



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA DE BOMBÓN
UNIDAD DE TALENTO HUMANO

**DIRECTIVA DE OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS
FUNCIONARIOS Y SERVIDORES POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS
MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL CONSIGNADOS EN EL PLAN
ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LA PUNTA DE BOMBÓN**





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA DE BOMBON
UNIDAD DE TALENTO HUMANO

INDICE:

	I. OBEJTIVO _____	2
	II. FINALIDAD _____	2
	III. BASE LEGAL _____	2
	IV. ALCANCE _____	3
	V. VIGENCIA _____	3
	VI. RESPONSABILIDAD _____	3
	VII. FUNDAMENTACION _____	3
	VIII. DISPOSICIONES GENERALES _____	4
	8.1 De los principios que sustentan la Directiva _____	4
	8.2 Definiciones _____	5
	8.3 Reconocimiento Individual y Grupal _____	6
	IX. DISPOSICIONES ESPECIFICAS _____	6
	9.1 Condición para ser candidato _____	6
	9.2 Tipos de Reconocimiento _____	6
	9.3 Acciones de Reconocimiento _____	7
	9.4 Respetto de la Forma de Reconocimiento _____	8
	9.5 Respetto del Comité Evaluador _____	8
	X. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES _____	8



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA DE BOMBÓN UNIDAD DE TALENTO HUMANO

I.- OBJETIVO

Establecer las disposiciones para normar el reconocimiento a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, por inducir y cumplir en la Implementación de las medidas de remediación de control consignados en el Plan de Acción Anual, y su seguimiento de manera constante, pertinente y apropiado de las mismas. Dicho otorgamiento de reconocimientos constituye a un estímulo que contribuye a promover las capacidades, competencias, habilidades de los funcionarios y servidores, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación.

II.- FINALIDAD

Reconocer a los funcionarios y servidores, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación de la entidad, por la implementación de las medidas de remediación y control consignados en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno.

III.- BASE LEGAL

- Ley N° 27972-Ley Orgánica de Municipalidades
- Ley N° 27815-Ley de Código de Ética de la Función Pública
- Decreto Legislativo N°006-2017-TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Ley N° 29849 Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y Otorga Derechos Laborales
- Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
- Ley N° 27588-Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y Servidores Públicos, así como las personas que prestan servicio al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Ley N° 27785-Ley Orgánica de Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y sus modificatorias
- Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”, aprobada mediante Resolución de Contraloría 146-2019-CG y su modificatoria Resolución de Contraloría N° 130-2020-CG
- Resolución de Contraloría N° 073-2023-CG, Modificar los numerales 7.1, 7.2.1, 7.2.2,7.3,7.3.2,7.3.3,7.4,7.4.2,7.6, Cuarta Disposición Complementaria Final, Octava Disposición Complementaria Transitoria y Anexos N°s 1,9,10 y 11 de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado”, aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, y sus modificatorias.
- Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón-2022



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA DE BOMBON UNIDAD DE TALENTO HUMANO

- Decreto Supremo N°005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N°033-205-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Resolución Suprema N°120-2010-PCM, que aprueba los lineamientos para la Selección y Reconocimiento del Empleado Público y destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.

IV. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento de todos los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación al que pertenecen e inmersos en la implementación de las medidas de remediación y control consignados en el Plan de Acción Anual de la implementación de Sistema de Control Interno de la entidad.

V. VIGENCIA

La presente Directiva entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y publicación en el portal institucional de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón. La directiva puede ser modificada y actualizada en concordancia a las nuevas disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República respecto a la Implementación del Sistema de Control Interno.

VI. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de la Unidad de Talento, gestionar y realizar el reconocimiento a los funcionarios y servidores por la implementación de las medidas de remediación y control establecido en la presente Directiva, de conformidad con lo dispuesto en la misma.

VII. FUNDAMENTACIÓN

En este sentido, conforme artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, que indica:

Gestión del Rendimiento: En ese subsistema, se identifica y reconoce el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad. El proceso de este subsistema es la evaluación de desempeño.

En principio, conforme artículo 131 del Reglamento General de la Ley N° 30057, que señala:

El legajo contiene como mínimo la información siguiente:

- e) "Documentos en los que consten las sanciones disciplinarias que puedan ser impuestas al servidor, así como los reconocimientos que pueda recibir por parte de sus superiores jerárquicos durante su trayectoria en el servicio civil"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA DE BOMBÓN UNIDAD DE TALENTO HUMANO

La Autoridad Nacional de Servicio Civil ha establecido que el otorgamiento de reconocimiento forma parte del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas Sociales comprendidos dentro del Sistema Administrativo de Recursos Humanos conforme se desprende del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

La Unidad de Talento, como parte de reconocer y apreciar las labores desempeñadas por los servidores civiles en la Implementación del Sistema de Control Interno, el otorgamiento de reconocimientos constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores de la entidad, así como su crecimiento laboral, desempeño y productividad laboral.

