



Resolución Directoral

Yurimaguas, 15 de Diciembre del 2025



VISTO; El Memorándum N° 2769-2025-GRL-DRSL-DRSL.30.36., con fecha 15 de Diciembre del 2025, mediante el cual la Dirección Ejecutiva de la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, autoriza la Resolución Directoral de la aprobación de la **Directiva que regula el otorgamiento de reconocimiento al personal por su contribución en la implementación de sistema de control interno de la Red de Salud Alto Amazonas, y;**

CONSIDERANDO:



Que, mediante la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, Primera. - Integración de Procedimientos Especiales El Código de Ética de la Función Pública es supletorio a las leyes, reglamentos y otras normas de procedimiento existentes en cuanto no lo contradigan o se opongan, en cuyo caso prevalecen las disposiciones especiales.



Que, mediante la Ley N° 27785 Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Artículo 1.- Alcance de la ley La presente Ley establece las normas que regulan el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República como ente técnico rector de dicho Sistema, es objeto de la Ley 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, el desarrollo honesto y probo de las funciones y actos de las autoridades, funcionarios y servidores públicos, así como el cumplimiento de metas y resultados obtenidos por las instituciones sujetas a control, con la finalidad de contribuir y orientar el mejoramiento de sus actividades y servicios en beneficio de la Nación.



Que, mediante la Ley N° 28716 Ley de Control Interno de las Entidades del Estado Artículo 1°.- Objeto de la Ley La presente Ley tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales.

El objetivo de la Directiva que regula el otorgamiento de reconocimiento por la implementación de las medidas de remediación y control del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno en la Red de Salud de Alto Amazonas, con la finalidad de incentivar y promover el cumplimiento efectivo de las medidas de remediación y control contempladas en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno, contribuyendo así al fortalecimiento de la cultura de control, la mejora continua de la gestión institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.



N° 580-2025-GRL-GRSL/30.36.05.01

Resolución Directoral

Yurimaguas, 15 de Diciembre del 2025



Estando a lo informado por la Unidad de Recursos Humanos a través del Área de Selección y Control con las visaciones de la Dirección Administrativa, Unidad de Asesoría Jurídica, Oficina de Desarrollo Institucional y con la aprobación de la Dirección Ejecutiva de la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, y;



En uso de las atribuciones conferidas mediante el Reglamento de Organizaciones y Funciones de la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas aprobado con Ordenanza Regional N° 008-2016-GRL-CR, Artículo 8 Inciso b) Atribuciones y Responsabilidades del director ejecutivo, que otorga funciones sobre Acciones de Personal;

SE RESUELVE:



ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la Directiva que regula el otorgamiento de reconocimiento al personal por su contribución en la implementación de sistema de control interno de la Red de Salud Alto Amazonas - Unidad Ejecutora 401/0871 Yurimaguas/Loreto.

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR, la presente resolución al interesado e instancias administrativas para su cumplimiento conforme a ley.



REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE,



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LORETO
DIRECCION DE RED DE SALUD ALTO AMAZONAS
OBST. PERCY SANCHEZ VERGARAY
DIRECTOR EJECUTIVO

DISTRIBUCION:

Área de Registro y Escalafón
Interesados
PSV/JJPV/JVADA/JEFV/lapm



PERÚ Ministerio de Salud



GERESA
GERENCIA REGIONAL
DE SALUD LORETO

UNIDAD DE RECURSOS
HUMANOS



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS AL PERSONAL POR SU CONTRIBUCIÓN EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA RED DE SALUD ALTO AMAZONAS – UNIDAD EJECUTORA 0401 SALUD YURIMAGUAS



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS AL PERSONAL POR SU CONTRIBUCIÓN EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA RED DE SALUD ALTO AMAZONAS – UNIDAD EJECUTORA 0401 SALUD YURIMAGUAS

I. OBJETIVO

El objetivo de la Directiva que regula el otorgamiento de reconocimientos por la implementación de las medidas de remediación y control del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno en la Red de Salud Alto Amazonas, es establecer los lineamientos y criterios que regulen el otorgamiento de reconocimientos al personal y/o unidades orgánicas en la Red de Salud Alto Amazonas, con la finalidad de incentivar y promover el cumplimiento efectivo de las medidas de remediación y control contempladas en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno, contribuyendo así al fortalecimiento de la cultura de control, la mejora continua de la gestión institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

II. FINALIDAD

Tiene como finalidad contribuir al fortalecimiento del Sistema de Control Interno en la Red de Salud Alto Amazonas, promoviendo una cultura de integridad, responsabilidad y mejora continua mediante el reconocimiento al compromiso y desempeño en la implementación de las medidas de remediación y control establecidas en el Plan de Acción Anual.

