



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ
JAÉN – CAJAMARCA
R.U.C. N° 20203936029



“Juntos por el Cambio con Transparencia y Compromiso”

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N°0084-2025-MDP/A

Pucará, 16 de mayo de 2025.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

VISTO:

El Informe N°029-2025-MDP/GM, recepcionado con fecha 16 de mayo de 2025, emitido por la Gerencia Municipal, mediante el cual solicita aprobación de la “Directiva que regula el otorgamiento de reconocimientos por la implementación de las medidas de remediación y control del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Pucará”, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, concordante con el Artículo II del Título preliminar de la Ley N°27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, indica que: “Los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico”;

Que, la Ley N° 28716 – Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, y sus modificatorias (Decreto de Urgencia N° 067-2009 y Ley N° 29743), establece las disposiciones que regulan la elaboración, aprobación, implementación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado. Su finalidad es fortalecer los sistemas administrativos y operativos a través de acciones de control previo, simultáneo y posterior, con el objetivo de prevenir actos indebidos o de corrupción y asegurar el cumplimiento transparente, eficiente y eficaz de los fines, objetivos y metas institucionales;

En ese sentido, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, establece los lineamientos para la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado. Conforme a dicha norma, la Municipalidad Distrital de Pucará promueve una cultura organizacional basada en el reconocimiento al desempeño de los servidores públicos, con el propósito de fortalecer la identidad institucional. Para ello, se evalúa el cumplimiento de las medidas de remediación, control y seguimiento, tanto a nivel individual como grupal (por órganos, unidades orgánicas o equipos de trabajo), en tres momentos clave: i) evaluación anual, ii) seguimiento del Plan de Acción Anual – sección de Medidas de Remediación y Control, y iii) evaluación semestral;

En ese contexto, y conforme al Informe N° 037-2025-MDP/ORH/CGGZ de fecha 27 de marzo de 2025, la Oficina de Recursos Humanos presentó el proyecto de directiva que regula el otorgamiento de reconocimientos a quienes implementen las medidas del Sistema de Control Interno;

Que, a través de la Carta N° 0023-2025-MDP/GM, de fecha 2 de abril de 2025, la Gerencia Municipal solicitó opinión legal respecto al mencionado proyecto de directiva;

En respuesta, mediante Carta N° 034-2025-FIRMALEGALCT&ABGS.EIRL/MDP, de fecha 15 de mayo de 2025, la Firma Legal Cristian Tenorio & Abogados E.I.R.L., en calidad de Asesoría Legal Externa, emitió el Informe Legal N° 029-2025-MDP/ALE. En dicho informe se concluyó que, tras el análisis correspondiente, resulta procedente aprobar la “Directiva que regula el otorgamiento de reconocimientos por la implementación de las medidas de remediación y control del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Pucará”;

La propuesta de directiva tiene como objetivo establecer lineamientos para reconocer a los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pucará por su destacada labor en la





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ
JAÉN – CAJAMARCA
R.U.C. N° 20203936029



“Juntos por el Cambio con Transparencia y Compromiso”

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

implementación de las medidas de remediación y control del Sistema de Control Interno. De este modo, se busca promover la satisfacción laboral, el mejor desempeño, la autoestima, la productividad y la mejora continua a nivel individual e institucional;

Que, mediante Informe N°029-2025-MDP/GM, recepcionado con fecha 16 de mayo de 2025, emitido por la Gerencia Municipal, solicita emitir acto resolutivo de aprobación formal de la “Directiva que regula el otorgamiento de reconocimientos por la implementación de las medidas de remediación y control del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Pucará”, conforme al proyecto presentado por la Oficina de Recursos Humanos y con la opinión favorable de la Asesoría Legal Externa;

Que, dentro de ese contexto y tomando en consideración los documentos antes referidos, corresponde emitir acto resolutivo de aprobación de la “Directiva que regula el otorgamiento de reconocimientos por la implementación de las medidas de remediación y control del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Pucará”;

