



## DIRECTIVA N°001-2024 "DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SARÍN"

### 1. OBJETIVO

Establecer disposiciones que regulan el reconocimiento a los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Sarín, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional que favorezca la identificación institucional, la promoción de la integridad y el adecuado clima organizacional que, a su vez, coadyuve al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### 2. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento por parte de todos los funcionarios y servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Sarín, cualquiera sea el régimen laboral bajo el cual se encuentren vinculados.

### 3. BASE LEGAL

- 3.1. Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.2. Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.3. Decreto Supremo N°033-2005-PCM, aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.4. Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- 3.5. Decreto Legislativo N°728, Ley de productividad y competitividad laboral.
- 3.6. Decreto Supremo N°005-90-PCM, aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- 3.7. Decreto Supremo N°009-2009-MINAM, aprueba medidas de ecoeficiencia para el sector público.
- 3.8. Decreto Supremo N°040-2014-PCM, aprueba Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.9. Decreto Supremo N°138-2014-EF, aprueba Reglamento de Compensaciones de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.10. Decreto Supremo N°092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 3.11. Decreto Supremo N°042-2018-PCM que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 3.12. Decreto Supremo N°044-2018-PCM que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- 3.13. Decreto Supremo N°180-2021-PCM que aprueba la Estrategia de Integridad en el Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.
- 3.14. Resolución Suprema N°120-2010-PCM, aprueban Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.15. 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".





- 3.16. 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".
- 3.17. Resolución de Presidencia Ejecutiva N°093-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.
- 3.18. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 306-2017-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la versión actualizada de la "Directiva que desarrolla el subsistema de Gestión del Rendimiento", La cual está por implementarse en la Municipalidad Distrital de SARÍN.
- 3.19. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 3.20. Resolución Jefatural N°108-92-INAP/DNP, que aprueba la Directiva N°004- 92-INAP/DNP, que señala las pautas y la fecha para la Celebración del Día del Servidor de la Administración Pública.

#### 4. RESPONSABILIDADES

- 4.1. La Unidad de Recursos Humanos, se encarga de programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas establecidas en la presente directiva, lo que implica definir la periodicidad y difusión.
- 4.2. Los servidores civiles a cargo o responsables de órganos, unidades orgánicas son responsables de cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva, en aquello que les corresponda.

#### 5. DISPOSICIONES GENERALES

##### 5.1. Del carácter oficial de las actividades de reconocimiento.

Para efectos de esta directiva se normarán las actividades de reconocimiento de forma oficial, lo cual se concreta cuando la distinción se realiza a través de un incentivo simbólico, objeto simbólico, diploma, memorando y/o una resolución de felicitación al servidor civil, grupo de servidores civiles o representante de un órgano o unidad orgánica reconocida y su difusión a través de al menos un (1) canal de comunicación institucional.

- 5.2. De las actividades de reconocimiento de la Municipalidad Distrital de Sarín, en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, valora su capital humano, comprendiendo su importancia para que las capacidades institucionales se mantengan en niveles óptimos de competitividad y ello conlleve al cumplimiento de la misión, objetivos, metas y planes estratégicos institucionales.

##### 5.3. Las actividades de reconocimiento institucional persiguen los siguientes objetivos:

- ❖ Incentivar y reconocer altos niveles desempeño laboral.
- ❖ Fomentar una cultura organizacional orientada al servicio del ciudadano de Sarín.
- ❖ Desarrollar un clima organizacional que favorezca el cumplimiento de objetivos institucionales.





- ❖ Recompensar comportamientos modelo que se encuentre acordes a los valores institucionales y principios éticos.
- ❖ Incentivar los aportes de mejora interna y su aplicación institucional.

#### 5.4. Para efecto de la presente directiva las actividades de reconocimiento se segmentan en dos niveles de alcance:

- ❖ Individual: Se presenta cuando la acción de reconocimiento se deriva del desempeño de un servidor civil de forma particular e individual.
- ❖ Grupal: Se presenta cuando la acción de reconocimiento se realiza a razón del desempeño grupal de un conjunto de servidores de determinado órgano, unidad orgánica, equipo de trabajo o comisión especial conformado para determinado fin.

#### 5.5. Tipos de reconocimiento: Los tipos de reconocimiento que se pueden otorgar a los servidores civiles se agrupan de la siguiente forma:

- ❖ Reconocimiento por Buenas Prácticas
- ❖ Reconocimiento por Trayectoria Laboral
- ❖ Reconocimiento al Desempeño Modelo
- ❖ Reconocimiento por Desempeño según modelo de integridad.

### 6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

#### 6.1. Para efecto de la aplicación del reconocimiento considerado en esta Directiva se define de forma específica su finalidad o ámbito de aplicación, los criterios para identificar a él/la servidor/a que debe ser materia de reconocimiento y la acción a través de la cual la Municipalidad Distrital de Sarín otorga el reconocimiento.

#### 6.2. Las consideraciones que debe cumplir un servidor para calificar como candidato al otorgamiento de un reconocimiento son las siguientes:

- ❖ Tener una relación laboral vigente con un mínimo de tres (03) meses de tiempo continuo en la Municipalidad Distrital de SARÍN.
- ❖ Evaluar las acciones, así como la información que obre en el legajo personal del servidor civil.
- ❖ Para el reconocimiento en buenas prácticas de ecoeficiencia, se cuenta con la participación y opinión del Comité de Reconocimiento vigente.
- ❖ Para el caso de aquellos servidores civiles que, de manera individual o grupal, hayan destacado y recibido reconocimientos en el año, se realiza la distinción de reconocimiento durante la ceremonia por el día del trabajo en la Municipalidad Distrital de Sarín.

#### 6.3. Actividades o acciones de Reconocimiento Institucional

Los tipos de reconocimiento institucional se materializan mediante las siguientes acciones:

##### 6.3.1. Tipo de Reconocimiento