III. ALCANCE Y VIGENCIA

La presente directiva es de cumplimiento obligatorio para todos los funcionarios y servidores en la Red de Salud Alto Amazonas, sin distinción del régimen laboral o contractual al que pertenezcan, siempre que participen en la implementación del Sistema de Control Interno. Entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y publicación en el portal institucional de la Red de Salud Alto Amazonas.

Asimismo, podrá ser modificada o actualizada en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones periódicas, así como en atención a las disposiciones normativas vigentes o a nuevas normativas que se emitan.

IV. BASE LEGAL

- ✓ Constitución Política del Perú.
- ✓ Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- ✓ Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- ✓ Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- ✓ Ley N.º 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado.
- ✓ Directiva N.º 006-2019-CG/INTEG, "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado", aprobada mediante Resolución de Contraloría N.º 146-2019-CG y modificatorias.
- ✓ Decreto Supremo N.º 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General.

Las normas citadas incluyen sus disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas; así como, sus respectivos reglamentos de ser el caso y según corresponda.

V. DEFINICIONES

Es importante definir algunos de los términos utilizados, que solo son aplicables a la presente directiva:



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

- ✓ **Capacidades Institucionales u Organizacionales:** Son las destrezas que posee la entidad para cumplir sus funciones, solucionar problemas y alcanzar metas, reflejando así sus principios, valores y cultura institucional ante los ciudadanos.
- ✓ **Capital Humano:** Es el conjunto de personas que integran la entidad, cuyas habilidades, experiencia y competencias son puestas al servicio de la organización para cumplir con sus objetivos institucionales.
- ✓ **Clima Laboral:** Hace referencia a las condiciones sociales, psicológicas y otros factores internos del entorno de trabajo que influyen en la motivación y percepción del personal en un momento determinado.
- ✓ **Componentes:** Son los pilares del Sistema de Control Interno, que permiten su implementación efectiva: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión.
- ✓ **Comportamiento Ejemplar:** Son conductas destacadas de uno o más servidores, individual o colectivamente, que exceden lo esperado en el trabajo y refuerzan la imagen institucional, convirtiéndose en ejemplo para los demás.
- ✓ **Desempeño Laboral:** Conjunto de actitudes y acciones de los servidores que, integrando conocimientos, capacidades, experiencias, valores y motivaciones, contribuyen al cumplimiento eficaz de las metas de la entidad.
- ✓ **Desempeño Individual:** Es la manera en que un servidor público ejecuta sus funciones y responsabilidades de manera personal dentro de la organización.
- ✓ **Desempeño Grupal:** Es el resultado del trabajo conjunto de un equipo, donde sus integrantes asumen roles definidos y colaborativos, orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ✓ **Eje:** Es un elemento que agrupa los distintos componentes del Sistema de Control Interno, facilitando su desarrollo. Estos ejes son: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión.
- ✓ **Cultura Organizacional:** Es el conjunto de normas, valores, creencias y conductas compartidas por los servidores de una entidad, que influyen en su identidad, cohesión interna y alineamiento con los fines institucionales.
- ✓ **Medidas de Remediación:** Acciones correctivas adoptadas frente a deficiencias identificadas en el diagnóstico de cultura organizacional, que buscan solucionarlas de forma eficaz y eficiente.
- ✓ **Medidas de Control:** Acciones diseñadas para reducir los riesgos previamente identificados, que pueden incluir normas, procedimientos u otros mecanismos que ayuden a mitigarlos.
- ✓ **Responsable:** Unidad orgánica o área funcional que, conforme a sus funciones, tiene a cargo la ejecución de las medidas correctivas y de control previstas en los planes de acción anual del Sistema de Control Interno.
- ✓ **Principios:** Son normas orientadoras que guían la conducta del servidor público, basadas en los valores institucionales y el Código de Ética de la Función Pública.
- ✓ **Reconocimiento:** Conjunto de acciones y estímulos orientados a valorar y destacar el desempeño laboral, con el objetivo de incrementar la motivación y satisfacción del personal.
- ✓ **Servicio a la Ciudadanía:** Son todas las actividades que buscan facilitar el ejercicio de derechos y deberes de los ciudadanos, contribuyendo así al bienestar y calidad de vida de la población.
- ✓ **Sistema de Control Interno:** Conjunto estructurado de normas, acciones, procesos y actitudes institucionales que permiten orientar la gestión de la entidad hacia el logro de sus objetivos y la mejora continua.
- ✓ **Taller Participativo:** Es una dinámica grupal de intercambio de ideas, donde los participantes analizan y discuten temas específicos utilizando herramientas como lluvia de ideas o diagramas causa-efecto.