Que, en ese sentido, estando a lo expuesto en parte considerativa y en conformidad con las disposiciones legales glosadas y en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 6° de la Ley 27444 y el artículo 39° de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, la “DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ”, que forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR, a Gerencia Municipal y Oficina de Recursos Humanos el cumplimiento y la correcta ejecución de la directiva aprobada en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR, a la Oficina de Secretaria General la notificación de la presente resolución a los interesados y a los órganos competentes de la Municipalidad Distrital de Pucará para los fines que resulten pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

Segundo A. Hernández Mondragón
ALCALDE

C.c.
- Gerencia Municipal (01 copia original).
- Oficina de Recursos Humanos (01 copia original).
- Gerencia/ Oficinas y Unidades (01 copia original).
- Archivo.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

R.U.C. N° 20203936029

DIRECTIVA N°0002-2025-MDP.- "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ"

DIRECTIVA N° 0002-2025-MDP

"DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ"

I. OBJETIVO

El propósito de la presente directiva es establecer las directrices que regulan el otorgamiento de reconocimientos a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Pucará, por su destacada labor en la implementación de las medidas de remediación y control contempladas en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno.

Asimismo, se busca promover la satisfacción laboral, mejorar el desempeño, fortalecer la autoestima, incrementar la productividad y facilitar la mejora continua tanto a nivel individual como institucional.

II. ALCANCE Y VIGENCIA

La presente directiva es de aplicación obligatoria para todos los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Pucará, sin distinción del régimen contractual al que pertenezcan, siempre que participen en la implementación del Sistema de Control Interno.

La directiva entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y publicación en el portal institucional de la Municipalidad Distrital de Pucará.

Asimismo, podrá ser modificada o actualizada en función de los resultados de las evaluaciones periódicas, así como en concordancia con las disposiciones normativas vigentes o nuevas que se aprueben.

III. BASE LEGAL

- 3.1. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- 3.2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.3. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 3.4. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado.
- 3.5. 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 y modificatorias.
- 3.6. Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General

Las normas citadas incluyen sus disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas; así como, sus respectivos reglamentos de ser el caso y según corresponda.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

R.U.C. N° 20203936029

DIRECTIVA N°0002-2025-MDP.- "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ"

IV. DEFINICIONES

Es importante definir algunos de los términos utilizados, que solo son aplicables a la presente directiva:

- a) **Capacidades Institucionales o Capacidades Organizacionales:** Habilidad para desempeñar funciones, resolver problemas, fijar y lograr objetivos, que debe exhibir la Entidad ante sus usuarios y que permite reflejar sus valores institucionales y su cultura organizacional.
- b) **Capital Humano:** Se refiere al personal con que cuenta la Entidad, sobre la base de sus habilidades profesionales, experiencia, competencias, etc., que son puestas en práctica en la institución para el logro de los objetivos.
- c) **Clima Laboral:** Conjunto de condiciones sociales y psicológicas, así como de otros factores presentes en un ambiente de trabajo que internamente caracterizan a la entidad y que inciden en la motivación y percepción de los servidores en un determinado momento.
- d) **Componentes:** Elementos del control interno cuyo desarrollo permite la implementación del Sistema de Control Interno, siendo ellos: Ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.
- e) **Comportamiento Ejemplar:** Son las acciones realizadas por uno o más servidores, de forma individual o colectiva, que destacan y/o superan las expectativas en el desempeño laboral, por haber realizado actividades dentro o fuera de la entidad o que ayuden a reforzar la imagen y la identidad institucional, constituyéndose en un referente para los demás servidores.
- f) **Desempeño Laboral:** Conjunto de comportamientos del servidor manifestadas a través de las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la entidad.
- g) **Desempeño Individual:** Es el desempeño laboral mostrado por el servidor público en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.
- h) **Desempeño grupal:** Es el desempeño laboral llevado a cabo en conjunto o en equipo de trabajo con roles específicos y recíprocos, para contribuir al logro de los fines institucionales.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

