

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 035-2025-MDSMM/GM


Santa María del Mar, 17 de Noviembre de 2025

VISTOS:




Informe N° 250-2025-MDSMM/GAF-SGRRHH de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, el Memorando N° 285-2025-MDSMM/GM de la Gerencia Municipal, el Memorandum N°324-2025-MDSMM/GPPI de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto e Informática, Informe N° 270-2025-MDSMM/GAF-SGRRHH de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, el Informe N° 173-2025-MDSMM/GPPI de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto e Informática, el Informe N° 339-2025-MDSMM/GAJ emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica, y;


CONSIDERANDO:



Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;



Que, la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, señala en el artículo 9° que el Órgano de la Alta Dirección de cada entidad pública ejerce, en la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público establecida en el referido código; asimismo, establece los mecanismos incentivos que permitan una actuación correcta, transparente y leal de los servicios públicos;



Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y modificatorias se crea un régimen laboral único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como aquellas personas encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas, siendo aplicable a todas las entidades del sector público;

Que, el artículo 28° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil señala que la compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad, de acuerdo al puesto que ocupa. El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivos que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales;

Que, asimismo, el artículo 29° de la misma Ley, regula la estructura de las compensaciones, estableciendo en su literal b) que: "La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor";

Que, conforme al artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas integran dicho sistema;

Que, asimismo, el artículo 5° del citado Decreto Legislativo, establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, comprende la gestión de las relaciones humanas, el cual se encuentra definido en la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238- 2014-SERVIR-PE;

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

conforme a la cual, el subsistema de gestión de las relaciones humanas y sociales comprende las relaciones que se establecen en la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal;

Que, la Ley N°28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales;

Que, en su artículo 4° establece que las entidades del Estado implantan obligatoriamente sistemas de control interno en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales, orientando su ejecución al cumplimiento de los objetivos, entre otros, el de promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta;

Que, la Contraloría General de la República, mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, aprobó la Directiva N.° 006-2019-CG/INTEG, que establece los lineamientos para la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, precisando que este debe constituirse en un conjunto de acciones organizadas para prevenir desviaciones, promover la eficiencia en las operaciones y garantizar la calidad de los servicios públicos;

Que, la Directiva N°006-2019-CG/INTEG, ha dispuesto en el numeral 7.2.1 Diagnóstico de la Cultura Organizacional que, se utiliza la información de las respuestas brindadas a las preguntas del eje Cultura Organizacional del Anexo N° 1 "Cuestionario de Evaluación de la Implementación del Sistema de Control Interno"; en ese contexto y conforme al marco legal vigente las entidades tienen la obligación de establecer lineamientos que regulen el procedimiento para el otorgamiento de reconocimiento;

Que, con Resolución de Gerencia Municipal N°003-2022-MDSMM/GM de fecha 24 de enero de 2022, se aprobó la Directiva General N°001-2022-MDSMM "Directiva General de Lineamientos para elaboración, aprobación y actualización de Directivas de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar".

Que, en el presente año fiscal la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar remitió a través del aplicativo correspondiente el Plan de Acción Anual - Sección Medidas de Remediación correspondiente al año 2025, el mismo que contiene las medidas de remediación asignadas a diferentes unidades orgánicas de la entidad edil, entre las que se encuentra la de aprobar una directiva que regule el reconocimiento a los/as servidores/as civiles de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar,

Que, mediante Informe N° 250-2025-MDSMM/GAF-SGRRHH, de fecha 30 de setiembre de 2025, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, remite a la Gerencia Municipal el proyecto de Directiva General que regula el reconocimiento a los/las servidores/as civiles de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar, precisando que ha sido formulada cumpliendo lo establecido en la Directiva General N°001-2022-MDSMM "Directiva General de Lineamientos para elaboración, aprobación y actualización de Directivas de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar".

Que, a través del Memorándum N° 285-2025-MDSMM/GM de fecha 06 de octubre de 2025, la Gerencia Municipal remite los actuados a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto e Informática solicitado la opinión técnica correspondiente a fin de que continuar con el trámite correspondiente; el mismo que, mediante Memorándum N°324-2025-MDSMM/GPPI de fecha 13 de octubre de 2025, precisa que el proyecto de directiva no se encuentra alineada a la "Directiva General de Lineamientos para la elaboración, aprobación y actualización de directivas de la

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Municipalidad Distrital de Santa María del Mar aprobada mediante Resolución Gerencial N°003-2022-MDSMM;

Que, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, mediante Informe N° 270-2025-MDSMM/GAF-SGRRHH de fecha 23 de octubre de 2025, remite el Proyecto de Directiva actualizada, levantando las observaciones advertidas, con la finalidad de continuar con el trámite correspondiente;

