

# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA




**DIRECTIVA GENERAL N° 002-2022-MDLP/GM**

**DIRECTIVA QUE REGULA EL  
RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES  
CIVILES  
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE LA PUNTA**

LA PUNTA, 2022



 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	<b>Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM  DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE  LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD  DISTRITAL DE LA PUNTA</b>	<b>RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL</b>	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023

## INDICE

I.	FINALIDAD.....	2
II.	OBJETIVO.....	2
III.	BASE LEGAL.....	2
IV.	ALCANCE.....	3
V.	RESPONSABILIDADES.....	3
VI.	DISPOSICIONES GENERALES.....	3
	6.1. Clasificación de las actividades de reconocimiento:.....	3
	6.1.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas.....	4
	6.1.2. Reconocimiento por Trayectoria Laboral.....	7
	6.1.3. Reconocimiento al Logro Destacado.....	7
	6.1.4. Reconocimiento por Rendimiento Distinguido.....	7
	6.1.5. Reconocimiento por Habilidad Destacada.....	8
	6.1.6. Reconocimiento por Asistencia y Permanencia.....	8
	6.1.7. Reconocimiento a la Implementación de Medidas de remediación y Control.....	8
	6.2. Tipos de Reconocimiento.....	9
VII.	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.....	10
	7.1. De las Actividades de Reconocimiento.....	10
	7.2. Etapas del programa de reconocimiento.....	10
VIII.	DISPOSICIONES FINALES.....	12
IX.	GLOSARIO.....	13
X.	ANEXOS.....	14
	Anexo N° 01 Flujograma .....	15
	Anexo N° 02 Modelo de Memorándum de propuesta.....	16
	Anexo N° 03 Formato de evaluación para el reconocimiento.....	17
	Anexo N° 04 Modelo de Diploma de Reconocimiento.....	18

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	<b>Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA</b>	<b>RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL</b>	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023

- 3.13. Resolución de Alcaldía N° 140-2019-MDLP/AL, Código de Ética de La Municipalidad Distrital de La Punta.
- 3.14. Acuerdo de Concejo N° 001-020-2022, Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de La Punta.
- 3.15. Resolución Directoral N° 001-2021-MDLP/OGA, que aprueba el Plan de Cultura y Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de La Punta.
- 3.16. Resolución de Gerencia Municipal N° 101-2019-MDLP/GM, Directiva General N° 001-2019-MDLP/GM Normas y Procedimientos para la Formulación, Modificación, Aprobación y Difusión de Directivas en la Municipalidad Distrital de La Punta
- 3.17. Ordenanza N° 004-2023-MDLP/AL, que aprueba la Modificación Parcial del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de La Punta.

#### IV. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento de todos los funcionarios y servidores civiles que prestan sus servicios en la Municipalidad Distrital de La Punta, bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, según corresponda.


#### V. RESPONSABILIDADES

- 5.1. La Oficina General de Administración, a través de la Oficina de Recursos Humanos, es la encargada de monitorear, supervisar y organizar las acciones relativas al cumplimiento de la presente directiva.
- 5.2. Las unidades orgánicas, son responsables de cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva.
- 5.3. La Oficina de Tecnologías de la Información, será la responsable de publicar la presente Directiva en la página web institucional, así como en el Portal de Transparencia.

#### VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. **Clasificación de las actividades de reconocimiento:** Las actividades de reconocimiento se clasifican de la siguiente manera:

- Reconocimiento por Buenas Prácticas
- Reconocimiento por Trayectoria Laboral
- Reconocimiento al Logro Destacado
- Reconocimiento por Rendimiento Distinguido
- Reconocimiento por Habilidad Destacada
- Reconocimiento por Asistencia y Permanencia

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	<b>Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM</b> <b>DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE</b> <b>LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD</b> <b>DISTRITAL DE LA PUNTA</b>	<b>RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL</b>	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023

## I. FINALIDAD


La presente Directiva, tiene por finalidad, establecer normas y procedimientos destinados a institucionalizar el reconocimiento a los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de La Punta, por su responsabilidad y esfuerzo, en función a su asistencia, permanencia, puntualidad, compromiso y cumplimiento de las normas administrativas, lo cual repercute positivamente en la imagen institucional.

