



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA

## INDICE

- I. OBJETIVO ..... 2
- II. FINALIDAD ..... 2
- III. BASE LEGAL ..... 2
- IV. ALCANCE ..... 3
- V. DEFINICIONES ..... 3
  - 5.1 Canales de comunicación Institucional ..... 3
  - 5.2 Compensación no económica ..... 3
  - 5.3 Cultura Organizacional ..... 3
  - 5.4 Clima Organizacional ..... 3
  - 5.5 Integridad ..... 3
  - 5.6 Reconocimiento ..... 3
  - 5.7 Servidor Civil ..... 3
- VI. RESPONSABILIDADES ..... 4
- VII. DISPOSICIONES GENERALES ..... 4
- VIII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS ..... 5
  - 8.1 De los tipos de reconocimiento ..... 5
  - 8.2 PROCEDIMIENTO DEL RECONOCIMIENTO ..... 8
- IX. DISPOSICIONES FINALES ..... 10
- X. ANEXOS ..... 10





## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA

### DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA



#### I. OBJETIVO

Establecer y normar el procedimiento que regula el reconocimiento a los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Ccatcca (en adelante, "La Municipalidad"), por los comportamientos favorables a la cultura y clima organizacional, por la labor, trayectoria y logros; y por el compromiso y cumplimiento de los objetivos institucionales, mediante el incentivo laboral no económico.



#### II. FINALIDAD

Propiciar una cultura organizacional de reconocimiento, que favorezca y fortalezca la identificación institucional y el adecuado clima organizacional, así como elevar la calidad de gestión a través de la prestación de un servicio eficiente hacia el ciudadano.



#### III. BASE LEGAL

1. Ley Nro. 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y modificatorias.
2. Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM y modificatorias.
3. Ley Nro. 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo Nro. 033-2005-PCM y modificatorias.
4. Decreto Legislativo Nro. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM y modificatorias.
5. Decreto Legislativo Nro. 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo Nro. 075-2008-PCM y modificatorias.
6. Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y modificatorias.
7. Resolución Suprema Nro. 120-2010-PCM, que aprueba Lineamiento para la selección u reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.
8. Resolución de Contraloría Nro. 146-2019-CG, que aprueba la Directiva Nro. 006-2019-CG/INTEG, implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado y modificatorias.
9. Resolución de Presidencia Ejecutivo Nro. 238-2014-SERVIR-PE, aprueba la Directiva Nro. 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
10. Ordenanza estructura orgánica y ROF

Directiva que regula el otorgamiento de reconocimiento a los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Ccatcca.



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA

11. Resolución de Gerencia Municipal Nro 364-2023-GM-MDCC, que aprueba la "Directiva del Código de Ética, Conducta e Integridad de la Municipalidad Distrital de Ccatcca".

### IV. ALCANCE

Las disposiciones de la presente Directiva son de cumplimiento obligatorio para las unidades orgánicas, así como de los servidores civiles que prestan servicios en La Municipalidad, cualquiera que sea el régimen laboral bajo el cual se encuentren vinculados.

### V. DEFINICIONES

- 5.1 **Canales de comunicación Institucional:** Se entiende por canales de comunicación institucional los siguientes:
- Correo institucional;
  - Intranet; y
  - Memorándum.
- 5.2 **Compensación no económica:** Conjunto de beneficios no monetarios que la entidad destina al servidor civil con el objeto específico de motivarlo y elevar su competitividad.
- 5.3 **Cultura Organizacional:** Es la forma característica de pensar y actuar en La Municipalidad, 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 institucionales.
- 5.4 **Clima Organizacional:** Es la percepción colectiva del grado de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo, el cual se gestiona con la finalidad de promover un ambiente de trabajo agradable que facilite el desarrollo potencial de los servidores civiles, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la entidad.
- 5.5 **Integridad:** Resultado de la actuación diaria de todos los servidores de la entidad dando el uso adecuado a los fondos, recursos, activos atribuciones en el sector público, para los objetivos oficiales 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.
- 5.6 **Reconocimiento:** Acción de reconocimiento que busca distinguir y reconocer de manera oficial al servidor civil por comportamientos favorables a la cultura y clima organizacional; o por labor, trayectoria y logros, destacados en beneficios de las unidades orgánicas, la entidad y/o la ciudadanía.
- 5.7 **Servidor Civil:** Trabajador que se incorpora a la entidad a través de un proceso de selección sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos. Comprende a los servidores civiles cuyos derechos se regulan por el Decreto Legislativo Nro. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; el Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de

Directiva que regula el otorgamiento de reconocimiento a los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Ccatcca.



