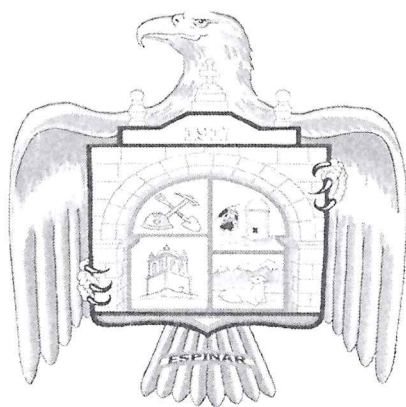


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR
CUSCO - ESPINAR



DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C
OTORGAMIENTO DE
RECONOCIMIENTOS A LOS
FUNCIONARIOS Y SERVIDORES
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE ESPINAR



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ESPINAR

Gestión 2023 - 2026

Kuska llaktanchiswan llank'asun



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

Versión: 01

DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CPC. CLUDY ROSMERY LAGUNA CCAPA

CONCEJO MUNICIPAL

MG. JULIO CONSTANTINO MOLLOHUANCA CRUZ
 SRTA. MARLENY NIFLA LLASA
 PROF. APOLINARIO PFACSI HUILLCA
 LIC. NUTR. IVETT ARIANA KANA MAGAÑO
 BACH. ING. JESUS PERCY HOLGUINO HUISA
 C.P.C. CARMEN YENY VARGAS CCOLQQUE
 LIC. ED. DENISSE GINA APAZA ALFARO
 BACH. ED. RONNY RAFAEL BARRA CHOQUE
 MG. MARIBEL ALVAREZ CUTIPA

GERENCIAS Y DIRECCIONES:

Gerencia Municipal
 Oficina General de Administración
 Oficina General de Asesoría Jurídica
 Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
 Gerencia de Administración Tributaria y Fiscalización
 Gerencia de Desarrollo Económico
 Gerencia de Desarrollo Territorial y Proyectos
 Gerencia de Gestión Ambiental y Servicios Municipales
 Gerencia de Desarrollo Social
 Oficina de Administración Financiera
 Oficina de Gestión de Recursos Humanos
 Oficina de Abastecimiento
 Oficina de Tecnologías de Información
 Oficina de Planeamiento, Modernización e Inversiones
 Oficina de Presupuesto



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

Versión: 01

DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

INDICE

1. OBJETIVO	4
2. FINALIDAD	4
3. BASE LEGAL	4
4. ALCANCE	6
5. RESPONSABILIDADES	6
6. VIGENCIA	7
7. ABREVIATURAS	7
8. DEFINICIONES	7
9. DISPOSICIONES GENERALES	9
10. DISPOSICIONES ESPECIFICAS	10
11. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	14
12. DISPOSICIONES FINALES	15
13. CUADRO DE CONTROL DE CAMBIOS	15
14. ANEXO	15





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

Versión: 01

DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

1. OBJETIVO

Implementar actividades para establecer el procedimiento de reconocimiento a fin de valorar y felicitar a los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Espinar, cuyas conductas se encuentren alineadas con los objetivos institucionales y a su vez favorezca la identificación institucional, la promoción de la integridad, en el marco de la gestión de la cultura y el clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2. FINALIDAD

Fomentar y estimular el reconocimiento, fortaleciendo una cultura de buenas prácticas vinculadas al desempeño excepcional y destacable, generando actitudes favorables frente a la prestación del servicio civil.

3. BASE LEGAL

- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su modificatoria.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- Decreto Legislativo N.º 1057, Decreto Legislativo regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Decreto Supremo N.º 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 138-2014-EF, que aprueba el Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C



- 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.
- 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".
- Resolución de Gerencia General N.º 125-2021-SERVIR-GG, que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 190-2013-SERVIR/PE, que aprueba la declaración de valores que orientan el trabajo en SERVIR.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 104-2020-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Plan Estratégico Institucional de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (PEI 2021-2024 de SERVIR).
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 068-2020-SERVIR-PE, que aprueba la "Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento", modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 061-2021-SERVIR-PE.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000089-2021-SERVIR-PE, que aprueba la "Política de Integridad y Antisoborno de la Autoridad Nacional del Servicio Civil".
- Resolución de Gerencia General N° 000045-2021-SERVIR-GG, que resuelve conformar el Equipo de Trabajo en materia de Integridad Institucional, responsable de ejercer, por delegación, la función en materia de Integridad Institucional en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- Resolución de Gerencia General N.º 067-2021-SERVIR-GG, que aprueba el Plan de Cultura y Clima Organizacional periodo 2021-2022 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Lineamientos para la formulación de documentos de gestión interna de SERVIR".
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, Resolución de Contraloría que aprueba la Directiva N° 006 -2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado; y modificatorias.



DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

Para emitir la presente Directiva, se han considerado los textos vigentes de las normas legales antes mencionadas, incluyendo sus respectivas disposiciones modificatorias, ampliatorias y complementarias, que correspondan de ser el caso.

4. ALCANCE

Las disposiciones de la presente Directiva son de cumplimiento obligatorio para todos los órganos y/o unidades orgánicas, y servidores públicos que prestan servicios en la Municipalidad Provincial de Espinar, cualquiera que sea el régimen laboral bajo el cual se encuentren vinculados.

RESPONSABILIDADES

5.1. El órgano o unidad orgánica de la Municipalidad Provincial de Espinar del cual depende el servidor civil es responsable de:

- Presentar a el servidor candidato/s al otorgamiento de un reconocimiento.
- Proporcionar la información necesaria para el reconocimiento del/a servidor.

5.2. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH) es responsable de:

- Supervisar el cumplimiento de las disposiciones de la presente Directiva.
- Formar parte del Comité Evaluador a cargo de la valoración del otorgamiento de los reconocimientos a los servidores, a través del jefe de dicha Oficina o de un/a servidor de dicho órgano o unidad orgánica que lo represente.

A través de la Coordinación de Bienestar Social es responsable de:

- Conducir e implementar el procedimiento de reconocimiento de los servidores civiles conforme a la presente directiva.
- Coordinar para que en la formulación del Plan de Cultura y Clima Organizacional se incorporen las actividades de reconocimiento a implementar.

5.3. Los Equipos de Trabajo en alguna materia de Integridad Institucional (ETII), Interculturalidad y Género, entre otros, son responsables de:

- Coordinar con la OGRH la implementación de las actividades de reconocimiento en lo referido a la cultura de integridad y otros, según corresponda.
- Proporcionar la información necesaria para el reconocimiento, en el ámbito de su competencia.

5.4. La Gerencia Municipal (GM) es responsable de:



DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

- Asignar al Directivo o jefe de un órgano de la entidad como parte del Comité Evaluador a cargo de la valoración del otorgamiento de los reconocimientos a los servidores.
- Modificar la asignación del Directivo o jefe como miembro del Comité Evaluador, en caso de que el servidor candidato al otorgamiento de un reconocimiento pertenezca a la OGRH, al ETII o al órgano al cual la Gerencia Municipal asignó participar en el referido Comité.

6. VIGENCIA

La directiva de Otorgamiento de Reconocimientos de los Funcionarios y Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Espinar N° ____-2024-MPE/OGRH, entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el portal institucional.

7. ABREVIATURAS

- OGRH : Oficina de Gestión de Recursos Humanos
- MPE : Municipalidad Provincial de Espinar
- GM : Gerencia Municipal
- ETII : Equipos de trabajo en alguna materia de Integridad Institucional

8. DEFINICIONES

Las definiciones a tener en cuenta en la presente directiva son las siguientes:

- 8.1. **Acción de reconocimiento de Buenas Prácticas:** Son aquellas buenas prácticas vinculadas al desempeño en el servicio, la contribución en los logros institucionales y el comportamiento ético de los servidores civiles y/o con las actividades institucionales, que van más allá del estricto cumplimiento de las funciones y los objetivos establecidos para el puesto y que evidencian resultados concretos en beneficio de la institución y/o de la ciudadanía.
- 8.2. **Acción de reconocimiento:** Es aquella acción por la cual se materializa el reconocimiento a el servidor o grupo de servidores, y que puede consistir en un diploma, memorando, resolución o cualquier otro medio que determine la entidad.
- 8.3. **Buenas Prácticas:** Son aquellas actividades o procesos que permiten la satisfacción de necesidades específicas, con resultados demostrables y que pueden ser replicadas.
- 8.4. **Compensaciones no económicas:** Conjunto de beneficios no monetarios que Municipalidad Provincial de Espinar destina a el servidor con el objetivo específico de motivarlo y elevar su productividad. No son de libre disposición del servidor ni tampoco constituyen ventaja patrimonial.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