## II. OBJETIVO

Propiciar una cultura organizacional enfocada a la identificación institucional, la promoción de la integridad y el adecuado clima organizacional, a fin de optimizar los servicios brindados a la comunidad.

## III. BASE LEGAL

- 3.1. Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades.
- 3.2. Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- 3.3. Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014.
- 3.4. Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 001-96-TR.
- 3.5. Decreto Legislativo N° 1057, regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- 3.6. Ley N° 29849 Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- 3.7. Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- 3.8. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE – Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.
- 3.9. Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
- 3.10. Resolución Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, aprueba la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.
- 3.11. Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.
- 3.12. Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	<b>Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM</b> <b>DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE</b> <b>LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD</b> <b>DISTRITAL DE LA PUNTA</b>	<b>RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL</b>	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023

Reconocimiento a la Implementación de Medidas de Remediación y Control

**6.1.1 Reconocimiento por Buenas Prácticas:**

Se encuentran dentro de este reconocimiento las siguientes: El cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, Promoción de una cultura de integridad, Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral, Buenas Prácticas de Gestión Pública, Buenas Prácticas de Ecoeficiencia.

**6.1.1.1 Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública:** Se reconoce a los servidores civiles de las unidades orgánicas que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

**Criterios a considerar:** Que fomenten la práctica de valores y principios éticos en el ejercicio funcional de la administración pública, contribuyan y destaquen en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública conforme al procedimiento y criterios establecidos en la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, que aprueba "Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública".


**6.1.1.2 Promoción de una cultura de integridad:** Se reconoce a los servidores civiles de las unidades orgánicas que realicen acciones específicas o iniciativas personales que refuercen la integridad y/o que fortalezcan la cultura organizacional en lo referido a integridad, como un elemento distintivo de la entidad.

**Criterios a considerar:** Para la selección de los servidores civiles, se toma en cuenta los siguientes criterios:

Realizar prácticas íntegras que hayan significado el fortalecimiento de la cultura organizacional de la entidad, en lo referido a la integridad, tales como:

- a) Participar en charlas, talleres, o capacitaciones en el marco del modelo de integridad, y conforme a la materia de ética e integridad.
- b) Rechazar regalos, beneficio o cualquier ventaja indebida para sí o para un tercero, en el ejercicio de su cargo o puesto, y que dicho ofrecimiento se haya comunicado a su jefe inmediato superior.



 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	<b>Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM</b> <b>DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE</b> <b>LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD</b> <b>DISTRITAL DE LA PUNTA</b>	<b>RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL</b>	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023

- c) Abstenerse de participar en asuntos cuya competencia le haya sido atribuida ante un conflicto de interés.
- d) En caso el servidor civil cumpla con uno o más de los criterios señalados y tiene la condición de sujeto obligado a presentar Declaración Jurada de Intereses, debe haber cumplido con presentarla dentro del plazo señalado en la normativa de la materia.

#### 6.1.1.3 Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral:

Reconocimiento dirigido a los servidores civiles de cada unidad orgánica, que hayan propiciado la sinergia, confianza, comunicación, respeto y/o buenas relaciones interpersonales para el logro de actividades, proyectos u objetivos trazados dentro de los equipos de trabajo.

##### Criterio a considerar


- a) Los servidores de cada unidad orgánica, elegirán a un/a compañero/a que, a través de sus acciones, actividades u otros similares haya impactado en el buen clima laboral de la dependencia a la que pertenece.
- b) Apoya siempre cuando se le solicita o se le necesita.
- c) Apoya a sus compañeros de su unidad orgánica u otras áreas sin que se lo pida, a fin de solucionar asuntos referidos con las labores desarrolladas en la entidad.
- d) Se esfuerza por entablar y mantener relaciones saludables en su unidad orgánica.

#### 6.1.1.4 Buenas Prácticas de Gestión Pública:

Dirigido a los servidores civiles y unidades orgánicas, que destaquen en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía y que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo.

