RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 105-2024-A/MDSF.

San Fernando, 04 de julio de 2024

VISTO:

EL informe N° 049-RRHH/MDSF, de fecha 21 de junio del 2024, emitido por la responsable de Recursos Humanos, respecto a la aprobación de La directiva N° 003-MDSF, "DIRECTIVA PARA NORMAR EL RECONOCIMIENTO DE LOS (AS) SERVIDORES (AS) CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FERNANDO"; el informe N°172-2024-GM/MDSF, de fecha 27 de junio del 2024, emitido por la Gerencia Municipal, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley de Reforma de la Constitución Política del Perú, Ley N° 30305, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades; las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, de acuerdo con el artículo 26° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, señala que, la Administración Municipal adopta una estructura gerencial, sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N°27444;

Que, de acuerdo con el último párrafo del artículo 39 de la ley N°27972. Ley Orgánica de Municipalidades, establece que: "El alcalde ejerce las funciones ejecutivas de gobierno señaladas en la presente mediante decretos de alcaldía. Por resoluciones de alcaldía resuelve asuntos administrativos a su cargo;

Que, en conformidad con la Ley N°30057- Ley del servicio civil, se crea un régimen laboral único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las Entidades Publicas del estado, así como aquellas personas encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas, siendo aplicable a todas las entidades del Sector Público, con las excepciones que la propia norma establece;

Que, el Artículo 28° de la Ley N° 30057, contempla que, 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 con el 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.

Que, el Artículo 29° de la Ley N°30057- Ley del Servidor Civil, regula la estructura de las compensaciones de la siguiente manera: a) La compensación económica y b) La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles;

Que, conforme al Artículo 2° del Decreto Legislativo Nª 1023, establece que el sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, comprende la Gestión de las Relaciones Humanas, el cual se encuentra definido en la Directiva Nª 002-2014-SERVIR – GDSRH- GDSRH- "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nª 238-2014- SERVIR – PE; que regula y señala que, el sub sistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, comprende las relaciones que se establezcan entre la organización y sus Servidores Civiles, en torno a las políticas y prácticas de personal;

Que, el Articulo 4° de la Ley N°27815, dispone que, para los efectos de dicha Ley, se considera como empleado publico a todo funcionario o servidor de las entidades de la administración pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea este nombrado, contratado, designado, de confianza o electo, que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado; para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la Entidad en la que se preste servicios, ni el régimen laboral a la contratación al que este sujeto; precisando que, el ingreso a la función pública, implica tomar conocimiento del código de Ética de la Función Publica y asumir el compromiso de su debido cumplimiento;

Que, asimismo la Ley N°27815, en sus artículos 6°,7°,8°,9° y 10° contempla los principios, deberes, prohibiciones, mecanismos, incentivos y sanciones que rigen a los empleados públicos de las Entidades de la Administración Pública;

Que, conforme a lo establecido en la Ley N°28716-Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, en su artículo 1°, define que dicha norma, tiene por objeto: Establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del Control Interno en las entidades del Estado, con el propósito de Cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultaneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales;

Que, mediante Decreto Supremo N°042-2018-PCM se establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción; y conforme señala el Artículo 4° de dicha normativa, uno de los principales mecanismos e instrumentos para promover la integridad pública y el control interno, son los códigos y cartas de buena conducta Administrativa; definidos como instrumentos mediante los cuales se establecen lineamientos para la correcta, transparente y eficiente actualización de los servicios civiles, con la finalidad de promover una cultura de integridad y de servicio a la ciudadanía al interior de cada entidad;

Que, a través del Informe N°049-2024-RRHH/MDSF, de fecha 21 de junio emitido por la responsable de Recursos Humanos, solicita la aprobación de la Directiva denominada "DIRECTIVA 003-2024-A/MDSF, PARA NORMAR EL RECONOCIMIENTO DE LOS (AS) SERVIDORES (AS) CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FERNANDO".
que tiene como objetivo implementar procedimientos para regular el otorgamiento de reconocimiento y estimulo, para valorar y felicitar a los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de San Fernando, que constituye en un incentivo el mismo que contribuirá a potenciar las capacidades, competencias y habilidades del potencial humano de la entidad,