R.U.C. N° 20203936029

DIRECTIVA N°0002-2025-MDP.- "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ"

i) **Eje:** Elemento del proceso de implementación del Sistema de Control Interno, que agrupa los componentes del control interno, a fin de facilitar su desarrollo, ellos son: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión.

j) **Cultura Organizacional:** Es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, normas, símbolos, etc., que adoptan y comparten los/las servidores/as de la entidad, estas características engloban las fortalezas y debilidades de la Entidad.

La cultura organizacional ayuda los/las servidores/as a identificarse con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados, facilitando la cohesión del grupo, el compromiso y el logro de los objetivos organizacionales.

k) **Medidas de Remediación:** Son las medidas establecidas por cada deficiencia identificada en el Diagnostico de la cultura organizacional, a fin de remediarla o superarla de manera eficaz, oportuna y eficiente.

l) **Medidas de Control:** Son las medidas establecidas por cada riesgo determinado, a fin de mitigarlos de manera eficaz, oportuna y eficiente; a su vez, pueden ser definidas como políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permiten mitigar dicho riesgo.

m) **Responsable:** Es el Órgano o Unidad funcional que, por competencia y funciones, participa en la implementación de las medidas de remediación y medidas de control contenidas en los Planes de Acción Anual, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Distrital de Pucará.

n) **Principios:** Los Principios son reglas o normas que se orientan la acción del servidor público tomando como referencia los valores institucionales y el código de Ética de la Función Pública.

o) **Reconocimiento:** Conjunto de acciones, tipos de reconocimiento y estímulos que buscan promover el reconocimiento laboral y de esta manera contribuir a la satisfacción de los colaboradores.

p) **Servicio a la Ciudadanía:** Comprende el conjunto de actividades dirigidas a facilitar el que la ciudadanía cumpla con sus deberes y a que les sean reconocidos sus derechos, contribuyendo así a elevar la calidad de vida de la población.

q) **Sistema de Control Interno:** Es un conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado para la consecución de los objetivos institucionales.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

R.U.C. N° 20203936029

DIRECTIVA N°0002-2025-MDP.- "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ"

- r) **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 lluvia de ideas, diagramas de causa efecto, entre otros.

V. RESPONSABLES

5.1. Gerencia Municipal (Órgano Responsable del SCI)

- Monitorear y supervisar la implementación de las medidas de remediación y control del Plan de Acción Anual del SCI en la entidad.
- Consolidar y evaluar la información remitida por las jefaturas inmediatas sobre el cumplimiento de medidas de remediación y control.
- Elaborar trimestralmente la propuesta de personal a ser reconocido por el cumplimiento oportuno y adecuado de las medidas de remediación y control.
- Coordinar con la Oficina de Recursos Humanos la ejecución de las acciones vinculadas al reconocimiento institucional.
- Verificar que las propuestas cuenten con los medios de verificación que sustenten el cumplimiento.

5.2. Oficina de Recursos Humanos

- Ejecutar y organizar las acciones relacionadas con el otorgamiento de los reconocimientos institucionales, conforme a lo establecido en la presente directiva.
- Gestionar la emisión de los actos resolutive de reconocimiento (como felicitaciones escritas), así como los actos correspondientes al otorgamiento de estímulos, y asegurar su incorporación al legajo personal del funcionario o servidor reconocido.
- Coordinar con las unidades respectivas la entrega de presentes protocolares y la participación del personal en eventos de capacitación como forma de estímulo.
- Remitir trimestralmente a la Gerencia Municipal un informe detallado sobre los reconocimientos otorgados, precisando el tipo de reconocimiento, criterios aplicados y medios de verificación utilizados.