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA

Productividad y Competitividad Laboral, y los contratos bajo el régimen del Decreto Legislativo Nro. 1057.

### VI. RESPONSABILIDADES

Son responsables del cumplimiento de la presente directiva:

- 6.1 La Unidad de Recursos Humanos, se encarga de programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente Directiva, lo que implica definir la periodicidad y su difusión.
- 6.2 Los Gerentes, Subgerentes y/o Responsables de unidades orgánicas de La Municipalidad, son responsables de dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva en el marco de sus funciones y competencias.

### DISPOSICIONES GENERALES

- 7.1 Los reconocimientos se podrán otorgar a un servidor o a un grupo de servidores, según el tipo de reconocimiento que corresponda aplicar, tal como se detalla a continuación:
  - a) **Individual:** Cuando la acción de reconocimiento se deriva del desempeño de un servidor civil de forma particular e individual.
  - b) **Grupal:** 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.
- 7.2 Los tipos de reconocimientos que se otorgarán a los servidores, son los siguientes:
  - Reconocimiento por Buenas Prácticas.
  - Reconocimiento por Trayectoria Laboral.
  - Reconocimiento por Labor Destacada.
  - Reconocimiento por Asistencia y Permanencia.
- 7.3 El reconocimiento se concretará a través de las siguientes acciones:
  - a) Reconocimiento público, a través de los canales de comunicación institucional.
  - b) Diploma/certificado de reconocimiento, con copia al legajo personal respectivo.
  - c) Otras compensaciones no económicas, las cuales serán determinadas previa coordinación entre el Coordinador de Recursos Humanos y el órgano y/o unidad orgánica a la que pertenece el servidor civil seleccionado para el reconocimiento.
- 7.4 Las condiciones que debe cumplir un servidor para ser presentado como candidato(a) al otorgamiento de un reconocimiento son las siguientes:
  - a) El servidor debe tener una relación laboral vigente con La Municipalidad.
  - b) El servidor considerado 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.

Directiva que regula el otorgamiento de reconocimiento a los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Ccatcca.



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA

### VIII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

#### 8.1 De los tipos de reconocimiento

Se promueve el otorgamiento de los siguientes reconocimientos:

8.1.1 Reconocimiento por Buenas Prácticas: Se encuentran dentro de este reconocimiento los siguientes comportamientos: (i) El cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, (ii) Promoción de una cultura de integridad, (iii) Buenas Prácticas para la mejora del Clima Laboral, (iv) Buenas Prácticas de Gestión Pública, (v) Buenas Prácticas de Ecoeficiencia; y, por (vi) Implementación de medidas de Remediación y Control Interno.

8.1.1.1 **Cumplir el Código de Ética de la Función Pública:** Se reconoce a los servidores civiles de los órganos y unidades orgánicas, que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

**Criterio para otorgar reconocimiento:** Se considera la oportunidad, el procesamiento y los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y reconocimiento del(a) 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 Nro. 120-2010-PCM "Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública".

8.1.1.2 **Promoción de una cultura 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 Municipalidad y disminuir los actos de corrupción a todo nivel.

**Criterios para otorgar reconocimiento:**

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

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



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA

- c) Abstenerse de participar en asuntos cuya competencia le haya sido atribuida ante un conflicto de interés.

8.1.1.3 **Buenas Prácticas para la mejora del Clima Laboral:** Reconocimiento dirigido a servidores civiles de los órganos y unidades orgánicas, 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.

### **Criterios para otorgar reconocimiento:**

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

8.1.1.4 **Buenas Prácticas de Gestión Pública:** Dirigido a servidores civiles, órganos 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 Municipalidad 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 tenga la facultad de participar.

### **Criterios para otorgar reconocimiento:**

- a) Debe estar orientada a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía. Ello supone explicar y demostrar cómo se les ha beneficiado en términos concretos y qué medidas se han adoptado para que las personas sean la prioridad de la gestión.
- b) Debe describir y sustentar el impacto alcanzado en la ciudadanía y en la institución mediante indicadores concretos.
- c) Debe responder a una necesidad o problemática para la ciudadanía. La solución debe ser creativa y original.



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA

- d) Debe demostrar la eficiencia en el uso de sus recursos económicos, financieros y humanos.
- e) Haber recibido reconocimiento externo de una organización pública o privada.

**8.1.1.5 Buenas Prácticas de Ecoeficiencia:** Dirigido a servidores civiles, órganos y/o unidades orgánicas 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.