Versión: 01

DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

- 8.5. **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 servidores, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral.
- 8.6. **Medios de reconocimiento:** Documento que se otorgue tales como memorando, diploma de reconocimiento virtual o físico, entregados durante las actividades institucionales de la MPE.
- 8.7. **Reconocimiento Institucional:** Incentivo necesario para potenciar las capacidades, competencias o habilidades, que le permitan a los servidores públicos seguir cumpliendo con sus funciones con un alto sentido de compromiso, fidelidad y orgullo institucional.
- 8.8. **Estímulo:** Una acción de estímulo se otorga al servidor de la MPE en mérito a sus acciones que contribuyen a su desarrollo profesional, un buen clima organizacional, buenas relaciones entre sus compañeros de trabajo, entre otros.
- 8.9. **Clima Organizacional:** Es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores 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 y el compromiso de los servidores e impactar en los resultados de forma positiva.
- 8.10. **Cultura Organizacional:** Es la forma característica de pensar y actuar en la Municipalidad Provincial de Espinar, 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 con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.
- 8.11. **Integridad:** Resultado de la actuación diaria de todo/a servidor, 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.
- 8.12. **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.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

Versión: 01

DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

- 8.13. **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.
- 8.14. **Servidor/a:** La expresión servidor se refiere a los servidores vinculados a la Municipalidad Provincial de Espinar, 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 servidores vinculados a SERVIR, bajo el Decreto Legislativo N.º 1057 o el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 8.15. **Segmentación por nivel de alcance:** Para efecto del presente documento normativo, las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles, tal como se detalla a continuación.
- 8.15.1. **Individual:** Se presentará cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un servidor civil de forma particular.
- 8.15.2. **Grupal:** Se presentará cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un órgano, unidad orgánica, unidad funcional y órganos desconcentrados o equipo de trabajo de servidores civiles.

9. DISPOSICIONES GENERALES

- 9.1. Las actividades de reconocimiento a los/las servidores/as de la Municipalidad Provincial de Espinar que, a través de la presente Directiva se busca implementar, poseen directa relación con la gestión de la cultura y el clima organizacional, los cuales incentivan el logro de los objetivos institucionales en concordancia con la promoción de un ambiente de trabajo que resulte favorable para el desarrollo de los/las servidores/as de la entidad.
- 9.2. Los reconocimientos que se consideran en esta Directiva se encuentran relacionados a los valores y políticas institucionales aprobados por SERVIR, así como tiene en consideración las disposiciones legales que promueven la cultura de integridad, la ética pública, el control interno, la gestión del rendimiento y los principios del servicio civil.
- 9.3. Los reconocimientos que se promueven otorgar a través de esta Directiva se encuentran referidos a una ejecución de labores alineada a los objetivos institucionales, de forma significativa y trascendente, que no represente solo el cumplimiento de las funciones previstas en el puesto que desempeña el/la servidor/a.
- 9.4. Los reconocimientos contemplados en la presente directiva forman parte de las actividades del proceso de Bienestar Social que pertenece al Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales del Sistema Administrativo de



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

Versión: 01

DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

Gestión de Recursos Humanos, a cargo de la Coordinación de Bienestar Social de la OGRH.

9.5. 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:

9.5.1. **Reconocimiento Individual:** Es aquel reconocimiento que se otorga a un/a servidor/a por su labor personal.

9.5.2. **Reconocimiento Grupal:** Es aquel reconocimiento que se otorga hacia los integrantes de un órgano, unidad orgánica o equipo de trabajo de servidores/as civiles.