Que, la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto e Informática a través el Informe N° 173-2025-MDSMM/GPPI de fecha 30 de octubre de 2025, emite opinión técnica favorable al proyecto de "Directiva General que regula el reconocimiento a los/las servidores/as civiles de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar", determinando que se encuentra enmarcado en los Objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y Reglamento de Organización y Funciones –ROF de nuestra institución;

Que, mediante Informe N° 339-2025-MDSMM/GAJ de fecha 06 de noviembre de 2025, la Gerencia de Asesoría Jurídica, concluye que resulta legalmente viable aprobar el proyecto de Directiva General que regula el reconocimiento a los/las servidores/as civiles de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar;

Estando a lo expuesto, de conformidad a los documentos antes señalados, corresponde aprobar la referida directiva, y en uso de las facultades conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.– APROBAR la Directiva N° 004-2025-MDSMM "Directiva General que regula el reconocimiento a los/las servidores/as civiles de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar", que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.– ENCARGAR a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, el cumplimiento de la Directiva de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.– ENCARGAR a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, hacer de conocimiento a todas las unidades orgánicas los alcances de la directiva que se aprueba mediante la presente resolución.

ARTÍCULO CUARTO. – NOTIFÍQUESE la presente Resolución a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos para los fines pertinentes.

ARTÍCULO QUINTO. – DISPONER su publicación en el Portal de Transparencia de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar: (www.munisantamariadelmar.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE;




MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SANTA MARÍA DEL MAR

JOE ZANABRIA SOBERÓN
GERENTE MUNICIPAL

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



 <p>MUNICIPALIDAD DISTRITAL Santa María del Mar</p>	
<p>Directiva General que regula el reconocimiento a los/las servidores/as civiles de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar</p>	<p>Aprobado por: Resolución de Gerencia Municipal N° <u>035</u> - 2025-MDSM/GM</p>
<p>DIRECTIVA GENERAL N° <u>004</u> -2025-MDSMM</p>	<p>N° de folios: 10 folios. N° de Anexos: 03 (Tres)</p>
<p>Formulada por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos</p>	<p>Fecha de Aprobación: Santa María del Mar: <u>17</u> de noviembre de 2025.</p>



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
**Santa María
del Mar**

DIRECTIVA GENERAL N°004-2025-MDSMM

**DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS/LAS
SERVIDORES/AS CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SANTA MARIA DEL MAR**



DIRECTIVA GENERAL N°004-2025-MDSMM

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS/LAS SERVIDORES/AS CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL MAR

CONTENIDO

1. OBJETIVO 3

2. FINALIDAD 3

3. BASE LEGAL 3

4. ALCANCE 4

5. RESPONSABILIDAD 4

6. NORMAS GENERALES 4

7. PROCEDIMIENTO 4

8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS 7

9. ANEXOS 7





DIRECTIVA GENERAL N°004-2025-MDSMM

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS/LAS SERVIDORES/AS CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL MAR

1. OBJETIVO

Establecer disposiciones que regulan el reconocimiento de los/las servidores/as civiles a través de incentivos y estímulos, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento e incentivo laboral no económico que favorezca la identificación institucional, la promoción de la integridad y el adecuado clima organizacional y coadyuve al cumplimiento de los objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar.

2. FINALIDAD

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

3. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades y modificatorias.
- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias.
- Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 033-2005-PCM y modificatorias.
- Ley N°28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado y modificatorias.
- Decreto Legislativo N°276, Ley de bases de la carrera administrativa y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM y modificatorias.
- Decreto Legislativo N°1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N°075-2008-PCM y modificatorias.
- Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y modificatorias.
- Resolución Suprema N°120-2010-PCM, que aprueba Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.
- 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 y modificatorias.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
- Ordenanza N°241-2017-MDSMM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la MDSMM.
- Ordenanza N°255-2017-MDSMM que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar.
- Resolución de Gerencia Municipal N°028-2021-MDSMM/GM que aprueba el Código de Ética y Conducta de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar.
- Resolución de Gerencia Municipal N°003-2022-MDSMM/GM que aprueba la Directiva General N°001-2022-MDSMM "Directiva General de Lineamientos para elaboración, aprobación y actualización de directivas de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar.





DIRECTIVA GENERAL N°004-2025-MDSMM

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS/LAS SERVIDORES/AS CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL MAR

4. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de aplicación obligatoria para todas las unidades orgánicas, así como de los servidores civiles que prestan servicios en la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar, cualquiera sea el régimen laboral bajo el cual se encuentren vinculados.

