



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE

Locumba – Tacna – Perú

## RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

### N°349-2024-A/MPJB

Jorge Basadre, 16 de agosto del 2024.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE:

#### VISTOS:

El Memorando Múltiple N°003-2024-GGM-A/MPJB de fecha 03 de abril del 2024, emitido por el Econ. Mario Ale Cervantes (e) Gerente General Municipal, el Informe N°867-2024-SGRH-GMAF/MPJB de fecha 27 de junio del 2024, emitido por el Abg. Helar Neyra Torres Sub Gerente de Recursos Humanos, el Informe N°0836-2024-GMAF-GGM/MPJB con fecha de recepción 04 de julio del 2024, emitido por la Lic. Mirian Beatriz Ayca Cuadros Gerente Municipal de Administración y Finanzas, el Informe N°0841-2024-GMPP-GGM/MPJB con fecha de recepción 30 de julio del 2024, emitido por el Econ. Mario Ale Cervantes Gerente Municipal de Planificación y Presupuesto, el Informe Legal N°298-2024-GMAJ-GGM-A/MPJB de fecha 15 de agosto del 2024, emitido por el Abg. Uriel Aguilar Quenta, Gerente Municipal de Asesoría Jurídica, con Proveído S/N de fecha 15 de agosto del 2024, emitido por la Gerencia General Municipal, sobre la APROBACIÓN DE LA "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE", y;

#### CONSIDERANDO:

Que, conforme al Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley de la Reforma Constitucional N°27680, 28607, 30305, 31042 y 31988 concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, establece que: "Los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa (...)". La acotada norma también señala que: "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 jurídico".

Que, el Artículo I del Título Preliminar de la Ley N°27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, establece "Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines".

Que, conforme al Artículo 6° de la Ley N°27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, la Alcaldía es el órgano ejecutivo de gobierno local, el alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa, por lo que corresponde aprobar y resolver asuntos administrativos a través de las resoluciones de alcaldía y dictarlos con sujeción a las leyes, de acuerdo a lo estipulado en el numeral 6 del artículo 20° y el Artículo 43° de la norma antes referida.

Que, conforme al Artículo 26° de la Ley N°27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, la administración municipal se basa en "principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control recurrente y posterior, rigiéndose por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficiencia, eficacia, participación y seguridad ciudadana".

Que, debe indicarse que la Administración Pública rige su actuación bajo el Principio de Legalidad, recogido en el numeral 1.1) del artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N°27444, que dispone que "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para lo que les fueron conferidas".

Que, el numeral 1.2 del artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala que no son actos administrativos los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General, y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan; es el caso de la Directiva que se requiere aprobar.

Que, el numeral 72.2) del artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS señala que "toda entidad es competente para realizar las tareas materia es internas necesarias para que el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos así como para la distribución de las atribuciones que se encuentren comprendidas dentro de su competencia".

Que, la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública en su Artículo 3° establece: "Fines de la Función Pública - Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado"; asimismo, en las Disposiciones Complementarias y Finales se precisa que El Código de Ética de la Función Pública es supletorio a las leyes, reglamentos y otras normas de procedimiento existentes en cuanto no lo contradigan o se opongan, en cuyo caso prevalecen las disposiciones especiales.

Que, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, señala en su artículo 28° (...) "El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales". Asimismo, en su artículo 29° señala en su numeral b) "La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor.

Que, el artículo 6° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, establece que el control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes; asimismo, establece que el control gubernamental es interno y externo y su desarrollo constituye un proceso integral y permanente.

Que, mediante Resolución De Contraloría N° 146-2019-CG, se aprueba la Directiva N°006-2019-CG-INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado" y modificatorias, cuya finalidad es 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, mediante Resolución de Gerencia General N°643-2022-GMMPJB, se aprueba la Directiva N° 011-2022/MPJB, "Directiva para la elaboración, actualización, modificación y aprobación de Directivas Internas en la Municipalidad Provincial Jorge Basadre", que tiene por objetivo establecer normas y procedimientos para la elaboración, actualización, modificación y aprobación de Directivas Internas en la Municipalidad Provincial Jorge Basadre.