5.3. Jefaturas inmediatas

- Supervisar el cumplimiento de las medidas de remediación y control asignadas a sus respectivas unidades orgánicas.
- Informar mensualmente a la Gerencia Municipal sobre el estado de avance de dichas medidas, adjuntando los medios de verificación correspondientes.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

R.U.C. N° 20203936029

DIRECTIVA N°0002-2025-MDP.- "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ"

- c) Proponer, con sustento técnico, a los servidores bajo su responsabilidad que hayan demostrado un desempeño destacado en la implementación del SCI.

5.4. Oficina de Secretaría General

- a) Difundir la presente directiva a todas las unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Pucará, asegurando su conocimiento y aplicación efectiva.
- b) Apoyar, cuando se requiera, en la difusión interna de los reconocimientos mediante los medios de comunicación institucional disponibles.

VI. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

6.1. Del reconocimiento institucional

6.1.1. Objetivos de otorgamiento de reconocimientos

En el marco de implementación del Sistema de Control Interno (SCI), la Municipalidad Distrital de Pucará propicia una cultura organizacional de reconocimiento en la implementación del Sistema de Control Interno que a su vez favorezca la identidad institucional. En ese sentido, constituyen objetivos del otorgamiento de reconocimientos:

- a) Implementación de medidas de remediación y control, en plazo y forma según establezca el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno.
- b) Generar una cultura de servicio al justiciable y a la ciudadanía.
- c) Fortalecer el adecuado clima laboral interno.

6.2. Modalidades de reconocimiento.

Las actividades de reconocimiento se otorgarán en dos modalidades.

6.2.1. Desempeño individual

Se otorgará cuando la acción de reconocimiento está dirigida hacia un colaborador de forma particular que es el único responsable de la medida de remediación, medida de control o seguimiento.

6.2.2. Desempeño grupal

Se otorgará cuando la acción de reconocimiento está dirigida hacia órganos, unidades orgánicas o equipos de trabajo, que son





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

R.U.C. N° 20203936029

DIRECTIVA N°0002-2025-MDP.- "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ"

responsables del cumplimiento de la medida de remediación, medida de control o seguimiento.

6.3. Periodos de otorgamiento

- a) Las oportunidades de otorgamiento son posteriores a la presentación de entregables del Sistema de Control Interno, debiendo otorgarse posterior a la presentación de:
 - Evaluación Anual.
 - Plan de Acción Anual Sección Medidas de Remediación y Medidas de Control.
 - Evaluación semestral.
- b) El periodo de otorgamiento trimestral evaluará las medidas programadas para tres meses, iniciando en el mes de enero.
- c) El periodo de otorgamiento semestral evaluará el cumplimiento del seguimiento y evaluación semestral y anual.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. Actividades a desarrollar y materia de reconocimiento

7.1.1. Eje Cultura Organizacional

- a) Eje Cultura Organizacional se compone de los elementos de control e información y comunicación, y tiene como objetivo fomentar las condiciones adecuadas para alcanzar los objetivos institucionales. En la implementación del Eje Cultura Organizacional, la Gerencia Municipal, responsable de llevar a cabo el Sistema de Control Interno, junto con otros órganos y unidades orgánicas involucrados en la implementación, deben seguir los siguientes pasos:

Paso 1: Diagnostico de la Cultura Organizacional.

Este paso implica la identificación del estado actual de la cultura organizacional y sus deficiencias. Para llevar a cabo esta evaluación, se utilizará la información recopilada en la Evaluación Anual de la Implementación del SCI, específicamente en la sección correspondiente al Eje Cultura Organizacional, realizada en el año anterior.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

R.U.C. N° 20203936029

DIRECTIVA N°0002-2025-MDP.- "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ"

Paso 2: Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación.

Para cada deficiencia identificada en el paso anterior, se deben establecer medidas efectivas, oportunas y eficientes que permitan corregirlas o superarlas. Para ello, se pueden emplear diversas herramientas, como encuestas, entrevistas, talleres participativos, lluvia de ideas y consultas a expertos. Es crucial garantizar que las medidas de remediación propuestas sean capaces de abordar eficazmente las deficiencias y sean factibles de implementar por la entidad.

