



MUNICIPALIDAD DISTRITAL Y VILLA DE YARABAMBA

GESTIÓN 2019-2022

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA Nº 0154-2022-MDVY

Yarabamba, 10 de octubre del 2022

VISTOS.-

El Informe Nº 224-2022-URRHH/GAF-MDVY de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos sobre aprobación de la directiva que regula el reconocimiento de los servidores civiles y;

CONSIDERANDO.-

Que, de acuerdo a lo establecido por el artículo 194º de la Constitución Política del Perú concordado con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Nº 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, esta autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, el numeral 1.1 del artículo IV del Texto único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, señala lo siguiente: *"Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respecto 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 fueron conferidas."*

Que, con el Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil como rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, asimismo, se establece en su artículo 5 que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende la gestión de los relaciones humanas, el cual se encuentra definido en la Directiva Nº 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 Nº 238-2014- SERVIR-PE, según el 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 Unidad de Gestión de Recursos Humanos ha informado a través del Informe Nº 224-2022-URRHH/GAF-MDVY, la necesidad de contar con una Directiva que regule el reconocimiento de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba, para reconocer al servidor público por comportamientos favorables a la cultura organizacional y buen clima laboral, incentivando a los servidores a realizar prácticas que favorezcan la identificación institucional, la productividad laboral para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Que, estando a las consideraciones expuestas, y en mérito a las atribuciones establecidas en el artículo 20º inciso 6 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, corresponde aprobar la Directiva que regula el reconocimiento de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR la Directiva Nº 001-2022-GAF-MDVY que regula el Reconocimiento de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos difunda y efectúe las acciones para la implementación de la directiva aprobados mediante la presente Resolución, en las unidades de organización de esta Superintendencia.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Secretaria General la notificación de la presente resolución a las instancias que corresponda y su publicación en el Portal Institucional de la Entidad (www.muniyarabamba.gob.pe), para su conocimiento y fines con arreglo a Ley.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL Y VILLA DE YARABAMBA

Abg. John F.J. Delgado Arana
SECRETARIO GENERAL



MUNICIPALIDAD DISTRITAL Y
VILLA DE YARABAMBA

St. José Francisco Alvarez Málaga
ALCALDE





DIRECTIVA N° 001-2022-GAF-MDVY

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL Y VILLA DE YARABAMBA



DIRECTIVA N° 001-2022-GAF-MDVY

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL Y VILLA DE YARABAMBA

I. OBJETO

Establecer las disposiciones que regulen el reconocimiento de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba, para fomentar una cultura organizacional de reconocimiento que favorezca la identificación institucional, la productividad laboral y el adecuado clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

II. BASE LEGAL

- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH, "Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Resolución Jefatural N° 108-92-INAP/DNP, que aprueba la Directiva N° 004- 92-INAP/DNP, que señala las pautas y la fecha para la Celebración del Día del Servidor de la Administración Pública.
- Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas, de ser el caso.

III. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en el presente documento normativo son de aplicación y cumplimiento de todos los funcionarios y servidores civiles de la MDVY.

IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para efectos de la aplicación de la presente Directiva debe entenderse por:

- **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.
- **Reconocimiento:** Una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor civil o grupo de servidores civiles por comportamientos favorables a la cultura organizacional o al buen clima laboral o, por logros destacados en beneficio de su dependencia, la entidad y/o la ciudadanía, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los directivos u otros servidores civiles con personal a su cargo desplieguen, en ejercicio de su liderazgo. Para efectos de esta directiva se normarán las acciones de reconocimiento de forma oficial, lo cual se concreta cuando la distinción se realiza a través de un incentivo simbólico, objeto simbólico, diploma, memorando y/o una resolución de felicitación al servidor civil, grupo de servidores civiles.
- **Cultura Organizacional:** La cultura organizacional es la forma característica de pensar y actuar en la Entidad, en base a principios, valores, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros. Se gestiona con la finalidad de facilitar el compromiso e identificación de los servidores civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.
- **Clima Organizacional:** El clima organizacional es la percepción colectiva 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.

- **Integridad:** Resultado de la actuación diaria de todo servidor de la Entidad dando el 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.
- **Servidor Civil:** Personal con vínculo laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 y Ley N° 30057.
- **Órgano:** Son las unidades de organización que conforman la estructura orgánica de la entidad y que aparecen detalladas en el documento de gestión correspondiente.
- **Unidad Orgánica:** Son las unidades de organización en las que se dividen los órganos contenidos en la estructura orgánica de la entidad y que pueden aparecer, en caso sea necesario, detallados en el documento de gestión correspondiente.



ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, se encargará de programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente directiva, debiendo programarlas en un Plan. A su vez, los órganos y unidades orgánicas de la Entidad, serán responsables de cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva.

Las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles de alcance:

- a) **Individual:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un servidor civil de forma particular e individual.
- b) **Grupal:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un órgano, unidad orgánica o equipo de trabajo de servidores civiles.

