



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°.042 -2024-MDL/GM

Luricocha, 08 de abril del 2024

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURICOCHA

VISTO:

El INFORME N° 096-2024-MDL/RR.HH/IPAB de fecha 04 de abril, de Recursos Humanos; sobre la DIRECTIVA N° 004-2024 DE **OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACION DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACION Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCION ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURICOCHA**", y;

CONSIDERANDO:

Que, en conformidad al Artículo 194° de la Constitución Política del Perú en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, la misma que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el Artículo 6° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, establece que la Alcaldía es el órgano de gobierno local. El Alcalde es el representante legal de la Municipalidad y su máxima autoridad administrativa; asimismo el numeral 06 del artículo 20° señala que son atribuciones del Alcalde entre otros dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas;

Que, mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, de fecha 15 de mayo de 2019, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" de fecha 17 de mayo de 2019, se aprobó la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, denominada: "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", la misma que tiene como objetivo, regular el procedimiento para implementar el Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, estableciendo plazos y funciones; y, las disposiciones para el seguimiento y evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno; precisando además, que dicha Directiva es de cumplimiento para las Entidades del Estado a sujetas a control por el Sistema Nacional de Control;

Que, mediante Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG que modifica los numerales 7.3.1, 7.4.1 y 10, Anexo N° 10 y Anexo N° 11 de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado". Asimismo, mediante Resolución de Contraloría N° 095-2022-CG que modifica el literal c. del numeral 7.2.2 y el literal c. del numeral 7.3.3 de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado";

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURICOCHA - VRAEM

Gestión participativa y transparente

entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; asimismo, su finalidad es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el Artículo N° 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende los siete subsistemas previstos en el artículo 5° del Decreto legislativo 1023, y las oficinas de recursos humanos actúan sobre los mismos; dentro de los cuales, se encuentran el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales;

Que, el numeral 3.7 del Artículo N° 3° del Reglamento General, establece que el Subsistemas de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal; dicho esto, dentro del mencionado subsistema se considera como proceso, entre otros, a la Cultura y Clima organizacional;

Que, mediante Memorandum N° 01207-2023-MDL/GM de fecha 20 de diciembre del 2023 la Gerencia Municipal, solicita a la Coordinación de Gestión de Recursos Humanos, realizar el reconocimiento a funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Luricocha, en el marco de la implementación de las medidas de remediación y control conforme a las condiciones y plazos programados.

Que, mediante Informe N° 077-2024-MDL/RR.HH/IPAB, de fecha 14 de marzo del 2024, la Coordinadora de Gestión de Recursos Humanos, establece que es necesario la implementación de la normativa interna de la referida directiva, toda vez que permitirá propiciar una cultura organizacional de reconocimiento en la implementación de las medidas de remediación y control consignados en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno que a su vez favorezca a la identificación institucional y el adecuado clima organizacional para la implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad.

Que, estando a las consideraciones expuestas, de conformidad con las normas antes citadas, y en mérito a la Resolución de Alcaldía N° 009-2024-MDL/A, de delegación de facultades Administrativas a la Gerencia Municipal, en estricta observancia del inciso 20) del Artículo 20° de la Ley 20792, Ley Orgánica de Municipalidades y de la Ley N° 30225 – Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 344-2018-EF y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: APROBAR LA DIRECTIVA N° 004-2024 DE OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACION DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACION Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCION ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LURICOCHA - VRAEM**
Gestión participativa y transparente

"LURICOCHA", presentado por la Coordinación de Gestión de Recursos Humanos, la misma que consta de X (10) partes y que forman parte del presente acto resolutivo.

ARTICULO SEGUNDO. - DEJAR SIN EFECTO LEGAL cualquier disposición interna que se oponga o contravenga la presente Directiva.

ARTICULO TERCERO. - ENCARGAR a la Secretaría de Gerencia Municipal notificar la presente resolución, a la Oficina General de planificación y presupuesto, Coordinación de Gestión de Recursos Humanos, y unidades orgánicas correspondientes, a fin de garantizar su fiel cumplimiento.