Que, con Informe N°172-2024-GM/MDSF, de fecha 27 de junio del 2024, emitido por el Gerente Municipal, solicita la aprobación mediante Acto Resolutivo, la Directiva denominada "DIRECTIVA 003-2024-A/MDSF, "DIRECTIVA 003-2024-A/MDSF, PARA NORMAR EL RECONOCIMIENTO DE LOS (AS) SERVIDORES (AS) CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FERNANDO";

Estando a las consideraciones expuestas y en amparo de lo dispuesto en el Artículo 6° y el numeral 6) del artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: APROBAR, la Directiva N°003-2024-A/MDSF denominado "DIRECTIVA PARA NORMAR EL RECONOCIMIENTO DE LOS (AS) SERVIDORES (AS) CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FERNANDO".

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO toda disposición administrativa que se oponga a lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos, Gerencia Municipal, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Asesoría Jurídica y demás áreas el cumplimiento de la presente Resolución.

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR, la notificación y distribución de la presente Resolución y al responsable de Imagen Institucional, asimismo efectuar la publicación en el Portal de la Municipalidad Distrital de San Fernando.

Regístrese, Comuníquese, Cúmplase.

Benedicto Rojas Ortiz
ALCALDE
DNI. 01[illegible]574

-Gerencia Municipal
- Presupuesto
-Recursos Humanos
- Gerencia de Desarrollo Territorial y Económico
-Archivo/Alcaldía

MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN FERNANDO
RECURSOS HUMANOS

DIRECTIVA N°003–2024/MDSF, PARA NORMAR EL RECONOCIMIENTO DE LOS (AS) SERVIDORES (AS) CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FERNANDO

2024

TABLA DE CONTENIDO

1. **OBJETO** 4

2. **BASE LEGAL** 4

3. **ALCANCE** 5

4. **DISPOSICIONES GENERALES** 5

4.1. Definiciones 5

4.1.1. Compensación no económica 5

4.1.2. Reconocimiento 5

4.1.3. Canales de Comunicación Interna 6

4.1.4. Cultura Organizacional 6

4.1.5. Clima Organizacional 6

4.1.6. Funcionario Público: 6

4.1.7. Integridad: 6

4.1.8. Servidor Civil: 7

4.2. De las Actividades de Reconocimiento 7

4.3. Clasificación de las actividades de reconocimiento 7

4.4. Del Modelo de Integridad 7

5. **DISPOSICIONES ESPECÍFICAS** 7

5.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas 7

5.1.1. Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública 8

5.1.2. Promoción de una cultura de integridad 9

5.1.3. Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral: 10

5.1.4. Buenas Prácticas de Gestión Pública 11

5.1.5. Buenas Prácticas de Ecoeficiencia 12

5.2. Reconocimiento a la Trayectoria Laboral 12

MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN FERNANDO RECURSOS HUMANOS

5.2.1. Criterio a considerar 12

5.2.2. Acciones de reconocimiento oficial 12

5.3. Reconocimiento al Logro Destacado 12

5.3.1. Criterios a considerar: 13

5.3.2. Acciones de reconocimiento oficial: 13

5.4. Reconocimiento por Funciones Destacadas 13

5.4.1. *Criterios a considerar* 13

5.4.2. Acciones de reconocimiento oficial. 13

5.5. Reconocimiento por Habilidad Destacada 14

5.5.1. Criterios a considerar: 14

5.5.2. Acciones de reconocimiento oficial 14

6. RESPONSABILIDADES 15

7. ÚNICA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL 15

DIRECTIVA N° 003-MDSF

"DIRECTIVA PARA NORMAR EL RECONOCIMIENTO DE LOS/AS SERVIDORES/AS CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN FERNANDO"

1. OBJETO

Establecer disposiciones para normar el reconocimiento de los/as servidores/as civiles de la Municipalidad Distrital de San Fernando, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento que a su vez favorezca la identificación institucional, la promoción de la integridad y el adecuado clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2. BASE LEGAL

- Ley N° 27972 — Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N° 009-2009-MINAM, aprueba medidas de ecoeficiencia para el sector público.
- Decreto Supremo N° 138-2014-EF, aprueba Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 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.
- Ordenanza Municipal N° 005-2021-MDSF — que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones – ROF.

- 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".
- 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", que como Anexo 2 forma parte de la misma.
- 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.

Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas, de ser el caso.

3. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en la presente Directiva son de aplicación y cumplimiento de todos los funcionarios y servidores civiles de la Municipalidad Distrital de San Fernando, de los Regímenes Laborales del Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 1057 – CAS.

4. DISPOSICIONES GENERALES

4.1. Definiciones

Para efectos de la aplicación de la presente Directiva debe entenderse por:

4.1.1. Compensación no económica

Es el conjunto de beneficios no monetarios que la Municipalidad Distrital de San Fernando destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.

4.1.2. 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 dependencia, la entidad y/o la ciudadanía, sin

perjuicio de las iniciativas espontáneas que los directivos u otros servidores civiles con personal a su cargo desplieguen, en ejercicio de su liderazgo.

Para efectos de esta directiva se normarán las acciones de reconocimiento de forma oficial, 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.

4.1.3. Canales de Comunicación Interna

Se entiende por canales de comunicación interna los siguientes:

- Email institucional.
- Intranet.
- Memorandos.

4.1.4. Cultura Organizacional

La cultura organizacional es la forma característica de pensar y actuar en la Municipalidad Distrital de San Fernando, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros. Se gestiona con la finalidad de facilitar la cohesión, el compromiso e identificación de los servidores civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.

4.1.5. 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 las personas e impactar positivamente en los resultados de la Entidad.

4.1.6. Funcionario Público:

Alcalde y Gerente Municipal.

4.1.7. Integridad:

Resultado de la actuación diaria de todo servidor de la Municipalidad Distrital de San Fernando, dando el uso adecuado a los fondos, recursos, activos y atribuciones en el sector público, para los objetivos oficiales 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.

4.1.8. Servidor Civil:

Personal con vínculo laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 — CAS.

4.2. De las Actividades de Reconocimiento

A. La Oficina de Recursos Humanos - ORH, se encargará de programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente Directiva, a través de un Plan de Bienestar Social.

B. Para efecto de la presente Directiva las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles de alcance:

- Individual: Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un servidor civil de forma particular e individual.
- Grupal: Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un órgano, unidad orgánica o equipo de trabajo de servidores civiles.

4.3. 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 Funciones Destacadas.
- Reconocimiento por Habilidad Destacada.

4.4. Del Modelo de Integridad

La Municipalidad Distrital de San Fernando, está comprometida con la implementación del modelo de integridad para las entidades del sector público.

Las normas para el reconocimiento de los servidores civiles de la Entidad incorporan el enfoque de integridad.

5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

En el siguiente contexto se presentan los tipos de reconocimientos oficiales:

5.1. 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.

5.1.1. Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública

Se reconoce, a los servidores civiles de los órganos, unidades orgánicas u otros órganos creados por norma específica que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

A. Criterios a considerar

Se toma en cuenta la oportunidad, el procedimiento y los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, señalado en la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM.

B. Acciones de reconocimiento oficial

- El reconocimiento oficial se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:
- Resolución de Alcaldía de reconocimiento con copia al legajo personal.
- Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- Reconocimiento realizado por funcionario público durante ceremonia organizada por la Entidad Municipal.
- La Alta Dirección, previa evaluación y coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, puede reconocer el cumplimiento de buenas prácticas de ética en la función pública.
- Otras Compensaciones no económicas de ser posible.

La Alta Dirección, puede extender otras acciones de reconocimiento a los servidores civiles de la Entidad que hayan destacado en el proceso interno de acuerdo al cumplimiento de 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 o la normativa que se encuentre vigente sobre la materia.

5.1.2. Promoción de una cultura de integridad

Se reconoce a los servidores civiles de los órganos y/o unidades conforme al ROF, que realicen acciones específicas o iniciativas personales que refuercen la integridad y/o que fortalezcan la cultura organizacional de la Entidad en lo referido a integridad, como un elemento distintivo de la institución.

El reconocimiento se puede realizar dos (2) veces al año:

- En el mes de junio, respecto del cumplimiento de uno o más de los criterios durante el período de noviembre del año anterior a abril del año en curso.
- En el mes de diciembre, respecto del cumplimiento de uno o más de los criterios durante el período de mayo a octubre del año en curso.

