



EMAPA-CHANCAY S.A.C.

EMPRESA MUNICIPAL DE
AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO
DE CHANCAY

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 029- 2024-EMAPA CHANCAY S.A.C.

Chancay, 19 de julio de 2024

VISTO:

El informe N° 321-2024-EMAPA CHANCAY SAC-GTH/WRW, el encargado de Gestión de Talento Humano remite el proyecto de DISPOSICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADAS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO EMAPA CHANCAY SAC.

CONSIDERANDO:

Que, la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado EMAPA CHANCAY S.A.C, es creada por ley como Empresa Pública de derecho privado, de conformidad con el artículo 60° de la Constitución Política del Perú, bajo la forma de Sociedad Anónima Cerrada, constituyendo una empresa pública de accionariado municipal.

Que mediante Resolución de Contraloría General N° 146-2019-CG. Aprobar la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado"

Que, en uso de las facultades conferidas en el Artículo N° 030 del Estatuto de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado EMAPA CHANCAY S.A.C.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR DISPOSICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADAS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO EMAPA CHANCAY SAC.

ARTICULO SEGUNDO. - ENCARGAR a la Unidad de Gestión de Talento Humano el cumplimiento y ejecución de lo aprobado.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional de EMAPA CHANCAY S.A.C.

REGISTRESE COMUNIQUESE CUMPLASE Y ARCHIVESE


Ing. Annie B. Lopez Yamunaque
GERENTE GENERAL
EMAPA CHANCAY S.A.C.

DISPOSICIONES PARA EL OTORGAMIENTO
DE RECONOCIMIENTOS POR LA
IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE
REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL
CONSIGNADAS EN LOS PLANES DE ACCIÓN
ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL
INTERNO EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE
AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO
EMAPA CHANCAY SAC.

APROBADO CON RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 029-2024-EMAPA CHANCAY S.A.C/G.G



DISPOSICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADAS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO EMAPA CHANCAY SAC.

I. OBJETIVO

Establecer las disposiciones para normar el Reconocimiento a los Funcionarios, Encargados y Trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado EMAPA CHANCAY SAC, que son Responsables de la Implementación de las Medidas de Control y Remediación consignado en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno y su seguimiento respectivo para el cumplimiento de las mismas.

II. FINALIDAD

Incentivar una cultura organizacional de Reconocimientos en la Implementación de las Medidas de Control y Remediación consignado en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno y conlleve a una identificación con la Empresa y un adecuado clima organizacional.

III. BASE LEGAL

- 3.1. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- 3.2. Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019- CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".
- 3.3. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.4. Texto Único Ordenado DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 - LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL
- 3.5. Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General.
- 3.6. Reglamento de Organización y Funciones de la Empresa EMAPA CHANCAY S.A.C.

IV. ALCANCE

4.1. Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de observancia y aplicación obligatoria de todo trabajador sin importar su cargo jerárquico, independiente de la modalidad de contratación que laboren en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado EMAPA CHANCAY SAC., y que estén inmersos en la Implementación de las Medidas de Remediación y Control consignados en el Plan de Acción Anual presentado ante la Contraloría General de la Republica.

V. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

5.1. **Sistema de Control Interno (SCI):** Conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado.

5.2. **Plan de Acción Anual:** Documento mediante el cual se contemplan las medidas de remediación y medidas de control, conteniendo en ello al órgano, unidad orgánica o programa responsable de su ejecución, el plazo, los medios (evidencia o sustento) que permitan verificar su cumplimiento.

5.3. **Medidas de Remediación:** Son aquellas medidas establecidas en el Plan de Acción Anual, que permite remediar o superar, de manera eficaz, oportuna y eficiente, las deficiencias reportadas como parte de la evaluación de la implementación del SCI.



5.4. Medidas de Control: Son aquellas medidas establecidas por cada riesgo determinado, a fin de reducirlos de manera eficaz, oportuna y eficiente; asimismo, pueden ser definidas como políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permiten reducir dicho riesgo.

5.5. Responsable: Es el órgano, unidad orgánica o programa que, por competencia y funciones, participa en la implementación de las medidas de remediación y medidas de control contenidas en los Planes de Acción Anual.