9.6. Los tipos de reconocimientos que se pueden otorgar a los/las servidores/as son los siguientes:

9.6.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas en alguna de las siguientes materias:

9.6.1.1. Cultura de Ética e Integridad.

9.6.1.2. Medidas de remediación y control.

9.6.1.3. Mejora e innovación de la gestión pública.

9.6.1.4. Ecoeficiencia.

9.6.1.5. Mejora de la comunicación interna y externa.

9.6.1.6. Transformación Digital.

9.6.2. Reconocimiento relacionado a la Gestión del Rendimiento.

9.6.3. Reconocimiento por Trayectoria Laboral "Por Más Años Juntos"

10. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

10.1. 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 el/la servidor/a que debe ser materia de reconocimiento y la acción a través de la cual la Municipalidad Provincial de Espinar otorga el reconocimiento.

10.2. Las condiciones que debe cumplir un/una servidor/a para ser presentado como candidato/a al otorgamiento de un reconocimiento son las siguientes:

10.2.1. El/la servidor/a debe tener una relación laboral vigente con la Municipalidad Provincial de Espinar.

10.2.2. El/la servidor/a considerado/a para el reconocimiento de cualquiera de las categorías, no debe haber sido sancionado administrativamente en el último año hasta el momento de la presentación de la candidatura.

10.3. **Tipos de reconocimiento.** - En la presente Directiva se promueve el otorgamiento de los reconocimientos siguientes:

10.3.1. **Reconocimiento por Buenas Prácticas en materia de Cultura de Ética e Integridad**

10.3.1.1. **Ámbito de aplicación:** Se brinda reconocimiento a los/las servidores/as que promuevan la efectivización de los



DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

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 la Municipalidad Provincial de Espinar en dichos ámbitos.

10.3.1.2. **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 la Ley de 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.

10.3.2. **Reconocimiento por Buenas Prácticas en Medidas de Remediación y Control**

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

10.3.2.2. **Criterio para otorgar reconocimiento**

Haberse implementado en su totalidad y dentro de los plazos establecidos las medidas de remediación y de control consignadas en el Plan de Acción Anual.

10.3.3. **Reconocimiento por Buenas Prácticas en cuanto a la Mejora e Innovación de la gestión pública**

10.3.3.1. **Ámbito de aplicación:** Se reconoce a el/la servidor/a que haya desarrollado una mejora en los resultados de los objetivos institucionales.

10.3.3.2. **Criterios para otorgar reconocimiento**

Haber logrado resultados que denoten creatividad, originalidad e innovación que permitan contar con una



DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

mejora en los resultados de los objetivos institucionales, a nivel de mayor eficacia y/o eficiencia a favor de la ciudadanía y la gestión institucional, en el ámbito de las políticas y lineamientos públicos en materia de la gestión por procesos, gestión por resultados y modernización de la gestión pública.

10.3.4. Reconocimiento por Buenas Prácticas en materia de Ecoeficiencia

10.3.4.1. **Ámbito de aplicación:** El reconocimiento se otorga a los/las servidores/as que destaquen en la implementación de medidas de ecoeficiencia, entre otros, el ahorro de consumo de energía eléctrica, agua y papel; de acuerdo a lo establecido en las "Disposiciones para la Gestión de la Ecoeficiencia en las Entidades de la Administración Pública", aprobadas por Decreto Supremo N° 016-2021-MINAM.

10.3.4.2. **Criterio para otorgar reconocimiento:** Haber desarrollado actitudes, comportamientos, procedimiento, cambios tecnológicos que promuevan un uso eficiente y responsable de energía eléctrica, agua, papel y otros bienes, que producen ahorro y reduzcan el impacto en el medio ambiente.

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

10.3.5.1. **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.

10.3.5.2. **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.

10.3.6. Reconocimiento por Buenas Prácticas en Transformación Digital

10.3.6.1. **Ámbito de aplicación:** Se reconoce a los/las servidores/as que hayan desarrollado acciones de transformación integral de procedimientos administrativos en plataformas o servicios digitales, sistematización y análisis de datos para contribuir a los objetivos institucionales.

10.3.6.2. **Criterio para otorgar reconocimiento**



DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

Haber presentado evidencias sobre buenas prácticas que hayan impactado en la transformación digital de los servicios de la institución.

10.3.7. Reconocimiento relacionado a la Gestión del Rendimiento.

10.3.7.1. 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.

10.3.7.2. 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.

10.3.8. Reconocimiento por Trayectoria Laboral “Por Más Años Juntos”

10.3.8.1. Ámbito de aplicación: Se reconoce a todos/as los/las servidores/as por el tiempo de servicio prestado en SERVIR.