Que, mediante Memorando Múltiple N°003-2024-GGM-A/MPJB de fecha 03 de abril del 2024, el Econ. Mario Ale Cervantes (e) Gerente General Municipal, comunica a las Gerencias y Sub Gerencias que, en atención a la 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", la entidad cumple con presentar el Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación; asimismo, se encarga cumplir con las medidas de remediación advertidas.





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE

Locumba – Tacna – Perú

## RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

### N°349-2024-A/MPJB

Jorge Basadre, 16 de agosto del 2024.

Que, mediante Informe N°667-2024-SGRH-GMAF/MPJB de fecha 27 de junio del 2024, el Abg. Helar Neyra Torres Sub Gerente de Recursos Humanos, remite a la Lic. Mirian Beatriz Ayca Cuadros Gerente General Municipal, Informe Técnico Sustentatorio de la propuesta de implementación de la "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE"; asimismo, concluye que la implementación de la Directiva tiene como propósito fundamental establecer las bases para el reconocimiento del esfuerzo y compromiso de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre en la implementación de las medidas de remediación y control.

Que, por medio del Informe N°0836-2024-GMAF-GGM/MPJB con fecha de recepción 04 de julio del 2024, la Lic. Mirian Beatriz Ayca Cuadros Gerente Municipal de Administración y Finanzas, remite al Econ. Mario Ale Cervantes (e) Gerente General Municipal, el expediente administrativo de la propuesta de "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE", a efectos de que proceda con el trámite administrativo correspondiente; asimismo, solicita que la Gerencia Municipal de Planificación y Presupuesto emita la Opinión Técnica correspondiente.

Que, por medio del Informe N°0841-2024-GMPP-GGM/MPJB con fecha de recepción 30 de julio del 2024, el Econ. Mario Ale Cervantes Gerente Municipal de Planificación y Presupuesto, remite al Gerente General Municipal, la Opinión Técnica Favorable respecto al contenido y estructura de la propuesta de "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE", ello en virtud a los parámetros establecidos en la Directiva N°11-2022/MPJB "Directiva para la Elaboración, Actualización, Modificación y Aprobación de Directivas Internas en la Municipalidad Provincial Jorge Basadre"; asimismo recomienda continuar con el proceso de aprobación de la propuesta de Directiva.

Que, con Informe Legal N°298-2024-GMAJ-GGM/MPJB de fecha 15 de agosto del 2024, el Abg. Uriel Aguilar Quenta Gerente Municipal de Asesoría Jurídica, informa al CPC. Cesar Narciso Gallegos Gallegos, Gerente General Municipal que, la Gerencia a su cargo, emite OPINIÓN LEGAL FAVORABLE PARA LA APROBACIÓN DE LA PROPUESTA DE "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE", conforme a los fundamentos expuestos en el presente informe legal.

Que, toda Directiva es un dispositivo oficial legal de carácter interno, que formula las dependencias administrativas, por intermedio de las autoridades superiores, con la finalidad de ordenar y orientar a las personas sobre un asunto indeterminado, mediante este documento las autoridades superiores dictan normas, disposiciones y ordenes de carácter general.

Que, la presente Propuesta de "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE", tiene por objeto establecer disposiciones para normar el reconocimiento a los funcionarios y servidores de la Entidad, en la implementación de las medidas de remediación y control consignados en el Plan de Acción Anual y su seguimiento de manera permanente, oportuna y adecuada.

A efectos de aprobar la propuesta de "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE", es fundamental determinar si se ha cumplido con lo establecido en la Directiva N° 011-2022/MPJB, "Directiva para la elaboración, actualización, modificación y aprobación de Directivas Internas en la Municipalidad Provincial Jorge Basadre".