Este tipo de reconocimiento se fundamenta en los resultados alcanzados en cumplimiento de metas, certificaciones o reconocimientos externos de cualquier organización pública o privada a la que la Municipalidad Distrital de La Punta tenga la facultad de participar.



 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	<b>Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM  DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE  LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD  DISTRITAL DE LA PUNTA</b>	<b>RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL</b>	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023

**Criterios a considerar**

- a) Debe estar orientada a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía. Ello supone explicar y demostrar cómo se les ha beneficiado en términos concretos y qué medidas se han adoptado para que las personas sean la prioridad de la gestión.
- b) Debe describir y sustentar el impacto alcanzado en la ciudadanía y en la institución mediante indicadores concretos.
- c) Debe responder a una necesidad o problema para la ciudadanía, y para definir la solución se exploraron diversas posibilidades novedosas que agregan valor a las personas. La solución debe ser creativa y original.
- d) Debe demostrar la eficiencia en el uso de sus recursos económicos, financieros y humanos.
- e) Haber recibido reconocimiento externo de una organización pública o privada.
- f) En caso de haber participado en concurso o cumplimiento de metas, este reconocimiento individual o por equipo, se realizará solo en el supuesto que la entidad haya recibido los incentivos correspondientes.


**6.1.1.5 Buenas Prácticas de Ecoeficiencia:**

Dirigido a los servidores civiles que, de forma individual o colectiva, evidencien buenas prácticas de ecoeficiencia a través del ahorro de los recursos e insumos empleados, así como la eficiencia en el uso de la energía y la minimización en la generación de residuos e impactos ambientales, sin afectar la calidad del servicio.

**Criterio a considerar**

- a) El servidor civil que presente propuestas innovadoras que contribuyan a una mejor aplicación de las medidas de ecoeficiencia.
- b) Medidas orientadas a fortalecer el cambio de mentalidad que se efectivice en la práctica de medidas de ecoeficiencia, logrando que los servidores se identifiquen mediante un objetivo y lema de ecoeficiencia.
- c) Lograr la disminución significativa del consumo anual de electricidad, papel, agua, residuos sólidos, combustible a nivel institucional.



 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	<b>Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM  DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE  LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD  DISTRITAL DE LA PUNTA</b>	<b>RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL</b>	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023

### 6.1.2 Reconocimiento a la Trayectoria Laboral:

Se reconoce a los servidores civiles por el tiempo de servicio en la Municipalidad Distrital de La Punta, prestados al servicio del distrito.

Dicho reconocimiento es propuesto por la Oficina de Recursos Humanos.

#### Criterio a considerar

Se reconoce a los servidores civiles que alcancen los 25 y 30 años de servicios cumplidos en la Municipalidad Distrital de La Punta o que estén próximos a cesarlos por límite de edad, independiente del régimen laboral.

### 6.1.3 Reconocimiento al Logro Destacado:

Dirigido a los servidores civiles que, de forma individual o colectiva, logren implementar o ejecutar algún proyecto de relevancia para la entidad o ámbito de trabajo, que impacte de manera directa en la gestión institucional o en la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía. Así como también, en actividades deportivas, artísticas, culturales, académicos o profesionales.

#### Criterio a considerar


El servidor civil que haya representado destacadamente al país en certámenes deportivos, artísticos, culturales, académicos o profesionales.

### 6.1.4 Reconocimiento por Rendimiento Distinguido

El reconocimiento por rendimiento distinguido es la máxima calificación que puede obtener el servidor civil luego del proceso de evaluación de desempeño como parte de la gestión de rendimiento, orientado a resultados.

#### Criterios a considerar

- El servidor civil que mantenga altos niveles de desempeño en el marco del sub sistema de Gestión de Rendimiento.
- El servidor civil que sea autor de un aporte significativo que contribuya a la mejora de los procesos y/o procedimientos de su área u órgano y/o unidad orgánica, debidamente evidenciada.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023

### 6.1.5 Reconocimiento por Habilidad Destacada

Reconocimiento oficial dirigido a los servidores civiles que destaquen a través de sus comportamientos cotidianos, establecidos en el Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a favor de la excelencia en el servicio civil.