5. RESPONSABILIDAD

- 5.1 La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, se encarga de programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas establecidas en la presente Directiva, lo que implica definir la periodicidad y difusión.
- 5.2 Los gerentes y subgerentes son responsables de dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva en el marco de sus funciones y competencias.

6. NORMAS GENERALES

- 6.1 La Subgerencia de Gestión 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.
- 6.2 La Subgerencia de Gestión 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 canales de comunicación institucional. La elección de candidatos se efectúa por cada órgano y unidad orgánica.

7. PROCEDIMIENTO

7.1 Definiciones

Buenas prácticas	Son aquellas actividades o procesos que permiten la satisfacción de necesidades específicas, con resultados demostrables y que pueden ser replicadas.
Canales de comunicación institucional	Se entiende por canales de comunicación institucional al correo institucional y memorándum.
Compensación no económica	Conjunto de beneficios no monetarios que la entidad destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.
Cultura organizacional	Es la forma característica de pensar y actuar con 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.
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 estos, y a su vez contribuir a incrementar la motivación y el compromiso de los servidores civiles e impactar en los resultados de forma positiva.
Integridad	Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueve y protege el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público a la ciudadanía esté orientado al interés general y a la generación de valor público
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.
Reconocimiento	Acción de reconocimiento que busca distinguir y reconocer de manera oficial al servidor civil por comportamientos favorables a la cultural y clima organizacional; o por labor, trayectoria y logros,



DIRECTIVA GENERAL N°004-2025-MDSMM

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS/LAS SERVIDORES/AS CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL MAR

	destacados en beneficios de las unidades de organización, la entidad y/o la ciudadanía.
Servidor civil	Se refiere a los trabajadores vinculados con la MDSMM sujetos a algún régimen laboral. Comprende a los servidores civiles cuyos derechos se regulan por el Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; el Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057.



7.2 Forma de Reconocimiento:

Los reconocimientos se podrán otorgar a un servidor o a un grupo de servidores según el tipo de reconocimiento de acuerdo lo siguiente:

- Individual: Se presenta cuando la acción de reconocimiento está dirigida hacia un servidor civil de forma particular e individual.
- Grupal: Se presenta cuando la acción de reconocimiento está dirigida a la mejora de procesos, calidad de servicios u otra acción importante, la cual haya sido realizada por una unidad orgánica o equipo de servidores civiles que representen a la unidad orgánica.



7.3 Tipos de reconocimiento:

7.3.1 Reconocimiento por Buenas Prácticas

7.3.1.1 Cumplimiento del 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.

Criterios para otorgar reconocimiento, se considera la oportunidad, el procedimiento y los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y reconocimiento del servidor 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 "Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública".



7.3.1.2 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 MDSMM y disminuir los actos de corrupción a todo nivel.

Criterios para otorgar reconocimiento, realizar prácticas íntegras que hayan significado el fortalecimiento de la cultura organizacional de la MDSMM 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, beneficio 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.
- Abstenerse de participar en asuntos cuya competencia le haya sido atribuida ante un conflicto de interés.





DIRECTIVA GENERAL N°004-2025-MDSMM

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS/LAS SERVIDORES/AS CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL MAR

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

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

7.3.1.4 Implementación del Sistema de Control Interno

Dirigido a servidores civiles, órganos y unidades orgánicas que destaquen en la implementación del Sistema de Control Interno SCI.

Criterios para otorgar reconocimiento, se considera haber implementado en su totalidad y dentro de los plazos establecidos las medidas de remediación y de control consignadas en el Plan de Acción Anual en el órgano o unidad orgánica correspondiente.

7.3.2 Reconocimiento a la trayectoria Laboral

Se reconoce a servidores civiles por el tiempo de servicio prestado.

Criterios para otorgar reconocimiento, se reconoce a los servidores que alcancen los cinco (5) y/o diez (10) años de servicio cumplidos en la MDSMM. Este reconocimiento es propuesto por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

7.4 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 la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y el órgano y/o unidad orgánica a la que pertenece el servidor civil seleccionado para el reconocimiento.

7.5 Las condiciones que debe cumplir un servidor para ser presentado como candidato al otorgamiento de un reconocimiento son las siguientes:

- a. Tener vínculo laboral vigente con la MDSMM.
- b. No haber sido sancionado administrativamente en el último año anterior a la elección como candidato.

7.6 Los Gerentes, Subgerentes y/o responsables de la MDSMM identifican los comportamientos destacados, actitudes, aportes, logros de los servidores civiles en función a las disposiciones de la presente Directiva.