Que, habiendo analizado y evaluado la propuesta de "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE", este cuenta con los Informes Técnicos Favorables de la Gerencia Municipal de Planificación y Presupuesto y la Sub Gerencia de Recursos Humanos, además de estar elaborado en estricta observancia de la Directiva N°11-2022/MPJB "Directiva para la Elaboración, Actualización, Modificación y Aprobación de Directivas Internas en la Municipalidad Provincial Jorge Basadre" y demás normas conexas al presente caso.

Finalmente al análisis y evaluación la propuesta de "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE", el mismo que tiene como finalidad 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 la identificación institucional y el adecuado clima organizacional para la implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre. A su vez cuenta con la siguiente estructura: 1) Aspectos Generales, 2) Disposiciones Generales, 3) Disposiciones Específicas, 4) Disposiciones Finales, 5) Responsabilidades. Encontrándose expedito para su aprobación mediante acto resolutivo.

Que, por los fundamentos expuestos y en uso de las atribuciones conferidos en el inciso 6) del Artículo 20°, 39° y 43° de la Ley N°27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, y con los visados del Gerente General Municipal, Gerente Municipal de Asesoría Jurídica, Gerente Municipal de Planificación y Presupuesto, Gerente Municipal de Administración y Finanzas, y Sub Gerente de Recursos Humanos;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** APROBAR, la DIRECTIVA N°003-2024/MPJB denominada: "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE", la misma que consta de: 05 títulos, 10 artículos, 01 disposiciones finales, y 01 responsabilidad, mismo que forma parte integrante de la presente resolución; y en merito a los considerandos expuestos en la presente.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** DEJAR SIN EFECTO, todo acto resolutivo o disposición que se oponga a la presente resolución.

**ARTÍCULO TERCERO:** ENCARGAR, a la Gerencia Municipal de Administración y Finanzas, a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, a los Órganos y Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre el cumplimiento de la Directiva que se aprueba con la presente resolución.

**ARTÍCULO CUARTO:** DISPONER, que la Directiva para el Otorgamiento de Reconocimiento por la Implementación de las Medidas de Remediación y Control Consignados en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, materia de aprobación entrará en vigencia al día siguiente de la publicación de la presente resolución en el portal web de la entidad.



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE

Locumba – Tacna – Perú

## RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

### N° 349-2024-A/MPJB

Jorge Basadre, 16 de agosto del 2024.

**ARTÍCULO QUINTO:** ENCARGAR, a Secretaria General, Registro Civil y Archivo Central. NOTIFICAR, el presente Acto Resolutivo a las unidades orgánicas correspondientes de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, para conocimiento y fines pertinentes conforme a ley.

**ARTÍCULO SEXTO:** ENCARGAR, a Sub Gerencia de Imagen Institucional, la publicación de la presente Resolución en el portal web y portal de transparencia de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE. –



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
JORGE BASADRE

Abg. JULIO VICTOR DAVALOS FLORES  
ALCALDE



Cc. ARCHIVO  
GMAJ  
GMPP  
GMAF  
SGRH  
SGRCyAC  
Gerencias y Sub Gerencias copia fedatada de la Resolución + Directiva



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE



**“DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE”**

**DIRECTIVA N°003-2024/MPJB**

**Aprobada mediante:  
Resolución de Alcaldía N°349-2024-A/MPJB  
Fecha: 16/08/2024**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE			
"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE"		Aprobado con R.A N° .....-2024-A/MPJB	
Unidad Orgánica que Formula:	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:	27/06/2024

## I. ASPECTOS GENERALES

### Artículo 1: Objetivo

Establecer las disposiciones para normar el reconocimiento a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre 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 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 y productividad laboral.

### Artículo 2: Finalidad

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 la identificación institucional y el adecuado clima organizacional para la implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre.

### Artículo 3: Base Legal

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N°27785, ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica y sus modificatorias.
- Ley N°28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Decreto Supremo N°004-2019-JUS - TUO de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Resolución de Contraloría N°320-2006-CG, Resolución que aprueba las Normas de Control Interno.
- 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 solución de Contraloría N° 130-2020-CG.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE			
"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE"		Aprobado con R.A N° .....-2024-A/MPJB	
Unidad Orgánica que Formula:	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:	27/06/2024

- Directiva N°11-2022/MPJB, "Directiva para la Elaboración, actualización, modificación y aprobación de Directivas internas en la Municipalidad Provincial Jorge Basadre", aprobada mediante Resolución de Gerencia Municipal N°643-2022-GM/MPJB.

