


DOCUMENTO INTERNO

**LINEAMIENTOS INTERNOS QUE
REGULAN EL OTORGAMIENTO DE
RECONOCIMIENTOS A LOS
TRABAJADORES RESPECTO AL
CUMPLIMIENTO EN LA
IMPLEMENTACION DE LAS MEDIDAS DE
REMEDIACION Y CONTROL DEL SCI**

	DOCUMENTO INTERNO		LIN-001	
	LINEAMIENTO		VERSIÓN	001
	OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS TRABAJADORES RESPECTO AL CUMPLIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL SCI.		Página:	1 de 7

1. OBJETIVO.

Establecer las directrices para regular el reconocimiento a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo por su destacada labor en la implementación de las medidas de remediación y control incluidas en el Plan de Acción anual del sistema de control interno.

2. FINALIDAD

La presente directiva tiene por finalidad estandarizar el proceso para otorgar reconocimientos a los responsables de la implementación de medidas de remediación y medidas de control en el proceso de implementación del sistema de control interno en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Así mismo se busca promover la satisfacción laboral, mejorar el desempeño, reforzar la autoestima, incrementar la productividad laboral y facilitar la mejora continua tanto a nivel individual como institucional.

3. ALCANCE Y VIGENCIA

Los lineamientos son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, indistintamente del régimen contractual al que se encuentren sujetos y se encuentren inmersos en la implementación del Sistema de Control Interno.

Los presentes Lineamientos entran en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y publicación en el portal institucional de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Los Lineamientos pueden ser modificados y actualizados por aportes de la evaluación periódica, en concordancia a las modificatorias y/o aprobación de nueva normativa.

4. BASE NORMATIVA


- Constitución Política del Perú.
- Código Civil
- Decreto Legislativo N° 1411, que regula la naturaleza jurídica, funciones, estructura orgánica y otras actividades de las sociedades de beneficencia.
- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica.
- Directiva N.° 006-2019-CG/INTEG, "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", y modificada mediante Resolución de Contraloría N° 130-2020-CG, N° 093-2021-CG Y N° 095-2022-CG.

5. DEFINICIONES

Es importante definir algunos términos utilizados, que son aplicables a los presentes lineamientos.

- **Capacidades Institucionales:** Habilidad para desempeñar funciones, resolver problemas, fijar y lograr objetivos, que debe exhibir la Entidad ante sus usuarios y que permite reflejar sus valores institucionales y su cultura organizacional.
- **Desempeño Laboral:** Conjunto de comportamientos del servidor manifestadas a través de las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los



	DOCUMENTO INTERNO		LIN-001	
	LINEAMIENTO		VERSIÓN	001
	OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS TRABAJADORES RESPECTO AL CUMPLIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL SCI.		Página:	2 de 7

resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la entidad.

- **Eje:** Elemento del proceso de implementación del Sistema de Control Interno, que agrupa los componentes del control interno, a fin de facilitar su desarrollo, ellos son: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión.
- **Reconocimiento:** en el ámbito laboral, es el acto de resaltar o distinguir a un/a trabajador/a o a las unidades orgánicas por el cumplimiento de su trabajo, que conlleve al logro de los objetivos institucionales.
- **Riesgo:** posibilidad de que ocurra un evento adverso que afecte el logro de los objetivos de la entidad.
- **Servicio a la Ciudadanía:** conjunto de actividades dirigidas a facilitar el que la ciudadanía cumpla con sus deberes y a que les sean reconocidos sus derechos, contribuyendo así a elevar la calidad de vida de la población
- **Sistema de Control Interno:** Es un conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de los trabajadores, organizada e instituida en cada entidad para la consecución de los objetivos institucionales.

6. RESPONSABLES

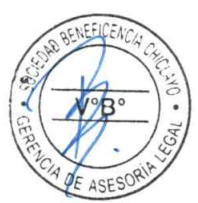
- 6.1. La presidencia del directorio otorgará reconocimientos a las unidades orgánicas y trabajadores por el cumplimiento en la implementación de las medidas de remediación y control del SCI.
- 6.2. La Gerencia General es el órgano responsable de la implementación del sistema de control Interno de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.
- 6.3. La Gerencia de Administración es la encargada de planificar, monitorear, supervisar y organizar las acciones relativas al cumplimiento de los presentes Lineamientos.
- 6.4. La Gerencia de Recursos Humanos en coordinación con la Unidad de Imagen Institucional y Gestión Documentaria, se encargará de programar las actividades de reconocimiento reguladas en los presentes Lineamientos.
- 6.5. El responsable de cada Gerencia debe elaborar trimestralmente la propuesta de candidatos a reconocimiento, debiendo remitir dicho informe a la Gerencia de Administración.
- 6.6. La Unidad de Imagen Institucional y Gestión Documentaria es responsable de la difusión de los presentes Lineamientos.