- b) Para cada medida de remediación, es fundamental designar la unidad orgánica u órgano responsable de su ejecución, establecer un plazo, identificar los medios de verificación (evidencia o sustento) que permitan constatar su cumplimiento y proporcionar comentarios u observaciones relevantes para asegurar el cumplimiento de dicha medida.
- c) La unidad orgánica es 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 e informado.

7.1.2. Eje Gestión de Riesgos

- a) Está integrado por componentes de evaluación de riesgos y actividades de control. Comprende la identificación y valorización de los factores o eventos que pudieran afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales relacionados a la provisión de la provisión de los productos que se brindan a la población (servicio de administración de justicia) así como determinar las medidas de control que reduzcan la probabilidad que se materialicen dichos factores o eventos.
- b) Para implementar el Eje Gestión de Riesgos, la Gerencia de Municipal como responsable de la implantación del SCI y los órganos o unidades orgánicas que participen en la implementación del mismo, deben ejecutar los siguientes pasos:

Paso 1: Priorización de Productos.

La identificación de los productos que van ser incorporados en el control interno depende del instrumento de gestión con que disponga la entidad: Plan de Desarrollo Institucional, Programas Presupuestales según competencia y ámbito geográfico y Plan Estratégico Institucional del Pliego.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

R.U.C. N° 20203936029

DIRECTIVA N°0002-2025-MDP.- "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ"

Paso 2: Evaluación de Riesgo.

En el que desarrollen actividades con técnicas participativas:

- Identificación de Riesgos.
- Valoración de Riesgos.
- Determinación de la Tolerancia de Riesgo

Paso 3: Plan de Acción – Sección Medidas de Control.

Mediante el desarrollo de actividades y utilizando técnicas participativas se establecerán Medidas de Control por cada riesgo determinado, que permitan reducirlo de manera eficaz, oportuna y eficiente. Dichas medidas forman parte del Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Control, por cada una debe identificarse al órgano o unidad orgánica que estará a cargo de su ejecución, el plazo, los medios (evidencia y sustento) que permitirá verificar el cumplimiento a modo de comentario u observaciones, debe señalarse la información que se relevante para asegurar el cumplimiento de dicha medida.

7.1.3. Eje de Supervisión

- a) El eje supervisión comprende el componente de supervisión y el conjunto de acciones que permiten dar cuenta de la implantación del SCI, a través del seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual.
- b) Las Medidas de Remediación y las Medidas de Control integran el Plan de Acción Anual, el mismo que constituye la base para ejecutar los pasos del eje de Supervisión Para el efecto, la Gerencia Municipal como responsable de la implementación del mismo, deben ejecutar los siguientes pasos:

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

Debe efectuarse en forma permanente y continua, verificando su cumplimiento a través de la evidencia o sustento (medios de verificación) según plazos establecidos en el mismo y teniendo en cuenta los criterios para establecer su estado de ejecución. El estado de ejecución de las medidas de remediación y medidas de control y sus medios de verificación se registran en el aplicativo informático del SCI, tomando en cuenta los plazos establecidos para la ejecución de las mismas. Asimismo, se describe la problemática y se proponen recomendaciones de mejora, las mismas que deben ser tomados en cuenta para la implementación del SCI en el siguiente semestre.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

R.U.C. N° 20203936029

DIRECTIVA N°0002-2025-MDP.- "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ"

La información registrada permite generar el "Reporte de seguimiento del Plan de Acción Anual", el mismo que debe ser visado por la Gerencia Municipal como responsable de la Implementación del SCI, firmado por el Titular de la Entidad, digitalizado y adjuntando en el citato aplicativo informático, según plazo.

Paso 2: Evaluación Anual de la Implementación del SCI.