10.3.8.2. Criterio para otorgar reconocimiento

Cantidad de años de servicio. Por haber cumplido tres (3), cinco (5) años y/o diez (10) años de servicio, cuyo rango puede irse ampliando conforme la entidad cumpla más años.

10.3.9. Acciones de reconocimiento: Se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Resolución Jefatural de la OGRH.
- Reconocimiento público a través de algún canal de comunicación institucional.
- 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.
- Esquelas de reconocimiento, diplomas u otros que determine la entidad.
- Otras compensaciones no económicas que se encuentren previstas en el Plan de Cultura y Clima Organizacional correspondiente.

10.4. Respecto de la forma de reconocimiento: El reconocimiento a los/las servidores/as puede realizarse de la siguiente manera:

- A través de reunión virtual
- A través de reunión presencial
- Mediante difusión a través de algún canal de comunicación institucional

10.5. Respecto del Comité Evaluador: Para efectos del reconocimiento, se conforma un Comité Evaluador, cuyas características son las siguientes:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

Versión: 01

DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

- 
- 
- 
- 10.5.1. Comité Evaluador está conformado por tres (3) miembros, el/la Jefe/a de la OGRH, el/la Coordinador/a del ETII y un (1) representante del órgano y/o unidad orgánica al cual la Gerencia General asignó para participar en el referido Comité. En el caso de que el/la servidor/a candidato al otorgamiento del reconocimiento forme parte del equipo de la OGRH, la Gerencia General asigna a un órgano y/o unidad orgánica de similar jerarquía.
- 10.5.2. Los miembros del Comité Evaluador deben abstenerse de participar en la valoración de el/la servidor/a cuando en el marco de sus competencias, su relación con éste/a se encuadre en las causales de abstención previstas en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, de forma que su decisión no afecte el desarrollo del procedimiento de reconocimiento, ni la objetividad de la evaluación.
- 10.5.3. El Comité Evaluador se conforma en cada oportunidad que el Plan de Cultura y Clima Organizacional programe el otorgamiento de reconocimientos, para efectuar la calificación de los/las servidores/as candidatos/as.
- 10.5.4. Los miembros del Comité Evaluador toman en cuenta para su deliberación, los criterios señalados en la presente Directiva para el otorgamiento de reconocimientos en cada categoría.
- 10.5.5. Los miembros del Comité Evaluador deliberan previo al proceso de votación, y sus decisiones se adoptan por mayoría de votos.
- 10.5.6. Culminada la elección, el Comité Evaluador suscribe el acta que da cuenta del resultado y la documentación respectiva, de ser el caso. El expediente conformado por la documentación correspondiente a la elección es conservado en la OGRH.
- 10.5.7. El Comité Evaluador queda facultado para elegir la forma y la acción a través de la cual se otorga el reconocimiento a el/la servidor/a por cada categoría, teniendo en consideración las acciones de reconocimiento previstas en la presente Directiva.
- 10.5.8. Cuando exista alguna circunstancia de fuerza mayor, que impida al servidor/a que resulta elegido, recibir el reconocimiento, el Comité Evaluador define si corresponde la entrega a un familiar directo de el/la servidor/a, en cuyo caso también se debe hacer la difusión de dicho reconocimiento por los medios de comunicación interna de la Municipalidad Provincial de Espinar.

11. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 11.1. Los órganos y/o unidades orgánicas deben brindar la información que sea requerida por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, a través de la



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

Versión: 01

DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

Coordinación de Bienestar Social, a fin de asegurar el cumplimiento de lo establecido en la presente Directiva.