C. 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:

- Participar en más de tres charlas, talleres, o capacitaciones en el marco del modelo de integridad, de acuerdo a los registros que obran en la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, y conforme a la materia de ética e integridad.
- Rechazar regalos, beneficio o cualquier ventaja indebida para sí o para un tercero, en el ejercicio de su cargo, y que dicho ofrecimiento se haya comunicado a la Gerencia Municipal o máxima autoridad edil.
- Abstenerse de participar en asuntos cuya competencia le haya sido atribuida ante un conflicto de interés y remitir el reporte correspondiente a la Gerencia Municipal o quien haga sus veces, de acuerdo a los Lineamientos de Gestión de Conflicto de Intereses.
- La Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces puede proponer nuevas prácticas íntegras a ser reconocidas, las cuales, serán informadas oportunamente a través de ORH.

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.

En los meses de mayo y noviembre el responsable del Sistema de Control Interno - SCI remite a los órganos el listado de su personal que cumple con uno o más de los criterios antes señalados.

En atención a la comunicación el Gerente Municipal y demás Gerencias o Directivo que corresponda elegirá del listado remitido, a un (01) servidor civil en base a su comportamiento íntegro, actitudes y/o esfuerzos adicionales que se visibilicen y sean de significativo aporte o reforzamiento de la cultura de integridad de la Institución Municipal.

La elección de los servidores civiles se realizará a nivel de órganos, jefe inmediato o inmediato superior.

El resultado de la elección interna del servidor será comunicado a la Oficina de Recursos Humanos ORH.

D. Acciones de reconocimiento oficial

El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Resolución de Alcaldía de reconocimiento con copia al legajo personal.
- Reconocimiento público a través de algún canal de comunicación institucional.
- Reconocimiento público durante la celebración del Día del Trabajador Municipal.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL RECURSOS HUMANOS SAN FERNANDO

5.1.3. Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral:

Reconocimiento dirigido a todos los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de San Fernando, 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.

A. Criterio a considerar

Para la elección del servidor por cada órgano se tiene en cuenta el siguiente criterio:

Los servidores civiles, elegirán a un/a compañero/a que, a través de sus acciones, gestos, actividades u otros similares haya impactado en el buen clima laboral de la unidad orgánica a la que pertenece.

B. Acciones de reconocimiento oficial

El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Memorando de reconocimiento emitido por la Oficina General de Administración - OGA.
- Reconocimiento público a través de algún canal de comunicación institucional.
- Otras compensaciones no económicas.

5.1.4. Buenas Prácticas de Gestión Pública

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

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

A. Criterios a considerar

Los servidores civiles, órganos de línea, unidades orgánicas pueden acceder a este reconocimiento mediante la siguiente forma:

- Haber recibido reconocimiento externo de una organización pública o privada en beneficio de la ciudadanía y/o la reputación de la Entidad Municipal.
- En caso de haber participado en concurso o competencia, este reconocimiento se realizará solo en el supuesto que se alcance las distinciones de "Ganador", "Distinción Especial" o similares por el nivel de la distinción de acuerdo a las bases del concurso o competencia al que se hayan inscrito los servidores civiles o unidades orgánicas que representen a la Entidad.

B. Acciones de reconocimiento oficial:

El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- Resolución de Alcaldía de reconocimiento con copia al legajo personal en caso llegue a obtener la distinción de "Ganador".
- Reconocimiento realizado por funcionario público durante ceremonia organizada por la Entidad Municipal.
- Otras compensaciones no económicas de ser posible.

5.1.5. Buenas Prácticas de Ecoeficiencia

Se dirige a todos los servidores civiles, órganos de línea y unidades que 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.

A. Criterio a considerar

Este tipo de reconocimiento se ejecuta de acuerdo a la evaluación de criterios establecidos por un Comité de Ecoeficiencia vigente.

B. Acciones de reconocimiento oficial

El reconocimiento se efectúa de manera trimestral, y se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Diploma emitido por el presidente del Comité de Ecoeficiencia vigente.
- Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional. Un funcionario público de la Entidad tiene la facultad de reconocer a cualquier servidor civil de la Entidad por este tipo de reconocimiento en la oportunidad que considere conveniente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN FERNANDO RECURSOS HUMANOS

5.2. Reconocimiento a la Trayectoria Laboral

Se reconoce a los servidores civiles por el tiempo de servicio en la Entidad Municipal prestados al servicio de la población.