La Evaluación Anual permita a la entidad conocer el nivel de implementación del SCI se realiza desde el primer hasta el último día hábil del mes de enero del año siguiente, mediante el "Cuestionario de la Implementación del Sistema de Control interno", en base, a la información y medios de verificación que proporcionen los órganos o unidades orgánicas de la entidad, conforme a sus competencias funcionales, correspondiente al periodo anterior.

Dicha información permitirá calcular el grado de madurez del SCI para medir la implementación integral de los 3 ejes y obtener el "Reporte de Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno". Este reporte debe ser visado por la Gerencia Municipal como responsable de implementación del SCI y remitirlo al Titular de la Entidad para su conocimiento y cualquier de las acciones que estime pertinentes.

- c) 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 descritas anteriormente.
- d) 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 Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG y modificatorias.

7.2. Aspectos a considerar para el Reconocimiento Institucional

7.2.1. Compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las Medidas de Remediación y Medidas de Control del Plan de Acción Anual

- a) Se reconocerá a los (as) responsables del cumplimiento de las Medidas de Remediación y Medidas de Control del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno y su presentación





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

R.U.C. N° 20203936029

DIRECTIVA N°0002-2025-MDP.- "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ"

ante la Contraloría General de la República dentro de los plazos establecidos adjuntando evidencia y/o sustento que permitan verificar su cumplimiento.

- b) No se considerarán la implementación que se haya realizado de manera extemporánea o en vía de regularización.

7.2.2. Compromiso en el Seguimiento de la Ejecución del Plan de Acción Anual

Se reconocerá a los colaboradores de los órganos, unidades orgánicas o equipos de trabajo que efectúen en forma permanente y continua, el seguimiento permanente de la ejecución del Plan Acción anual dentro de los plazos señalados en la Directiva N° 006- 2019-CG/INTEG "Implementación de Sistema de Control Interno en las entidades del Estado", 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.

7.3. Procedimientos para el otorgamiento del Reconocimiento

Para el otorgamiento de reconocimiento en la implementación del Sistema de Control Interno (SCI) señalados en el numeral 7.2, se evaluará de acuerdo al siguiente detalle:

- a) El(la) responsable de la medida de remediación, medida de control y/o seguimiento deberá presentar un informe mensual de cumplimiento, conforme a la programación establecida en el Plan de Acción Anual de implementación del Sistema de Control Interno (SCI). Este informe deberá incluir los medios de verificación que evidencien el cumplimiento en el plazo y forma establecidos, y será remitido a la Gerencia Municipal hasta el tercer día hábil de cada mes.
- b) La Gerencia Municipal evaluará que los plazos, la forma y el contenido de los informes presentados se encuentren alineados con lo establecido en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno (SCI), a fin de determinar el nivel de cumplimiento correspondiente.
- c) La evaluación del cumplimiento de las medidas de remediación, medidas de control y actividades de seguimiento se realizará conforme al cronograma establecido en la siguiente matriz, considerando los periodos de ejecución, así como las fechas programadas para su revisión y determinación del nivel de cumplimiento:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

R.U.C. N° 20203936029

DIRECTIVA N°0002-2025-MDP.- "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ"

ASPECTO	PERIODO EVALUADO	FECHA DE EVALUACIÓN Y OTORGAMIENTO
Medidas de remediación	Enero – Febrero – Marzo	Abril – Primera semana
	Abril – Mayo – Junio	Julio – Primera semana
	Julio – Agosto – Setiembre	Octubre – Primera semana
	Octubre – Noviembre – Diciembre	Enero del siguiente año – Primera semana
Medidas de control	Enero – Febrero – Marzo	Abril – Primera semana
	Abril – Mayo – Junio	Julio – Primera semana
	Julio – Agosto – Setiembre	Octubre – Primera semana
	Octubre – Noviembre – Diciembre	Enero del siguiente año – Primera semana
Seguimiento	Enero	Febrero – Primera semana
	Julio	Agosto – Primera semana

- d) Para lo descrito en el numeral 6.2, la Gerencia Municipal elabora la lista trimestral y/o semestral de responsables que cumplieron con la implementación de las medidas de remediación, medidas de control y seguimiento por modalidad individual y grupal, cuando dichas medidas son implementadas en su totalidad dentro de los plazos programados.