Las actividades de reconocimiento se clasifican de la siguiente manera:

- Reconocimiento por Buenas Prácticas
- Reconocimiento por Trayectoria Laboral
- Reconocimiento al Logro Destacado
- Reconocimiento por Funciones Destacadas
- Reconocimiento por Habilidad Destacada

VI. TIPOS DE RECONOCIMIENTO OFICIAL

6.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas:

Se encuentran dentro de este reconocimiento las siguientes:

- Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública
- Promoción de una cultura de integridad
- Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral
- Buenas Prácticas de Gestión Pública
- Buenas Prácticas de Ecoeficiencia.

6.1.1. Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública:

Se reconoce, a los servidores civiles de los órganos y/o 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.

El reconocimiento oficial se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Resolución Administrativa de reconocimiento con copia al legajo personal





DIRECTIVA Nº 001-2022-GAF-MDVY

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL Y VILLA DE YARABAMBA



- Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- Reconocimiento realizado por el Gerente Municipal durante ceremonia organizada por la Entidad.
- Otras compensaciones no económicas de ser posible.
- La Gerencia Municipal puede extender otras acciones de reconocimiento a los servidores civiles de la Entidad que hayan destacado en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública o la normativa que se encuentre vigente sobre la materia.

6.1.2. Promoción de una cultura de integridad:

Se reconoce a los servidores civiles de los órganos y/o unidades orgánicas que realicen acciones específicas o iniciativas personales que refuercen la integridad y/o que fortalezcan la cultura organizacional de la Entidad en lo referido a integridad, como un elemento distintivo de la institución.

El reconocimiento se puede realizar dos (2) veces al año:

- En el mes de mayo, respecto del cumplimiento de uno o más de los criterios durante el período de noviembre del año anterior a abril del año en curso
- En el mes de diciembre, respecto del cumplimiento de uno o más de los criterios durante el período de mayo a octubre del año en curso.

Para este reconocimiento se tiene como criterio realizar prácticas íntegras que hayan significado el fortalecimiento de la cultura organizacional de la Entidad, en lo referido a la integridad, tales como:

- Participar en más de tres charlas, talleres, o capacitaciones en el marco del modelo de integridad y 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, y que dicho ofrecimiento se haya comunicado a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (ORRHH).
- Abstenerse de participar en asuntos cuya competencia le haya sido atribuida ante un conflicto de interés y remitir el reporte correspondiente a la ORRHH, de acuerdo a los Lineamientos de Gestión de Conflicto de Intereses.
- La ORRHH puede proponer nuevas prácticas íntegras a ser reconocidas.

En caso el servidor civil cumpla con uno o más de los criterios señalados y tiene la condición de sujeto obligado a presentar Declaración Jurada de Intereses, debe haber cumplido con presentarla dentro del plazo señalado en la normativa de la materia.

En los meses de mayo y noviembre la ORRHH remite a los órganos el listado de su personal que cumple con uno o más de los criterios antes señalados.

En atención a la comunicación de la ORRHH, el Gerente de Administración elegirá del listado remitido, a un (01) servidor civil en base a su comportamiento íntegro, actitudes y/o esfuerzos adicionales que se visibilicen y sean de significativo aporte o reforzamiento de la cultura de integridad de la Entidad.

La elección de los servidores civiles se realizará a nivel de órganos, para el caso de la ORRHH el responsable de la elección es el jefe inmediato.

El resultado de la elección interna del servidor será comunicado a ORH.

El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Resolución Administrativa de reconocimiento con copia al legajo personal.
- Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.





DIRECTIVA N° 001-2022-GAF-MDVY

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL Y VILLA DE YARABAMBA



- Reconocimiento público durante la celebración del Día del Servidor Público y/o del Día Internacional de la Lucha contra la Corrupción.

6.1.3. Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral:

Reconocimiento dirigido a los servidores civiles de cada órgano y/o unidades orgánicas de la Entidad, que hayan propiciado la confianza, comunicación, respeto y/o buenas relaciones interpersonales para el logro de actividades, proyectos u objetivos trazados dentro de los equipos de trabajo

Los servidores de cada órgano elegirán a un compañero que a través de sus acciones, gestos, actividades u otros similares haya impactado en el buen clima laboral de la dependencia a la que pertenece.

El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Memorando de reconocimiento emitido por la Gerencia de Administración.
- Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- Otras compensaciones no económicas.

6.1.4. Buenas Prácticas de Gestión Pública:

Dirigido a los servidores civiles, órganos y/o 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 imagen de la Institución 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 y/o entidad pública o privada a la que la Entidad tenga la facultad de participar.

Los servidores civiles, órganos y/o unidades orgánicas pueden acceder a este reconocimiento mediante la siguiente forma:

- Haber recibido reconocimiento externo de una organización y/o entidad pública o privada en beneficio de la ciudadanía y/o la reputación de la Entidad.
- En caso de haber participado en concurso o competencia, este reconocimiento se realizará solo en el supuesto que se alcance las distinciones de "Ganador", "Distinción Especial" o similares por el nivel de la distinción de acuerdo a las bases del concurso o competencia al que se hayan inscrito los servidores civiles, órganos o unidades orgánicas que representen a la Entidad.