ARTICULO CUARTO. - ENCARGAR a la Coordinación de Recursos Humanos y unidades orgánicas competentes el fiel cumplimiento de la presente Directiva.

ARTICULO QUINTO. - REGIR su vigencia a partir de la suscripción de la presente, disponiéndose a la Responsable de Imagen Institucional cumpla con realizar la publicación de la presente resolución en el portal Institucional de la Municipalidad.

REGÍSTRASE. COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.





**DIRECTIVA DE OTORGAMIENTO DE
RECONOCIMIENTO POR LA
IMPLEMENTACION DE LAS MEDIDAS DE
REMEDIAACION Y CONTROL CONSIGNADOS
EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL
SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LURICOCHA**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LURICOCHA

DIRECTIVA N° 004-2024-MDL

OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO

LURICOCHA – HUANTA -- AYACUCHO





DIRECTIVA N° 004 -2024-MDL

I. OBJETIVO

Establecer las disposiciones para normar el otorgamiento de reconocimiento a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Luricocha, en la implementación de las medidas de remediación y de control consignados en el Plan de Acción Anual, y su seguimiento de manera permanente, oportuna y adecuada de las mismas. Dicho otorgamiento de reconocimiento constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores de la entidad, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral.

II. FINALIDAD

Propiciar una cultura organizacional de reconocimiento en la implementación de las medidas de remediación y control consignados en el Plan Acción Anual del Sistema de Control Interno que a su vez favorezca la identificación institucional y el adecuado clima organizacional para la implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Distrital de Luricocha.

III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley 27815, Código de ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS – TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y Servidores Públicos, así como las personas que prestan servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y sus modificatorias.
- Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, Normas de Control Interno del Sector Público.
- Ley N° 31953, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024.
- Directiva N° 006-2019-CG/2019, “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”, aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG y su modificatoria Resolución de Contraloría N° 130-2020-CG.

IV. ALCANCE

Lo señalado en la presente directiva son de aplicación y de cumplimiento de todos los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Luricocha, independiente de su régimen laboral o modalidad de contratación al que pertenecen e inmersos en la implementación de las medidas de remediación y control consignados en el Plan Acción Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Distrital de Luricocha.





V. VIGENCIA

La presente Directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación en el Periódico Mural y/o portal institucional de la Municipalidad Distrital de Luricocha. Asimismo, la presente Directiva puede ser modificada y actualizada por efectos de la evaluación periódica de su aplicación en concordancia a las modificatorias y/o aprobación de nueva normatividad.

VI. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de la Oficina General de Administración, remitir a la Gerencia Municipal, la relación de los órganos, unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Luricocha, a ser reconocidos por la implementación de manera oportuna y adecuada, de las medidas de remediación o medidas de control de las que sean responsables, de acuerdo con los reportes de seguimientos semestrales y anuales que se registren en el aplicativo informático del Sistema de Control Interno de la Contraloría General de la Republica.

Es responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos, gestionar y realizar el reconocimiento establecido en la presente Directiva, de conformidad con lo dispuesto en la misma.

VII. FUNDAMENTACIÓN

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establecen que los servidores civiles en general establecen ser beneficiados, además de la compensación económica, de compensaciones no económicas, entregados a través de bienes y servicios, con la finalidad de elevar su productividad.

El artículo 3 del Reglamento general de la Ley N° 30057, ley del servicio civil, aprobado por Decreto Supremo N 040-2014-PCM, establece que la Oficina de Recursos Humanos, el que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores en torno a las políticas y prácticas de personal, destacando entre estas, las referidas a la cultura y clima organizacional, así como la comunicación interna.

La autoridad Nacional del Servicio Civil ha establecido que el otorgamiento de reconocimientos forma parte del Subsistema de Gestión de Relaciones y sociales comprendido dentro del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, conforme se desprende del reglamento de la Ley de Servicio Civil.

Como parte de valorar y reconocer las labores desempeñadas por los servidores civiles en la implementación del Sistema de Control interno, el otorgamiento de reconocimientos constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores de la entidad, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima productividad laboral.