#### Criterios a considerar

- Para este reconocimiento, la elección de los servidores civiles se realizará a nivel de unidades orgánicas, para el caso de la unidad orgánica que cuente solo con un servidor o dos, el responsable de la elección es el jefe inmediato.
- Los servidores civiles deben ser elegidos por votación interna entre sus compañeros.
- Los resultados de la elección interna de los servidores civiles deben ser sustentada con la descripción de las conductas de los servidores civiles en relación a las habilidades consideradas.
- Los resultados de la elección interna de la unidad orgánica, deben ser comunicados a la Oficina de Recursos Humanos por los canales de comunicación para tal fin. En caso de empate el Jefe de Oficina General o Gerente tiene voto dirimente.



### 6.1.6 Reconocimiento por Asistencia y Permanencia

Reconocer a los servidores civiles por su responsabilidad, en función a su asistencia, permanencia, puntualidad y cumplimiento de las normas administrativas, lo cual repercute positivamente en la imagen institucional.

#### Criterios a considerar


- Los servidores no deben registrar en el Sistema ninguna falta injustificada, ni tardanzas, por lo que el registro de comportamiento en cuanto a asistencia, puntualidad y permanencia, debe ser óptimo durante 12 meses.
- Se considerará sólo a cinco (5) servidores civiles que hayan ocupado los primeros puestos durante el año precedente.



### 6.1.7 Reconocimiento a la Implementación de Medidas de Remediación y Control

Para los fines de garantizar el cumplimiento a la implementación del Sistema de Control Interno (SCI) como una herramienta de gestión



 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	<b>Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM  DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE  LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD  DISTRITAL DE LA PUNTA</b>	<b>RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL</b>	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023

permanente, que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales que promueva una gestión eficaz, eficiente ética y transparente en la Municipalidad Distrital de La Punta, en el marco de lo establecido en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG y sus modificatorias, se provee otorgar reconocimientos a los funcionarios y servidores que contribuyan con este logro en beneficio de esta prestigiosa institución.


**Criterios a considerar**

- a) Siendo la Gerencia Municipal el responsable de la implementación del Sistema de Control Interno, comprendiendo entre sus funciones supervisar la implementación del SCI, cuyo 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.
- b) Compete básicamente que los órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del SCI, informan a la Gerencia Municipal el cumplimiento de la implementación de medidas de remediación y medidas de control asignadas.
- c) La Gerencia Municipal observando el cumplimiento de la implementación de estas medidas de remediación y medidas de control, deberá elaborar un reporte de seguimiento y resumen de la evaluación anual de la implementación del SCI, los mismos que serán enviados a la Oficina de Recursos Humanos.
- d) La Oficina de Recursos Humanos revisará el reporte de seguimiento y resumen de evaluación anual a fin de identificar a los responsables de implementar medidas de remediación y medidas de control que hayan cumplido dichas actividades en su totalidad dentro de los plazos establecidos.
- e) La Oficina de Recursos Humanos emitirá una Carta dirigida al responsable de la implementación de medidas de remediación y medidas de control reconociendo el cumplimiento de dichas medidas en su totalidad dentro de los plazos establecidos, la misma que será incorporada a su legajo personal



**6.2. Tipos de Reconocimiento**

6.2.1. Reconocimiento Escrito, el cual se puede materializar a través de un Diploma de Reconocimiento, con copia al legajo personal respectivo. (Anexo 4).

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	<b>Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM  DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE  LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD  DISTRITAL DE LA PUNTA</b>	<b>RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL</b>	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023

6.2.2. Reconocimiento en acto público en ceremonia organizada por la Oficina de Recursos Humanos en las fechas que éste disponga, siempre que dichas actividades se encuentren permitidas durante el estado de emergencia. Asimismo, deberá ser difundida a través de canales de comunicación institucional y redes sociales.