5.2.1. Criterio a considerar

Se reconoce a los servidores civiles que alcancen los 25 y 30 años de servicio cumplidos en la Entidad o que sean cesados por límite de edad, independiente del régimen laboral.

5.2.2. Acciones de reconocimiento oficial

El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- Diploma de reconocimiento suscrito por el alcalde, funcionario o Directivo con copia al legajo personal, a propuesta de la ORH.

5.3. 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.

5.3.1. Criterios a considerar:

La Alta Dirección (alcalde o Gerente Municipal), 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 de línea o unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de San Fernando; el cual será evaluado de acuerdo a su aporte e impacto en la gestión institucional de la Entidad.

5.3.2. Acciones de reconocimiento oficial:

El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- Resolución de Alcaldía con copia al legajo personal,
- Memorando de reconocimiento emitido por la Alta Dirección (Alcalde o Gerente Municipal).

5.4. Reconocimiento por Funciones Destacadas

Reconocimiento dirigido a los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de San Fernando que hayan destacado en el desempeño de sus funciones.

5.4.1. *Criterios a considerar*

Para la elección del servidor por cada órgano se tiene en cuenta los siguientes criterios:

- El Gerente Municipal o Gerente de cada órgano de línea o a quien éste designe elegirá al servidor civil que haya destacado en el cumplimiento de sus funciones.
- El funcionario o directivo pertinente determinará los criterios objetivos y/o subjetivos sobre los cuales realizará su elección. La ORH otorgará la asistencia técnica respectiva y puede establecer criterios específicos para la elección del servidor.
- El Gerente Municipal o Gerente de cada órgano de línea o el funcionario pertinente comunicará a la ORH, de manera formal, el nombre del servidor elegido en su órgano.

5.4.2. Acciones de reconocimiento oficial.

El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Memorando de reconocimiento emitido por la OGA.
- Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.

- Otras compensaciones no económicas.

5.5. 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 o en el Diccionario de Habilidades que defina la Municipalidad Distrital de San Fernando, en espacio laboral de la Entidad, a favor de la excelencia en el servicio civil.

5.5.1. Criterios a considerar:

Para la elección de los servidores civiles se tiene en cuenta los siguientes criterios:

- De forma trimestral todos los órganos de línea, las unidades orgánicas elegirán a un (01) servidor civil en base a su comportamiento destacado en una (01) de las Competencias Transversales del Servicio Civil o una (01) de las Competencias Transversales que defina la Entidad a través de la ORH.
- La elección de los servidores civiles se realizará a nivel de órganos de líneas y jefes inmediatos.
- 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 del órgano de línea, unidad orgánica, deben ser comunicados a la ORH por los canales de comunicación para tal fin. En caso de empate el Gerente del órgano de línea, unidad orgánica correspondiente tiene voto dirimente.
- Los servidores civiles considerados para el reconocimiento deben tener como mínimo tres (03) meses de tiempo de servicio continuo en la Entidad y no haber sido sancionados administrativamente en el último año hasta el momento de las elecciones internas.

La Alta Dirección de la Entidad tiene la facultad de reconocer a cualquier servidor civil por este tipo de reconocimiento en la oportunidad que considere conveniente.

5.5.2. Acciones de reconocimiento oficial

El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Diploma de reconocimiento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.

- Reconocimiento público a través de canal/es de comunicación institucional/es.
- Otras compensaciones no económicas.

6. RESPONSABILIDADES

- La OGA, a través de la ORH, debe cumplir y hacer cumplir las actividades de reconocimiento que se realicen en la Entidad, establecidas en la presente directiva.
- La Gerencia Municipal o quien haga sus veces debe proporcionar la información necesaria para el reconocimiento referido a fomentar una cultura de integridad.
- Los órganos de línea, unidades orgánicas, son responsables de cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva.

7. ÚNICA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Por ningún motivo, se hará efectivo cualquier tipo de reconocimiento previsto en el numeral 4.3 de la presente Directiva, si el servidor civil considerado para dicho reconocimiento, ha sido sancionado administrativamente en el último año hasta el momento de la elección.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL RECURSOS HUMANOS SAN FERNANDO