



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE

Namballe

PROVINCIA DE SAN IGNACIO - DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 096-2024-MDN/GM.

Namballe, 07 de agosto 2024

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMBALLE;

VISTO:

El Informe N° 089-2024/OAJE-MDN, de fecha 06 de agosto 2024, El Informe N° 226-2024/SGRH-MDN, de fecha 31 de julio 2024; referidos a la aprobación de la directiva denominada: **"DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADOS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO"**, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194 de la Constitución Política del Perú, modificado por el artículo Único de la Ley N° 28607, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, establece que las municipalidades Provinciales y Distritales son Órganos de Gobierno Local, que gozan de autonomía Política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia con sujeción al ordenamiento jurídico. Así mismo, el numeral I) del artículo 195° de la Carta Magna, reconoce a los gobiernos locales la competencia para aprobar su organización interna;

Que, de conformidad con lo establecido en los incisos 1 y 8 del Artículo 84° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, son deberes de las autoridades respecto del procedimiento Administrativo, actuar dentro del ámbito de su competencia, conforme a los fines para lo que les fueron conferidos sus atribuciones; igualmente, a interpretar las normas administrativas, de forma que mejor atiendan al fin público al cual se dirigen preservando razonablemente los derechos de los administrados. En tal sentido, no se pueden dejar de resolver las cuestiones que se propongan pudiendo acudir a las Fuentes del Derecho Administrativo. Siendo así, el procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los Principio de Legalidad, Presunción de Veracidad y Debido Procedimiento, en tal virtud, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, La Ley y el Derecho;

Que, el Ministerio de Economía y Finanzas señala que las directivas tienen por finalidad precisar políticas y determinar procedimientos o acciones que deben realizarse en cumplimiento de disposiciones legales vigentes.

Que, mediante las directivas son una norma de comunicación que se expide con el fin expreso de ser una orientación o dirección específica respecto a políticas, procedimientos o acciones que haya que emprender. Las acciones que disponen y norman pueden ser técnicas o administrativas, siendo esta de ámbito nacional o específico, según la jerarquía de aprobación.

Que, la propuesta de la directiva consignada en el visto, tiene por objetivo "Establecer las orientaciones para normar el otorgamiento de reconocimientos de las unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Namballe, por la implementación de las medidas de remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno. Dicho otorgamiento constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades del funcionario y personal de la entidad (independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación); así como su satisfacción laboral, desempeño y productividad laboral".

Que, mediante INFORME N° 226-2024/SGRH-MDN, de fecha 31 de julio del 2024, la Sub Gerenta de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Namballe, alcanza a la Gerencia Municipal la propuesta de la directiva denominada **"DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADOS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO"**, para su revisión y aprobación;

Que, mediante proveído de fecha 31 de Julio del 2024, el Gerente Municipal solicita a la asesora legal externa la revisión y opinión legal a la propuesta de la **"DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADOS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO"**;

Que, mediante Informe Legal N° 089-2024/OAJE-MDN, de fecha 06 de agosto 2024, la asesora legal externa de esta entidad expone la siguiente opinión legal - **DECLARA: PROCEDENTE aprobar la "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADOS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO"** por tener amparo legal; así mismo recomienda Se emita el acto resolutivo correspondiente;





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE

Namballe

PROVINCIA DE SAN IGNACIO - DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA

Que, el proyecto propuesto por la Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Namballe, para aprobar la "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADOS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO" mediante acto resolutivo, se encuentra alineada a la normativa actualizada por la Contraloría General de la República, tal como se especifica en el Anexo de la Resolución de Contraloría N° 073-2023-CG; por lo que, de conformidad con el Inciso 6) Artículo 20° de la Ley 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades

Que, estando a la delegación de facultades con expresa e inequívoca mención y bajo estructura responsabilidad, las atribuciones administrativas y resolutivas a la Gerencia Municipal; mediante Decreto de Alcaldía N° 066-2023-MDN/A, de fecha 03 de abril del 2023, en mérito a lo dispuesto en el artículo 20 inciso 20 de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades; a fin de que los procedimientos administrativos se adecuen a las necesidades actuales para un cabal desempeño eficiente y eficaz de la Municipalidad Distrital de Namballe;

Por los considerandos y a la delegación de atribuciones administrativas conferidas mediante Decreto de Alcaldía N° 066-2023-MDN/A, de fecha 03 de abril del 2023, y al artículo 20 de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, y previo a los informes de las áreas competentes esta Gerencia Municipal;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR la Directiva N°005-2024-MDN denominada: "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADOS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO", en mérito a los fundamentos en la parte considerativa, los cuales forman parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER el cumplimiento de la presente Resolución a todas las unidades orgánicas, conforme al ámbito de su competencia.