11.2. Los reconocimientos otorgados son incluidos en el legajo personal.

12. DISPOSICIONES FINALES

12.1. Cualquier circunstancia que no se encuentre prevista en la presente directiva es atendida por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo con las disposiciones aprobadas por la Municipalidad Provincial de Espinar, así como por las normas legales que resulten aplicables

12.2. El presente documento estará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación, quedando sin efecto todas las normas administrativas que se le opongan o contravengan

13. CUADRO DE CONTROL DE CAMBIOS

ITEM	TEXTO VIGENTE	TEXTO ACTUALIZADO	VERSIÓN	FECHA	RESPONSABLE
1	Elaboración Inicial de la Directiva		01		Oficina de Gestión de Recursos Humanos

14. ANEXO

ANEXO 01: Solicitud para Otorgar Reconocimiento



DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C

ANEXO 01: Solicitud para Otorgar Reconocimiento

Señor (a): _____

Jefe/a Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Yo¹, identificado (a) con DNI N°, desempeñando el cargo de, en el Órgano o Unidad Funcional y con domicilio en solicito ante usted, otorgar un reconocimiento institucional al/la servidor/a civil²: por haber desarrollado acciones excepcionales y destacables en el marco de la categoría³; durante el periodo⁴

Que, conociendo la importancia del reconocimiento institucional, se adjunta al presente documento, la evidencia del aporte del servidor/a:

☐

Documento, informe o proyecto o plan de acción u otro.

☐

Documento, título, certificado o constancia o Resolución Sunedu.

☐

Documento, revista, informe científico u otro.

En ese sentido, se solicita considerar el presente documento para el otorgamiento del reconocimiento institucional de el/servidor/a civil.

Espinar, ____ de ____ de 20__

Firma

Nombre:

Apellido:

Nota: La Oficina de Gestión de Recursos Humanos evaluará su procedencia, haciendo de conocimiento al Comité Evaluador para determinar en función a la evidencia que sustenta la evaluación correspondiente.

() La evidencia del aporte de el/la servidor/a civil hace referencia al sustento físico o virtual asociadas directamente con sus funciones y/o con las actividades institucionales.*

¹ Nombres y apellidos de el/la solicitante

² Nombre y apellido de el/la servidor/a reconocer

³ Categoría de Reconocimiento

⁴ Mes/ Año



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0319-2024-GM-MPE/C

Espinar, 18 de septiembre de 2024

VISTOS:

El Informe N° 734-2024-OGRH-OGA-MPE/ADFA de fecha 19 de junio del 2024; Informe N° 293-2024-MPE-OGPP-OPMIN/HDPZ de fecha 21 de junio del 2024; Informe N° 745-2024-OGRH-OGA-MPE/ADFA de fecha 26 de junio del 2024; Informe N° 3002-2024-MPE-OGA-RPCC de fecha 28 de junio del 2024; Informe N° 340-2024-MPE-OGPP-OPMIN/HDPZ de fecha 04 de julio del 2024; Informe N° 1417-2024-MPE-OGPP-ACA de fecha 08 de julio del 2024; Opinión Legal N° 629-2024-HJES-OGAJ-GM-MPE/C de fecha 13 de agosto de 2024; sobre aprobación de la **DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C - "OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR"**, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú, en sus artículos 194° y 195°, modificada por Ley N° 28607, Ley de Reforma Constitucional, establece que: "Las Municipalidades Provinciales y Distritales son órganos de Gobierno Local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; promueve el desarrollo de la economía local y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes Nacionales y Regionales de desarrollo", concordante con lo dispuesto en el artículo II de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades;

Que, el numeral 1.2.1 del artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que: "Los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios, son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de esta Ley y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan"; asimismo, este mismo cuerpo normativo en el numeral 72.2 del artículo 72° señala: "Toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos, así como para la distribución de las atribuciones que se encuentren comprendidas dentro de su competencia."; en tanto que el numeral 73.3 del artículo 73° dispone: "Cada entidad es competente para realizar tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos";

Que, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, preceptúa el principio de legalidad, por el cual las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que le fueron conferidas. Esto implica en primer lugar que la administración se sujete, en especial, a la Ley, entendida como norma jurídica emitida por quienes representan a la sociedad en su conjunto;

Que, la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, en cuanto a aplicación de leyes generales, políticas y planes nacionales, así como lo referido a las normas municipales, señala que:

"Artículo VIII.- Aplicación de leyes generales y políticas y planes nacionales

Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio.