DIRECTIVA GENERAL N°004-2025-MDSMM

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS/LAS SERVIDORES/AS CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL MAR

7.7 Los Gerentes, Subgerentes y/o responsables de la MDSMM remiten la propuesta de los servidores civiles a candidatos para el otorgamiento de reconocimiento a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos mediante el Memorando (Anexo N°1) y acompañando el formato de Ficha de Descripción de Buenas Prácticas (Anexo N°2) completando la información según corresponda al tipo de reconocimiento propuesto, dentro de los plazos que haya establecido la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

7.8 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 analiza en forma objetiva lo siguiente:

- El cumplimiento destacado de las funciones o actividades asignadas, en el marco del puesto que ocupan en la entidad.
- El ejercicio de buenas prácticas en la gestión pública y/ u orientadas a reforzar la cultura organizacional.
- La contribución en la implementación de las medidas de remediación y de control en el marco del Sistema de Control Interno.
- Los años de servicio en la entidad.

7.9 La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos gestionará la conformación de un equipo evaluador conformado por los siguientes miembros:

- Subgerente de Gestión de Recursos Humanos.
- Coordinador de la Oficina de Integridad o quien haga sus veces.
- Un colaborador de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

7.10 El equipo evaluador verificará la información remitida y seleccionará a los servidores civiles considerados para el reconocimiento que hayan obtenido el puntaje más alto como resultado de la Ficha de Descripción de Buenas Prácticas, previa confirmación del cumplimiento de las condiciones establecidas en el numeral 6.5 de la presente Directiva.

7.11 La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos queda facultada para elegir el medio por el cual se efectuará la acción de reconocimiento al servidor civil, dentro de las siguientes opciones:

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

7.12 La Subgerencia de Gestión 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.

7.13 El programa de reconocimiento concluye con la entrega del diploma de reconocimiento y/u otras compensaciones no económicas, según lo indicado en el numeral 6.4 de la presente Directiva.

8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Cualquier circunstancia que no se encuentre en la presente es atendida y/o resuelta por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, en observancia de los dispositivos legales que resulten aplicables.

9. ANEXOS

Anexo N° 1: Modelo de memorando para remitir la propuesta de reconocimiento.

Anexo N° 2: Ficha de Buenas Prácticas

Anexo N° 3: Modelo de Diploma/certificado de reconocimiento



DIRECTIVA GENERAL N°004-2025-MDSMM

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS/LAS SERVIDORES/AS CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL MAR

Anexo N° 1: Modelo de memorando para remitir la propuesta de reconocimiento

MEMORANDO N° -202X-MDSMM/XXX

A : XX
Subgerente de Gestión de Recursos Humanos

DE : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Gerente de Asesoría Jurídica

ASUNTO : REMITO PROPUESTA PARA RECONOCIMIENTO DE SERVIDOR CIVIL

FECHA : Santa María del Mar, XX de XXXX de 202X



Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y remitir el listado de los servidores propuestos para el reconocimiento de personal, siendo los siguientes:

N°	Nombres y apellidos	Cargo	Órgano/unidad orgánica	Forma y tipo de reconocimiento

La propuesta se formula en concordancia con lo dispuesto en la Directiva que regula el reconocimiento a los/las servidores/as civiles de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar. Se adjunta los anexos correspondientes.

Atentamente,

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX



DIRECTIVA GENERAL N°004-2025-MDSMM

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS/LAS SERVIDORES/AS CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL MAR

Anexo N° 2: Ficha de Buenas Prácticas

Fecha de presentación			
Órgano/Unidad Orgánica proponente			
Nombre del subgerente /jefe			
Servidores participantes en la iniciativa o buena práctica	Nombres	Unidad orgánica	Detalle específico de su participación
Nombre de la iniciativa o buena práctica			
Proceso relacionado con la iniciativa o buena práctica	Código del proceso	Tipo de proceso Misional <input type="checkbox"/> Soporte <input type="checkbox"/> Estratégico <input type="checkbox"/>	Nombre del proceso
Problema o situación que se atiende con la iniciativa o buena práctica			
Descripción de la iniciativa o buena práctica (Puede adjuntar documentación complementaria)			
Firma del gerente, subgerente, jefe de la unidad orgánica			





DIRECTIVA GENERAL N°004-2025-MDSMM

**DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS/LAS SERVIDORES/AS
CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL MAR**

Anexo N° 3: modelo de Diploma/certificado de reconocimiento



DIPLOMA DE RECONOCIMIENTO

La Municipalidad de Santa María del Mar hace entrega del presente reconocimiento a:

Por su labor destacada en:

OFICIAL DE INTEGRIDAD
(o quien haga sus veces)

OFICINA DE GESTIÓN
de recursos humanos