VIII. DISPOSICIONES GENERALES

8.1 DE LOS PRINCIPIOS QUE SUSTENTAN LA DIRECTIVA

a) Eficiencia y Eficacia:

Reconocer aquellas prácticas, medidas que contribuyan significativamente a la mejora del sistema de control interno y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Evaluar el impacto real de las medidas implementadas en términos de resultados y beneficios para la organización y la comunidad.

b) Desarrollo Personal y Profesional:

Toda actividad laboral desarrollada al interior de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, brindará oportunidad que los servidores civiles crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, ética, social y técnica, donde desarrollen sus potenciales creativos, mejorando y optimizando la gestión institucional y el desempeño laboral

c) Participación y Colaboración:

Involucrar a los servidores y funcionarios en el proceso de identificación, implementación y evaluación de medidas de remediación y buenas prácticas

Fomentar el trabajo en equipo para el logro de los objetivos comunes.

d) Equidad y Justicia:

Se promueven actitudes de reconocimiento para todos los servidores civiles de la Municipalidad en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional

e) Objetividad y Transparencia:

Se definen y divulgan entre todos los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, los aspectos y criterios que sirven de base para efectuar los reconocimientos.

8.2. DEFINICIONES





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA DE BOMBÓN
UNIDAD DE TALENTO HUMANO

a) Acción de Reconocimiento: Es aquella acción por la cual se materializa el reconocimiento a el/la servidor/a o grupo de servidores/as, y que puede consistir en un diploma, memorando, resolución o cualquier otro medio que determine la entidad.

b) Clima Organizacional: Es la percepción colectiva de satisfacción de los/las servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo, el cual busca propiciar el desarrollo del potencial de éstos/as, y a su vez contribuir a incrementar la motivación

c) Cultura Organizacional: Es la forma característica de pensar y actuar en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros.

d) Buenas Prácticas: Son aquellas actividades o procesos que permiten la satisfacción de necesidades específicas, con resultados demostrables y que pueden ser replicadas.

e) Integridad: Resultado de la actuación diaria de todo/a servidor/a, que implica dar un 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.

f) Medidas de Control: Son aquellas medidas establecidas por cada riesgo determinado, a fin de reducirlos de manera eficaz, oportuna y eficiente; asimismo, pueden ser definidas como políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permiten reducir dicho riesgo

g) Medidas de Remediación: Son aquellas medidas establecidas por cada deficiencia identificada en el Diagnóstico de la Cultura Organizacional, a fin de remediarla o superarla, de manera eficaz, oportuna y eficiente.

h) Reconocimiento: Es la expresión de felicitación como consecuencia del desempeño sobresaliente de un servidor civil y constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los/las servidores/as, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral.

i) Servidor/a: La expresión servidor/a se refiere a los/as servidores/as vinculados a la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, bajo el régimen del servicio civil regulado por la Ley N° 30057, organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. También comprende a los/as servidores/as vinculados a Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, bajo el Decreto Legislativo N° 1057 o el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

8.3 Los reconocimientos se pueden otorgar a un/a servidor/a o a un grupo de servidores/as, según el tipo de reconocimiento que corresponda aplicar, tal como se detalla a continuación:





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA DE BOMBÓN
UNIDAD DE TALENTO HUMANO

- a) **Individual:** Es aquel reconocimiento que se otorga a un servidor civil de forma particular e individual.
- b) **Grupal:** Es aquel reconocimiento que se otorga hacia los integrantes de un órgano, unidad orgánica o equipo de trabajo de servidores/as civiles.

IX. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

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 el/la servidor/a que debe ser materia de reconocimiento y la acción a través de la cual se otorga el reconocimiento.

9.1 CONDICIÓN PARA SER CANDIDATO: Las condiciones que debe cumplir un/una servidor/a para ser presentado como candidato/a al otorgamiento de un reconocimiento son las siguientes:

- a) El/la servidor/a debe tener una relación laboral vigente con la entidad.
- b) El/la servidor/a considerado/a para el reconocimiento, no debe haber sido sancionado administrativamente en el último año hasta el momento de la presentación de la candidatura.

9.2 TIPOS DE RECONOCIMIENTO. - En la presente Directiva se promueve el otorgamiento de los reconocimientos siguientes:

9.2.1 Reconocimiento por Buenas Prácticas en Cultura de Ética e Integridad

a) **Ámbito de aplicación:** Se brinda reconocimiento a los/las servidores/as que promuevan la efectividad de los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública, así como la integridad y/o que fortalezcan la cultura organizacional de SERVIR en dichos ámbitos.

b) Criterio para otorgar reconocimiento:

- Se considera la oportunidad, el procedimiento y los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y reconocimiento de el/la servidor/a que destaque en la concreción de los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública, previstos en la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM.
- Cuando la denuncia por actos contrarios a la integridad y ética pública haya dado como resultado el inicio de acciones para determinar responsabilidades penales, civiles y/o administrativas.
- En el caso de propuestas implementadas en materia de control de riesgos de corrupción, de mejora en los esquemas de incentivos de la gestión institucional, incremento de transparencia o reducción de discrecionalidad.