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

VI. RESPONSABLES

6.1. Dirección Administrativa (Órgano Responsable del SCI)

Mismo que se encarga de lo siguiente:

- ✓ Monitorear y supervisar la implementación de las medidas de remediación y control del Plan de Acción Anual del SCI en la entidad.
- ✓ Consolidar y evaluar la información remitida por las jefaturas inmediatas sobre el cumplimiento de medidas de remediación y control.
- ✓ Elaborar trimestralmente la propuesta de personal a ser reconocido por el cumplimiento oportuno y adecuado de las medidas de remediación y control.
- ✓ Coordinar con la Unidad de Recursos Humanos la ejecución de las acciones vinculadas al reconocimiento institucional.
- ✓ Verificar que las propuestas cuenten con los medios de verificación que sustenten el cumplimiento.

6.2. Oficina de Recursos Humanos

Se encarga de lo siguiente:

- ✓ Ejecutar y organizar las acciones relacionadas con el otorgamiento de los reconocimientos institucionales, conforme a lo establecido en la presente directiva.
- ✓ Gestionar la emisión de los actos resolutive de reconocimiento (como felicitaciones escritas), así como los actos correspondientes al otorgamiento de estímulos, y asegurar su incorporación al legajo personal del funcionario o servidor reconocido.
- ✓ Coordinar con las unidades respectivas la entrega de presentes protocolares y la participación del personal en eventos de capacitación como forma de estímulo.
- ✓ Remitir trimestralmente a la Dirección Administrativa un informe detallado sobre los reconocimientos otorgados, precisando el tipo de reconocimiento, criterios aplicados y medios de verificación utilizados.

6.3. Jefaturas inmediatas

Los jefes de las Unidades Organizadas se encargan de lo siguiente:

- ✓ Supervisar el cumplimiento de las medidas de remediación y control asignadas a sus respectivas unidades orgánicas.
- ✓ Informar trimestralmente a la Dirección Administrativa sobre el estado de avance de medidas, adjuntando los medios de verificación correspondientes.
- ✓ Proponer, con sustento técnico, a los servidores bajo su responsabilidad que hayan demostrado un desempeño destacado en la implementación del SCI.

VII. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

7.1. Del reconocimiento institucional

7.1.1. Objetivos de otorgamiento de reconocimientos

En el marco de la implementación del Sistema de Control Interno (SCI), la Red de Salud Alto Amazonas promueve una cultura organizacional basada en el reconocimiento al compromiso institucional, con el fin de fortalecer la identidad y los valores organizacionales.

En tal sentido, los objetivos del otorgamiento de reconocimientos son los siguientes:

- ✓ Fomentar el cumplimiento oportuno y adecuado de las medidas de remediación y control establecidas en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno.
- ✓ Promover una cultura orientada al servicio, fortaleciendo el compromiso de los servidores públicos con la atención eficiente y de calidad a la ciudadanía.
- ✓ Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, incentivando la motivación, el sentido de pertenencia y el trabajo colaborativo entre los servidores.



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

7.2. Modalidades de reconocimiento

Las actividades de reconocimiento se otorgarán en dos modalidades.

