



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
**CHUPACA**

Transformando con tus acciones...!

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL  
N° 252-2022-MPCH-GM**

Chupaca, 28 de noviembre del 2022

**LA GERENCIA MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUPACA-JUNIN**

**VISTO:**

El Reporte de Evaluación de Implementación del Sistema de Control Interno de fecha de aprobación 08.11.2022; con los motivos y fundamentos que contiene; y;

**CONSIDERANDO:**

Que, las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, de conformidad a lo dispuesto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, concordante con el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 30305, Ley de Reforma de los artículos 191°, 194° y 203° de la Constitución Política del Perú, sobre Denominación y No Reección Inmediata de Autoridades de los Gobiernos Regionales y de los Alcaldes;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades, se establece que los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, el tercer párrafo del artículo 39° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, señala que: "(...) **Las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas**";

Que, las **directivas** son documentos operativos que precisan políticas, determinan procedimientos o acciones que deben ejecutarse en cumplimiento de los dispositivos legales vigentes: se formulan para normar disposiciones de carácter técnico emitidas por los diferentes órganos de la Municipalidad Provincial de Chupaca sobre acciones de su competencia;

Que, conforme lo establece el artículo 26° de la citada Ley Orgánica de Municipalidades, la administración pública adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia y por los contenidos en la Ley N° 27444;

Que el artículo VII del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, establece que, los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política, regulan las actividades y funcionamiento del sector público, así como a las normas técnicas referidas a los sistemas administrativos del Estado, que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

El numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TIJO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo, establece que por mandato del PRINCIPIO DE LEGALIDAD, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le están atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. Cuando se habla de que las autoridades deben actuar con respeto a la Constitución y las leyes, no se hace más que establecer que las autoridades deben actuar dentro de los límites establecidos en la ley; puesto que, de no ceñirse a estas disposiciones, se corre el riesgo de que el acto y/o decisión emitida, sin la observancia de este principio, se convierta en un acto contrario a la ley, y consecuentemente, sea declarado nulo, teniendo como consecuencias responsabilidades administrativas;

La Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil que establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, respecto a los reconocimientos establece:

**"Artículo 28. Compensación"**

La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa. El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

**Artículo 29. Estructura de las compensaciones**

La compensación se estructura de la siguiente manera:

- a) La compensación económica del puesto es la contraprestación en dinero, correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto.
- 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, la Directiva denominada "DIRECTIVA DE OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACION DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACION Y CONTROL COSISIGNAOS EN EL PLAN DE ACCION ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO", propuesta por la Gerencia Municipal, establece las disposiciones para normar el reconocimiento a los funcionarios, servidores de la Municipalidad Provincial de Chupaca en la implementación de las medidas de remediación y de control consignados en el Plan de Acción Anual, y su seguimiento de manera permanente, oportuna y adecuada de las mismas. Dicho otorgamiento de reconocimiento consiste en 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, cumpliéndose así con la observación planteada en el Reporte de Evaluación de Implementación del Sistema de Control Interno;

Contando con el visado de la Oficina de Asesoría Jurídica y Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y uso de las facultades y atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley 27972, y de la Resolución de Alcaldía N° 006-2021-A-MPCH, así como de las demás fuentes legales y actos de administración citados en la parte considerativa de la presente;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR**, la **DIRECTIVA N° 005-2022-MPCH/GM "DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADAS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO"**, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución, en mérito a las consideraciones expuestas.

**ARTICULO SEGUNDO: PONER DE CONOCIMIENTO** de la Unidad de Recursos Humanos y de todas las demás Unidades Orgánicas de la Municipalidad lo dispuesto en la presente Resolución y su anexo, y asimismo **ENCARGAR** su fiel cumplimiento.

**ARTICULO TERCERO: DISPONER** la publicación de Directiva aprobada, y que forma parte anexa de la presente Resolución, por parte de la Unidad de Informática de esta Municipalidad por revestir carácter e interés público.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUPACA  
Ing. PERLA A. ROQUE ORELLANA  
GERENTE MUNICIPAL

# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUPACA



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
**CHUPACA**

## **DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADAS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

**2022**

# DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL CONSIGNADAS EN LOS PLANES DE ACCIÓN ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

## DIRECTIVA N° 005-2022-MPCH/GM

Formulada por: Gerencia Municipal

Fecha: 28 de noviembre del 2022

### I. OBJETIVO

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

### II. FINALIDAD

Propiciar una cultura organizacional de reconocimiento en la Municipalidad Provincial de Chupaca, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno, a efectos de coadyuvar con la identificación institucional, facilitando el compromiso y promoviendo la generación de condiciones adecuadas para el logro de los objetivos institucionales.

### III. BASE LEGAL

- 3.1. Ley N° 26428, de creación de la Municipalidad Provincial de Chupaca.
- 3.2. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- 3.3. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- 3.4. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- 3.5. 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" y modificatorias.

### IV. ALCANCE

La presente Directiva es de cumplimiento obligatorio por todos los órganos, unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Chupaca, responsables de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control, establecidas en los Planes de Acción Anual correspondientes, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno.

