



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



0751

RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 094-GM-MDSS-2022

San Sebastián, 20 de junio del 2022.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN

VISTOS:

El Informe N° 122-SGRP/GPP-MDSS-2022, de fecha 08 de junio del 2022, emitido por el Sub Gerente de Planeamiento y Racionalización de la entidad; El Informe Nro. 1514-GPP-FDEP-MDSS-2022 de fecha 08 de junio del 2022 de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y la Opinión Legal N° 371-2022-GAL-MDSS de fecha 14 de junio del 2022, de la Gerencia de Asuntos Legales y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194 de la Constitución Política del Estado, modificado por el artículo único de la Ley n.° 27860, Ley de Reforma Constitucional, concordante con el artículo 2 del Título Preliminar de la Ley n.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, dispone que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, la misma que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, conforme a lo dispuesto en el inciso 6), del artículo 20°, concordante con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, prescriben como una de sus atribuciones del alcalde la de dictar Resoluciones de Alcaldía y por las cuales aprueba y resuelve, los asuntos de carácter administrativo; sin embargo. El Artículo 83° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, le permite desconcentrar competencias entre otros órganos de la Entidad;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 542-2021-A-MDSS de fecha 09 de noviembre del 2021, en el artículo primero de la parte resolutoria indica: "DELEGAR al GERENTE MUNICIPAL, las siguientes atribuciones, facultades y obligaciones: (...)3 Así mismo se delega las siguientes funciones: (...) 3.2. Emitir mediante Resolución de Gerencia Municipal para la aprobación de Directivas y Reglamentos de Administración interna";

Que, mediante Informe emitido por la Gerencia de Recursos Humanos de la entidad se eleva la propuesta de Directiva, la misma que ha sido atendida y evaluada mediante Informe N° 122-SGRP/GPP-MDSS-2022, de fecha 08 de junio del 2022, emitido por el Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto de la entidad, quien respecto a la "Directiva para la selección y reconocimiento de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Sebastián", emite informe técnico favorable respecto a la propuesta de la directiva, precisando que cumple con la estructura dispuesta en la Directiva N° 002-MDSS-2019 y solicitando la aprobación de dicho proyecto de Directiva previa opinión legal;

Que, mediante Informe Nro. 1514-GPP-FDEP-MDSS-2022 de fecha 08 de junio del 2022, el Gerente de Planeamiento y Presupuesto remite el informe técnico de la "Directiva para la selección y reconocimiento de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Sebastián", para su respectiva aprobación mediante acto resolutorio;

"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



Que, mediante Opinión Legal N° 371-2022-GAL-MDSS emitida por la Gerencia de Asuntos Legales de la entidad, de fecha 14 de junio del 2022, se analiza la petición presentada en autos la cual conforme a lo señalado en la Opinión Legal cumple con lo establecido en la normatividad interna vigente y se opina porque se declare procedente la propuesta de directiva remitida a dicha instancia mediante acto resolutivo emitido por la Gerencia Municipal, conforme a las precisiones de la Gerencia de Asuntos Legales;

Que, la Directiva es dispositivo legal, de carácter interno, que emiten las dependencias administrativas, a través de sus autoridades superiores, con la intención de normar y orientar a las personas en un determinado asunto; cuya función de este documento es que permite a las autoridades dictar normas, disposiciones y órdenes de carácter general, les facilitara difundir y orientar la aplicación de leyes, decretos, reglamentos, estatutos y otros. Sirve también, para prescribir y canalizar el comportamiento o procedimiento que las personas y dependencias subordinadas deben seguir en determinadas situaciones;

Que, mediante Ley N° 27658, se aprobó la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, señalándose en el artículo 1° *"Declárese al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano"*;

Que, conforme a lo dispuesto por el artículo 1° del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 7° de la misma norma legal *"Los actos de administración interna se orientan a la eficacia y eficiencia de los servicios y a los fines permanentes de las entidades. Son emitidos por el órgano competente, su objeto debe ser física y jurídicamente posible, su motivación es facultativa cuando los superiores jerárquicos impartan las órdenes a sus subalternos en la forma legalmente prevista"*, consecuentemente corresponde analizar si la Directiva materia de análisis, como acto de administración interna, cumple con los parámetros legales establecidos para su aprobación y no se contrapone a la Constitución, la legislación vigente o su reglamento;

