir a un/a servidor /a o a las unidades orgánicas por el cumplimiento de su trabajo, que conlleve al logro de los objetivos institucionales.

5.11. Riesgo

Posibilidad de que ocurra un evento adverso que afecte el logro de los objetivos de la entidad.

5.12 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.



V. Responsabilidades:

- 
- 
- 5.1. La unidad de Recursos Humanos es la encargada de la implementación de la presente norma; evaluar los casos recibidos por el fortalecimiento, innovación y desarrollo en el proceso de implementación del Sistema de Control Interno, así como de los casos de reconocimiento de los servidores que ha cumplido con implementar las medidas de control dentro los plazos programados en el plan de acción.
- 5.2. El órgano responsable de la implementación del sistema de control interno elevará informes sustentatorios de los casos de reconocimiento a servidores que han contribuido con su implementación, fortalecimiento, innovación y desarrollo del proceso continuo.
- 5.3. Los jefes de las Unidades orgánicas de la entidad, elevarán informes sustentatorios de los casos de reconocimientos de los servidores públicos que han cumplido con implementar las medidas de control interno.

VI. Disposiciones Normativas Generales

- 
- 6.1 Los reconocimientos serán de alcance individual, grupal o por Unidad Orgánica. El reconocimiento individual está dirigido hacia un/una servidor (a) público (a) de forma personal. El reconocimiento grupal se presenta cuando el reconocimiento está dirigido hacia un grupo de servidores civiles que de manera conjunta han contribuido o cumplido con el control interno, se puede tratar de una comisión o equipo de trabajo de servidores públicos. Y el reconocimiento por unidad orgánica es a un grupo de servidores que forman parte de dicha unidad.
- 6.2 Se reconocerá, a los servidores públicos de las unidades orgánicas por:
- Inducir el cumplimiento y/o cumplir el Código de Ética de la Función Pública.
 - Fomenten la práctica de los valores y los principios éticos en el ejercicio funcional de la Administración Pública y/o destaquen en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.
- 6.3 El reconocimiento se concretará a través de lo siguiente:
- Resolución de Directoral de reconocimiento con copia al legajo personal.
 - Reconocimiento público a través de la página web de la institución.
 - Diploma de reconocimiento emitido por la Unidad de Recursos Humanos.
 - Otras compensaciones no económicas como distintivos, u otros reconocimientos simbólicos.
- 6.4 Los reconocimientos serán anuales, sin embargo podrán celebrarse indistintamente en fechas conmemorativas que tiene programado la Unidad de Recursos Humanos.

VII Procedimientos para la gestión y otorgamiento del Reconocimiento:

Para la calificación del otorgamiento de los reconocimientos previstos en los numerales anteriores, serán evaluados y/o acreditados de acuerdo al siguiente detalle:

7.1 Desempeño Individual.

7.1.1. El caso es identificado y presentado por un jefe de la unidad orgánica con respecto a uno de sus colaboradores que han contribuido con la la implementación, desarrollo consolidación del sistema de control interno, o que han cumplido con el Código de Ética de la Función Pública.



7.1.2. La Unidad de Recursos Humanos, recepciona el documento y da por aceptado o sugiere una mayor sustentación y mejor preparación del informe remitido.

7.1.3 La Unidad de Recursos Humanos en coordinación con la oficina de Administración evalúan el expediente para aprobar su reconocimiento.

7.1.4 Se aprueba el reconocimiento y se determina el tipo de reconocimiento que se otorgara. La Unidad de Recursos Humanos realiza la programación para realizar el reconocimiento.

7.1.5 Se entrega el reconocimiento de acuerdo a la programación realizada por la Unidad de Recursos Humanos.

7.2 Desempeño Grupal

7.2.1. El caso es identificado y presentado por un jefe de la unidad orgánica con respecto a uno de sus equipos de trabajo que han contribuido con la implementación, desarrollo consolidación del sistema de control interno, o que han cumplido con el Código de Ética de la Función Pública.