Las competencias y funciones específicas municipales se cumplen en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales y locales de desarrollo

Artículo 39.- Normas municipales

(...) Las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas.";

Que, mediante Resolución Suprema N° 111-2009-PCM, publicada de fecha 29 de mayo de 2009, se aprobó instituir el 29 de mayo como fecha de reconocimiento al servidor público que destaca en el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, mediante Resolución Suprema N° 120-2010-PCM publicada de fecha 22 de mayo de 2010, se aprueban los "Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública", cuyo objeto y finalidad son los siguientes:

"Artículo 1°.- Objeto

Los presentes Lineamientos contienen las pautas para llevar a cabo la selección del empleado público que desarrolla sus funciones en cumplimiento de los principios, deberes y obligaciones contenidos en el Código de Ética de la Función Pública, en cada Sector del Poder Ejecutivo, a fin que sea reconocido en ceremonia pública el 29 de Mayo de cada año.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



Artículo 2°.- Finalidad

Son fines de los presentes Lineamientos: 2.1 2.2 2.3 Precisar los criterios para la selección del empleado público a ser reconocido en ceremonia pública del 29 de Mayo de cada año. Promover la práctica de los valores y principios éticos en el ejercicio funcional en la administración pública. Fortalecer y fomentar la ética de la función pública, a fin de propiciar el servicio eficiente del Estado a la ciudadanía.”;

Que, la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil y modificatorias, tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas, estableciendo sobre el particular lo siguiente:

“Artículo 6. Oficina de Recursos Humanos

Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector.

En cada entidad pública la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, tiene las siguientes funciones:

- a) Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la entidad.
- b) Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión.
- c) Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
- d) Realizar el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales.
- e) Gestionar los perfiles de puestos.
- f) Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra.
- g) Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema.;

Artículo 28. Compensación:

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 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.

Artículo 29. Estructura de las compensaciones

La compensación se estructura de la siguiente manera:

- a) La compensación económica del puesto es la contraprestación en dinero, correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto.
- b) 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", la cual señala que:

“6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL ÁMBITO DE ACCIÓN DE LAS OFICINAS DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

6.1 Definiciones: Subsistemas, procesos y productos esperados. En el presente acápite se presentan los subsistemas, su definición, procesos y productos esperados. La enumeración de los productos constituye un mínimo, que podrá ser ampliado con la emisión de las directivas correspondientes.

(..)

6.1.7. Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales

i. Definición: Este subsistema comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal.

ii. Procesos: Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son cinco:

(..)

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. (..);

Que, mediante Ordenanza Municipal N° 06-2024-CM-MPE/C de fecha 09 de abril del 2024, se aprobó la nueva estructura orgánica y Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Espinar, dentro de las cuales son relevantes y pertinentes para la aprobación de la presente directiva interna las siguientes:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



segunda revisión y evaluación del proyecto de directiva "Otorgamiento de reconocimientos a los funcionarios y servidores públicos de la municipalidad provincial de Espinar", y visto el satisfactorio levantamiento de las observaciones advertidas y el cumplimiento de la Directiva N° 001-2023-GM-MPE/C, "Normas y procedimientos para la elaboración y aprobación de directivas en la Municipalidad Provincial de Espinar", emite opinión favorable a la propuesta de directiva para su aprobación previa opinión legal;

Que, mediante Informe N° 1417-2024-MPE-OGPP-ACA de fecha 08 de julio del 2024, el director (e) de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto: Lic. Adm. Amador Carrillo Almanacín, considerando los informes favorables precedentes y el cumplimiento del marco normativo, emite opinión procedente para el proyecto de directiva "Otorgamiento de reconocimientos a los funcionarios y servidores públicos de la municipalidad provincial de Espinar", recomendando recabar la opinión legal respectiva previa a su aprobación;

Que, mediante Opinión Legal N° 629-2024-HJES-OGAJ-GM-MPE/C de fecha 13 de agosto de 2024, el director de la Oficina General de Asesoría Jurídica: Abg. Harry Junior Estrada Sencia, visto el expediente administrativo, opina declarar procedente la aprobación de la directiva interna denominada: "Otorgamiento de reconocimientos a los funcionarios y servidores públicos de la municipalidad provincial de Espinar"; recomendando encargar a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la entidad realice las acciones administrativas correspondientes, debiendo sujetarse a los dispositivos legales vigentes;