Que, verificada la Directiva, cuyo proyecto es objeto de análisis para su aprobación, se desprende que la misma se encuentra acorde al ordenamiento jurídico legal vigente, la misma se enmarca en las normas relacionadas al objeto de su ámbito de aplicación, consecuentemente corresponde su aprobación por parte de la Gerencia Municipal, teniendo en cuenta que obra en autos la opinión técnica de la Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, así como la opinión legal de la Gerente de Asuntos Legales de la institución, consecuentemente corresponde la aprobación en mérito a los fundamentos señalados;

Que, teniendo en cuenta el principio de legalidad, del debido procedimiento administrativo, de impulso de oficio y principio de buena fe procedimental, corresponde en sede de instancia resolver los actuados conforme a los documentos que obran en el expediente administrativo y a las opiniones técnicas y legales que obran en autos, las mismas que tienen sustento conforme a las facultades delegadas a los funcionarios y servidores que las suscriben;

Que, estando a lo expuesto, contando con el visto bueno de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y amparado en la Opinión Legal de Gerencia de Asuntos Legales, de conformidad con la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades y en uso de las facultades delegadas al Gerente Municipal;

"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR la Directiva N° 006-MDSS-2022 "DIRECTIVA PARA LA SELECCIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN", que como anexo forma parte integrante de la presente resolución, la misma que está conformada por 08 artículos, una disposición complementaria y final, así como 01 anexo que forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – DEJAR SIN EFECTO cualquier norma o directiva interna que se contraponga a la aprobada mediante el presente acto resolutivo.

ARTICULO TERCERO. – ENCARGAR a la Gerencia de Recursos Humanos y la Oficina de Tecnología y Sistemas Informáticos de la entidad, así como las demás unidades orgánicas, el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Directiva que aprueba la presente resolución.

ARTICULO CUARTO. - HACER de conocimiento de todas las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, la expedición de la presente Resolución, para su estricto cumplimiento, cuyo contenido íntegro se encuentra publicado en el portal web institucional.

ARTICULO QUINTO. - ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología y Sistemas Informáticos, la publicación de la presente resolución y sus anexos con el contenido de la Directiva aprobada, en el portal Institucional www.munisansebastian.gob.pe de la Municipalidad Distrital de San Sebastián – Cusco.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!

Directiva N° 006-MDSS-2022



DIRECTIVA PARA LA SELECCIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

I. OBJETO

Normar el proceso de selección y reconocimiento de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con el objeto de lograr una mejor cultura organizacional de identificación y promoción de la integridad.

II. FINALIDAD

Establecer las normas y procedimientos destinados a institucionalizar el reconocimiento a los servidores de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, por su responsabilidad y determinación en función a sus méritos en el desarrollo de sus actividades laborales dentro de la institución.

III. VIGENCIA

La presente Directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente a su aprobación.

IV. BASE LEGAL

- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su modificatoria.
- Decreto Supremo N° 085-2021-PCM, que modifica el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Reglamento Interno de Trabajo de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal N°16-2021-GM-MDSS.
- Reglamento de Organizaciones y Funciones – ROF, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 22-2021-MDSS.
- Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, aprobado mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG y sus modificatorias.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



- Directiva Marco para la Elaboración, Actualización y Aprobación de Directivas Internas de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, Resolución de Gerencia Municipal N° 061-2019-GM-MDSS.
- Directiva para la Formulación, Aprobación, Actualización y Difusión del Manual de Procedimientos Administrativos (MAPRO) 2020 de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 045-GM-MDSS-2020.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de la presente directiva son de aplicación a todos los servidores de la Municipalidad Distrital de San Sebastián en los regímenes D.L. 276, D.L. 728 y D.L. 1057, con mínimo (03) meses de contrato.

VI. RESPONSABILIDAD

La Gerencia de Recursos Humanos a través de la Unidad de Bienestar Social, se encargará de coordinar, programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente directiva.