Por ello es importante fomentar esta práctica que la finalidad de reforzar los comportamientos positivos que se encuentren alienados a la misión, visión, cultura organizacional y valores institucionales.





VIII. DISPOSICIONES GENERALES

8.1 De los principios que sustentan la Directiva.

Desarrollo personal y profesional. - Toda actividad laboral desarrollada al interior de la Municipalidad distrital de Luricocha, brindará la oportunidad que los servidores civiles crezcan en sus múltiples dimensiones cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica, donde desarrollen sus potenciales creativos mejorando y optimizando la gestión institucional y el desempeño personal.

Sinergia. - Todo estímulo o reconocimiento efectuado beneficiaria directa e indirectamente de manera continua, tanto a los servidores civiles, como a la institución.

Equidad y Justicia. - Se promueven actitudes de reconocimientos para todos los servidores civiles de la Municipalidad distrital de Luricocha en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.

Objetividad y Transparencia. - Se definen y divulgan entre todos los servidores civiles de la MDL, los aspectos y criterios que sirven de base para efectuar los reconocimientos.

8.2. Glosario de Términos

- **Componentes.** - Elementos de control interno cuyo desarrollo permiten la implementación del SCI, estos son ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.
- **Cultura organizacional.** - La cultura organizacional es la forma característica de pensar y actuar en la Municipalidad Distrital de Luricocha, en base a principios, valores, creencias, conducta, normas, símbolos entre otros, que adoptan y comparten sus miembros. Se gestiona con la finalidad de facilitar la cohesión, el compromiso, e identificación de los servidores civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.
- **Clima organizacional.** - Es la percepción colectiva de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo agradable que facilita el desarrollo potencial de los servidores civiles, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en la Municipalidad Distrital de Luricocha.
- **Eje.** - Elementos de procedimientos para implementar el SCI, que agrupan los componentes de control interno a fin de facilitar su desarrollo. Estos son: cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión.
- **Impacto.** - El resultado de un evento. El impacto de un evento puede ser positivo o negativo sobre los objetivos relacionados de la entidad/dependencia.





- **Reconocimiento.** - En el marco de la gestión institucional, una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor civil o grupo de servidores civiles por comportamiento favorables a la cultura organizacional o el buen clima laboral, o por los logros destacados en beneficio de su área, la entidad sin perjuicio de las iniciativas espontaneas que los directivos u otros servidores civiles con personal a su cargo desplieguen, en ejercicio de su liderazgo.

Para efectos de esta directiva se normarán las acciones de reconocimiento de forma oficial, el cual se concreta cuando la distinción se realiza a través de un incentivo simbólico, objeto simbólico, diploma, memorándum y/o resolución de felicitación al servidor civil, grupo de servidores o representante de un órgano administrativo reconocido y su difusión a través de los medios de comunicación institucional.

- **Plan Estratégico Institucional (PEI).** - Instrumento de gestión que identifica la estrategia de la entidad para lograr sus objetivos, en un periodo de tres (03) años, a través de iniciativas diseñadas para producir una mejora en la población a la cual se orienta y cumplir su misión. Contiene los objetivos y las acciones estratégicas institucionales.



- **Riesgo.** - Posibilidad que ocurra un evento adverso que afecte el logro de los objetivos de la entidad/dependencia.

- **Sistema de Control Interno.** - Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del estado.



- **Taller participativo.** - Espacio de discusión grupal, en el cual un conjunto de participantes presenta sus puntos de vista sobre temas determinados, extraídos a través de herramientas como arboles de problemas, mapas conceptuales o esquema de procesos, entre otros.

8.3. Segmentación por nivel de alcance. - Para efecto de la presente directiva las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles de alcance:

- **Individual.** - Se presentará cuando la acción de reconocimiento este dirigido hacia un servidor civil de forma particular e individual.
- **Grupal.** - Se presentará cuando la acción de reconocimiento este dirigida hacia unos órganos(s), unidad(es), orgán ca(s) o equipo de trabajo de servicios civiles.

