



MUNICIPALIDAD DISTRITAL EL TALLAN

CREADO MEDIANTE LEY N° 15434, DEL 19 DE FEBRERO DE 1965
RUC 20161499936

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0527 -2023- MDET/A

Sinchao Grande, 29 de diciembre del 2023.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TALLAN:

VISTO: El Informe N° 052-2023/MDET-GM de fecha 28 de diciembre de 2023, sobre aprobación de Directiva N° 003-2023/MDET-GM "Reconocimiento a los responsables de 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 Municipalidad Distrital de El Talleán;

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú modificado por el Artículo Único de la Ley N° 28607 Ley de Reforma Constitucional prescribe que "Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia", en igual sentido el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - LOM establece la autonomía de las Municipalidades expresando que "Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento;

Que, mediante Directiva N° 006-2019-CG/INTEG denominada "Implementación del sistema de control interno en las entidades del estado" la Contraloría General de la República que tiene por objetivo regular el procedimiento para implementar el Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, estableciendo plazos y funciones, así como establecer disposiciones para el seguimiento y evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno.

Que, en el marco de la implementación del Eje de Cultura Organizacional del Plan de Acción Anual - Sección Medidas de Remediación, comprende como una medida de remediación entre otras, la elaboración de una directiva interna que regule el otorgamiento de reconocimientos, con la finalidad de remediar o superar las deficiencias encontradas.

Que, de conformidad con las normas legales antes señaladas, la Gerencia Municipal ha elaborado la Directiva "RECONOCIMIENTO A LOS RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADAS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO".

En uso de las facultades conferidas por los artículos 6° y 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, y modificatorias:

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: APROBAR, la Directiva N° 003-2023/MDET-GM "Reconocimiento a los responsables de 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 Municipalidad Distrital de El Talleán, de acuerdo a los considerandos que anteceden y que forma parte del presente acto resolutivo.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR, la presente Resolución a la Gerencia Municipal, y los demás órganos correspondientes de la Municipalidad Distrital de El TALLEÁN.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVASE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL EL TALLAN

JAVIER MORA VILCHEZ
ALCALDE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TALLAN



DIRECTIVA N° 003-2023/MDET-GM

“RECONOCIMIENTO A LOS RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADAS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO”

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TALLAN

GERENCIA MUNICIPAL

2023



DIRECTIVA N° 003-2023/MDET-GM

RECONOCIMIENTO A LOS RESPONSABLES DE 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 MDET

I. FINALIDAD

Establecer disposiciones y mecanismos para brindar un reconocimiento a los funcionarios y servidores que han implementado de manera oportuna y eficiente las medidas de control y remediación que permitan dar cumplimiento a los planes de acción anual que la entidad ha elaborado en un determinado ejercicio fiscal como parte del proceso de implementación del sistema de control interno.

II. OBJETIVO

Establecer las disposiciones para el otorgamiento de reconocimientos a los funcionarios y servidores responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control consignadas en los Planes de Acción Anual de la Municipalidad, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno.

III. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de aplicación y de obligatorio cumplimiento de todas las unidades orgánicas de la Municipalidad, responsables de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control, establecidas en los Planes de Acción Anual correspondientes, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno.

IV. BASE LEGAL

- ✓ Constitución Política del Perú.
- ✓ Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- ✓ Ley N.° 28716 Ley de Control Interno de las entidades del Estado, y sus modificatorias.
- ✓ Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ✓ Resolución de Contraloría N.° 320-2006-CG, que aprueba Normas de Control Interno.
- ✓ Resolución de Contraloría N.° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N.° 006-2019/CG/INETG, "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado", aplicables para todas las entidades del Estado con excepción del FONAFE, SBS y las entidades que se encuentran bajo la supervisión de ambas entidades y sus modificatorias.



- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N.° 002-2014-SERVIR-GDSRH, “Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas”.
- ✓ Código de Ética de la Municipalidad Distrital de El Tallan.

V. DE LAS RESPONSABILIDADES

5.1. Cultura Organizacional

Forma parte del proceso de cultura y clima organizacional, es la forma característica de pensar y actuar en la municipalidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros de una organización. La gestión de la cultura organizacional comprende la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.

5.2. Clima Organizacional

Es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores sobre el ambiente de trabajo en el que labora, buscando ser agradable y que facilite el desarrollo potencial de estos, a la vez que se propone incrementar su motivación y compromiso con la Municipalidad.

5.3. Eje

Elementos del procedimiento para implementar el Sistema de Control Interno, que agrupa los componentes del control interno a fin de facilitar su desarrollo; siendo los siguientes: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos, y Supervisión

5.4. Eje Cultura Organizacional

Se encuentra integrado por los componentes de “Ambiente de Control” e “Información y Comunicación”, a través de los cuales se promueve la generación de condiciones adecuadas para el logro de objetivos institucionales.

5.5. Eje Gestión de Riesgos

Se encuentra integrado por los componentes de “Evaluación de Riesgos” y “Actividades de Control”, a través de los cuales se promueve la identificación y valoración 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 (bienes o servicios públicos), así como determinar las medidas de control que reduzcan la probabilidad que se



materialicen dichos factores o eventos.

