



RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 413

San Isidro, 19 SEP. 2019

EL ALCALDE SAN ISIDRO

VISTOS:

El Informe N° 191-2019-0500-GPPDC/MSI de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo, el Memorando N° 374-2019-0200-GM/MSI de la Gerencia Municipal, y;

CONSIDERANDO:

Que, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, conforme lo establece el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972;

Que, la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, tiene como objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implementación, 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 el debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales;

Que, el artículo 10° de la mencionada ley señala que la Contraloría General de la República, con arreglo a lo establecido en el artículo 14° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, modificada por la Ley N° 30742, dicta la normatividad técnica de control que oriente la efectiva implantación y funcionamiento del control interno en las entidades del Estado, así como su respectiva evaluación;

Que, mediante Resolución de Contraloría N°146-2019-CG, 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 y de la Contraloría General de la República, la misma que tiene por 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;

Que, el numeral 6.3 de la citada directiva señala que los componentes del control interno cuyo desarrollo permiten la implementación del SCI, han sido agrupados en 3 ejes para un mejor entendimiento y el desarrollo de los mismos: cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión, estableciéndose en el numeral 7.1 de dicha Directiva los pasos a ejecutarse para cada uno de los Ejes antes señalados;

Que, en el caso del Eje Cultural Organizacional, el subnumeral 7.2.1 del numeral 7.2 de la Directiva establece como Paso 1 el *Diagnóstico de la Cultura Organizacional*, el cual comprende la identificación del estado situacional de la cultura organizacional y sus deficiencias, indicando además que en caso se esté implementando por primera vez el SCI, y por tanto, no se cuente con dicha evaluación, el órgano responsable de la implementación del SCI deberá responder las preguntas del "Cuestionario de Evaluación de la Implementación del SCI" presentado en el Anexo 1 de la referida Directiva, en base a la información proporcionada por los órganos o unidades orgánicas de la entidad conforme a sus competencias funcionales;





Municipalidad
de
San Isidro

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 413

Que, en ese contexto, mediante documento del visto la Gerencia Municipal remite el *Diagnóstico de la Cultura Organizacional - Sistema de Control Interno de la Municipalidad de San Isidro* el cual se ha elaborado en base al Cuestionario de Evaluación establecido en la Directiva antes señalada y cuyas respuestas se han obtenido de las unidades orgánicas competentes, lográndose identificar como resultado de dicho cuestionario 06 deficiencias las cuales serán considerados para el Paso 2 del Eje Cultura Organizacional, esto es, el Plan de Acción Anual – Medidas de Remediación;

Que, el literal b) del subnumeral 6.5.1 del numeral 6.5 de la Directiva en mención, establece como función del Titular de la entidad, "Revisar y aprobar los documentos que le remitan en aplicación de la presente Directiva";

Que, estando a lo opinado por la Gerencia de Asesoría Jurídica mediante Informe N° 0404-2019-0400-GAJ/MSI; y con el visado de la Gerencia Municipal, la Gerencia Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo, la Gerencia de Administración y Finanzas y la Gerencia de Recursos Humanos, cuyos representantes conforman el Equipo de Trabajo Operativo para la implementación del Sistema de Control Interno quienes elaboraron el mencionado Diagnóstico, y;

En uso de las facultades conferidas en el numeral 6) del artículo 20° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el "Diagnóstico de la Cultura Organizacional – Sistema de Control Interno de la Municipalidad de San Isidro", que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Secretaría Técnica del Equipo de Trabajo Operativo para la implementación del SCI, conformado por Resolución de Alcaldía N° 304, el registro del Diagnóstico de la Cultura Organizacional señalado en el artículo primero de la presente Resolución, así como su difusión entre los órganos y unidades orgánicas de la Municipalidad de San Isidro.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Oficina de Comunicaciones e Imagen la publicación del Diagnóstico de la Cultura Organizacional – Sistema de Control Interno de la Municipalidad de San Isidro en el portal web institucional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

AUGUSTO CACERES VIÑAS
Alcalde





Municipalidad
de
San Isidro

**DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA
ORGANIZACIONAL - SISTEMA DE
CONTROL INTERNO**

SETIEMBRE 2019

FORMULADO POR: GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y
DESARROLLO CORPORATIVO

DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL - SISTEMA DE CONTROL INTERNO (SCI) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ISIDRO

1. ANTECEDENTES

La Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, en su artículo 10 establece que la Contraloría General de la República es la entidad competente para dictar la normativa técnica de control que oriente la efectiva implantación y funcionamiento del control interno en las entidades del Estado, así como su respectiva evaluación.

La Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, en la Centésima Vigésima Segunda Disposición Complementaria Final establece que todas las entidades del Estado, de los tres niveles de gobierno, que se encuentran bajo los alcances de la Ley N° 28716, tienen la obligación de implementar su Sistema de Control Interno, en un plazo máximo de dieciocho (18) meses, conforme a las disposiciones establecidas por la Contraloría General de la República.

Mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de mayo de 2019, se aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", incorporando un nuevo enfoque que tiene como finalidad que las entidades del Estado implementen el Sistema de Control Interno como herramienta de gestión permanente, que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueve una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.

Mediante Resolución de Alcaldía N° 304-2019-A/MDSI de fecha 13 de junio del 2019, se resuelve en su artículo primero, conformar el Equipo de Trabajo Operativo para la Implementación del Sistema de Control Interno - SCI en la Municipalidad de San Isidro.

2. OBJETIVO

Identificar el estado situacional de la cultura organizacional y sus deficiencias en la Municipalidad de San Isidro, a fin de establecer las medidas que remedien o superen de manera eficaz, oportuna y eficiente las deficiencias identificadas, y así optimizar el funcionamiento de la Entidad.

3. ALCANCE

El presente documento comprende la totalidad del Paso 1 del Eje Cultura Organizacional para la implementación del Sistema de Control Interno, según lo establecido en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".

El alcance del presente documento comprende a los Responsables de la Implementación del Sistema de Control Interno, según lo establecido en el artículo 6 de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, los mismos que son: El Alcalde, Gerencia



Municipal, unidades orgánicas que 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 (planificación, presupuesto, logística, contrataciones, recursos humanos, comunicaciones, integridad pública, entre otros).

4. BASE LEGAL

- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y sus modificatorias.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado, y sus modificatorias.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y sus modificatorias.
- Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, Centésima Vigesima Segunda Disposición Complementaria Final.
- Decreto Supremo N° 030-2002-PCM, Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 - 2021.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, que aprueba las Normas de Control Interno.
- Resolución de Contraloría N° 273-2014-CG, que aprueba las Normas Generales de Control Gubernamental, y sus modificatorias.
- 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".
- Ordenanza N° 451-MSI que aprueba la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad de San Isidro.
- Resolución de Alcaldía N° 304-2019-A/MDSI que resuelve en su artículo primero, conformar el Equipo de Trabajo Operativo para la Implementación del Sistema de Control Interno - SCI de la Municipalidad de San Isidro.

5. DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

El Diagnóstico de la Cultura Organizacional es un medio de análisis para determinar el estado situacional actual de la cultura organizacional de la Municipalidad de San Isidro, se elabora en el marco de lo establecido en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".

La Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", establece que para la identificación del estado situacional de la cultura organizacional y sus deficiencias, se utiliza la información



obtenida en la Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno (SCI), correspondiente a la sección del Eje Cultura Organizacional, efectuada a la ejecución del año anterior, según lo establecido en el numeral 7.4.2 de la directiva en mención.

En caso se esté implementando el Sistema de Control Interno (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" que se encuentra en el Anexo N° 1 de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, en base a la información que proporcionan los órganos o unidades orgánicas de la entidad, conforme a sus competencias funcionales.

Por lo expuesto en el párrafo precedente, la Municipalidad de San Isidro al no contar con la Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno (SCI), y al iniciar la implementación del Sistema de Control Interno en base a la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, le corresponde responder las preguntas de la sección del Eje Cultura Organizacional del "Cuestionario de Evaluación de la Implementación del SCI".