### **Criterios para otorgar reconocimiento:**

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

**8.1.1.6 Implementación de medidas de Remediación y Control Interno:** Para Servidores civiles que cumplan en su totalidad con la implementación de medidas de remediación y de control, 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.

### **Criterios 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.

### **8.1.2 Reconocimiento por Trayectoria Laboral**

Se reconoce a servidores civiles por el tiempo de servicio prestado en La Municipalidad. Dicho reconocimiento es propuesto por la Coordinación de Recursos Humanos.

### **Criterio para otorgar reconocimiento:**

Directiva que regula el otorgamiento de reconocimiento a los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Ccatcca.



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA

Se reconoce a los servidores que alcancen los cinco (05) y/o diez (10) años de servicio cumplidos en La Municipalidad.



### 8.1.3 Reconocimiento por Labor Destacada

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. Se basa en la calificación que impacte de manera directa en la gestión institucional o en la mejora del servicio que brinda a la ciudadanía.

#### Criterios para otorgar reconocimiento:

- Los Gerentes, Subgerentes y/o Responsables de unidades orgánicas de La Municipalidad identifican los comportamientos positivos, aportes y/o logros que los servidores civiles presentaron en el cumplimiento de los fines y/u objetivos institucionales. En esa línea se analizan en forma objetiva.
- El cumplimiento destacado de las funciones o actividades asignadas, en el marco del puesto que ocupan en la entidad.
- Las propuestas referidas a mejorar la calidad de atención a los usuarios internos y externos.

### 8.1.4 Reconocimiento por Asistencia y Permanencia

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

#### Criterios para otorgar reconocimiento:

- Los servidores civiles no deben registrar en el Sistema de Recursos Humanos (SRH) de La Municipalidad ninguna falta injustificada ni tardanza durante los doce (12) últimos meses.
- Se considerará a un(a) servidor(a) civil de cada órgano o de unidad orgánica de la entidad.

## 8.2 PROCEDIMIENTO DEL RECONOCIMIENTO

8.2.1 La Unidad de Recursos Humanos brinda el soporte técnico y/o administrativo para el cumplimiento exitoso del Reconocimiento, cuyas pautas específicas y cronograma serán elaboradas por dicha dependencia.

8.2.2 La Unidad de Recursos Humanos realiza la difusión oportuna de los mecanismos y plazos para llevar a cabo la presentación de propuestas de candidatos que reúnan las condiciones para el reconocimiento correspondiente, a través de los



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA

canales de comunicación institucional de La Municipalidad. La elección de candidatos se efectúa por cada órgano y unidad orgánica.



8.2.3 Los Gerentes, Subgerentes y/o Responsables de La Municipalidad, identifican los comportamientos destacados, actitudes, aportes, logros de los servidores civiles en función a las disposiciones de la presente Directiva.

8.2.4 Posteriormente, los Gerentes, Subgerentes y/o Responsables de La Municipalidad, remiten la propuesta de los servidores civiles a candidatos al otorgamiento de un reconocimiento a la Unidad de Recursos Humanos (véase Anexo 01), acompañado de la Ficha de Evaluación para el Reconocimiento de los servidores civiles o la Ficha de Descripción de Buenas Prácticas (ver Anexo 02, Anexo 03 y Anexo 04), según corresponda, dentro de los plazos que haya establecido la Unidad de Recursos Humanos.

8.2.5 Para ello, se identifican los comportamientos positivos, aportes y/o logros que los servidores civiles presentaron en el cumplimiento de los fines y/u objetivos institucionales, precisando el tipo y nivel de reconocimiento que le correspondería. En esa línea se analizan en forma objetiva:

- a) El cumplimiento destacado de las funciones o actividades asignadas, en el marco del puesto que ocupan en la entidad.
- b) El ejercicio de buenas prácticas en la gestión pública y/u orientadas a reformar el clima organizacional.
- c) Las propuestas referidas a mejorar la calidad de atención de los usuarios internos y externos.
- d) La presentación de propuestas innovadores que contribuyan a una mejor aplicación de las medidas de ecoeficiencia dispuesta en la entidad.
- e) La contribución en la implementación de las medidas de remediación y de control en el marco del Sistema de Control Interno.
- f) Los años de servicios en la entidad.
- g) El desempeño de acuerdo a los valores integrantes del modelo de integridad institucional.