VII. DISPOSICIONES GENERALES

7.1. De los Responsables para el Reconocimiento

7.1.1. El Encargado de la Unidad de Bienestar Social

Es responsable de coordinar con las demás instancias sobre el/los servidores que sean posibles candidatos a reconocimiento, recabar información sobre este (si fue o no sancionado durante el último año) y generar la encuesta a su jefe inmediato, así como a sus compañeros de trabajo.

En caso el nominado fuese el Encargado de la Unidad de Bienestar Social, los responsables de las acciones de coordinación y encuesta será alguien designado por la Gerencia de Recursos Humanos.

7.1.2. Las Unidades Orgánicas

Los encargados de cada unidad orgánica (gerentes), los encargados de las sub unidades y/o jefaturas (sub gerentes y/o jefes de área), deberán



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



identificar a los candidatos a reconocimiento y hacer de conocimiento al encargado de bienestar social, a través de la Gerencia de Recursos Humanos, para poder realizar las acciones que se determinan en el numeral precedente.

7.2. De las Actividades de Reconocimiento

7.2.1. Niveles de Alcance

Para efecto de la presente directiva, las actividades de reconocimiento se segmentarán en (02) niveles de alcance:

- a. **Individual:** Es presentada cuando la acción de reconocimiento se encuentra dirigida hacia (01) servidor de forma particular e individual.
- b. **Grupal:** Es presentada cuando la acción de reconocimiento se encuentra dirigida hacia una unidad orgánica, un equipo de trabajo y/o un conjunto de servidores que ameriten la acción, teniendo que ser atendido y dirigido el reconocimiento hacia los servidores como grupo.

En ambos niveles, el o los servidores deberán cumplir con los requisitos estipulados en el ámbito de aplicación (ser servidor bajo algún régimen laboral con mínimo 03 meses de contrato) y las disposiciones complementarias y finales (no haber sido sancionado en el último año, hasta el momento de su consideración).

7.2.2. Clasificación de las Actividades de Reconocimiento

Las actividades de reconocimiento se clasifican de la siguiente manera:

- Comportamientos y conductas positivas en el cumplimiento de sus funciones o actividades.
- Logros obtenidos por el esfuerzo y desempeño personal a fin de elevar sus niveles de capacitación.
- Aportes en la gestión institucional.
- Aportes en el mejoramiento de la calidad de atención al usuario.
- Aportes en el cumplimiento de las medidas de ecoeficiencia.
- Aportes en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Aportes en materia de cultura organizacional y clima.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



- Actuaciones destacadas en eventos de capacitación, culturales, deportivos y/o recreativos.
- Cumplimiento de las buenas prácticas del Código de Ética de la Función Pública.
- Cumplimiento del tiempo de servicios en la institución y el cese por límite de edad.
- Cumplimiento de las medidas de remediación, control, actividades y responsabilidades encomendadas, para la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno en la Municipalidad.
- Conductas o actitudes que destaquen uno o más valores que forman parte de la cultura organizacional de la Municipalidad.
- Otros reconocimientos propuestos por Gerencia Municipal y/o Alcaldía y que sean relevantes.

7.2.3. Periodicidad de los Reconocimientos

La periodicidad con la que se realizará el proceso de reconocimiento será mensual, siendo efectivo el reconocimiento a inicio de cada mes; Se deberá poner en conocimiento al encargado de la unidad de bienestar social a los posibles candidatos a reconocer, en un plazo no menor a una semana antes del primer día hábil de cada mes para que este pueda realizar la evaluación de los mismos.

Son excepciones de la periodicidad mensual, los meses de Mayo, Julio, Noviembre y Diciembre, representando meses donde se conmemoran días cívicos importantes donde deberá considerar dichas fechas para el reconocimiento; estos son:

- a. Día del Trabajador (corresponde al mes de mayo).
- b. Fiestas Patrias (corresponde al mes de julio).
- c. Día del Trabajador Municipal (correspondiente al mes de noviembre).
- d. Fin de año (correspondiente al mes de diciembre).