6.2.3. Otras compensaciones no económicas.

## VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 7.1. De las Actividades de Reconocimiento

La Oficina de Recursos Humanos, se encargará de programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente directiva; para tal efecto, las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles de alcance:


- a) **Individual:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un servidor civil de forma particular e individual, que sea autor de un aporte significativo que contribuya a la mejora de los procesos y/o procedimientos de su área u órgano y/o unidad orgánica, debidamente evidenciada.
- b) **Grupal:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un órgano, unidad orgánica o equipo de trabajo de servidores civiles, cuyo equipo de trabajo sea autor de un aporte significativo, que haya contribuido a la mejora evidenciada de los procesos o procedimientos de su área u órgano y/o unidad orgánica.

### 7.2. Etapas del programa de reconocimiento

#### 7.2.1 Etapa 1

Esta etapa consiste en identificar con objetividad y transparencia los comportamientos valorados y esperados por parte de los servidores civiles:

- La Oficina de Recursos Humanos, realiza dos veces al año campañas gráficas de socialización y sensibilización a los Jefes de Oficinas Generales, Gerentes, Subgerentes y Jefes de Oficinas, sobre el reconocimiento y criterios, que sirve para identificar a servidores civiles que reúnan las condiciones para el reconocimiento correspondiente.
- Una vez culminada la sensibilización, solicita mediante Memorando a los Directivos de los Órganos y Unidades Orgánicas, remitan el nombre de un servidor civil teniendo en cuenta su comportamiento íntegro,

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	<b>Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM</b> <b>DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE</b> <b>LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD</b> <b>DISTRITAL DE LA PUNTA</b>	<b>RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL</b>	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023


actitudes, aportes, logros que presentan en el cumplimiento de los fines y objetivos institucionales, precisando el tipo de reconocimiento que pueda corresponder.

- Los Jefes de Oficinas Generales, Gerentes, Subgerentes y Jefes de Oficina proponen a los servidores civiles, según corresponda, y remiten mediante documento, los Anexos 2 y 3 de la presente Directiva, a la Oficina General de Administración en un plazo no mayor de cinco (5) días útiles antes de finalizado el mes que indique la Oficina de Recursos Humanos.
- La Oficina General de Administración compila la información y la remite a la Oficina de Recursos Humanos.
- La Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con la unidad orgánica respectiva, evalúa y luego designa a los servidores civiles que serán reconocidos.

#### 7.2.2 Etapa 2

- La Oficina de Recursos Humanos prepara el programa y difunde la clasificación de las actividades de reconocimiento.
- La Oficina de Recursos Humanos brinda la asistencia técnica respectiva, asimismo, se encuentra facultada para establecer criterios específicos para la elección del servidor.
- Solo para la evaluación de Reconocimiento por Asistencia y Permanencia, la Oficina de Recursos Humanos, recopila y sistematiza la información referente a la asistencia, puntualidad y permanencia de los servidores civiles de los diversos órganos y unidades orgánicas:
  - a) La información obtenida, es revisada y evaluada por la Oficina de Recursos Humanos, la cual elabora el respectivo informe a nivel institucional, y luego lo eleva a la Oficina General de Administración, para que sea incluido en el reconocimiento respectivo, según corresponda, para su revisión.
  - b) La Oficina General de Administración toma conocimiento, revisa y emite la conformidad respectiva y devuelve la documentación a la Oficina de Recursos Humanos.
  - c) Una vez lograda la conformidad de la Oficina General de Administración, la Oficina de Recursos Humanos pone en consideración a los cinco servidores para su inclusión en la ceremonia de reconocimiento.



 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	<b>Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM  DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE  LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD  DISTRITAL DE LA PUNTA</b>	<b>RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL</b>	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023

### 7.2.3 Etapa 3


Se brindará un reconocimiento adecuado y oportuno a nivel institucional:

- La actividad para el reconocimiento institucional es presidida por el Alcalde y en caso de ausencia, a quien se delegue.
- La Oficina de Recursos Humanos a través de los medios de comunicación interna, pone en conocimiento de todos los servidores civiles el otorgamiento del reconocimiento, señalando para ello, los nombres y apellidos de los servidores civiles, el puesto que ocupa, unidad orgánica donde se encuentra laborando.
- La ceremonia concluye con la entrega del Diploma de Reconocimiento y otras compensaciones no económicas.