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

5.7. Riesgo: Posibilidad de ocurrencia de un evento que afecta negativamente los objetivos de la entidad.

VI. RESPONSABILIDAD

6.1. Que, la Unidad de Administración o quien hace las veces de Unidad de Gestión del Talento Humano, será responsable de emitir los documentos de reconocimiento a los trabajadores en forma oportuna.

6.2. Que, la Gerencia General a través de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto es la encargada de monitorear, supervisar y organizar las acciones para informar a los jefes de las Unidades Orgánicas responsables de la implementación de los Planes de Acción Anual – Sección Medidas de Control y Medidas de Remediación, en forma periódica, el cumplimiento de la implementación de los citados planes y solicitará oportunamente el listado de funcionarios y servidores a ser reconocidos.

6.3. Que, la Unidad de Imagen Institucional o quien haga sus veces es responsable de la difusión de los presentes lineamientos.

VII. DISPOSICIONES GENERALES

7.1. Sobre el Reconocimientos Institucionales

7.1.1. Objetivos del otorgamiento de reconocimientos

En el marco de implementación del Sistema de Control Interno (SCI), la Empresa EMAPA CHANCAY SAC, propicia una cultura organizacional de reconocimiento en la implementación del Sistema de Control Interno que a su vez favorezca la identidad institucional.

En ese sentido, constituyen objetivos del otorgamiento de reconocimientos:

- a) Implementación de medidas de remediación y control, en plazo y forma según establezca el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno.
- b) Generar una cultura de servicio al usuario.
- c) Fortalecer el adecuado clima laboral interno.

7.1.2. Compromiso y responsabilidad en la implementación de las Medidas de Remediación, dentro de los plazos programados en el Plan de Acción Anual.

Se podrá reconocer a los trabajadores, responsables y/o jefes de las Unidades Orgánicas que participan en la implementación de las Medidas de Remediación de manera eficaz, oportuna y eficiente según programación del Plan de Acción Anual con estado de IMPLEMENTADO.



No se considerarán la implementación que se haya realizado de manera extemporánea o en vía de regularización.

Para el presente caso, se considerará implementada la medida de remediación, cuando se haya cumplido con ejecutar las acciones definidas para subsanar o superar la deficiencia detectada y se cuente con el medio de verificación correspondiente que sustente su implementación dentro de los plazos establecidos en el Plan de Acción Anual.

Asimismo, para obtener dicho reconocimiento la unidad orgánica deberá haber implementado un porcentaje de cumplimiento mínimo del 90% del total de las medidas de remediación a cargo de su ejecución

7.1.3. Compromiso y responsabilidad en la implementación de las Medidas de Control del Plan de Acción Anual, dentro de los plazos programados.

Se podrá reconocer a los servidores, responsables de oficina y jefes de las Unidades Orgánicas que participen en la implementación de Medidas de Control, en función a los productos priorizados identificados, con estado de IMPLEMENTADO.

Para el presente caso, se considerará implementada la medida de control, cuando se haya cumplido con ejecutar las acciones definidas para mitigar el riesgo identificado y se cuente con el medio de verificación que sustente su implementación según plazo establecido en el Plan de Acción.

Asimismo, la unidad orgánica deberá haber implementado un porcentaje de cumplimiento mínimo del 90% del total de las medidas de control a cargo de su ejecución.

7.1.4. 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.

7.1.5. Tipos de Reconocimiento.

La Empresa EMAPA CHANCAY SAC otorgará reconocimientos, entre ellos:

- a) Reconocimiento escrito (felicitación), mediante Resolución de Gerencia General emitida por la Gerente General con copia al legajo respectivo.
- b) Publicación en los canales de comunicación interna.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

8.1. Todo aspecto no regulado en los presentes Lineamientos será resuelto por la Gerencia General y/o Unidad de Gestión del Talento Humanos.

8.2. La Gerencia General y las Unidades Organicas quedan encargadas de velar por el fiel cumplimiento de lo previsto en la presente Directiva.



8.3. La presente directiva entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación, quedando sin efecto todas las normas administrativas internas que se le opongan o contravengan.

IX. DIAGRAMA DE FLUJO