8.2.6 La Unidad de Recursos Humanos procede a verificar y seleccionar a los servidores civiles considerados para el reconocimiento que hayan obtenido el puntaje más alto del resultado de la Ficha de Evaluación para el Reconocimiento de los servidores civiles (ver Anexo 02 y Anexo 04), así como de los candidatos propuestos en virtud de lo detallado en la Ficha de Descripción de buenas prácticas (Ver Anexo 03), respectivamente, previa verificación del cumplimiento con las disposiciones establecidas en el numeral 7.4 de la presente Directiva.



### MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA



8.2.7 Solo para la evaluación de Reconocimiento por Asistencia y Permanencia, la Unidad de Recursos Humanos, recopila y sistematiza la información referente a la asistencia, puntualidad y permanencia de los servidores civiles de los diversos órganos y unidades orgánicas, para lo cual elabora el respectivo informe y comunica al órgano o unidad orgánica a la que pertenece el(la) servidor(a) civil incluido en el reconocimiento.

8.2.8 La Unidad de Recursos Humanos, queda facultado para elegir la forma por medio del cual se efectúa la acción de reconocimiento a el(la) servidor(a) civil, los cuales pueden realizarse de la siguiente manera:  
a) A través de una reunión virtual  
b) A través de una reunión presencial  
c) Mediante difusión a través de algún canal de comunicación institucional.



8.2.9 La Unidad de Recursos Humanos a través de los canales de comunicación institucional, pone en conocimiento de todos los servidores civiles el otorgamiento del reconocimiento, señalando para ello, los nombres y apellidos de los servidores civiles, el puesto que ocupa, órgano o unidad orgánica donde se encuentra laborando.

8.2.10 El programa de reconocimiento concluye con la entrega del diploma de reconocimiento y/o otras compensaciones no económicas, según lo indicado en el numeral 7.3 de la presente Directiva.



### IX. DISPOSICIONES FINALES

- 9.1 Los Gerentes, Subgerentes y/o Responsables de La Municipalidad y/o servidores civiles son responsables de la veracidad y legalidad de la información que ofrece como sustento de la acción administrativa.
- 9.2 Cada órgano y/o unidad orgánica tiene la facultad de proponer a la Unidad de Recursos Humanos, en la oportunidad que considere conveniente, el reconocimiento de los servidores civiles, el cual será evaluado de acuerdo al procedimiento establecido en la presente Directiva.
- 9.3 Cualquier circunstancia que no se encuentre en la presente Directiva es atendida por la Unidad de Recursos Humanos, en observancia de los dispositivos legales que resulten aplicables.

### X. ANEXOS

**Anexo 01:** Modelo de memorándum para remitir la propuesta de reconocimiento.

Directiva que regula el otorgamiento de reconocimiento a los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Ccatcca.



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA



**Anexo 02:** Ficha de evaluación de los servidores que cumplen con el código de ética de la función pública.

**Anexo 03:** Ficha de descripción de buenas prácticas para la promoción de una cultura de integridad, mejora del clima laboral, de la gestión pública, de ecoeficiencia y de implementación de medidas de remediación y control interno.

**Anexo 04:** ficha de evaluación de los servidores para el reconocimiento de la labor destacada.

**Anexo 05:** Modelo de certificado para el reconocimiento, según el tipo de reconocimiento.





## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA

### ANEXO 01

#### MODELO DE MEMORÁNDUM PARA REMITIR LA PROPUESTA DE RECONOCIMIENTO

Memorándum N° ..... - 2025/URRHH/MDCC-Q

A : XXXXXXXXXXXXXXXX  
 Coordinador de Recursos Humanos

Asunto : Remito propuesta para reconocimiento de servidor civil

Fecha : Ccatcca, XX de XXXXXX de 2025

Por medio del presente, me dirijo a usted a fin de remitir el listado de los(as) servidores(as) propuestos para el reconocimiento de personal, siendo los siguientes:

Nro.	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	ÓRGANO/ UNIDAD ORGÁNICA	CLASE O TIPO DE RECONOCIMIENTO

Cabe precisar que, para la identificación de dichos servidores(as) se ha seguido el procedimiento establecido en la "Directiva que regula el otorgamiento de reconocimiento a los(as) servidores(as) civiles de la Municipalidad Distrital de Ccatcca". Se adjunta al presente las XX fichas de evaluación/ fichas de descripción de buenas prácticas.

Atentamente,

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA

## ANEXO 02



### FICHA DE EVALUACIÓN DEL SERVIDOR(A) CIVIL QUE CUMPLE CON EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

**INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa (X) la frecuencia del comportamiento laboral que demuestra el/la servidor(a) en el desempeño de sus funciones.  
Podrá registrar sus comentarios u observaciones, en caso requiera.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL CANDIDATO: .....