5.6. Eje de Supervisión

Se encuentra integrado por el componente "Supervisión", y comprende el conjunto de acciones que permiten dar cuenta de la implementación del Sistema de Control Interno, a través del Seguimiento de la ejecución de los Planes de Acción Anual elaborado en función del desarrollo de los ejes Cultura Organizacional y Gestión de Riesgos, y la Evaluación de la implementación del referido Sistema

5.7. 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

5.8. Medida de Remediación

Son aquellas medidas establecidas por cada deficiencia identificada en el Diagnóstico de la Cultura Organizacional, a fin de remediarla o superarla, de manera eficaz, oportuna y eficiente

5.9. Plan de Acción Anual

Documento mediante el cual se contemplan las medidas de remediación y medidas de control, conteniendo en ello a la unidad o subunidad responsable de su ejecución, el plazo, los medios (evidencia o sustento) que permitan verificar su cumplimiento

5.10. Reconocimiento

Es aquel que busca distinguir, de manera oficial, por un logro destacado, en beneficio de la unidad o subunidad funcional a la que pertenece. Para efectos de esta directiva se considera el reconocimiento por la implementación oportuna y adecuada de las medidas de remediación y control conforme al Planes de Acción Anual, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad.

5.11. Responsable

Es la unidad o subunidad funcional que, por competencia y funciones, participa en la implementación de las medidas de remediación y medidas de control contenidas en el Plan de Acción Anual, en el marco de la implementación del



Sistema de Control Interno de la Municipalidad.

5.12. Sistema de Control Interno

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.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

El reconocimiento por haber implementado, de manera oportuna y adecuada, las medidas de remediación o medidas de control contenidas en los Planes de Acción Anual aprobados por la alta dirección, se materializa a través de una "Constancia de Reconocimiento" elaborada por la Unidad de Recursos Humanos.

Asimismo, una vez efectuados los reconocimientos, de acuerdo con los reportes semestrales que se registren en el aplicativo informático del Sistema de Control Interno de la Contraloría General de la República, se comunica dichos reconocimientos, mediante correo electrónico institucional, a todo el personal de la Municipalidad.

6.1. De los principios que sustentan la directiva

- Desarrollo personal y profesional

Toda actividad laboral desarrollada al interior de la Municipalidad que brindará la oportunidad de que los servidores crezcan en sus múltiples dimensiones cognitivas, afectivas, valorativas, éticas, sociales y técnicas, donde desarrollen sus potenciales creativos, mejorando y optimizando la gestión municipal y el desempeño personal.

- Sinergia

Todo estímulo o reconocimiento efectuado que beneficiará directa o indirectamente, de manera continua, tanto a los servidores como a la Municipalidad.

- Equidad y justicia

Se promoverán actitudes de reconocimiento para todos los servidores de la Municipalidad en igualdad de condiciones y oportunidades, a fin de que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.

- Objetividad y transparencia

Se definirán y divulgarán entre todos los servidores de la Municipalidad los aspectos y criterios que sirven de base para efectuar los reconocimientos.



La Gerencia Municipal remite a la Alta Dirección la relación de la/las unidad/es a ser reconocidos por haber implementado, de manera oportuna y adecuada, las medidas de remediación y medidas de control consignados en los Planes de Acción Anual, de acuerdo

VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

7.1. De los actos previos al reconocimiento

La Gerencia Municipal remite a la Alta Dirección la relación de la/las unidad/es a ser reconocidos por haber implementado, de manera oportuna y adecuada, las medidas de remediación y medidas de control consignados en los Planes de Acción Anual, de acuerdo al reporte semestral que se registre en el aplicativo informático del Sistema de Control Interno de la Contraloría General de la República, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores al registro del seguimiento de los Planes de Acción Anual en el Aplicativo del Sistema de Control Interno de la Contraloría General de la República.

La Alta Dirección recibe y revisa la relación cursada y, de encontrarse conforme, la remite a la Unidad de Recursos Humanos; caso contrario, retorna la misma a la Gerencia Municipal.

La relación señalada en el numeral precedente, de encontrarse conforme, debe ser remitida a la Unidad de Recursos Humanos, dentro de los quince (15) días hábiles contados desde la remisión de la información antes señalada.

7.2. Del reconocimiento a las unidades o subunidades funcionales del Programa

La Unidad de Recursos Humanos elabora la/s Constancia/s de Reconocimiento, así como gestiona su emisión y suscripción, de acuerdo al formato que elaborará la Unidad de Recursos Humanos.

La Unidad de Recursos Humanos, a través de un memorándum, remite la Constancia de Reconocimiento a la unidad o subunidad correspondiente.

La Unidad de Recursos Humanos se encarga de gestionar la publicación de las unidades o subunidades funcionales reconocidas, mediante correo electrónico dirigido a todo el personal de la Municipalidad.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. Los aspectos no contemplados en la presente Directiva se regulan de acuerdo con las disposiciones aprobadas por la Municipalidad, así como por las normas generales sobre la materia.



Segunda. La presente directiva será publicada en el portal institucional.

Tercera. El presente documento de gestión entrará en vigencia a partir de su publicación en el portal web de la Municipalidad.