7. DISPOSICIONES GENERALES.

7.1. ACTIVIDADES Y/O ACCIONES MATERIA DE RECONOCIMIENTO

El reconocimiento por haber implementado, de manera oportuna y adecuada las medidas de remediación o medidas de control contenido en el plan de acción anual aprobados por el Directorio de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, aprobado mediante la plataforma del Sistema de Control Interno.

Asimismo, una vez efectuados los reconocimientos, de acuerdo con los reportes trimestrales que se registren en el aplicativo informático del Sistema de control Interno, se comunica dicho reconocimiento, mediante los medios de comunicación



	DOCUMENTO INTERNO		LIN-001	
	LINEAMIENTO		VERSIÓN	001
	OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS TRABAJADORES RESPECTO AL CUMPLIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL SCI.		Página:	3 de 7

interna a todo el personal de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, y será por lo siguiente:

- **Implementación de las medidas de remediación, control, actividades y responsabilidades encomendadas, para la implementación y funcionamiento del sistema de control interno en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, en el plazo y forma, según lo establezca el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno.**
- **Comportamiento y conductas positivas en el cumplimiento de sus funciones o actividades.-** actuaciones, prácticas de trabajo y valores que destacan o resaltan en el cumplimiento de las funciones o actividades que tienen asignadas o que brindan un mayor valor agregado a los productos o resultados por encima de lo programado o esperado.
- **Aportes en la Gestión Institucional.-** propuesta o planteamiento para simplificar y optimizar los procesos de gestión institucional en los que participan, que conlleva a la economía de tiempo y costo, así como elevar la calidad de los productos o resultados esperados en beneficio de los usuarios.
- **Aporte en materia de cultura organizacional y clima laboral.-** propuestas o planteamientos viables e innovadores sobre actividad que contribuyan a promover el desarrollo de la cultura organizacional y mejorar el clima laboral, tanto a nivel de gerencia, subgerencias, y unidades orgánicas.

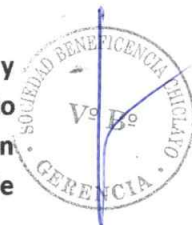
7.2. MODALIDADES DE RECONOCIMIENTO.


Las actividades de reconocimiento se otorgaran en dos modalidades.

- 7.2.1. **Desempeño individual.-** Se otorgará cuando la acción de reconocimiento está dirigida hacia un trabajador de forma particular que es el único responsable de la medida de remediación, medida de control o seguimiento.
- 7.2.2. **Desempeño Grupal.-** Se otorgará cuando la acción de reconocimiento está dirigida hacia gerencias, subgerencias, unidades orgánicas o equipos de trabajo, que son responsables del cumplimiento de la medida de remediación, medida de control o seguimiento.

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 por consiguiente la anual.



	DOCUMENTO INTERNO		LIN-001	
	LINEAMIENTO		VERSIÓN	001
	OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS TRABAJADORES RESPECTO AL CUMPLIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL SCI.		Página:	4 de 7

8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.

8.1. ACTIVIDADES A DESARROLLAR Y MATERIA DE RECONOCIMIENTO

8.1.1. Eje Cultura Organizacional.-

- a) Eje Cultura Organizacional se compone de los elementos de control e información y comunicación, tiene como objetivo fomentar las condiciones adecuadas para alcanzar los objetivos institucionales. En la implementación del Eje Cultura Organizacional, la Gerencia General, responsable de llevar a cabo el Sistema de Control Interno, junto con otros gerencias, subgerencias y unidades orgánicas involucrados en la implementación, deben seguir los siguientes pasos:

Paso 1: Diagnostico de la Cultura Organizacional.

Este paso implica la identificación del estado actual de la cultura organizacional y sus deficiencias. Para llevar a cabo esta evaluación, se utilizará la información recopilada en la Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno, específicamente en la sección correspondiente al Eje Cultura Organizacional, realizada en el año anterior.

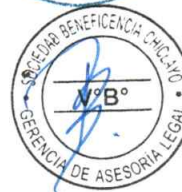
Paso 2: Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación.


Para cada deficiencia identificada en el paso anterior, se deben establecer medidas efectivas, oportunas y eficientes que permitan corregirlas o superarlas. Para ello, se pueden emplear diversas herramientas, como encuestas, entrevistas, talleres participativos, lluvia de ideas y consultas a expertos. Es crucial garantizar que las medidas de remediación propuestas sean capaces de abordar eficazmente las deficiencias y sean factibles de implementar por la entidad.