ACTIVIDADES REALIZADAS

- Con Resolución de Alcaldía N° 304-2019-A/MDSI se resuelve en su artículo primero, conformar el Equipo de Trabajo Operativo para la Implementación del Sistema de Control Interno - SCI de la Municipalidad de San Isidro.
- Con Memorandum Múltiple N° 091-2019-0500-GPPDC/MSI la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo en su calidad de Secretaría Técnica, convocó a reunión al Equipo de Trabajo Operativo para el viernes 09 de agosto del presente.
- En reunión del Equipo de Trabajo Operativo la Sub Gerencia de Desarrollo Corporativo presentó el Plan de Trabajo para la implementación del Sistema de Control Interno - SCI, así como el Cuestionario de la Evaluación de Implementación del Sistema de Control Interno - Eje Cultura Organizacional.
- Con Acta de Reunión del Equipo de Trabajo Operativo de fecha viernes 09 de agosto del presente, se aprobó el Cronograma de actividades del Plan de Trabajo para la Implementación del Sistema de Control Interno (SCI).
- Mediante Informe N° 174-2019-0500-GPPDC, la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo remitió el Plan de Trabajo para la implementación del Sistema de Control Interno (SCI) a la Gerencia Municipal.
- Mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 114-2019-0200-GM/MSI de 23 de agosto de 2019, se aprueba el Plan de Trabajo para la Implementación del Sistema de Control Interno (SCI) en la Municipalidad de San Isidro.
- La Sub Gerencia de Desarrollo Corporativo emitió el Informe N° 231-2019-0520-SDC-GPPDC/MSI con el Cuestionario de la Evaluación de Implementación del Sistema de Control Interno a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo, para su distribución a los órganos correspondientes.

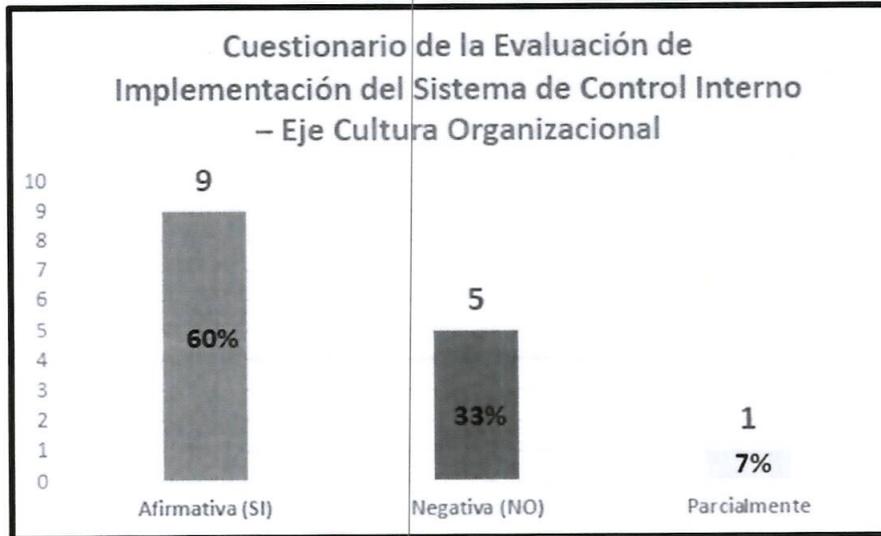


- Con Memorando Múltiple N° 092-2019-0500-GPPDC/MSI la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo remitió el Cuestionario de la Evaluación de Implementación del Sistema de Control Interno – Eje Cultura Organizacional, a los órganos correspondientes.
- El Cuestionario de la Evaluación de Implementación del Sistema de Control Interno – Eje Cultura Organizacional, cuenta con 22 preguntas, de las cuales 07 preguntas no aplican para las entidades que no cuenten con la Evaluación Anual de la Implementación del SCI debido a que están iniciando por primera vez con la implementación de su SCI, y se encuentren en el Paso 1: Diagnóstico de la Cultura Organizacional, conforme a las disposiciones de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG.
- Por tanto, se han considerado 15 preguntas del Cuestionario de la Evaluación de Implementación del Sistema de Control Interno – Eje Cultura Organizacional, las mismas que han sido distribuidas de la siguiente manera:
 - Gerencia Municipal (Preguntas: 5, 10, 14 y 15).
 - Gerencia de Recursos Humanos (Preguntas: 1, 2, 3, 4, 7, 9 y 13).
 - Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo (Preguntas: 6, 8, 11 y 12).
 - Sub Gerencia de Desarrollo Corporativo de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo (Preguntas: 2 y 3).
 - Sub Gerencia de Obras Públicas (Pregunta 12).

ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE LA EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

- De las respuestas brindadas por los Órganos y Unidades Orgánicas señalados precedentemente, respecto a las 15 preguntas del Cuestionario de la Evaluación de Implementación del Sistema de Control Interno, se aprecia lo siguiente:
 - 09 respuestas, lo cual representa el 60%, han sido Afirmativas (SI), es decir la Entidad ha cumplido con la expectativa respecto a la pregunta correspondiente.
 - 05 respuestas, lo cual representa el 33%, han sido Negativas (NO), por lo tanto se deberán establecer las medidas que remedien o superen de manera eficaz, oportuna y eficiente las deficiencias identificadas, y así optimizar el funcionamiento de la Entidad.
 - 01 respuesta, lo cual representa el 7%, ha sido considerada Parcialmente, por tanto se deberá reforzar y fortalecer esa actividad con la finalidad de superar la deficiencia identificada.





- Las deficiencias identificadas en el Diagnóstico de la Cultura Organizacional, corresponden a 06 respuestas (05 negativas y 01 parcialmente) respecto a las preguntas del Cuestionario de Evaluación de la Implementación del Sistema de Control Interno, que se detallan a continuación:
 - ¿La Municipalidad cuenta con un procedimiento aprobado que permita recibir denuncia contra sus funcionarios o servidores que vulneran la ética o normas de conducta?
RESPUESTA: NO.
 - ¿Los funcionarios y servidores que son parte de la unidad orgánica responsable de la implementación del SCI han recibido, al menos, un curso de capacitación en Control Interno durante los dos últimos años?
RESPUESTA: NO.
 - ¿La Municipalidad ha tipificado en su Reglamento de Infracciones y Sanciones del personal, o documento que haga sus veces, las conductas infractoras por incumplimiento de las funciones relacionadas a la implementación del SCI?
RESPUESTA: NO.
 - ¿La Municipalidad revisa mensualmente la relación de los funcionarios inhabilitados en el Procedimiento Administrativo Sancionador, a fin de identificar si alguno de sus funcionarios se encuentra comprendido en dicha relación y proceder a cumplir con la correspondiente normativa?
RESPUESTA: NO.
 - ¿La Alta Dirección utiliza la información del SCI para tomar decisiones?
RESPUESTA: PARCIALMENTE.
 - ¿La Municipalidad a través de los canales de comunicación internos (correo electrónico, intranet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros), informa trimestralmente a los funcionarios y servidores sobre la importancia de contar con un SCI?



RESPUESTA: NO.

- Respecto a las 06 preguntas identificadas se deberán establecer las medidas que remedien o superen de manera eficaz, oportuna y eficiente las deficiencias identificadas, y así optimizar el funcionamiento de la Entidad; todo ello a través del segundo paso del Eje Cultura Organizacional, el mismo que consta de establecer las medidas de remediación para lo que se podrá utilizar las siguientes herramientas de recojo de información: entrevistas, encuestas, talleres participativos, lluvia de ideas, panel de expertos, entre otros.

6. CONCLUSIONES

- 6.1. El Diagnóstico de la Cultura Organizacional es un medio de análisis para determinar el estado situacional actual de la cultura organizacional de la Municipalidad de San Isidro, se elabora en el marco de lo establecido en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".
- 6.2. La Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", establece que para la identificación del estado situacional de la cultura organizacional y sus deficiencias, se utiliza la información obtenida en la Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno (SCI), correspondiente a la sección del Eje Cultura Organizacional, efectuada a la ejecución del año anterior, según lo establecido en el numeral 7.4.2 de la directiva en mención.
- 6.3. La Municipalidad de San Isidro al no contar con la Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno (SCI), y al iniciar la implementación del Sistema de Control Interno en base a la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, le corresponde responder las preguntas de la sección del Eje Cultura Organizacional del "Cuestionario de Evaluación de la Implementación del SCI".
- 6.4. Se procedió a la elaboración del Cuestionario de Evaluación de la Implementación del SCI con la información brindada por los órganos y unidades orgánicas según sus competencias y funciones, en el marco a lo establecido en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".
- 6.5. Del análisis realizado a las respuestas brindadas por los Órganos y Unidades Orgánicas, respecto a las 15 preguntas del Cuestionario de la Evaluación de Implementación del Sistema de Control Interno, se concluye lo siguiente: 09 respuestas, lo cual representa el 60% han sido Afirmativas (SI), 01 respuesta, lo cual representa el 7% ha sido considerada Parcialmente, y 05 respuestas, lo cual representa el 33% han sido Negativas (NO).
- 6.6. De la aplicación del Cuestionario, se han identificado 06 deficiencias en el Diagnóstico de la Cultura Organizacional de la Municipalidad de San Isidro, las mismas que serán consideradas en la elaboración del Plan de Acción Anual –



Medidas de Remediación, en el que se establecerán las medidas para superar las deficiencias identificadas.