Que, la responsabilidad de revisar la normativa vigente, así como la realización de las coordinaciones y/o talleres para la validación de la propuesta de directiva, así como su estructura, señaladas en el numeral 8.1 de la Directiva N° 001-2023-GM-MPE/C "Normas y Procedimientos para la Aprobación de Directivas en la Municipalidad Provincial de Espinar" corresponden a la unidad de organización proponente, siendo para el presente caso, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la entidad de la entidad;

Que, el numeral 8.5 de la Directiva N° 001-2023-GM-MPE/C "Normas y Procedimientos para la Elaboración y Aprobación de Directivas en la Municipalidad Provincial de Espinar" aprobada por Resolución de Gerencia Municipal N° 201-2023-GM-MPE de fecha 08 de junio de 2023, establece que la emisión del acto resolutivo de aprobación corresponde a la Gerencia Municipal cuando, como en el presente caso, la propuesta involucre a varios órganos o unidades organizacionales;

Que, este despacho asignará la numeración a las directivas que se aprobarán en el presente ejercicio fiscal 2024 mediante acto de administración emitido por este despacho, llevando el registro del orden de prelación que, para el presente caso, corresponde el siguiente: 005-2024. Consecuentemente, la denominación de la directiva es la siguiente: **DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C - "OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR"**;

Que, de conformidad con el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Espinar, este despacho desarrolla funciones de dirección, coordinación, supervisión y evaluación de la gestión administrativa y operativa de la entidad, por lo que no corresponde a este órgano la verificación de toda la documentación técnica y legal contenida en el presente expediente; habiéndose verificado el cumplimiento del debido procedimiento administrativo y de los principios exigidos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, siendo además que se cuenta con los documentos exigidos por norma imperativa. En tal sentido, se tiene convicción real de que los funcionarios y servidores *ut supra* han evaluado técnica y legalmente toda la documentación remitida conforme a sus conclusiones, siendo así, son responsables de la emisión de sus respectivos informes y que son considerados en la presente.

Estando a los argumentos legales y facticos invocados y expuestos, y en uso de las atribuciones delegadas mediante Resolución de Alcaldía N° 004-2024-MPE/C de fecha 05 de enero de 2024;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la **DIRECTIVA N° 005-2024-MPE/C - "OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR"** el mismo que fuera propuesto por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la entidad y que consta de 13 numerales y 01 anexo, cuyo objetivo es el de implementar actividades para establecer el procedimiento de reconocimiento a fin de valorar y felicitar a los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Espinar, cuyas conductas se encuentren alineadas con los objetivos institucionales y a su vez favorezcan la identificación institucional, la promoción de la integridad, en el marco de la gestión de la cultura y el clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos institucionales; y cuya finalidad es la de fomentar y estimular el reconocimiento, fortaleciendo una cultura de buenas prácticas vinculadas al desempeño excepcional y destacable, generando actitudes favorables frente a la prestación del servicio civil.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que la presente Directiva entrará en vigencia desde el día siguiente de su aprobación.

ARTÍCULO TERCERO: DEJAR SIN EFECTO toda norma de igual o menor jerarquía que se oponga a lo dispuesto en la presente Resolución.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la entidad, hacer extensivo los alcances de la presente Directiva y cautelar su cumplimiento; asumiendo la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta.

ARTÍCULO QUINTO: NOTIFICAR la presente resolución a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, Oficina General de Administración y demás unidades orgánicas de la entidad, para su conocimiento y fines correspondientes.

ARTÍCULO SEXTO: ENCARGAR a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la entidad, en su condición de órgano proponente, la visación completa y notificación de cuantos ejemplares de la Directiva en referencia se requieran y para los órganos y unidades orgánicas pertinentes. Así mismo, **ENCARGAR** al órgano proponente la difusión de la misma entre los demás órganos y unidades orgánicas respectivas, para su conocimiento y cumplimiento.

ARTÍCULO SÉPTIMO: DISPONER a la Oficina de Tecnologías de Información la publicación de la presente resolución, adjuntando la Directiva debidamente visada, en el Portal de Transparencia de la Entidad y/o en la Plataforma Digital Única del Estado – Municipalidad Provincial de Espinar.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE y PUBLÍQUESE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR
Ing. Karl Valdivia Silva
GERENTE MUNICIPAL



- C.c.
- OGRH (02 Resoluciones + Exp original)
 - OGA
 - OGPP
 - OGAJ
 - OTI
 - Archivo