7.4. Tipos de Reconocimiento.

La Municipalidad Distrital de Pucará otorgará reconocimientos, entre ellos:

- Reconocimiento escrito (felicitación), mediante Resolución emitida por el Titular de la Entidad con copia al legajo respectivo.
- Mención y felicitación a través de canales de comunicación interna.
- Reconocimiento a través de otorgamiento de estímulos:
 - Asistencia a los eventos de capacitación dentro del marco del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).
 - Presente protocolar.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Todo aspecto no regulado en la presente directiva será resuelto por la Gerencia Municipal, con conocimiento y supervisión de la Alcaldía de la Municipalidad Distrital de Pucará.

IX. ANEXOS

Anexo N° 01.- Modelo de Resolución de Reconocimiento



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

R.U.C. N° 20203936029

DIRECTIVA N°0002-2025-MDP.- "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ"

ANEXO N° 01

MODELO DE RESOLUCIÓN DE RECONOCIMIENTO

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° -20 -MDP/A

Pucará, ____ de ____ de 20__

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ

VISTO:

El Informe N° ____-2025-MDP/GM, emitido por la Gerencia Municipal, mediante el cual se propone el otorgamiento de reconocimiento institucional al(la) señor(a) [Nombre completo del servidor(a) o funcionario(a)], en mérito a su destacada participación en la implementación de las medidas de remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Distrital de Pucará; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, concordante con el Artículo II del Título preliminar de la Ley N°27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, indica que: *"Los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico"*;

Que, mediante la Ley N° 28716 – Ley de Control Interno de las Entidades del Estado y sus modificatorias, así como la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG y sus modificatorias, se establece la responsabilidad de las entidades públicas de implementar un sistema de control interno que garantice el cumplimiento de los objetivos institucionales con integridad, transparencia y eficiencia;

Que, la Municipalidad Distrital de Pucará, mediante Resolución de Alcaldía N° ____-2025-MDP/A, de fecha ____ de ____ de 2025, aprobó la Directiva N° 002-2025-MDP, la cual regula el otorgamiento de reconocimientos por la implementación de las medidas de remediación y control consignadas en el Plan Anual del Sistema de Control Interno;

Que, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG establece los lineamientos para la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado. Conforme a dicha norma, la Municipalidad Distrital de Pucará promueve una cultura organizacional basada en el reconocimiento al desempeño de los servidores públicos, con el propósito de fortalecer la identidad institucional;

Que, el(la) servidor(a)/funcionario(a) [Nombre completo] ha demostrado un alto grado de responsabilidad, compromiso y profesionalismo, contribuyendo significativamente a la mejora continua de los procesos institucionales, cumpliendo con las acciones previstas en el mencionado plan;

Que, en ese sentido, estando a lo expuesto en parte considerativa y en conformidad con las disposiciones legales glosadas y en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 6° de la Ley 27444 y el artículo 39° de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: OTORGAR RECONOCIMIENTO institucional al(la) señor(a) [NOMBRE COMPLETO], [cargo que desempeña], por su destacada labor en la implementación de las medidas de remediación y/o control del Sistema de Control Interno, en mérito a su compromiso, responsabilidad y contribución al fortalecimiento de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pucará.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que la presente Resolución se incorpore al legajo personal del (la) servidor(a)/funcionario(a) reconocido(a), conforme a lo establecido en la Directiva N° 002-2025-MDP.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos la entrega del presente reconocimiento y las acciones administrativas correspondientes para su implementación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.