



Municipalidad Distrital de Sarín

"SARÍN, TIERRA DONDE NACIÓ EL CREADOR DE LA MARINERA NORTEÑA"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Resolución de Alcaldía N°277-2024-MDS/A

Sarín, 13 de agosto del 2024.

EL SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SARIN

VISTO:

El Informe Legal N°098-2024-MDS-OAJ/AICE de fecha 13 de agosto del 2024, emitido por el Jefe (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica; el Acta N°01 del Comité de Reconocimiento de fecha 12 de agosto del 2024; el Informe N°463-2024-MDS-RRHH/JCQ de fecha 24 de julio del 2024, emitido por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, **SOBRE APROBACIÓN DE LA DIRECTIVA DENOMINADA "DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SARÍN", y;**

CONSIDERANDO

Que, en el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, y el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972, establece que las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local y tiene autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, siendo la alcaldía el órgano ejecutivo de la Municipalidad, con las funciones y atribuciones que la ley le asigna;

Que, de acuerdo al inc. 6) del artículo 20° concordante a lo dispuesto en el artículo 43° de la Ley N°27972- Ley Orgánica de Municipalidades, reconoce al alcalde las atribuciones como órgano ejecutivo del gobierno local y como su máxima autoridad administrativa, prescribiendo asimismo que las Resoluciones de Alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo en el seno de la entidad;

Que, mediante la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y modificatorias, se crea un régimen laboral único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas 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 de todas las entidades del sector público;

Que, el artículo 28° de la Ley precitada, establece que "la compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad designa 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", en concordancia con el artículo 29° de la misma Ley, regula la estructura de las compensaciones, estableciendo en su literal b) que "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, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE se aprueba la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", precisando que cada subsistema contempla procesos y productos esperados para cada uno de ellos";

Que, la directiva antes expuesta contempla como uno de los subsistemas la "gestión de las Relaciones Humanas y Sociales", el cual incluye el proceso de bienestar Social, regulado en el literal c) del numeral 6.1.7 donde establece que: "c. Bienestar social, Comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social: tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros";

AV. ABELARDO GAMARRA RONDO S/N (PLAZA DE ARMAS) - SARIN - SANCHEZ CARRION - LA LIBERTAD

¡Trabajando de la mano con el pueblo...!





Resolución de Alcaldía N°277-2024-MDS/A

Que, con Informe N°463-2024-MDS-RRHH/JJCQ de fecha 24 de julio del 2024, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos presenta la Directiva denominada "DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SARÍN", la cual tiene como 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; solicitando evaluación por parte del Comité de Reconocimientos, para que posteriormente se apruebe mediante acto resolutivo;

Que, mediante Acta N°01 del Comité de Reconocimiento de fecha 12 de agosto del 2024, la "DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SARÍN" fue aprobada por unanimidad por los integrantes del Comité de Reconocimiento, acordando que la Directiva sería derivada para opinión legal y su posterior aprobación mediante acto resolutivo;

Que, mediante Informe Legal N°097-2024-MDS-OAJ/AICE de fecha 13 de agosto del 2024, el Jefe (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica recomienda remitir el expediente a la Oficina de Secretaría General quien deberá emitir Resolución de Alcaldía mediante el cual se apruebe la directiva Denominada "DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SARÍN";

Que, en ese contexto, es necesario contar con una Directiva que contribuya a la promoción de un ambiente laboral favorable y adecuado clima organizacional, así como, establecer estímulos a los servidores, por su labor, por lo tanto se debe aprobar la directiva en cuestión;

Estando a lo expuesto, contando con el visto de la Gerencia Municipal, Unidad de Recursos Humanos, y la Oficina de Asesoría Jurídica, y en uso de las facultades conferidas por la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. -APROBAR LA DIRECTIVA DENOMINADA "DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SARÍN", PRESENTADA POR LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS, Y APROBADA POR EL COMITÉ DE RECONOCIMIENTOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SARIN, la cual como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución de Alcaldía.

ARTÍCULO SEGUNDO. -ENCARGAR el cumplimiento de la directiva aprobada en el artículo anterior, a la Gerencia Municipal, Unidad de Recursos Humanos y demás áreas administrativas involucradas, de acuerdo a sus competencias, atribuciones y funciones.

ARTÍCULO TERCERO. -ENCARGAR a la Oficina de Secretaría General la notificación de la presente Resolución de Alcaldía a todas las áreas administrativas involucradas, para conocimiento y fines pertinentes, así como al Responsable de la Unidad de Informática y Soporte Técnico, su difusión y publicación en el Portal Web Institucional y Portal de Transparencia Estándar GOB.PE de la Municipalidad Distrital de Sarín, respectivamente.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

Archivo/OSG

CC:

- GM
- RRHH
- UIST (V)



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SARIN

Richard Yoran Polo Cabrera
ALCALDE
DNI: 41070984





Municipalidad Distrital de Sarín

"SARÍN, TIERRA DONDE NACIÓ EL CREADOR DE LA MARINERA NORTEÑA"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



DIRECTIVA N°001-2024

"DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SARIN"

Aprobada con Resolución de Alcaldía N°277-2024-MDS/A de fecha 13 de agosto del 2024.