7.2.1. Reconocimiento individual

Se otorgará cuando la acción de reconocimiento esté dirigida a un colaborador específico que haya asumido de manera exclusiva la responsabilidad en la ejecución de una medida de remediación, medida de control o acción de seguimiento, cumpliéndola en los plazos y condiciones establecidos en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno.

7.2.2. Reconocimiento grupal o colectivo

Se otorgará cuando la acción de reconocimiento esté dirigida a órganos, unidades orgánicas o equipos de trabajo que, de manera conjunta, hayan asumido la responsabilidad en la ejecución de una medida de remediación, medida de control o acción de seguimiento, cumpliéndola conforme a los plazos y condiciones establecidas en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno.

7.3. Periodos de otorgamiento

- a. Las oportunidades de otorgamiento son posteriores a la presentación de entregables del Sistema de Control Interno, debiendo otorgarse posterior a la presentación de:
 - ✓ Evaluación Anual
 - ✓ Plan de Acción Anual Sección Medidas de Remediación y Medidas de Control
 - ✓ Evaluación semestral
- b. El periodo de otorgamiento trimestral evaluará las medidas programadas para tres meses, iniciando en el mes de enero
- c. El periodo de otorgamiento semestral evaluará el cumplimiento del seguimiento y evaluación semestral y anual.

VIII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

8.1. Actividades a desarrollar y materia de reconocimiento.

8.1.1. Eje Cultura Organizacional

- a. El eje de Cultura Organizacional está conformado por los componentes de Ambiente de Control e Información y Comunicación, y tiene como finalidad propiciar condiciones favorables que permitan alcanzar los objetivos institucionales en el marco del Sistema de Control Interno (SCI). La implementación de este eje está a cargo de la Dirección Administrativa, como responsable del SCI, en coordinación con los órganos y unidades orgánicas competentes. Para ello, se deben seguir los siguientes pasos:

- ✓ **PASO 1:** *Diagnóstico de la Cultura Organizacional* - Consiste en identificar el estado actual de la cultura organizacional y detectar las deficiencias existentes. Esta evaluación se realiza tomando como base la información obtenida en la Evaluación Anual de la Implementación del SCI, correspondiente al eje de Cultura Organizacional, del año anterior
- ✓ **PASO 2:** *Plan de Acción Anual - Sección Medidas de Remediación* - Por cada deficiencia detectada en el diagnóstico, se deben proponer medidas de remediación que sean eficaces, oportunas y viables. Estas medidas deben estar orientadas a superar o corregir las debilidades identificadas, y podrán sustentarse en el uso de herramientas como:
 - Encuestas
 - Entrevistas



PERÚ

Ministerio
de Salud



GERESA
GERENCIA REGIONAL
DE SALUD LORETO

UNIDAD DE RECURSOS
HUMANOS



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

- Talleres participativos.
- Lluvia de ideas.
- Consultas a expertos.

Las medidas de remediación deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Designación del órgano o unidad orgánica responsable de su ejecución.
 - Determinación de los medios de verificación, como evidencias documentadas que acreditan su cumplimiento.
 - Inclusión de observaciones o comentarios pertinentes que ayuden a garantizar la efectividad de la medida.
- b. Para cada medida de remediación, es fundamental designar la unidad orgánica u órgano responsable de su ejecución, establecer un plazo, identificar los medios de verificación (evidencia o sustento) que permitan constatar su cumplimiento y proporcionar comentarios u observaciones relevantes para asegurar el cumplimiento de dicha medida.
- c. La unidad orgánica responsable de la implementación del Sistema de control Interno (SCI) deberá visar el Plan de Acción anual elaborado y remitirlo al titular de la Entidad para su revisión y aprobación. Una vez aprobado, el Plan deberá ser digitalizado, registrado e informado formalmente a los órganos y unidades competentes, a fin de garantizar su ejecución oportuna y seguimiento adecuado.