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1. Tipos de Reconocimiento y/o Materias de Reconocimiento.

Los tipos de reconocimiento serán en función a la clasificación de las actividades de reconocimiento. Debiendo tener en cuenta los criterios considerados para cada uno:



8.1.1. Comportamientos y conductas positivas en el cumplimiento de sus funciones o actividades.

Actuaciones, prácticas de trabajo y valores que destacan o resaltan en el cumplimiento de las funciones o actividades que tienen asignadas o que brindan un mayor valor agregado a los productos o resultados, por encima de lo programado o esperado.



8.1.2. Logros obtenidos por el esfuerzo y desempeño personal a fin de elevar sus niveles de capacitación.

Ingreso a la universidad, obtención de títulos profesionales, obtención de grados de maestría o doctorado, becas de capacitación en el extranjero, proyectos de investigación, docencia u otros similares.



8.1.3. Aportes en la gestión institucional.

Propuesta o planteamiento para simplificar y optimizar los procesos de gestión institucional en los que participa, que conlleve a la economía de tiempos y costos, y eleve la calidad de los productos o resultados esperados en beneficio de los usuarios y/o ciudadanos.



8.1.4. Aportes en el mejoramiento de la calidad de atención al usuario.

Propuesta o planteamiento para mejorar la calidad de atención a los usuarios

8.1.5. Aportes en el cumplimiento de las medidas de ecoeficiencia.

Propuesta o planteamiento innovadores que contribuyan a una mejor aplicación de las medidas de eco eficiencia (reducción de costos en papel, luz y agua) en la gestión institucional.

8.1.6. Aportes en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Propuestas o planteamientos viables e innovadores que contribuyan a una mejor aplicación de las normas y medios que contribuyan a mejorar los niveles de salud y seguridad en el trabajo, en beneficio de los



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Songoykipi T'ikarin!



servidores y colaboradores de la Municipalidad, tanto a nivel de unidad orgánica, órgano o entidad.

8.1.7. Aportes en materia de cultura organizacional y clima.

Propuestas o planteamientos viables e innovadores sobre actividades que contribuyan a promover el desarrollo de la cultura organizacional y mejorar el clima laboral, tanto a nivel de su unidad orgánica, órgano o Entidad.

8.1.8. Actuaciones destacadas en eventos de capacitación, culturales, deportivos y/o recreativos.

Actuación o participación destacada en este tipo de eventos, ya sea a nivel institucional o interinstitucional.

8.1.9. Cumplimiento de los Objetivos y Acciones del Plan Estratégico Institucional

Por el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos Institucionales definidos en el PEI, contemplando la aplicación efectiva de las Acciones Estratégicas Institucionales planteadas según sus necesidades, las cuales reflejan los recursos y medios que se utilizarán para el cumplimiento de dichos objetivos.

8.1.10. Cumplimiento de las buenas prácticas del Código de Ética de la Función Pública.

Por el cumplimiento de los principios y responsabilidades del Código de Conducta de la Municipalidad y el Código de Ética de la Función Pública, cuya elección debe realizarse al interior de cada órgano, conforme a lo establecido en la Resolución c, que aprueba los Lineamientos para la selección y reconocimiento del servidor público, que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública

8.1.11. Cumplimiento del tiempo de servicios en la institución y el cese por límite de edad.

Por haber prestado servicios a la Municipalidad durante 25 y 30 años. Del mismo modo, siendo el caso que, habiendo el servidor cumplido el límite de edad como causa justificada para su cese (70 años de edad), según el artículo 35 de la Ley de Carrera Administrativa, Decreto Legislativo N°



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



276 y el artículo 21 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se realizará el reconocimiento por el justificado caso.

8.1.12. Cumplimiento de las medidas de remediación, control, actividades y responsabilidades encomendadas, para la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno en la Municipalidad.

Por el cumplimiento oportuno eficiente y eficaz de las responsabilidades derivadas de las medidas de remediación y control de la Implementación del Sistema de Control Interno, establecidas en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, Resolución N° 093-2021-CG y demás modificatorias posteriores.

8.1.13. Conductas o actitudes que destaquen uno o más valores que forman parte de la cultura organizacional de la Municipalidad.