#### Artículo 4: Alcance

Lo señalado en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento de todos los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, 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 de Acción Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre.

#### Artículo 5: Vigencia

La presente Directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y publicación en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre. 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.

#### Artículo 6: Responsabilidad

La Municipalidad Provincial Jorge Basadre, a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, deberá cumplir las actividades de reconocimiento que se realicen en la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, establecidas en la presente Directiva.

#### Artículo 7: 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 beneficiarios, 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 y sociales, 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 de 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.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE

<b>"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE"</b>		Aprobado con R.A N° .....-2024-A/MPJB	
Unidad Orgánica que Formula:	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:	27/06/2024

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 encuentran alienados a la misión, visión, cultura organizacional y valores institucionales.

## II. DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 8: De los principios que sustentan la Directiva Desarrollo Personal y Profesional

Toda actividad laboral desarrollada al interior de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, 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 beneficiara directa e indirectamente de manera continua, tanto a los servidores civiles, como a la entidad.

#### Equidad y Justicia

Se promueven actitudes de reconocimiento para todos los servidores civiles de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre 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 Municipalidad Provincial Jorge Basadre, los aspectos y criterios que sirven de base para efectuar los reconocimientos.

### 8.1 Glosario De Términos

- **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 supervisión.
- **Cultura Organizacional.**- La cultura organizacional es la forma característica de pensar y actuar en la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, en base a principios, valores, creencias, conducta,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE			
"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE"		Aprobado con R.A N° .....-2024-AMPJB	
Unidad Orgánica que Formula:	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:	27/06/2024

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.**- El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción 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 los resultados de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre.
- **Eje.**- Elementos del procedimiento para implementar el SCI, que agrupa los componentes del control interno a fin de facilitar su desarrollo. Estos son: cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión.
- **Impacto.**- El resultado o defecto 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 (3) 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 de 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 de 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



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE			
"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE"		Aprobado con R.A N° .....-2024-A/MPJB	
Unidad Orgánica que Formula:	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:	27/06/2024

de herramientas como arboles de problemas, mapas conceptuales o esquema de procesos, entre otros.

### 8.2 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 un(os) órgano(s), unidad(es) orgánica(s) o equipo de trabajo de servicios civiles.

### 8.3 Medios para el Reconocimiento Institucional

El reconocimiento institucional, según su nivel se podrá realizar a través de los siguientes medios:

NIVELES DE RECONOCIMIENTO	DE	MEDIOS PARA EL RECONOCIMIENTO
A NIVEL DE LOS ORGANOS DE LA ENTIDAD		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mención y felicitación por parte del Titular de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre al interior del mismo, contando con la presencia de los servidores civiles y del responsable de la Sub Gerencia de Recursos Humanos o de quien se designe para dicho evento. Se dejará constancia escrita de este acto, la cual se archivará en el legajo de los servidores civiles reconocidos.</li> <li>• Mención y felicitación a través de los medios de comunicación de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, (portal institucional, redes sociales, correo electrónico institucional, intranet, entre otros).</li> <li>• Asistencia a los eventos de capacitación dentro del marco del Plan de desarrollo de las Personas (PDP).</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplomas, y/o medalla, y/o distintivos por parte del responsable de la Sub Gerencia de Recursos Humanos. Este reconocimiento se entregará en una ceremonia al interior de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre.</li> <li>• Resolución emitida por el Titular de la entidad con copia a su legajo personal.</li> </ul>

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE

<b>"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE"</b>		Aprobado con R.A N° .....-2024-A/MPJB	
Unidad Orgánica que Formula:	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:	27/06/2024

A NIVEL INSTITUCIONAL

- Asistencia a los eventos de capacitación dentro del marco del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).
- Mención y felicitación a través de los medios de comunicación de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre (portal institucional, redes sociales, correo electrónico institucional, intranet entre otros) a los servidores destacados.