### V. DISPOSICIONES GENERALES

#### 5.1. Definiciones:



- 5.1.1. **Cultura organizacional:** Es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, 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.
- 5.1.2. **Eje:** Elementos del procedimiento para implementar el Sistema de Control Interno, que agrupa los componentes del control interno a fin de facilitar su desarrollo; siendo los siguientes: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos, y Supervisión.
- 5.1.3. **Eje Cultura Organizacional:** Se encuentra integrado por los componentes de "Ambiente de Control" e "Información y Comunicación", a través de los cuales se promueve la generación de condiciones adecuadas para el logro de objetivos institucionales.
- 5.1.4. **Eje Gestión de Riesgos:** Se encuentra integrado por los componentes de "Evaluación de Riesgos" y "Actividades de Control", a través de los cuales se promueve la identificación y valoración de los factores o eventos que pudieran afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales, relacionados a la provisión de los productos que se brindan a la población (bienes o servicios públicos), así como determinar las medidas de control que reduzcan la probabilidad que se materialicen dichos factores o eventos.
- 5.1.5. **Eje Supervisión:** Se encuentra integrado por el componente "Supervisión", y comprende el conjunto de acciones que permiten dar cuenta de la implementación del Sistema de Control Interno, a través del Seguimiento de la ejecución de los Planes de Acción Anual elaborado en función del desarrollo de los ejes Cultura Organizacional y Gestión de Riesgos, y la Evaluación de la implementación del referido Sistema.
- 5.1.6. **Medidas de Control:** Son aquellas medidas establecidas por cada riesgo determinado, a fin de reducirlos de manera eficaz, oportuna y eficiente; asimismo, pueden ser definidas como políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permiten reducir dicho riesgo.
- 5.1.7. **Medidas de Remediación:** Son aquellas medidas establecidas por cada deficiencia identificada en el Diagnóstico de la Cultura Organizacional, a fin de remediarla o superarla, de manera eficaz, oportuna y eficiente.
- 5.1.8. **Plan de Acción Anual:** Documento mediante el cual se contemplan las medidas de remediación y medidas de control, conteniendo en ello al órgano, unidad orgánica o programa responsable de su ejecución, el plazo, los medios (evidencia o sustento) que permitan verificar su cumplimiento.
- 5.1.9. **Reconocimiento:** Es aquel que busca distinguir, de manera oficial, por un logro destacado, en beneficio del órgano, unidad orgánica o programa a la que pertenece. Para efectos de esta Directiva, se considera el reconocimiento por la implementación oportuna y adecuada de las medidas de remediación y control conforme a los Planes de Acción Anual, en el marco de la

implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial de Chupaca.

**5.1.10. Responsable:** Es el órgano, unidad orgánica o programa 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 Provincial de Chupaca.

**5.1.11. Sistema de Control Interno:** Conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado.

## VI. MECÁNICA OPERATIVA

### 6.1. Medio de reconocimiento institucional

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 el/la Titular de la Municipalidad Provincial de Chupaca, se materializa a través de una "Constancia de Reconocimiento" elaborada de acuerdo al formato que consta en el Anexo N° 01 de la presente Directiva.

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

## VII. RESPONSABILIDADES

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

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

## VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

### 8.1. De los actos previos al reconocimiento

8.1.1. La Oficina de Administración y Finanzas o quien haga sus veces, remite a la Gerencia Municipal, la relación del o los órganos, unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Chupaca a ser reconocidos por haber

implementado, de manera oportuna y adecuada, las medidas de remediación y medidas de control consignados en los Planes de Acción Anual, de acuerdo a los reportes semestral y anual que se registren en el aplicativo informático del Sistema de Control Interno de la Contraloría General de la República, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores al registro del seguimiento de los Planes de Acción Anual en el Aplicativo del Sistema de Control Interno de la Contraloría General de la República.

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

8.1.3. La relación señalada en el numeral precedente, de encontrarse conforme, debe ser remitida a la Unidad de Recursos Humanos, dentro de los quince (15) días hábiles contados desde la remisión de la información señalada en el numeral 8.1.1.

## 8.2. Del reconocimiento a los órganos, unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Chupaca

8.2.1. La Unidad de Recursos Humanos, elabora la/s Constancia/s de Reconocimiento, así como gestiona su emisión y suscripción, de acuerdo al formato que consta en el Anexo N° 01 de la presente Directiva.

8.2.2. La Unidad de Recursos Humanos, remite la Constancia de Reconocimiento al órgano y/o unidad orgánica correspondiente.

8.2.3. La Unidad de Recursos Humanos, se encarga de gestionar la publicación de los órganos, unidades orgánicas y/o programas reconocidos, mediante correo electrónico institucional dirigido a todo el personal de la Municipalidad Provincial de Chupaca.

## IX. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

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

## X. ANEXO

10.1. Anexo N° 01 - Formato de Constancia de Reconocimiento.



## Anexo N° 01 Formato de Constancia de Reconocimiento



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUPACA

CONSTANCIA DE RECONOCIMIENTO

Otorgada a:

\_\_\_\_\_  
Por haber implementado de manera oportuna y adecuada, la medida de remediación y/o control consignada en el Plan de Acción Anual de la Municipalidad Provincial de Chupaca

\_\_\_\_\_  
Alcalde

\_\_\_\_\_  
Unidad de Recursos Humanos

Chupaca, (mes) de (año)