- a) 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.
- b) La unidad orgánica es responsable de la implantación del Sistema de Control Interno, debe visar el plan elaborado y remitirlo al titular de la Entidad para su revisión y aprobación. Una vez aprobado el citado Plan debe ser digitalizado e informado.

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 la provisión de los productos que se brindan a la población (servicio de administración)



	DOCUMENTO INTERNO		LIN-001	
	LINEAMIENTO		VERSIÓN	001
	OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS TRABAJADORES RESPECTO AL CUMPLIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL SCI.		Página:	5 de 7

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 Gerencia General como responsable de la implantación del Sistema de Control Interno, 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: Reglamento de Interno de Trabajo (RIT), Reglamento de Organización y Funciones (ROF), y el Manual de Perfil de Puestos (MPP) de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.



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 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 Sistema de Control Interno, 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 el efecto, la Gerencia General como responsable de la implementación del mismo, deben ejecutar los siguientes pasos:



Paso 1: Seguimiento de la Ejecución del Plan de Acción Anual.

Debe efectuarse en forma permanente y continua, verificando su cumplimiento a través de la evidencia o sustento (medios de verificación) según plazos establecidos en el mismo y teniendo en cuenta los criterios

	DOCUMENTO INTERNO		LIN-001	
	LINEAMIENTO		VERSIÓN	001
	OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS TRABAJADORES RESPECTO AL CUMPLIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL SCI.		Página:	6 de 7

para establecer su estado de ejecución. El estado de ejecución de las medidas de remediación y medidas de control, sus medios de verificación se registran en el aplicativo informático del Sistema de Control Interno, tomando en cuenta los plazos establecidos para la ejecución de las mismas. Asimismo, se describe la problemática y se proponen recomendaciones de mejora, las mismas que deben ser tomados en cuenta para la implementación del Sistema de Control Interno en el siguiente semestre. La información registrada permite generar el "Reporte de seguimiento del Plan de Acción Anual", el mismo que debe ser visado por la Gerencia General como responsable de la Implementación del Sistema de Control Interno, y firmado por el Presidente del Directorio como Titular de la Entidad, digitalizado y adjuntando en el citato aplicativo informático, según plazo.

Paso 2: Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno.

La Evaluación Anual permita a la entidad conocer el nivel de implementación del Sistema de Control Interno se realiza desde el primer hasta el último día hábil del mes de enero del año siguiente, mediante "El reporte de entregable del Plan de Acción Anual que permite la Implementación del Sistema de Control interno", en base, a la información y medios de verificación que proporcionen los órganos o unidades orgánicas de la entidad, conforme a sus competencias funcionales, correspondiente al periodo anterior. Dicha información permitirá calcular el grado del Sistema de Control interno para medir la implementación integral de los 3 ejes y obtener el "Reporte de Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno". Este reporte debe ser visado por la Gerencia General como responsable de implementación del Sistema de Control Interno y remitirlo al Presidente del Directorio como Titular de la Entidad para su conocimiento y cualquier de las acciones que estime pertinentes.


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.

- 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 dentro de los plazos establecidos adjuntando evidencia y/o sustento que permitan verificar su cumplimiento.
- 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.



	DOCUMENTO INTERNO		LIN-001	
	LINEAMIENTO		VERSIÓN	001
	OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS TRABAJADORES RESPECTO AL CUMPLIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL SCI.		Página:	7 de 7

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.

8.3. 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:

- El (la) Responsable de la medida de remediación, medida de control y seguimiento presenta informe mensual de cumplimiento según la programación, adjuntando los medios de verificación que evidencien el cumplimiento en el plazo y forma establecidos en el Plan de Acción Anual de implementación del Sistema de Control Interno a la Gerencia Gerencia, el antepenúltimo día de finalización del mes.
- La Gerencia General remite a la Gerencia de Administración los medios de verificación, quien evaluará que los plazos, forma y contenido concuerden con el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno para determinar el cumplimiento.

8.4. TIPOS DE RECONOCIMIENTO.

La presidencia del directorio otorgará reconocimientos, entre ellos:

- Reconocimiento escrito (felicitación), mediante Resolución emitida por la Presidencia del Directorio.
- Publicación en el Boletín institucional y canales de comunicación interna.
- Reconocimiento a través de otorgamiento de estímulos:
 - Presente protocolar

9. DISPOSICIONES FINALES.

Los aspectos no contemplados en la presente Lineamientos serán resueltos por la Gerencia de Administración con conocimiento y supervisión del Presidente del Directorio y el Gerente General de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