8.1.2 Eje Gestión de Riesgos

- a. Está integrado por componentes de evaluación de riesgos y actividades de control. Comprende la identificación y valorización 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 (servicio de administración de justicia) así como determinar las medidas de control que reduzcan la probabilidad que se materialicen dichos factores o eventos.
- b. Para implementar el Eje Gestión de Riesgos, la Dirección Administrativa como responsable de la implantación del SCI y los órganos o unidades orgánicas que participen en la implementación del mismo, deben ejecutar los siguientes pasos:
- ✓ **PASO 1: *Priorización de Productos*** - La identificación de los productos que van ser incorporados en el control interno depende del instrumento de gestión con que disponga la entidad: Plan de Desarrollo Institucional, Programas Presupuestales según competencia y ámbito geográfico y Plan Estratégico Institucional del Pliego.
 - ✓ **PASO 2: *Evaluación de Riesgo*** - En el que desarrollen actividades con técnicas participativas:
 - Identificación de riesgos.
 - Valoración de riesgos.
 - Determinación de la tolerancia de Riesgo.
 - ✓ **PASO 3: *Plan de Acción*** - Sección Medidas de Control - Mediante el desarrollo de actividades y utilizando técnicas participativas se establecerán Medidas de Control por cada riesgo determinado, que permitan reducirlo de manera eficaz, oportuna y eficiente. Dichas medidas forman parte del Plan



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

de Acción Anual - Sección Medidas de Control, por cada una debe identificarse al órgano o unidad orgánica que estará a cargo de su ejecución, el plazo, los medios (evidencia y sustento) que permitirá verificar el cumplimiento a modo de comentario u observaciones, debe señalarse la información que se relevante para asegurar el cumplimiento de dicha medida.

8.1.3. Eje de Supervisión

- a. El eje supervisión comprende el componente de supervisión y el conjunto de acciones que permiten dar cuenta de la implantación del SCI, a través del seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual.
- b. Las Medidas de Remediación y las Medidas de Control integran el Plan de Acción Anual, el mismo que constituye la base para ejecutar los pasos del eje de Supervisión, para tal efecto, la Dirección Administrativa como responsable de la implementación del mismo, deben ejecutar los siguientes pasos:
 - ✓ **PASO 1:** Seguimiento de la Ejecución del Plan de Acción Anual - El seguimiento debe realizarse de manera permanente y continua, verificando el cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan de Acción Anual, en los plazos determinados, a través de los medios de verificación (evidencias documentales y/o técnicas). El estado de ejecución de las medidas de remediación y medidas de control, así como sus respectivos medios de verificación, deben registrarse en el aplicativo informático del Sistema de Control Interno, considerando los plazos programados. Además, en este seguimiento deben identificarse las problemáticas persistentes y formularse recomendaciones de mejora, las cuales deberán ser consideradas en el siguiente ciclo semestral de implementación del SCI. El resultado de este proceso se plasma en el Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual, el cual debe ser visado por la Gerencia Municipal, en su calidad de responsable de la implementación del SCI, y firmado por el Titular de la Entidad. Posteriormente, debe ser digitalizado y adjuntado en el aplicativo informático correspondiente, dentro del plazo establecido.
 - ✓ **PASO 2:** Seguimiento de la Ejecución del Plan de Acción Anual - El seguimiento debe realizarse de manera permanente y continua, verificando el cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan de Acción Anual, en los plazos determinados, a través de los medios de verificación (evidencias documentales y/o técnicas). El estado de ejecución de las medidas de remediación y medidas de control, así como sus respectivos medios de verificación, deben registrarse en el aplicativo informático del Sistema de Control Interno, considerando los plazos programados. Además, en este seguimiento deben identificarse las problemáticas persistentes y formularse recomendaciones de mejora, las cuales deberán ser consideradas en el siguiente ciclo semestral de implementación del SCI. El resultado de este proceso se plasma en el Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual, el cual debe ser visado por la Gerencia Municipal, en su calidad de responsable de la implementación del SCI, y firmado por el Titular de la Entidad. Posteriormente, debe ser digitalizado y adjuntado en el aplicativo informático correspondiente, dentro del plazo establecido.



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

competencias funcionales. La información recabada permitirá calcular el grado de madurez del SCI, evaluando la implementación integral de sus tres ejes: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión. Como resultado de este proceso se elabora el Reporte de Evaluación Anual de la Implementación del SCI, el cual debe ser visado por la Gerencia Municipal y remitido al Titular de la Entidad para su conocimiento y para la adopción de las acciones que se estimen pertinentes.