ARTÍCULO TERCERO.- DEROGAR toda norma interna que se oponga a la presente Directiva.

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR a la Sub Gerencia de Tecnología, Información y Comunicaciones disponer la publicación de la presente Resolución y Directiva, en el portal institucional de la Municipalidad Distrital de Namballe.

POR LO TANTO:

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE, Y PUBLÍQUESE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMBALLE
Lic. Adm. Jhony Nuñez Castillo
GERENTE MUNICIPAL





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMBALLE

SAN IGNACIO - CAJAMARCA



“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

DIRECTIVA N° 005-2024-MDN

“QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADAS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMBALLE”

I. OBJETIVOS

Establecer las orientaciones para normar el otorgamiento de reconocimientos de las unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Namballe, por la implementación de las medidas de remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno. Dicho otorgamiento constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades del funcionario y personal de la entidad (independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación), así como su satisfacción laboral, desempeño y productividad laboral.

II. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de aplicación y de obligatorio cumplimiento para todas las unidades responsables de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control consignadas en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno presentado a la Contraloría General de la República, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno.

III. VIGENCIA

La presente Directiva, entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y publicación en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Namballe. Asimismo, la presente normativa interna, podrá ser modificada o actualizada en concordancia a las nuevas disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República respecto a la Implementación del Sistema de Control Interno.

IV. BASE LEGAL:

4.1. Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil y modificatorias.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMBALLE

SAN IGNACIO - CAJAMARCA

Boleto al desarrollo



- 4.2. Ley N.º 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias.
- 4.3. Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y sus modificatorias.
- 4.4. Ley N.º 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, y sus modificatorias.
- 4.5. Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias.
- 4.6. Decreto Supremo N.º 030-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 4.7. Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y sus modificatorias.
- 4.8. Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- 4.9. Resolución de Contraloría N.º 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N.º 006-2019CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado", modificada con Resolución de Contraloría N.º 130-2020-CG.
- 4.10. Resolución de Contraloría N.º 093-2021-CG que modifica los numerales 7.3.1, 7.4.1, 7.4.2 y 10., Anexo N.º 1, Anexo N.º 10 y Anexo N.º 11 de la Directiva N.º 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".
- 4.11. Resolución de Contraloría N.º 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.º 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".



V. DEFINICION DE TERMINOS

5.1. Capital Humano:

Se trata del conjunto de habilidades, formación, experiencia y conocimientos que poseen todos los servidores que componen la entidad, con su trabajo y productividad, contribuyen a que la entidad en cuestión alcance sus objetivos. Como consecuencia, este capital humano hace que la empresa crezca y aumente sus beneficios.

5.2. Clima Organizacional:

Es la percepción colectiva de satisfacción de las/los servidoras/es civiles sobre el ambiente de trabajo. La gestión del clima organizacional comprende el compromiso de la Alta Dirección, la medición y análisis, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMBALLE

SAN IGNACIO - CAJAMARCA



5.3. Componentes:

Elementos del 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.

5.4. Cultura Organizacional:

Es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los 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.

5.5. Eje:

Elementos del procedimiento para implementar el Sistema de Control Interno, que agrupa los componentes a fin de facilitar su desarrollo. Estos son: cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión.

5.6. Impacto:

El resultado a efecto de un evento. El impacto de un evento puede ser positivo o negativo sobre los objetivos relacionados de la entidad.

5.7. Medidas De Control:

Son aquellas medidas establecidas por cada riesgo determinado, a fin de reducirlos de manera eficaz, oportuna y eficiente.

5.8. Medidas De Remediación:

Son acciones, actividades u operaciones que la entidad realizará durante un determinado tiempo, para superar las deficiencias identificadas a fin mejorar sus condiciones organizacionales.

5.9. Plan De Acción Anual:

Es un instrumento de gestión que contiene medidas de remediación y medidas de control, como resultado del desarrollo de los ejes de supervisión y cultura organizacional; así como, el eje de riesgos, respectivamente.