## VIII. DISPOSICIONES FINALES

- 8.1 La Oficina de Recursos Humanos realizará dos veces al año campañas gráficas de socialización y sensibilización a los Jefes de Oficina Generales, Gerentes, Subgerentes y Jefes de Oficinas, sobre el reconocimiento y criterios, que sirve para identificar a servidores civiles que reúnan las condiciones para el reconocimiento correspondiente.
- 8.2 El reconocimiento a los servidores, se realizará en una ceremonia oficial con la concurrencia de la Alta Dirección. Esta ceremonia será presidida por el Titular del Pliego o quien delegue, contando con la participación de los funcionarios y servidores civiles de las unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de La Punta.
- 8.3 Los directivos de las unidades orgánicas y/o servidores civiles son responsables de la veracidad y legalidad de la información que ofrecen como sustento de la acción administrativa.
- 8.4 Los servidores civiles considerados para el reconocimiento deben tener como mínimo tres (03) meses de tiempo de servicio continuo en la Entidad y por ningún motivo, se hará efectivo cualquier tipo de reconocimiento previsto en el numeral 6.1 de la presente Directiva, si el servidor civil considerado para dicho reconocimiento, ha sido sancionado administrativamente en los dos últimos años hasta el momento de la elección; por ende, no podrá participar en la terna para el reconocimiento.
- 8.5 La Alta Dirección u órgano, según corresponda a su ámbito de competencia, tienen la facultad de reconocer en la oportunidad que considere conveniente, el trabajo destacado de un servidor civil o grupo de servidores civiles, de uno o varios órganos



 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023

o unidades orgánicas, el cual será evaluado de acuerdo a su aporte e impacto en la gestión institucional de la entidad.

- 8.6 Las situaciones no previstas en la presente directiva, son resueltas por la Oficina General de Administración aplicando los principios de razonabilidad y buena fe, puede dictar las disposiciones complementarias que juzgue conveniente para la correcta aplicación de la presente directiva.

## IX. GLOSARIO

9.1. **Definiciones:** Para efectos de la aplicación de la presente Directiva debe entenderse por:

9.1.1. **Servidor Civil:** Personal con vínculo laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 y Decreto Legislativo N° 728; que desempeñan función pública.

9.1.2. **Compensación no económica:** Es el conjunto de beneficios no monetarios que la entidad destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.

9.1.3. **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 comportamientos favorables a la cultura organizacional o al buen clima laboral o, por logros destacados en beneficio de su unidad orgánica, la entidad y/o la ciudadanía, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los directivos u otros servidores civiles con personal a su cargo despliegan, en ejercicio de su liderazgo.

Para efectos de esta directiva se normarán las acciones 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 representante de un órgano o unidad orgánica reconocida y su difusión a través de al menos un (1) canal de comunicación institucional.


9.1.4. **Canales de Comunicación Interna:** Se entiende por canales de comunicación interna los siguientes:

- Correo institucional
- Paneles, murales
- Redes sociales
- Memorandos

9.1.5. **Cultura Organizacional:** La cultura organizacional es la forma característica de pensar y actuar en la Entidad, en base a principios,





 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	<b>Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM</b> <b>DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE</b> <b>LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD</b> <b>DISTRITAL DE LA PUNTA</b>	<b>RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL</b>	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023

valores, creencias, conductas, normas, 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.