### III. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

#### Artículo 9: Actividades y/o Acciones a desarrollar y materia de reconocimiento

##### 9.1 Eje Cultura Organizacional

Está integrado por los componentes ambiente de control e información y comunicación. Este eje promueve la generación de condiciones adecuadas para el logro de los objetivos institucionales.

Para implementar el presente eje, el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del Sistema de Control Interno y los demás órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del mismo, deben ejecutar los siguientes pasos:

##### Paso 1: Diagnostico de la Cultura Organizacional

Comprende la identificación del estado situacional de la cultura organizacional y sus deficiencias.

Para ello, se utiliza la información obtenida en la Evaluación Anual de la implementación del SCI, correspondiente a la sección del eje de la Cultura Organizacional, efectuada a la ejecución del año anterior.

En caso se esté implementando el 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 de Cultura Organizacional del "Cuestionario de Evaluación de la Implementación del SCI" en base a la información que proporcionan los órganos o unidades orgánicas, conforme a las competencias funcionales.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE			
"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE"		Aprobado con R.A N° .....-2024-AMPJB	
Unidad Orgánica que Formula:	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:	27/06/2024

El registro de las respuestas al cuestionario y de su correspondiente evidencia o sustento, se efectúa a través del aplicativo informático del SCI. Dicha información permite a la entidad identificar las deficiencias del Eje Cultura Organizacional.

### Paso 2: Plan de Acción Anual - Sección Medidas de Remediación

Por cada deficiencia identificada en el paso anterior, deben establecerse las medidas que permitan remediarla o superarla, de manera eficaz, oportuna y eficiente. Estas medidas constituyen las medidas de remediación.

Para establecer dichas medidas pueden utilizarse las siguientes herramientas de recojo de información: entrevistas, encuestas, talleres participativos, lluvias de ideas, panel de expertos, entre otros. A través de estas herramientas, debe garantizarse que las medidas establecidas sean aquellas que logren superar la deficiencia y sean factibles de implementar por la entidad.

Por cada medida de remediación establecida, debe asignarse el órgano o unidad orgánica que estará a cargo de su ejecución, el plazo, los medios (evidencia o sustento) que permitan verificar su cumplimiento y a modo de comentarios u observaciones, debe señalarse la información que sea relevante para asegurar el cumplimiento de dicha medida.

El órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI, debe visar el plan elaborado y remitirlo al titular de la entidad para su revisión y aprobación. Una vez aprobado el citado Plan debe ser digitalizado (formato PDF) y adjuntado en el aplicativo informático del SCI.

### 9.2 Eje Gestión de Riesgos

Está integrado por los componentes de evaluación de riesgos y actividades de control. Este eje comprende 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.

Para implementar el presente eje, el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI y los órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del mismo, deben ejecutar los siguientes pasos:

#### Paso 1: Priorización de productos



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE			
"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE"		Aprobado con R.A N° .....-2024-A/MPJB	
Unidad Orgánica que Formula:	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:	27/06/2024

La identificación de los productos que van a ser incorporados en el control interno depende del instrumento de gestión con que disponga la entidad:

1. Plan Estratégico Institucional identifica las Acciones Estratégicas Institucionales que se derivan de los Objetivos Estratégicos Institucionales de Tipo 1 (bienes o servicios finales entregados a usuarios externos de la entidad).
2. En caso la entidad sea parte de uno o varios Programas Presupuestales, según competencia y ámbito geográfico, puede considerar la cadena de valor, contenido en la matriz del marco lógico de dicho programa. En dicha cadena de valor se puede identificar directamente los productos (en los programas presupuestales los bienes o servicios finales entregados a usuarios externos a la entidad se denominan productos).
3. En caso la entidad no cuente con un PEI o no sea parte de un programa presupuestal puede utilizar alguno de los siguientes documentos de gestión para la identificación de los productos:
  - Plan de desarrollo Institucional
  - Plan de Desarrollo Concertado
  - Plan Estratégico Institucional del pliego o de la entidad de la provincia o región, en cuyo ámbito geográfico se encuentran ubicadas.