5.10. Reconocimiento:





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMBALLE

SAN IGNACIO - CAJAMARCA



En el ámbito laboral, es el acto de resaltar o distinguir a un (a) trabajador (a) por el cumplimiento de su trabajo, que conlleve al logro de los objetivos institucionales.

5.11. Riesgo:

Posibilidad de que ocurra un evento adverso que afecte el logro de los objetivos de la entidad.

5.12. 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.

5.13. Subsistema De Gestión De Relaciones Humanas y Sociales:

El subsistema de gestión de las relaciones humanas y sociales se relaciona y da soporte a todos los subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, generando las condiciones para un ambiente de trabajo favorable que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

VI. ABREVIATURAS Y SIGLAS

- **SCI:** Sistema de Control Interno.
- **OR:** Órgano Responsable
- **OGRH:** Oficina de Gestión Recursos Humanos.
- **GM:** Gerencia Municipal.

VII. RESPONSABILIDAD:

La Gerencia Municipal a través de la oficina de Gestión de Recursos Humanos, deberá cumplir y hacer cumplir las actividades de reconocimiento que se realicen en la Municipalidad Distrital de Namballe, establecidas en la presente Directiva.

VIII. DISPOSICIONES GENERALES.

- 8.1.** 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/el Titular de la Municipalidad Distrital de Namballe, se materializa a través de una "Constancia de





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMBALLE

SAN IGNACIO - CAJAMARCA



Reconocimiento", dirigido a la(s) unidad(es) orgánica(s) que participan en la implementación del SCI.

- 8.2. Cumplir en el plazo establecido, con la implementación de las medidas de remediación o medidas de control de los Planes de Acción Anual del SCI, la misma que será evidenciado en los reportes de seguimiento semestrales que se registren en el aplicativo informático de la Contraloría General de la República. No se considera las subsanaciones que se hayan realizado fuera del plazo, de manera extemporánea o en vía de regularización.

IX. DISPOSICIONES ESPECIFICAS.

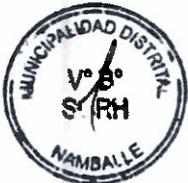
9.1. La unidad orgánica encargada de gestionar la emisión y suscripción de las "Constancias de Reconocimiento" establecido en la presente directiva, estará a cargo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, las referidas constancias serán suscritas por el OGRH, con el V°B° del GM.

9.2. La Gerencia Municipal como OR de la Implementación del SCI, cursará al OGRH dentro de los diez (10) días hábiles posteriores al registro del seguimiento de los Planes de Acción Anual del Sistema de Control Interno en el aplicativo informático de la Contraloría General de la República, el documento conteniendo la relación de los servidores públicos y/o personal que han contribuido con la implementación de manera oportuna y adecuada de las medidas de remediación y/o medidas de control de las que sean responsables.

9.3. A través de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, se verifica que la(s) unidad(es) orgánica(s) responsable(s) hayan cumplido con las medidas de remediación y/o medidas de control de los Planes de Acción Anual, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el numeral 8.2 de la presente directiva, para su consecuente reconocimiento.

9.4. El OGRH, dentro de los cinco (05) días hábiles posteriores de haber recibido el informe con la relación, emite las Constancias de Reconocimiento de acuerdo al formato que consta en el Anexo N.º 1 de la presente Directiva, dirigido(s) al (los) servidor (es) civil (es) y/o personal de la(s) unidad(es) orgánica(s) responsable(s) que haya(n) cumplido con las medidas de remediación y/o medidas de control programadas.

X. DISPOSICION COMPLEMENTARIA:





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMBALLE

SAN IGNACIO - CAJAMARCA



Los aspectos no contemplados en la presente Directiva, se regulan de acuerdo con las disposiciones aprobadas por la GM, así como por las normas generales sobre la materia, establecidas por la Contraloría General de la Republica.

XI. ANEXO N.º 01

Formato de Constancia de Reconocimiento



DISTRITAL



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMBALLE

Certificado DE RECONOCIMIENTO A:

NOMBRE Y APELLIDOS

Por haber implementado de manera oportuna y adecuada la medida de remediación o control consignada en el plan de acción Anual, de la Municipalidad Distrital de Namballe.

Namballe, (mes) (año).

Oficina de Recursos
Humanos



Gerente Municipal