- c. Los resultados de la Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno (SCI) permiten identificar las deficiencias existentes en el Eje de Cultura Organizacional. Sobre la base de dichas deficiencias, se deberán formular e implementar las correspondientes medidas de remediación. Para ello, se debe ejecutar el Paso 2 establecido para este eje (Plan de Acción Anual - Medidas de Remediación), y continuar con los siguientes pasos del proceso de implementación descritos previamente.
- d. Las deficiencias del Eje de Gestión de Riesgos y Eje de Supervisión se atenderán mediante el desarrollo de los correspondientes pasos, en la forma y plazos establecidos en la Resolución de Contraloría N.º 146-2019-CG y modificatorias.

8.2. Aspectos a considerar para el Reconocimiento Institucional.

8.2.1. Compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las Medidas de Remediación y Medidas de Control del Plan de Acción Anual

- a. Se reconocerá a los (as) responsables del cumplimiento de las Medidas de Remediación y Medidas de Control 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 evidencia y/o sustento que permitan verificar su cumplimiento.
- b. No se considerarán la implementación que se haya realizado de manera extemporánea o en vía de regularización.

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

Se reconocerá a los colaboradores de los órganos, unidades orgánicas o equipos de trabajo que efectúen en forma permanente y continua, el seguimiento permanente de la ejecución del Plan Acción anual dentro de los plazos señalados en la Directiva N.º 006-2019-CG/INTEG, "Implementación de Sistema de Control Interno en las entidades del Estado", verificando su cumplimiento, a través de la evidencia o sustento que se consigna como medios de verificación, según los plazos establecidos en el mismo y teniendo en cuenta los criterios para establecer su estado de ejecución.

8.2.3. Procedimientos para el otorgamiento del Reconocimiento

Para el otorgamiento de reconocimiento en la implementación del Sistema de Control Interno (SCI) señalados en el numeral 8.2, se evaluará de acuerdo al siguiente detalle:

- a. El (la) responsable de la medida de remediación, medida de control y/o seguimiento deberá presentar un informe mensual de cumplimiento, conforme a la programación establecida en el Plan de Acción Anual de implementación del Sistema de Control Interno (SCI). Este informe deberá incluir los medios de verificación que evidencien el



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

cumplimiento en el plazo y forma establecidos, y será remitido a la Gerencia Municipal hasta el tercer día hábil de cada mes.

- b. La Dirección Administrativa evaluará que los plazos, la forma y el contenido de los informes presentados se encuentren alineados con lo establecido en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno (SCI), a fin de determinar el nivel de cumplimiento correspondiente.
- c. La evaluación del cumplimiento de las medidas de remediación, medidas de control y actividades de seguimiento se realizará conforme al CRONOGRAMA establecido en la siguiente matriz, considerando los periodos de ejecución, así como las fechas programadas para su revisión y determinación del nivel de cumplimiento:

ASPECTOS	PERIODO DE EVALUACIÓN	FECHA DE EVALUACIÓN Y OTORGAMIENTO
MEDIDAS DE REMEDIACIÓN	ENERO – FEBRERO - MARZO	ABRIL- PRIMERA SEMANA
	ABRIL – MAYO – JUNIO	JULIO – PRIMERA SEMANA
	JULIO – AGOSTO – SEPTIEMBRE	OCTUBRE – PRIMERA SEMANA
	OCTUBRE – NOVIEMBRE – DICIEMBRE	ENERO DEL SIGUIENTE AÑO – PRIMERA SEMANA
MEDIDAS DE CONTROL	ENERO – FEBRERO - MARZO	ABRIL- PRIMERA SEMANA
	ABRIL – MAYO – JUNIO	JULIO – PRIMERA SEMANA
	JULIO – AGOSTO – SEPTIEMBRE	OCTUBRE – PRIMERA SEMANA
	OCTUBRE – NOVIEMBRE – DICIEMBRE	ENERO DEL SIGUIENTE AÑO – PRIMERA SEMANA
SEGUIMIENTO	ENERO	FEBRERO – PRIMERA SEMANA
	JULIO	AGOSTO – PRIMERA SEMANA

- d. Para lo descrito en el numeral 8.2, la Dirección Administrativa elabora la lista trimestral y/o semestral de responsables que cumplieron con la implementación de las medidas de remediación, medidas de control y seguimiento por modalidad individual y grupal, cuando dichas medidas son implementadas en su totalidad dentro de los plazos programados.