Finalmente, se elabora una propuesta de productos priorizados, la misma que es expuesta al titular de la entidad para su conformidad y aprobación.

### Paso 2: Evaluación de Riesgos

1. **Identificar riesgos.** - Por cada producto priorizado, se identifican los riesgos que afectan su provisión: para ello, pueden utilizarse las siguientes herramientas de recojo de información: entrevistas, encuestas, talleres participativos, lluvia de ideas diagrama o ficha técnica de procesos, entre otros.  
La ejecución de dichas herramientas debe ser participativas, objetivas y transparentes.
2. **Valorar los riesgos.** - Por cada riesgo identificado se procede a valorar su probabilidad de ocurrencia y el impacto que podría generar en la provisión del producto priorizado. Estos dos valores se multiplican para obtener el nivel de riesgo, que puede ser bajo, medio, alto y muy alto.
3. **Determinar la tolerancia al riesgo.** - Identificado los riesgos y sus niveles, la entidad determina cuáles de ellos van a ser reducidos a través de medidas de control, de acuerdo a la tolerancia.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE			
"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE"		Aprobado con R.A N° .....-2024-A/MPJB	
Unidad Orgánica que Formula:	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:	27/06/2024

### Paso 3: Plan de Acción Anual - Sección Medidas de Control

**Establecer Medidas de Control.** - Por cada riesgo determinado, debe establecerse las medidas que permitan reducirlo de manera eficaz, oportuna y eficiente. Estas medidas constituyen las medidas de control y pueden ser definidas como las políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permitan reducir dicho riesgo.

Para establecer dichas medidas pueden utilizarse las siguientes herramientas de recojo de información: entrevistas, encuestas, talleres participativos, lluvia de ideas, panel de expertos, entre otros.

- a) **Elaborar el Plan de Acción Anual - Sección Medidas de Control.** - Por cada medida de control que se ha establecido, debe identificarse al órgano o unidad orgánica que estará cargo de su ejecución, el plazo, los medios (evidencia o sustento) que permitirán verificar su cumplimiento y a modo de comentario u observaciones, debe señalarse la información que sea el relevante para asegurar el cumplimiento de dicha medida.
- b) **Elaborar el Plan de Acción Anual - Sección Medidas de Control Posteriormente.** - El órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI debe visar el plan elaborado y remitirlo al Titular de la entidad para su revisión y aprobación.

Aprobado el citado Plan, debe ser digitalizado (formato PDF) y adjuntado en el aplicativo informático.

### 9.3 Eje Supervisión

El eje supervisión comprende el componente supervisión. Este eje comprende el conjunto de acciones que permiten dar cuenta de la implementación del SCI, a través del seguimiento de la ejecución del plan de acción anual elaborado en función del desarrollo de los ejes Cultura Organizacional y Gestión de Riesgos, y la Evaluación Anual de la implementación del SCI.

Es preciso señalar que las medidas de remediación y las medidas de control integran el plan de acción anual, el cual constituye la base para ejecutar los pasos del eje de supervisión.

Para implementar de manera adecuada el presente eje, el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI y los órganos y unidades orgánicas que participan en la implementación del mismo, deben ejecutar los siguientes pasos:

### Paso 1: Seguimiento de la Ejecución del Plan de Acción Anual

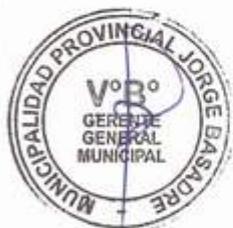
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE			
"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE"		Aprobado con R.A N° .....-2024-A/MPJB	
Unidad Orgánica que Formula:	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:	27/06/2024

Debe efectuarse en forma permanente y continua, verificando su cumplimiento, a través de la evidencia o sustento que se consigna como medios de verificación, según los plazos establecidos en el mismo y teniendo en cuenta los criterios para establecer su estado de ejecución, criterios que se presentan en el siguiente cuadro:

Estado	Criterio
<b>Implementada</b>	Cuando ha cumplido la implementación de la medida de remediación o control conforme al Plan de Acción Anual.
<b>No implementada</b>	Cuando no ha cumplido con la implementación de la medida de remediación o control incluido en el plan de acción anual.
<b>En proceso</b>	Cuando ha iniciado y aún no ha culminado la implementación de la medida de remediación o control incluida en el plan de acción anual.
<b>Pendiente</b>	Cuando aún no ha iniciado de remediación o control incluida en el plan de acción anual.
<b>No aplicable</b>	Cuando la medida de remediación o control incluida en el plan de acción anual, no puede ser ejecutada por factores atribuibles a la entidad, debidamente sustentados, que imposibiliten su implementación.
<b>Desestimada</b>	Cuando la entidad decide no adoptar las medidas de remediación o control incluida en el plan de acción anual, asumiendo las consecuencias de dicha decisión.

Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, "Implementación del sistema de Control Interno en las entidades del Estado", aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG.

Se registra en el aplicativo informático del SCI, el estado de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control, así como sus medios de verificación, tomando en cuenta los plazos establecidos para la ejecución de las mismas. Asimismo, se describe la problemática se proponen recomendaciones de mejora, las mismas que deben ser tomadas en cuenta para la implementación del SCI en el siguiente semestre.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE

"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE"		Aprobado con R.A N° .....-2024-A/MPJB	
Unidad Orgánica que Formula:	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:	27/06/2024

Con la información obtenida hasta el último día hábil del mes de abril de cada año, imprime del aplicativo informático del SCI el "Reporte de seguimiento del Plan de Acción Anual". Este documento debe ser visado por el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI, digitalizado (en formato PDF) y adjuntando en el citado aplicativo informático. Asimismo, debe ser puesto en conocimiento del Titular de la entidad en el mismo plazo.

**Paso 2: Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno**

La Evaluación Anual permite a la entidad conocer el nivel de implementación de su SCI y se realiza desde el primer hasta el último día hábil del mes de enero del año siguiente. Para ello, desarrollan el "Cuestionario de la Implementación del Sistema de Control Interno", en base a la información proporcionan los órganos o unidades orgánicas de la entidad, conforme a sus competencias funcionales.

Las respuestas a las preguntas contenidas en el citado cuestionario y sus evidencias o sustentos se valoran conjuntamente y se calcula el grado de madurez del SCI. Es importante señalar que dicho cálculo busca medir la implementación integral de los 3 ejes.

Concluido el desarrollo del citado cuestionario se imprime del aplicativo informático del SCI el "Reporte de Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno". Dicho reporte debe ser visado por el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI y remitido al Titular de la entidad para su conocimiento y adopción de las acciones que estime pertinentes.

Es importante señalar, que los resultados de la Evaluación anual de la Implementación del SCI permiten identificar las deficiencias del Eje Cultura Organizacional, sobre las cuales se deberán implementar las respectivas medidas de remediación. Para ello, deberá ejecutarse el paso 2 establecido para dicho eje y continuar con el resto de pasos descritos anteriormente.

Las deficiencias del Eje de Gestión de Riesgos y Eje de Supervisión se atenderán mediante el desarrollo de los correspondientes pasos, en la forma y plazos establecidos en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG.

**Artículo 10: Aspectos a considerar para el Reconocimiento Institucional**

**10.1 Compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación y Medidas de Control del Plan de Acción Anual**



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE			
"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE"		Aprobado con R.A N° .....-2024-A/MPJB	
Unidad Orgánica que Formula:	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:	27/06/2024

Se podrá reconocer al servidor (es) civil(es) del(os) órgano(s) o unidad(es) orgánica(s) que participan en el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación, Medidas de Control y seguimiento permanente del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno y su presentación ante la Contraloría General de la República dentro de los plazos establecidos, adjuntando la evidencia y/o sustento que permitan verificar su cumplimiento de dicha medida.