Por el cumplimiento a lo que indica la normatividad vigente que guíe y/o regule la conducta de los servidores de la Municipalidad en el accionar dentro del trabajo.

8.1.14. Otros reconocimientos propuestos por Gerencia Municipal y/o Alcaldía y que sean relevantes y se rijan al criterio para el reconocimiento.

8.2. Criterios de Comportamiento para el Reconocimiento

Los criterios de comportamiento para el reconocimiento están establecidos en el Anexo 01 "Tabla de Criterios de Reconocimiento", con el cual el encargado de la evaluación determinará si el/los servidores cumplen con los criterios estipulados para su nominación, teniendo en cuenta los tipos y/o materias de reconocimiento.

8.3. Medios y/o Formas de Reconocimiento

8.3.1. Resolución de Alcaldía.

8.3.2. Reconocimiento público a través de algún canal de comunicación institucional.

8.3.3. Reconocimiento realizado por el alcalde durante alguna ceremonia realizada por la Municipalidad Distrital de San Sebastián.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



8.4. Etapas de Reconocimiento

8.4.1. Etapa 1. Identificar a los servidores y colaboradores que serán reconocidos.

Esta etapa consiste en identificar con objetividad los comportamientos valorados y esperados en la Municipalidad por parte de los servidores y colaboradores.

Los encargados de esta etapa son los Gerentes, Sub Gerentes, Jefes de unidad y los mismos servidores quienes deberán identificar los comportamientos positivos, aportes y/o logros que sus subordinados y compañeros presentaron en el cumplimiento de los fines y objetivos institucionales, precisando el nivel y la clasificación de reconocimiento que pueda corresponder, según lo establecido en los numerales 7.2.1 y 7.2.2 del presente documento.

Es la etapa más importante, ya que los encargados de la identificación, serán los responsables toda vez que una inadecuada selección puede generar un efecto negativo en el equipo de trabajo y en la institución.

8.4.2. Etapa 2. Evaluación de los nominados a reconocimiento.

En esta etapa el encargado de Bienestar social, como responsable de la evaluación de los nominados a reconocimiento, deberá aplicar una entrevista a los jefes y compañeros del nominado con el Anexo 01 "Tabla de Criterios de Reconocimiento", donde deberá obtener un puntaje promedio calificado como aprobado siendo este puntaje de "100 acumulados" como mínimo para ser acreedor a dicho reconocimiento.

8.4.3. Etapa 3. Brindar reconocimiento adecuado y oportuno al interior de su respectivo órgano y/o a nivel Institucional.

Consiste en realizar el reconocimiento de manera oportuna en las fechas mencionadas según el numeral 7.2.3 de la presente y bajo los medios y formas indicadas en el numeral 8.3, siendo estos llevados a cabo por la Gerencia de Recursos Humanos en conjunto con los encargados de las ceremonias a nivel institucional, a través de los medios de comunicación interna, pondrá en conocimiento de todos los servidores y colaboradores el otorgamiento del reconocimiento, señalando para ello, los nombres y



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



apellidos del servidor o colaborador, el puesto que ocupa, unidad orgánica/órgano donde se encuentra prestando funciones, el logro o contribución realizada, y el impacto de la misma.

IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Por ningún motivo se hará efectivo algún tipo de reconocimiento previsto, ubicado en el punto 7.1.2 de la presente directiva, si el servidor que fue considerado para el reconocimiento, ha sido sancionado administrativamente en el último año hasta el momento de la consideración.

X. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- Canal de comunicación institucional

Se entiende por canal de comunicación institucional, a todo medio de comunicación interna por el cual la Municipalidad Distrital de San Sebastián emite y comunica algún suceso trascendental, estos pueden ser: Portal Web Institucional, Canal Institucional de la Municipalidad, algún otro medio de comunicación.