- 9.1.6. **Clima Organizacional:** El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo, el cual se gestiona con la finalidad de promover un ambiente de trabajo agradable que facilite 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 Entidad.
- 9.1.7. **Integridad:** Resultado de la actuación diaria de todo servidor de la Municipalidad Distrital de La Punta dando el uso adecuado a los recursos, activos y atribuciones en el sector público, para los objetivos para los que se destinaron y con adhesión a valores éticos, principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses particulares.
- 9.1.8. **Participación/logro destacado:** Se considera aquella en la que los servidores civiles han resultado ganadores en algún proyecto relevante, actividades deportivas, artísticas o culturales.
- 9.1.9. **Valores institucionales:**<sup>1</sup> Referentes que inspiran y rigen a las actividades de la entidad, orientados a asegurar la eficiencia, integridad, transparencia y el logro de los objetivos institucionales. Tienen carácter obligatorio por ser orientadores de los esfuerzos individuales o grupales para el logro de los fines institucionales, razón por la cual se encuentran establecidos en el Plan Estratégico Institucional.

## X. ANEXOS

- Anexo N° 01 : Flujograma  
Anexo N° 02 : Modelo de Memorándum de Propuesta  
Anexo N° 03 : Formato de Evaluación para el Reconocimiento de servidores  
Anexo N° 04 : Diploma de Reconocimiento


<sup>1</sup> Valores Institucionales MDLP (PEI 2019-2022 Acuerdo de Concejo N° 003-008-2019)

**Integridad:** Ser justos, firmes, honrados e intachables, digno de confianza de los demás.

**Compromiso:** Ser proactivos, eficientes y perseverantes en el cumplimiento de los roles y objetivos propuestos.

**Responsabilidad:** Disposición y diligencia en el cumplimiento de las competencias, funciones y tareas encomendadas, asumir las consecuencias de la conducta pública sin excusa de ninguna naturaleza.

**Vocación de servicio:** Profesionales que se preocupan en atender con calidad y oportunidad las solicitudes de los clientes internos y externos.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023

## ANEXO 02

### MODELO DE MEMORANDO DE PROPUESTA

MEMORANDO N° 20 -MDLP/ /

A : (Nombre del Jefe de la Oficina General de Administración)

DE : (Nombre del Jefe de Oficina General/Gerente/Subgerente o Jefe de Oficina)

ASUNTO : Reconocimiento Institucional

REFERENCIA : Directiva que regula el Reconocimiento de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de La Punta


FECHA : La Punta, de 20...

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual se informa sobre el comportamiento destacado y/o distinguido del personal que está a mi cargo.

En ese sentido, en relación a la Directiva que regula el Reconocimiento de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de La Punta, remito adjunto el "Formato de Evaluación para el Reconocimiento".

Sin otro particular, quedo de Usted.

(Sello y firma del Directivo)

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL	
		Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022	Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023


### ANEXO 03

#### FORMATO DE EVALUACIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES

<b>NOMBRES Y APELLIDOS DEL SERVIDOR/A CIVIL</b>	
<b>CARGO</b>	
<b>UNIDAD ORGANICA</b>	
<b>LOGRO O CONTRIBUCION REALIZADA</b>	
<b>IMPACTO DEL LOGRO O CONTRIBUCION</b>	






 <p>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA</p>	<p>Directiva General N° 002-2022-MDLP/GM DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA</p>	RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL	
		<p>Aprobada por Resolución N° 028-2022-MDLP/GM del 12 de abril de 2022</p>	<p>Actualizada por Resolución N° 070-2023- MDLP/GM del 19 de diciembre de 2023</p>

## ANEXO 04

### MODELO DE DIPLOMA DE RECONOCIMIENTO



Municipalidad de La Punta

**Municipalidad Distrital de La Punta**

**DIPLOMA**  
DE RECONOCIMIENTO

OTORGADO A

**ANALISTA DE SALUD DE LA GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO**

POR SU DESTACADA LABOR EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2021:

META 1.  
META 2.  
META 3.  
META 4.

LA PUNTA, 20 DE FEBRERO DEL 2022

\_\_\_\_\_  
RAMÓN RICARDO GARAY LEÓN  
ALCALDE

\_\_\_\_\_  
GERENTE MUNICIPAL

\*COPIA DEL PRESENTE DIPLOMA SE ANEXARÁ AL LEGAJO PERSONAL.