No se considera las subsanaciones que se hayan realizado de manera extemporánea o en vía de regularización.

### 10.2 Trabajo en Equipo

Se podrán reconocer al(os) servidor(es) civil(es) del(os) órgano(s) o unidad(es) orgánica(s) las actitudes, comportamientos y acciones específicas de colaboración y cooperación en el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación, Medidas de Control y seguimiento permanente del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno y su presentación ante la Contraloría General de la República dentro de los plazos establecidos.

El reconocimiento se podrá otorgar al(os) servidor(es) civil(es) que actué para fortalecer y favorecer a su equipo de trabajo y/o cooperen con sus compañeros más allá de sus funciones y responsabilidades propias, por conseguir fines comunes (Implementación del SCI). Para la evaluación de este aspecto se podrán tener en consideración los siguientes criterios:

- Colaborar con sus compañeros cuando culmina su propio trabajo.
- Propone ideas para el desarrollo del trabajo y el logro de las metas grupales.
- Colaborar en hacer seguimiento a actividades planificadas y sus observaciones o recomendaciones las ofrece de manera constructiva.
- Reconoce y agradece la ayuda o aportes que le brindan sus demás compañeros de equipo.
- No impone sus ideas sobre los demás miembros del equipo.
- Sabe escuchar y no interrumpe cuando los demás expresan.
- Sabe asumir su responsabilidad individual cuando no se logran las metas.

### 10.3 Compromiso en el Seguimiento de la Ejecución del Plan de Acción Anual

Se podrán reconocer al(os) servidor(es) civil(es) del(os) órgano(s) o unidad(es) orgánica(s) cuando efectúen en forma permanente y continua, el seguimiento permanente de la ejecución del Plan de Acción Anual (la implementación de las Medidas de Remediación y las Medidas de Control) dentro de los plazos señalados en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG; verificando su cumplimiento, a través de la evidencia o sustento

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE			
"DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE"		Aprobado con R.A N° .....-2024-A/MPJB	
Unidad Orgánica que Formula:	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:	27/06/2024

que se consigna como medios de verificación, según los plazos establecidos en el mismo y teniendo en cuenta los criterios para establecer su estado de ejecución.

#### 10.4 Clima laboral y desarrollo de relaciones

Se podrán reconocer las actitudes, comportamientos y acciones específicas que contribuyan a favorecer en el clima laboral armónico que puede generar condiciones favorables para el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación, Medidas de Control y seguimiento permanente del Plan de Acción Anual del Sistema de control interno y su presentación ante la Contraloría General de la Republica dentro de los plazos establecidos. El reconocimiento se podrá otorgar al(os) servidor(es) civil(es) que se esfuercen por entablar y mantener relaciones saludables en el órgano(s) o unidad(es) orgánica(s), interrelacionándose y creando lazos de compañerismo dentro de su respectivo órgano o unidad orgánica. Para la evaluación de este aspecto se podrán tener en consideración los siguientes criterios:

- Propiciar un clima de trabajo agradable (tolerancia, respeto y buen trato).
- Promueve actitudes y actividades positivas al interior del órgano o unidad orgánica.
- Promueve y apoya las nuevas ideas e iniciativas de sus compañeros.

#### 10.5 Logros y crecimiento personal

Se podrán reconocer las actitudes, comportamientos y acciones específicas que demuestren esfuerzo de crecimiento y especialización de manera constantes en el cumplimiento de la subsanación de las medidas de remediación, Medidas de Control y seguimiento permanente del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno y su presentación ante la Contraloría General de la Republica de manera siempre anticipada al vencimiento de los plazos establecidos, que sean ejemplo de superación personal y compromiso con la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, como una manera de incentivar la réplica de estos valores en los demás compañeros de trabajo.

### IV. DISPOSICIONES FINALES

11. La Sub Gerencia de Recursos Humanos se encarga de programar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente directiva.

### V. RESPONSABILIDADES

12. Es responsabilidad de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre la difusión, supervisión y cumplimiento de la presente directiva.