El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- Resolución de Gerencia de Administración de reconocimiento con copia al legajo personal en caso llegue a obtener la distinción de "Ganador".
- Reconocimiento realizado por el Gerente Municipal durante ceremonia organizada por la Entidad.
- Otras compensaciones no económicas de ser posible.

6.1.5. Buenas Prácticas de Ecoeficiencia:

Se dirige a todos los 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.





Este tipo de reconocimiento se ejecuta de acuerdo a la evaluación de criterios establecidos por la ORRHH.

El reconocimiento se efectúa de manera semestral, y se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Diploma emitido por la ORRHH.
- Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- La Gerencia Municipal tiene la facultad de reconocer a cualquier servidor civil de la Entidad por este tipo de reconocimiento en la oportunidad que considere conveniente.



6.2. Reconocimiento a la Trayectoria Laboral:

Se reconoce a los servidores civiles por el tiempo de servicio en la Entidad prestados al servicio público.

Se reconoce a los servidores civiles que alcancen los 25 y 30 años de servicio cumplidos en la Entidad o que sean cesados por límite de edad, independiente del régimen laboral.

El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:
Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
Diploma de reconocimiento suscrito por el Alcalde con copia al legajo personal, a propuesta de la ORH.

6.3. Reconocimiento al Logro Destacado:

Dirigido a los servidores civiles que, de forma individual o colectiva, logren implementar o ejecutar algún proyecto de relevancia para la Entidad o ámbito de trabajo, que impacte de manera directa en la gestión institucional o en la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.

La Gerencia Municipal, tienen la facultad de reconocer en la oportunidad que considere conveniente, el trabajo destacado de un servidor civil o grupo de servidores civiles, de uno o varios órganos o unidades orgánicas de la Entidad; el cual será evaluado de acuerdo a su aporte e impacto en la gestión institucional de la Entidad.

El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- Resolución Administrativa con copia al legajo personal.
- Memorando de reconocimiento emitido por cualquier Gerente.

6.4. Reconocimiento por Funciones Destacadas:

Reconocimiento dirigido a los servidores civiles de cada órgano de la Entidad que hayan destacado en el desempeño de sus funciones y/o destacar en la implementación de las medidas de remediación y control del Sistema de Control Interno (SCI) de la Entidad en su totalidad y dentro de los plazos programados.

Para la elección del servidor por cada órgano se tiene en cuenta los siguientes criterios:

- a) El Gerente de cada órgano o a quien este designe elegirá al servidor civil que haya destacado en el cumplimiento de sus funciones. Para el caso de los Gerentes el responsable de la elección es el Gerente Municipal.
- b) El Gerente de cada órgano o el/ funcionario pertinente determinará los criterios objetivos y/o subjetivos sobre los cuales realizará su elección. La ORRHH entregará la asistencia técnica respectiva y puede establecer criterios específicos para la elección del servidor.





DIRECTIVA N° 001-2022-GAF-MDVY

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL Y VILLA DE YARABAMBA



- c) El Gerente de cada órgano o el funcionario pertinente comunicará a la ORRHH, de manera formal, el nombre del servidor elegido en su órgano.

El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Memorando de reconocimiento emitido por la Gerencia de Administración.
- Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- Otras compensaciones no económicas.

6.5. Reconocimiento por Habilidad Destacada:

Reconocimiento oficial dirigido a los servidores civiles que destaquen a través de sus comportamientos cotidianos, establecidos en el Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a favor de la excelencia en el servicio civil.

Para la elección de los servidores civiles se tiene en cuenta los siguientes criterios:

- De forma semestral todos los órganos y/o las unidades orgánicas elegirán a un (01) servidor civil en base a su comportamiento destacado en una (01) de las Competencias Transversales del Servicio Civil
- La elección de los servidores civiles se realizará a nivel de órganos
- Los servidores civiles deben ser elegidos por votación interna entre sus compañeros.
- Los resultados de la elección interna de los servidores civiles deben ser sustentada con la descripción de las conductas de los servidores civiles en relación a las habilidades consideradas.
- Los resultados de la elección interna del órgano, deben ser comunicados a la ORRHH por los canales de comunicación para tal fin. En caso de empate el Gerente del órgano correspondiente tiene voto dirimente.
- Los servidores civiles considerados para el reconocimiento deben tener como mínimo tres (03) meses de tiempo de servicio continuo en la Entidad y no haber sido sancionados administrativamente en el último año hasta el momento de las elecciones internas.

La Gerencia Municipal tiene la facultad de reconocer a cualquier servidor civil por este tipo de reconocimiento en la oportunidad que considere conveniente.

El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Diploma de reconocimiento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.
- Reconocimiento público a través de canal(es) de comunicación institucional(es).
- Otras compensaciones no económicas.
- Para el caso de aquellos servidores civiles que hayan destacado en al menos tres (03) veces durante el último año, se realizará la distinción de reconocimiento por la Oficina de Recursos Humanos o Gerencia Municipal durante una ceremonia que programe la Entidad.

ÚNICA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Por ningún motivo, se hará efectivo cualquier tipo de reconocimiento previsto en la presente Directiva, si el servidor civil considerado para dicho reconocimiento, ha sido sancionado administrativamente en el último año hasta el momento de la elección.