AV. ABELARDO GAMARRA RONDO S/N (PLAZA DE ARMAS) - SARIN - SANCHEZ CARRION - LA LIBERTAD

¡Trabajando de la mano con el pueblo...!





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 SARIN.
- 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 de 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





6.3.1.1. Reconocimiento por buenas prácticas para la Mejora del Clima Laboral

Reconocimiento dirigido a los servidores civiles de cada órgano de la Municipalidad Distrital de SARIN y demás creados por normatividad legal expresa, 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.

6.3.1.2. Reconocimiento por buenas prácticas de Gestión Pública

Dirigido a los servidores civiles, órganos, unidades orgánicas o demás creados por normatividad legal expresa, 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 reputación de la Municipalidad Distrital 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 de Sarín tenga la posibilidad de participar.

Criterios

- 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, señalados en la Resolución Suprema N° 120- 2010-PCM.
- Realizar prácticas íntegras que hayan significado el fortalecimiento de la cultura organizacional. Acción de Reconocimiento Resolución de Alcaldía, con copia al legajo personal.

6.3.1.3. Reconocimiento por buenas prácticas de ecoeficiencia

Se dirige a todos los servidores civiles, órganos, unidades orgánicas y demás creados por normatividad legal expresa 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.

6.3.1.4. Reconocimiento por implementación del Sistema de Control Interno.

Para servidores civiles que cumplan en su totalidad con la implementación de medidas de remediación y/o de control, así como en el reporte de evaluación del SCI en los plazos establecidos según los Planes de Acción aprobados en el marco de la normativa vigente establecido por la Contraloría General de la República, acorde a la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG. "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".





6.3.1.5. Reconocimiento a la trayectoria laboral

Se reconoce a los servidores civiles por el tiempo de servicio en la Municipalidad Distrital de Sarín, prestados al servicio a la población de Sarín.

Para el otorgamiento de este reconocimiento la Unidad de Recursos Humanos eleva, a consideración del Comité de Reconocimiento, el listado de personal que al mes de diciembre de cada año cumple con lo establecido, con la recomendación para el otorgamiento de la distinción por años de servicio institucional según el numeral 6.3.1 de la presente directiva.

Dicho reconocimiento se otorga mediante documento oficial en el que conste el reconocimiento suscrito por funcionario público, cuyo ejemplar se destina en copia al legajo de personal y/o reconocimiento público a través de algún canal de comunicación institucional.

Criterios:

- Se reconoce a los servidores civiles que alcancen los 15, 20, 25 y 30 años de servicio cumplidos en la Municipalidad Distrital de Sarín o que sean cesados por límite de edad, independiente del régimen laboral al cual pertenecen.
- Diploma de reconocimiento con copia al legajo personal, a propuesta y suscrito por el Comité de Reconocimientos.

6.3.1.6. Reconocimiento por desempeño

Modelo es otorgado por el destacado cumplimiento de las funciones asignadas a cargo del servidor civil, quien brinda un valor agregado a su labor, por encima de lo esperado.

El comité de Reconocimiento tiene 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 o unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Sarín, el cual será evaluado de acuerdo con su aporte e impacto en la gestión institucional.

6.3.1.7. Reconocimiento por desempeño según modelo de integridad

Es otorgado a servidores civiles que en ejercicio de sus funciones o actividades fomenten la práctica de valores, principios y deberes éticos, con la finalidad de reforzar los comportamientos positivos que se encuentren alineados a la cultura de valores de la entidad y disminuir los actos de corrupción a todo nivel.

Realizar prácticas íntegras que hayan significado el fortalecimiento de la cultura organizacional de la Municipalidad Distrital de Sarín, en lo referido a la integridad:





Municipalidad Distrital de Sarín

"SARÍN, TIERRA DONDE NACIÓ EL CREADOR DE LA MARINERA NORTEÑA"



- Participar en más de tres charlas, talleres, o capacitaciones en el marco del modelo de 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 Unidad de Recursos Humanos;
- Abstenerse de participar en asuntos cuya competencia le haya sido atribuida ante un conflicto de interés y remitir el reporte correspondiente a la Unidad de Recursos Humanos.

6.4. La Unidad de Recursos Humanos eleva el informe al Comité de Renacimientos quien con la opinión favorable solicita que se emita el acto administrativo correspondiente.

6.5. El despacho de Gerencia Municipal puede extender otras acciones de reconocimiento a los servidores civiles de la entidad que hayan destacado en el proceso interno de acuerdo con el 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.