ÓRGANO / UNIDAD ORGÁNICA: .....

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: .....

CRITERIOS DE SELECCIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
	CASI SIEMPRE (05 puntos)	ALGUNAS VECES (03 puntos)	CASI NUNCA (01 Punto)	OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS
1.- Mantiene una conducta adecuada al respecto de la Constitución y las leyes, garantizando que en la toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos se respetan los derechos a la defensa y al debido procedimiento.				
2.- Cuenta con aptitud técnica, legal y moral, así como una formación sólida acorde con la realidad y procura capacitarse permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.				
3.- Actúa con fidelidad u solidaridad hacia todos los miembros de su institución, y de su superior jerárquico teniendo por objeto la realización de actos de servicio vinculados a sus funciones.				
4.- Actúa propiciando que los actos del servicio público sean accesibles a la ciudadanía, en el marco de los principios de transparencia y acceso a la información, brindando y facilitando información fidedigna, completa y oportuna.				
5.- Es capaz de guardar reserva de hecho o información a la que tiene acceso en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y responsabilidad del acceso y transparencia de la información pública.				
6.- Demuestra que no obtiene ni procura beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.				
7.- No ejerce presiones, amenazas o acoso de cualquier índole, contra otros empleados públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de las personas o inducir a la realización de acciones dolosas.				
<b>TOTAL, DE PUNTAJE OBTENIDO</b>				
CCATCCA, ..... DE ..... 2025				

CALIFICACIÓN	PUNTAJE
ALTO	35 – 30
MEDIO	29 – 24
BAJO	23 - 0

Firma del Evaluador

Directiva que regula el otorgamiento de reconocimiento a los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Ccatcca.



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA

## ANEXO 03

FICHA DE DESCRIPCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE INTEGRIDAD, MEJORA DEL CLIMA LABORAL, DE GESTIÓN PUBLICA, DE ECOEFICIENCIA Y PARA EL RECONOCIMIENTO POR IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL

Nombre y apellido del Servidor(a) Civil	
Cargo y Régimen Laboral	
Órgano o Unidad Orgánica	
Logro o contribución realizada	
Impacto del logro o contribución	
Conclusiones	
Mencionar Reconocimiento	



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA

## ANEXO 04

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL(LA) SERVIDOR(A) PARA EL RECONOCIMIENTO POR LABOR DESTACADA



**INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa (X) la frecuencia del comportamiento laboral que demuestra el/la servidor(a) en el desempeño de sus funciones.  
Podrá registrar sus comentarios u observaciones, en caso requiera.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL CANDIDATO: .....

ÓRGANO / UNIDAD ORGÁNICA: .....

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: .....

COMPORTAMIENTO LABORAL	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
	CASI SIEMPRE (05 puntos)	ALGUNAS VECES (03 puntos)	CASI NUNCA (01 Punto)	OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS
1.- Realizar las actividades asignadas siguiendo las instrucciones recibidas, contribuyendo así al logro de objetivos.				
2.- Proponer alternativas de solución, facilitando respuestas integrales a fin de asegurar servicios óptimos en forma oportuna y cordial				
3.- Muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del ciudadano				
4.- Integra esfuerzos entre los miembros del equipo, para el logro de los objetivos.				
5.- Mantener un ambiente de cordialidad en el trabajo.				
PARTE DESCRIPTIVA	CRITERIO DE EVALUACIÓN			
Describir los comportamientos positivos, aportes y/o logros que los(as) servidores(as) civiles presentaron en el cumplimiento de los fines y/u objetivos institucionales.	05 Pts.	03 Pts.	01 Pt.	Observaciones y/o comentarios
<b>TOTAL, DE PUNTAJE OBTENIDO</b>				
CCATCCA, ..... DE ..... 2025				

CALIFICACIÓN	PUNTAJE
ALTO	30 – 25
MEDIO	24 – 19
BAJO	18 - 0



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA



ANEXO 05

MODELO DE CERTIFICADO PARA EL RECONOCIMIENTO SEGÚN TIPO DE CLASIFICACIÓN DE RECONOCIMIENTO

## CERTIFICADO

OTORGA A

NOMBRE Y APELLIDOS

.....

En reconocimiento a su destacada labor, la cual ha proporcionado un valor agregado significativo, superando las expectativas y contribuyendo de manera fundamental al logro de los objetivos y metas de la entidad. Su dedicación ha sido fundamental para mejorar el servicio que brinda a la ciudadanía.

Ccatcca, febrero de 2025

.....

LEON QUISPE YAURI  
Alcalde de Ccatcca