7. RECOMENDACIONES

- 7.1. Continuar con la implementación del Sistema de Control Interno en la Municipalidad, correspondiendo continuar con el Paso 2 del Eje Cultura Organizacional, el mismo que comprende establecer las medidas de remediación por cada deficiencia identificada en el Diagnóstico de la Cultura Organizacional, para lo cual, se podrá a utilizar las siguientes herramientas de recojo de información: entrevistas, encuestas, talleres participativos, lluvia de ideas, panel de expertos, entre otros; y posterior a ello elaborar el Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación.
- 7.2. Continuar con el cumplimiento de lo establecido en el Cronograma de Actividades del Plan de Trabajo para la implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad de San Isidro, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 114-2019-0200-GM/MSI y con lo establecido en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”.

8. ANEXOS

- Anexo N° 01 - “Cuestionario de la Evaluación de Implementación del Sistema de Control Interno – Eje Cultura Organizacional”.



ANEXO N° 01

“Cuestionario de la Evaluación de Implementación del Sistema de Control Interno – Eje Cultura Organizacional”

N°	EJE	PREGUNTA	RESPUESTA			RESPONSABLE	DOCUMENTOS QUE SUSTENTAN
1	Cultura Organizacional	Durante el presente año, ¿la Municipalidad ha realizado al menos una charla de sensibilización, dirigido a sus funcionarios y servidores, sobre ética, integridad y su importancia en la función pública?	No	NA	Si (*)	- GRH	Memorándum N° 1683-2019-0900-GRH/MSI: - Informe N° 010-2019-0900 (Requerimiento con TDR para curso de ética. - Lista de asistentes al primer curso de ética.
2	Cultura Organizacional	¿La Municipalidad cuenta con lineamientos o normas internas aprobadas que regulen la conducta de sus funcionarios y servidores en el ejercicio de sus funciones?	No	NA	Si	- GRH - GPPDC - SDC	Memorándum N° 1683-2019-0900-GRH/MSI: - Resolución de Alcaldía N° 220 (31.05.17) - Código de Ética de la MSI. Informe N° 238-2019-520-SDC-GPPDC/MSI - Resolución de Gerencia Municipal N° 164-2018-0200-GM/MSI - Reglamento Interno del Servidor Civil - RIS.
3	Cultura Organizacional	¿La Municipalidad cuenta con un procedimiento aprobado que permita recibir denuncia contra sus funcionarios o servidores que vulneran la ética o normas de conducta?	No	NA	Si	- GRH - GPPDC - SDC	Memorándum N° 1683-2019-0900-GRH/MSI Informe N° 238-2019-520-SDC-GPPDC/MSI
4	Cultura Organizacional	¿Los funcionarios y servidores que son parte de la unidad orgánica responsable de la implementación del SCI han recibido, al menos, un curso de capacitación en Control Interno durante los dos últimos años?	No	Parcialmente	Si	- GRH	Memorándum N° 1683-2019-0900-GRH/MSI
5	Cultura Organizacional	¿La Municipalidad cuenta con al menos un funcionario o servidor que se dedique permanentemente, a la sensibilización, capacitación, orientación y soporte a las unidades orgánicas para la implementación del SCI?	No	NA	Si	- GM	Memorando N° 326-2019-0200-GM/MSI: - Resolución de Alcaldía N° 304 (13.06.19) - Conformar el Equipo de Trabajo Operativo para la implementación del SCI en la MSI.
6	Cultura Organizacional	¿La Municipalidad ha difundido a sus colaboradores la información del cumplimiento de sus objetivos, metas o resultados, a través de los canales de comunicación e información que dispone (correo electrónico, intranet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros)?	No	Parcialmente	Si	- GPPDC - SGPP	Informe N° 1823-2019-0510-SPP-GPPDC/MSI: - Resolución de Alcaldía N° 424 (31.12.15) - Designación de GPPDC como Coordinadora de implementación del PEI de la MSI. - Resolución de Alcaldía N° 044 (11.02.16) - Aprobar el Plan de Implementación para el cumplimiento del PEI 2015-2017 de la MSI. - Informe N° 587-2016-0510-SPP-GPPDC/MSI - Informe de cumplimiento del Plan de implementación del PEI 2015-2017 de la MSI. - Fotografías de la exhibición de la misión, valores y objetivos institucionales mediante carteles en los ambientes y oficinas de la MSI; y a través de los protectores de pantalla de las PCs de la MSI.
7	Cultura Organizacional	¿La Municipalidad realiza una Evaluación Anual del desempeño de los funcionarios?	No	NA	Si	- GRH	Memorándum N° 1683-2019-0900-GRH/MSI - Resolución de Gerencia Municipal N° 088-2019-0200-GM/MSI (27.06.19) - Plan Piloto de implementación Subsistema de Gestión del Rendimiento y Proceso de Capacitación en la MSI.
8	Cultura Organizacional	¿La Municipalidad utiliza indicadores de desempeño para medir el logro de sus objetivos, metas o resultados?	No	Parcialmente	Si	- GPPDC - SGPP	Informe N° 1823-2019-0510-SPP-GPPDC/MSI: - Pantallazos de la página web de la MSI, donde se verifica las evaluaciones al PEI.
9	Cultura Organizacional	La Municipalidad ha tipificado en su Reglamento de Infracciones y Sanciones del personal, o documento que haga sus veces, las conductas infractoras por incumplimiento de las funciones relacionadas a la implementación del SCI?	No	Parcialmente	Si	- GRH	Memorándum N° 1683-2019-0900-GRH/MSI