9.2.2 Reconocimiento por Buenas Prácticas en Medidas de Remediación y Control

a) **Ámbito de aplicación:** Este reconocimiento se aplica a los /las servidores/as responsables de la implementación de las medidas de remediación y de control - consignados en el Plan de Acción Anual, aprobado por la Municipalidad Distrital





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA DE BOMBON UNIDAD DE TALENTO HUMANO

de Punta de Bombón, por haber implementado dichas medidas, de manera oportuna y adecuada, conforme a las normas que rigen el Sistema de Control Interno.

b) Criterio para otorgar reconocimiento:

- Se considera la oportunidad, el procedimiento y los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y reconocimiento de el/la servidor/a que destaque en la concreción de los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública, previstos en la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM.
- Cuando la denuncia por actos contrarios a la integridad y ética pública haya dado como resultado el inicio de acciones para determinar responsabilidades penales, civiles y/o administrativas.
- En el caso de propuestas implementadas en materia de control de riesgos de corrupción, de mejora en los esquemas de incentivos de la gestión institucional, incremento de transparencia o reducción de discrecionalidad.

9.2.3 Reconocimiento por Buenas Prácticas para la Mejora de la Comunicación interna y externa

a) **Ámbito de aplicación:** Se reconoce a los/las servidores/as que hayan desarrollado acciones de mejora de la comunicación efectiva, y que genere unidad de visión, propósito e interés, en el marco de los objetivos institucionales, en coordinación con las áreas competentes.

b) Criterio para otorgar reconocimiento:

Haber presentado evidencias sobre buenas prácticas (acciones u otros medios de comunicación verbal y no verbal) que hayan impactado en la mejora de la comunicación interna y externa.

9.2.4 Reconocimiento relacionado a la Gestión del Rendimiento.

a) **Ámbito de aplicación:** Se refiere a los reconocimientos a otorgar a los/las servidores/as, cuya evaluación dio como resultado el reconocimiento distinguido, a raíz de la implementación de la Gestión del Rendimiento en base al procedimiento y normativa aplicable.

b) Criterio para otorgar reconocimiento:

Haber obtenido la calificación de reconocimiento distinguido en el proceso de evaluación de desempeño en base a las regulaciones de la Gestión del Rendimiento.

9.3 ACCIONES DE RECONOCIMIENTO: Se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- a) Resolución de Alcaldía Reconocimiento con copia al legajo personal.
- b) Reconocimiento público a través de las redes sociales institucionales, o durante las celebraciones civiles o fechas cívicas.





**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA DE BOMBÓN
UNIDAD DE TALENTO HUMANO**

- c) Constancia de Trabajo, que especifiquen su participación activa en el desarrollo de actividades y/o procesos de gestión y las mejoras y/o logros obtenidos.
- d) Diploma de reconocimiento emitido por la Unidad de Talento Humano, en el caso de reconocer a un servidor/a de la Unidad de Talento Humano el encargado de emitir un diploma será Gerencia Municipal.
- e) Otras compensaciones no económicas como medallas, entre otros objetivos simbólicos que institucionalizará la Unidad de Talento Humano

9.4 RESPECTO DE LA FORMA DE RECONOCIMIENTO: El reconocimiento a los/las servidores/as puede realizarse de la siguiente manera:

- a) Reunión virtual
- b) Reunión presencial
- c) Mediante difusión a través de algún canal de comunicación institucional

9.5 RESPECTO DEL COMITÉ EVALUADOR: Para efectos del reconocimiento, se conforma un Comité Evaluador, cuyas características son las siguientes:

- a) El jurado Calificador estará conformado por cuatro integrantes: Gerente Municipal, Gerente de Planificación Presupuesto y Modernización y, Secretaría General y Unidad de Talento Humano.
- b) El jurado calificador se reunirá de manera anual para efectuar la calificación del reconocimiento al personal de la entidad en las diferentes modalidades.
- c) Los miembros del Jurado Calificador deliberarán previo proceso de votación y en cuanto sea de su competencia pronunciarse. Las decisiones el Jurado Calificador adoptan por mayoría de votos.
- d) Culminada la elección, el Jurado Calificador suscribirá un acta que contenga el resultado y de la documentación respectiva. El expediente conformado por la documentación correspondiente a la elección será conservado en la Unidad de Talento Humano.
- e) El Jurado Calificador queda facultado para elegir las acciones de reconocimiento conforme al punto 9.3

X.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- a) Es responsabilidad de la Unidad de Talento Humano de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón la difusión, supervisión y cumplimiento de la presente Directiva.
- b) Los reconocimientos otorgados son incluidos en el legajo personal.
- c) La Unidad de Talento Humano se encargará de programar actividades de reconocimientos reguladas en la presente directiva.
- d) La presente Directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación a través del correspondiente acto resolutivo, y deberá ser publicada en el portal WEB institucional de la Municipalidad.