7.2.2. La Unidad de Recursos Humanos, recepciona el documento y da por aceptado o sugiere una mayor sustentación y mejor preparación del informe remitido.

7.2.3 La Unidad de Recursos Humanos en coordinación con la oficina de Administración evalúan el expediente para aprobar el reconocimiento al grupo de trabajo.

7.2.4 Se aprueba el reconocimiento y se determina el tipo de reconocimiento que se otorgara a cada uno de los miembros del equipo de trabajo. La Unidad de Recursos Humanos realiza la programación para realizar el reconocimiento.

7.2.5 Se entrega el reconocimiento de acuerdo a la programación realizada por la Unidad de Recursos Humanos.

7.3 Tipos de Reconocimiento

7.3.1. Reconocimiento escrito, el cual puede materializarse con una felicitación a través de una Resolución Directoral con copia a legajo personal.

7.3.2. Reconocimiento a través de la página web o en acto público con motivo de actos extraordinarios o en fechas especiales conmemorativas, para lo cual se puede otorgar diplomas, medallas u otro detalle distintivo a su labor realizada en el proceso de Implementación del Sistema de Control Interno, el cual lo realizara la Unidad de Recursos Humanos.

7.3.3 Reconocimiento a través del otorgamiento de estímulos y otras compensaciones no económicas como capacitación subvencionada, descansos compensatorios con goce de haber, esparcimientos, entre otros obsequios o presentes especiales que institucionalice la Unidad de Recursos Humanos.

7.4 Vigencia del Reconocimiento

Los reconocimientos tienen carácter indefinido; sin embargo, podrá ser retirado por caso grave

contra la ética o de un proceso administrativo sancionador.

7.5 presupuesto y financiamiento del Reconocimiento



Para cada año la Unidad de RECURSOS Humanos estimara un presupuesto para el reconocimiento de los servidores públicos o equipos que han cumplido de implementar las medidas correctivas y/o contribuido en el proceso ejecución y monitoreo del Sistema de Control Interno.



ANEXO N° 01



		R.D. N°
Version N° 01	MODELO DE MEMORANDO DE RECONOCIMIENTO PERSONAL	Pág. 1 de 2

MEMORANDO N° D00XXXX-202X-D.G.



Para

: SERVIDOR PUBLICO

Asunto

: RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y/O MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADAS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA RED DE SALUD HUAYLAS SUR



Referencia

: Resolución Directoral N° 000-2023

Fecha Elaboración:

Sirva la presente para hacerle llegar nuestro reconocimiento por haber cumplido con la ejecución de la(s) medida(s) de control y/o medida(s) de remediación relacionada(s) a:

.....consignada(s) en el Plan de Acción Anual del periodo 20XX, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno en la Red de Salud Huaylas Sur .

En ese sentido, le motivamos a que continúe destacándose dentro de la Institución con el cumplimiento de sus tareas y metas asumidas como servidor público, los cuales repercuten de manera favorable al logro de los objetivos de la institucionales.

Muchas felicitaciones.

Atentamente,

Anexo 02

		R.D. N°
Version N° 01	MODELO DE MEMORANDO DE RECONOCIMIENTO DE EQUIPO DE TRABAJO	Pág. 2 de 2

MEMORANDO N° D00XXXX-202X-MIDIS/PNAEQW-URH

Para : UNIDAD ORGÁNICA

Asunto : RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y/O MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADAS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA RED DE SALUD HUAYLAS SUR

Referencia : Resolución Directoral N° 000-2023

Fecha Elaboración:

Sirva la presente para saludarlos y para extenderles nuestro reconocimiento por haber cumplido con la ejecución de la(s) medida(s) de control y/o medida(s) de remediación relacionada(s) a:

.....consignada(s) en el Plan de Acción Anual del periodo 20XX, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno en la Red de Salud Huaylas Sur .

En ese sentido, les motivamos a que continúen destacándose dentro del Programa con el cumplimiento de tareas y metas asumidas como unidad, los cuales repercuten de manera favorable al logro de los objetivos de la institución.

Muchas felicitaciones.

Atentamente.