- Integridad

Resultado de la actuación diaria de todo servidor de la Municipalidad Distrital de San Sebastián dando el uso adecuado a los fondos, recursos, activos y atribuciones en el área de competencia, 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

- Reconocimiento

En el marco de la gestión institucional, una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor o grupo de servidores por comportamientos favorables a la política de conducta 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 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



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



un distintivo u objeto simbólico, tal es una resolución de felicitación al servidor civil, grupo de servidores civiles o representante de un órgano o unidad orgánica reconocida y su difusión a través de al menos un (01) canal de comunicación institucional.

Servidor

Personal con vínculo laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 que desempeñan función pública en la Municipalidad Distrital de San Sebastián.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



XI. FLUJOGRAMA

11.1. FLUJOGRAMA DE PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS – BIENESTAR SOCIAL Y OTRAS UNIDADES ORGÁNICAS

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO: SELECCIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MDSS.

PASOS	ORGANIZACIÓN ORGÁNICA DE CORRESPONDENCIA	GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	DEPENDENCIA	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES
1		GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	ALCALDIA	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO/OFFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL	
2	INICIO				
3	Identifica al servidor que amerita el reconocimiento				
4	Informa a la Unidad de Bienestar Social a través de la GRH				
5					
6					
7					
8					
9					
BASE LEGAL - Reglamento de Organizaciones y Funciones – ROF, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 22-2021-MDSS - Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, aprobado mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG y sus modificatorias. FINALIDAD Que se normatice el proceso para la identificación, selección y reconocimiento de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Sebastián.					
REQUISITOS - Comunicar a la Unidad de Bienestar Social a través de la GRH - Anexo 01 "Tabla de Criterios de Reconocimiento"				FRECUENCIA Cada inicio de mes, con excepción de las fechas establecidas en el numeral 7.2.3 de la presente directiva.	

11

"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡Sonqoykipi T'ikarin!



XII. ANEXOS

Anexo 01: "Tabla de Criterios de Reconocimiento"

Nombre del servidor:

Unidad Orgánica del servidor:

Fecha:

CRITERIOS DE RECONOCIMIENTO		0 / 10 PUNTOS	PUNTUACIÓN MÁXIMA (200)
Orientación a Resultados	Se preocupa por realizar bien su trabajo y/o sobrepasar las metas programadas y expectativas de la Institución.		MÁXIMO 20 PUNTOS
	Mobiliza sus recursos y se esfuerza para lograr a tiempo las metas y objetivos de su puesto, unidad orgánica, órgano, e institución.		
Compromiso	Aporta más allá del deber en sus funciones y responsabilidades.		MÁXIMO 30 PUNTOS
	En su actuar se identifica y es leal con la entidad.		
	Apoya siempre cuando se le solicita o se le necesita.		
Trabajo en Equipo	Actúa para fortalecer y favorecer a su equipo de trabajo.		MÁXIMO 30 PUNTOS
	Anima y alienta a sus compañeros de equipo unidad orgánica u órgano, para el cumplimiento de sus labores asignadas.		
	Coopera con sus compañeros más allá de sus funciones.		
Iniciativa	Ayuda a sus compañeros de su Unidad orgánica u órgano sin que se lo pidan, para solucionar asuntos referidos con las labores desarrolladas en la Entidad.		MÁXIMO 40 PUNTOS
	Permite ahorrar el presupuesto asignado de la entidad, sin disminuir la calidad o estándares del producto o servicio.		
	Plantea ideas valiosas que permiten mejorar un proceso, producto o servicio.		
Desarrollo de Relaciones	Se anticipa a corto plazo, mediano y largo plazo en las funciones encomendadas		MÁXIMO 20 PUNTOS
	Se esfuerza por entablar y mantener relaciones saludables en su Unidad Orgánica.		
	Interrelaciona y crea lazos dentro y fuera de su respectiva unidad orgánica y con otras unidades orgánicas.		
Cumplimiento del PEI	Cumple con las acciones estratégicas en función a los objetivos bajo su cargo	0 / 30 PUNTOS	MÁXIMO 60 PUNTOS
	Cumple con el/los objetivos estratégicos bajo su cargo	0 / 30 PUNTOS	
PUNTAJE TOTAL			

- El puntaje mínimo para la consideración del reconocimiento será de 120 puntos acumulados en el puntaje total.



"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"