Diagnóstico de la Cultura Organizacional - Sistema de Control Interno (SCI)

N°	EJE	PREGUNTA	RESPUESTA			RESPONSABLE	DOCUMENTOS QUE SUSTENTAN
			No	NA	Si		
10	Cultura Organizacional	¿El Titular de la Municipalidad ha presentado el Informe de Rendición de Cuentas de Titulares de acuerdo a las disposiciones de la normatividad vigente y en los plazos establecidos?	No	NA	Si	- GM	Memorando N° 326-2019-0200-GM/MSI: - Formatos resueltos por la gestión anterior, así como el cuadro de presentación del informe de rendición de cuentas del Titular de los últimos 3 años.
11	Cultura Organizacional	¿La Municipalidad ha cumplido con difundir a la ciudadanía la información de su ejecución presupuestal, de forma semestral, a través de los canales de comunicación que dispone (internet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros)?	No	NA	Si	- GPPDC - SGPP	Informe N° 1823-2019-0510-SPP-GPPDC/MSI: - Pantallazos de la página web de la MSI, donde se verifica la difusión de la ejecución presupuestal.
12	Cultura Organizacional	¿La Municipalidad registra mensualmente en el aplicativo INFOBRAS el avance físico de las obras públicas que se encuentran en ejecución?	No	NA	Si	- GDD - SOPU	- Informe N° 247-2019-1320-SOPU-GDD/MSI: - Informan que se tiene actualizado el registro del sistema INFOBRAS.
13	Cultura Organizacional	¿La Municipalidad revisa mensualmente la relación de los funcionarios inhabilitados en el Procedimiento Administrativo Sancionador, a fin de identificar si alguno de sus funcionarios se encuentra comprendido en dicha relación y proceder a cumplir con la correspondiente normativa?	No	NA	Si	- GRH	Memorandum N° 1683-2019-0900-GRH/MSI
14	Cultura Organizacional	¿La Alta Dirección utiliza la información del SCI para tomar decisiones?	No	Parcialmente	Si	- GM	Memorando N° 326-2019-0200-GM/MSI: - Resolución de Gerencia Municipal N° 100-2019-0200-GM/MSI - Aprobar el Manual de Procedimientos de la Oficina de Comunicaciones e Imagen. - Resolución de Gerencia Municipal N° 104-2019-0200-GM/MSI - Directiva General N° 009-2019-MSI "Normas de Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Municipal para el Ejercicio 2019".
15	Cultura Organizacional	¿La Municipalidad a través de los canales de comunicación internos (correo electrónico, intranet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros), informa trimestralmente a los funcionarios y servidores sobre la importancia de contar con un SCI?	No	NA	Si	- GM	Memorando N° 326-2019-0200-GM/MSI:

(*) La Municipalidad ha realizado una charla de sensibilización sobre ética, integridad y su importancia en la función pública dirigida a sus servidores; sin embargo no se realizó a los funcionarios, por tanto deberá considerarse en el Plan de Acción.