8.3. Tipos de Reconocimiento

La Dirección de Red de Salud Alto Amazonas otorgará reconocimientos, entre ellos:

- a. Reconocimiento escrito (felicitación), mediante Resolución emitida por el Titular de la Entidad con copia al legajo respectivo.
- b. Mención y felicitación a través de canales de comunicación interna.



PERÚ

Ministerio
de Salud



GERESA
GERENCIA REGIONAL
DE SALUD LORETO

UNIDAD DE RECURSOS
HUMANOS



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

- c. Reconocimiento a través de otorgamiento de estímulos:
- ✓ ASISTENCIA A LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN DENTRO DEL MARCO DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP)
 - ✓ PRESENTE PROTOCOLAR

IX. DISPOSICIONES FINALES

Todo aspecto no regulado en la presente directiva será resuelto por la Unidad de Recursos Humanos, con conocimiento y supervisión de la Dirección Administrativa de la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas.



PERÚ

Ministerio
de Salud



GERESA
GERENCIA REGIONAL
DE SALUD LORETO

UNIDAD DE RECURSOS
HUMANOS



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

X. ANEXOS

✓ ANEXO N°. 01.- MODELO DE RESOLUCIÓN DE RECONOCIMIENTO

ANEXO N° 01

MODELO DE RESOLUCIÓN DE RECONOCIMIENTO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL XXXXXXXX

YURIMAGUAS _____ DE _____ DE 20____

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SALUD ALTO AMAZONAS

VISTO:

El informe N° _____, emitido por la Dirección Administrativa, mediante el cual se propone el otorgamiento de reconocimiento institucional al(la) señor(a) _____, en merito a su destacada participación en la implementación de las medidas de remediación y control consignadas en el plan de acción anual el sistema de control interno de la Red De Salud Alto Amazonas; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, concordante con el Artículo II del Título preliminar de la Ley N.º 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, indica que: "Los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico".

Que, mediante la Ley N.º 28716 - Ley de Control Interno de las Entidades del Estado y sus modificatorias, así como la Directiva N.º 006-2019-CG/INTEG, aprobada mediante Resolución de Contraloría N.º 146-2019-CG y sus modificatorias, se establece la responsabilidad de las entidades públicas de implementar un sistema de control interno que garantice el cumplimiento de los objetivos institucionales con integridad, transparencia y eficiencia;

Que, la Red de Salud Alto Amazonas, mediante Resolución Directoral N.º ____-20XX-XXXXXX, de fecha _____ de 20XX, aprobó la Directiva N.º ____-20XX-RDAA, la cual regula el otorgamiento de reconocimientos por la implementación de las medidas de remediación y control consignadas en el Plan Anual del Sistema de Control Interno;

Que, la Directiva N.º 006-2019-CG/INTEG establece los lineamientos para la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado. Conforme a dicha norma, la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas promueve una cultura organizacional basada en el reconocimiento al desempeño de los servidores públicos, con el propósito de fortalecer la identidad institucional;

Que, _____ el(la) _____ servidor(a) _____ /
funcionario(a) _____ ha
demostrado un alto grado de responsabilidad, compromiso y profesionalismo,



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

contribuyendo Significativamente a la mejora continua de los procesos institucionales, cumpliendo con las acciones previstas en el mencionado plan.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: OTORGAR RECONOCIMIENTO institucional al(la) señor(a) _____, _____, Por su destacada participación laboral en la implementación de medidas de remediación y/o control del Sistema de Control Interno, en merito a su compromiso, responsabilidad y contribución al fortalecimiento de la gestión en la Red de Salud Alto Amazonas.

ARTICULO SEGUNDO: DISPONER que la presente Resolución incorporen al legajo personal del servidor(a) / funcionario (a) reconocido (a) conforme a lo establecido en la Directiva N_____-20XX- RSAA.

ARTICULO TERCERO: ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos la entrega del presente reconocimiento y las acciones administrativas correspondientes para su implementación.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVASE.