



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



GPP

## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N°171-2025-GM-MDSS

San Sebastián, 10 de octubre de 2025

### EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN

**VISTO:** El Informe N°2563-2025-OGGRRHH-GM-MDSS-C de fecha 16 de septiembre del 2025 del Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos; Informe N°134-OPM-MDSS-2025 de fecha 23 de septiembre del 2025 del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Modernización, sobre propuesta para aprobación de la **DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS (AS) FUNCIONARIOS (AS) Y SERVIDORES (AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN**; Informe N°1922-GPP-MDSS-2025 de fecha 24 de setiembre de 2025 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; Opinión Legal N°685-2025-GAL-MDSS/RDIV de fecha 30 de septiembre del 2025 del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y

### CONSIDERANDO:

Que, la Municipalidad Distrital de San Sebastián como gobierno local, promueve el desarrollo de su jurisdicción o circunscripción geográfica y asimismo la prestación de los servicios públicos a su cargo, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, como así disponen los artículos 194 y 195 de la Constitución Política del Perú;

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305 – Ley de Reforma Constitucional, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, se establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local, los cuales tienen autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, autonomía que radica en ejercer actos de gobierno, actos administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico vigente;

Que, mediante el numeral 2.13 del ARTICULO PRIMERO de la Resolución de Alcaldía N°172-2024-A-MDSS de fecha 10 de mayo de 2024, se delega al Gerente Municipal Arq. Héctor Ramos Ccorihuaman, las atribuciones, facultades y obligaciones de *"Aprobar planes y directivas internas de competencia de Alcaldía, sobre los sistemas administrativos y de gestión pública, así como modificarlas y/o dejarlas sin efecto"*;

### ANTECEDENTES:

Que, mediante Informe N°2563-2025-OGGRRHH-GM-MDSS/C de fecha 16 de setiembre del 2025 el Abg. **ALBERTH ZENON SUMA MEJIA** (Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la MDSS) remite propuesta de **"DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN"** para las acciones que correspondan.

Que, mediante Informe N°134-OPM-MDSS-2025 de fecha 23 de setiembre del 2025 el Lic. **KIESSLING CASTRO MOZO** (Jefe de la Oficina de Planificación y Modernización de la MDSS) manifiesta que la propuesta de **"DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN"** cumple con todos parámetros técnicos y legales necesarios por lo que se emite el correspondiente informe técnico.

Que, mediante Informe N°1922-OGPP-MDSS-2025 de fecha 23 de setiembre del 2025, la Econ. **MARIA MILAGROS OLIART ZAMALLOA** (Director de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto) solicita la aprobación de la **"DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN"** mediante acto resolutivo.

**"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"**



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



## ANÁLISIS:

Que, las Entidades Públicas están sometidas al orden e imperio de la Ley, en este entender el numeral 1.1 de la norma del Artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General- Ley N°27444, aprobado con D. S. N°004-2019-JUS, referido al Principio de Legalidad señala: ***"Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."***



Que, los artículos 1° y 7° del Texto Único de Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS en adelante TUO de la LPAG manifiesta que 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

Que, el artículo 28° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, establece 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 efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Que, de igual forma, el literal b del artículo 29° de la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil, prescribe que ***"La compensación se estructura de la siguiente manera: (...) b) La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor"***.

Que, por otro lado, el artículo 4° de la Ley N°27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de recursos públicos.

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH, ***"NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS"*** precisando que cada subsistema contempla procesos y productos esperados para cada uno de ellos.

Que, la directiva antes expuesta contempla como uno de los subsistemas la "Gestión de Relaciones Humanas y Sociales", el cual incluye el proceso de Bienestar Social, regulado en el literal c) del numeral 6.1.7 donde establece que "... Bienestar Social comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servicios civiles y el desarrollo de programas de bienestar social: tipos asistenciales, recreativos, deportivos, celebraciones, entre otros.

Que, en el presente caso conforme se tiene del expediente administrativo sobre aprobación de la Directiva Interna que regulara el otorgamiento y reconocimiento a los funcionarios y servidores debemos manifestar que existe opinión favorable de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la MDSS y Oficina de Planificación y Modernización de la MDSS a efecto que este instrumento de gestión regule dichos procedimientos por lo que corresponde darle la viabilidad correspondiente en tanto se enmarca en la normativa vigente, no genera obligaciones económicas adicionales para la entidad y contribuye a fortalecer la motivación y cultura institucional.

Que, mediante Opinión Legal N°685-2025-OGAJ-MDSS/RDIV, de fecha 30 de septiembre del 2025, el Director de la Oficina General de Asesoría Jurídica, OPINA lo siguiente: ***"Que, es PROCEDENTE la aprobación de la "DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN" a efectos que dicha Directiva Interna pueda regular dicho procedimiento ya que cumple con la normatividad vigente"***;

**"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"**



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



Que, por las consideraciones expuestas de conformidad a la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades y en mérito de las facultades conferidas por el numeral 2.13 del ARTÍCULO PRIMERO Resolución de Alcaldía N°172-2024-A-MDSS de fecha 10 de mayo de 2024;

## SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR** la DIRECTIVA N°008-2025-MDSS - “DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN”, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR** a la Dirección General de Planeamiento y Presupuesto, Dirección General de Gestión de Recursos Humanos y áreas que corresponda, la responsabilidad de la ejecución y cumplimiento de la referida directiva, aprobada en el artículo precedente.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR**, la presente Resolución a la Dirección General de Planeamiento y Presupuesto, Dirección General de Gestión de Recursos Humanos y demás áreas que correspondan para su conocimiento y fines de Ley.

**ARTICULO CUARTO. - ENCARGAR** a la Oficina de Tecnología y Sistemas Informáticos la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN  
  
Arq. Hector Ramos Ceorihuaman  
GERENTE MUNICIPAL



“San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales”





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



## DIRECTIVA N° 008-2025-MDSS

**"DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS)  
FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN  
SEBASTIAN"**



**"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"**



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



## I. OBJETIVO

Establecer normas y procedimientos destinados a regular el otorgamiento de reconocimientos a los(as) funcionarios(as) y servidores(as) de la Municipalidad Distrital de San Sebastián (en adelante, La Municipalidad), por haber aportado comportamientos favorables con el fin de promover un mejor desempeño institucional, así como fortalecer la integridad, la cultura y clima organizacional en la entidad, en el marco de la Implementación del Sistema de Control Interno.

## II. FINALIDAD

Fortalecer una cultura organizacional de reconocimiento, a través de la identificación institucional y el adecuado clima organizacional, así como incrementar la calidad de la gestión a través de la prestación de un servicio eficiente hacia el ciudadano.

## III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Estado.
- 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



"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



- 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.
- Resolución de Gerencia Municipal N° 213-GM-MDSS-2022, que aprueba
- el Reglamento interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de San
- Sebastián.

Las disposiciones de la presente Directiva son de cumplimiento obligatorio para todas las unidades de organización de la Municipalidad Distrital de San Sebastián.

## IV. Definiciones:

**4.1. Canales de Comunicación Institucional:** Se entiende por canales de Comunicación institucional, los siguientes:

- Correo institucional.
- Memorándum/informe.
- Grupo de Whassaap Institucional

**4.2. Compensación no económica:** Beneficio no monetario que La Municipalidad entrega al funcionario(a) o servidor(a), con el objetivo de reconocer su comportamiento en beneficio de La Municipalidad.

**4.3. Cultura Organizacional:** Son aquellas normas, principios, valores y políticas por los que se rige La Municipalidad y los comparte con los(as) funcionarios(as) y servidores(as).

**4.4. Clima Organizacional:** Es la percepción colectiva del grado de satisfacción de los(as) funcionarios(as) y servidores(as) 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(as) funcionarios(as) y servidores(as) y genere un impacto positivo en los resultados de La Municipalidad.

**4.5. Funcionario(a):** Es un representante político o cargo público representativo. que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas.

**4.6. Integridad:** Resultado de la actuación diaria de todo(a) funcionario(a) y servidor(a) de La Municipalidad, mediante el uso adecuado de los recursos que fueron destinados, y con adhesión a los valores éticos, principios y marco legal vigente.

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"







# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



- 4.7. **Reconocimiento:** Acción de reconocimiento que busca distinguir y reconocer de manera oficial a los(as) funcionarios(as) y servidores(as) de La Municipalidad, por comportamientos favorables al rendimiento laboral, buenas prácticas, trayectoria laboral y/o labor destacada, las cuales han sido aplicables en beneficio de las unidades de organización, La Municipalidad y/o la ciudadanía.
- 4.8. **Servidor(a):** Comprende a los(as) servidores(as) 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.
- 4.9. **Sistema de Control Interno:** Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos," incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado.

## V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1. **Responsabilidades:** Son responsables del cumplimiento de la presente directiva, lo siguiente:

- 5.1.1. Es responsabilidad de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, programar y ejecutar las actividades de reconocimiento establecidas en la presente Directiva, lo que implica definir la periodicidad y difusión.
- 5.1.2. Los Gerentes, Subgerentes y/o jefes de La Municipalidad, son responsables de dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva en el marco de sus funciones y competencias.
- 5.1.3. Los Gerentes, Subgerentes y/o jefes de La Municipalidad, son responsables de identificar y proporcionar a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, la información correspondiente al tipo de reconocimiento que se hace a los/as funcionarios(as) y servidores/as a su cargo en La Municipalidad.

## 5.2. Respeto del reconocimiento

- 5.2.1. Los reconocimientos podrán ser otorgados a un(a) funcionario(a) o servidor(a) o a un grupo de funcionarios (as) y/o servidores(as), 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(a) funcionario(a) o servidor(a) de forma particular e individual.
- b) Grupal: Cuando la acción de reconocimiento se realiza a razón del desempeño grupal de un conjunto de funcionarios(as) y/o servidores(as) de determinada unidad de organización, equipo de trabajo o comisión especial conformado para determinado fin

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



5.2.2. Los tipos de reconocimientos que se otorgarán a los(las) funcionarios(as) y servidores(as), reconocerá las siguientes categorías:

- Reconocimiento por Rendimiento Distinguido
- Reconocimiento por Buenas Prácticas.
- Reconocimiento por Trayectoria Laboral.
- Reconocimiento por Labor Destacada.

5.2.3. El reconocimiento se concretará a través de las siguientes acciones:

- Diploma/certificado de reconocimiento, con copia al legajo personal respectivo.
- Reconocimiento difundido a través de los canales de comunicación institucional.
- Reconocimiento público mediante un evento institucional que La Municipalidad establezca.
- Otras compensaciones no económicas, las cuales serán determinadas previa coordinación entre la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y la unidad de organización a la que pertenece el(la) funcionario (a) o servidor(a) seleccionado para el reconocimiento.

5.2.4. Las condiciones que debe cumplir un(una) funcionario(a) o servidor(a) para ser presentado como candidato(a) al otorgamiento de un reconocimiento son las siguientes:

- a) El(la) funcionario(a) o servidor(a) debe tener una relación laboral vigente con La Municipalidad.
- b) El(la) funcionario(a) o servidor(a) considerado para el reconocimiento de cualquiera de las categorías, no debe haber sido sancionado administrativamente en el último año, al momento de la presentación de la candidatura.

## VI. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

6.1. **Reconocimiento por Rendimiento Distinguido:** Su reconocimiento es de manera anual y es dirigido a los/as funcionarios(as) y servidores(as), que participen en el proceso de evaluación del desempeño como parte del Subsistema de Gestión de Rendimiento, y que hayan obtenido un resultado meritorio. La calificación de la evaluación de desempeño se encuentra a cargo de los Gerentes, Subgerentes y/o Jefes de La Municipalidad. La recepción de la calificación se encuentra a cargo de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.

**Criterios para otorgar reconocimiento:**

- a) Acepta retos laborales, es decir se muestra entusiasta al realizar las labores de la institución y ve los retos diarios como una oportunidad de aprendizaje.

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



- b) Escucha y utiliza las diferentes ideas de su entorno laboral para obtener más información en beneficio de su respectiva unidad de organización. Reacciona tranquila y racionalmente ante los problemas o adversidades, a pesar de las tensiones dentro de su unidad de organización.
- c) Asiste puntualmente al trabajo, cumple con la jornada laboral y no suele realizar cambios de turno, ni solicita permisos continuamente que perjudique a su unidad de organización.
- d) Participa en todas las actividades que La Municipalidad desarrolla en representación de su la unidad de organización. Otros criterios que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos considere en la Ficha de evaluación (Anexo 01).
- e) Haber obtenido una calificación sobresaliente o meritoria en la evaluación del desempeño correspondiente al año fiscal en curso.



## 6.2. Reconocimiento por Buenas Prácticas: Se encuentra dentro de reconocimiento los siguientes comportamientos:

- El 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.
- Implementación de medidas de Remediación y Control Interno.

El presente reconocimiento se otorgará a los(as) funcionarios(as) servidores(as) que cumplan con uno de los comportamientos que aborda el presente Reconocimiento.

### 6.2.1. Del Código de Ética de la Función Pública: Se reconoce a los(as) funcionarios(as) o servidores(as) de las unidades de organización, que en el desarrollo de sus funciones cumplan con los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

**Criterios para otorgar reconocimiento:** Se consideran los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y reconocimiento del(a) funcionario(a) o 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 N°120-2010-PCM, aprueban lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.

### 6.2.2. Promoción de una cultura de integridad: Es otorgado a los(as) funcionarios(as) y servidores(as) que, en ejercicio de sus funciones o actividades, fomenten la práctica de

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



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.

**Criterios para otorgar reconocimiento:** Realizar prácticas íntegras que hayan significado el fortalecimiento de la cultura organizacional de La Municipalidad, en lo referido a integridad, tales como:

- a. Participar en charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad, conforme a la materia de ética e integridad.
- b. No presentar ningún procedimiento administrativo sancionador 6 meses antes del reconocimiento
- c. Comunicar todo ofrecimiento irregular al superior inmediato.
- d. Abstenerse de participar en asuntos cuya competencia le haya sido atribuida ante un conflicto de interés.

**6.2.2.1. Buenas Prácticas para la mejora del Clima Laboral:** Reconocimiento dirigido a los(as) funcionarios(as) y servidores(as) de las unidades de organización, 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(as) funcionarios(as) y servidores(as) de cada unidad de la organización, elegirá 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.

**6.2.2.2. Buenas Prácticas de Gestión Pública:** Dirigido a los(as) funcionarios(as) y servidores(as), y unidades de organización que destaquen en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía y de la gestión institucional. Este tipo de reconocimiento se fundamenta en los resultados alcanzados en concursos, certificaciones o

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



reconocimientos.

**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.



- 6.2.2.3. Buenas Prácticas de Ecoeficiencia:** Los funcionarios(as) y servidores(as), y unidades de organización 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:**

- El(la) funcionario(a) y servidor(a) que presente propuestas innovadoras que contribuirán a una mejor aplicación de las medidas de ecoeficiencia.
- Acciones orientadas a fortalecer la práctica de medidas de ecoeficiencia, logrando que los(las) funcionarios(as) y servidores(as) se identifiquen mediante un objetivo de ecoeficiencia.
- Lograr la disminución significativa del consumo anual de electricidad, papel, agua, residuos sólidos, combustible a nivel institucional.



- 6.2.2.4. Implementación de medidas de Remediación y Control interno:** Para los(as) funcionarios(as) y servidores(as) 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:**

- El(la) funcionario(a) y servidor(a) que cumpla con los lineamientos de los Planes de Acción aprobados en el marco de la normativa vigente, establecido por la Contraloría General de la República.

- 6.2.2.5. Otros criterios que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos considere en la Ficha de evaluación (Anexo 01).**

- 6.3. Reconocimiento por Trayectoria Laboral:** Se reconoce a los(as) funcionarios(as) y servidores(as) por el tiempo de servicio prestado en La Municipalidad al momento de su cese por límite de edad. Dicho reconocimiento es propuesto por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.



**"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"**





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



## Criterios para otorgar reconocimiento:

- a) Se reconoce a los(as) funcionarios(as) y servidores(as) que haya alcanzado el límite de edad para laborar en La Municipalidad, de conformidad al marco legal del régimen laboral que corresponda.
- b) Por Haber alcanzado 20, 25 o 30 años de servicio cumplidos en la Municipalidad Distrital de San Sebastián.
- c) Por haber alcanzado una destacada trayectoria laboral en el sector público, al haber coadyuvado a obtener u obtenido directamente durante su trayectoria laboral, logros relevantes para la entidad, que hayan generado impacto y trascendencia para la Municipalidad Distrital de San Sebastián o el sector público en general.
- d) No registrar sanciones administrativas disciplinarias en los últimos 5 años de servicios.
- e) Otros criterios que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos considere en la Ficha de evaluación (Anexo 03)

**7.4. Reconocimiento por Labor Destacada:** Es otorgado por el destacado cumplimiento de las funciones asignadas a cargo del(a) funcionario(a) y servidor(a), quien ha logrado brindar un valor agregado en la ejecución de sus funciones. Así también, la calificación se basa en las acciones que hayan impactado de manera directa en la gestión institucional o en la mejora del servicio que brinda ante la ciudadanía.

**Criterios para otorgar reconocimiento:** Los Gerentes, Subgerentes y/o jefes de La Municipalidad identifican los comportamientos positivos, aportes y/o logros que los(as) funcionarios(as) y servidores(as) presentaron en el cumplimiento de los fines y/u objetivos institucionales. En esa línea, se analizan en forma objetiva, lo siguiente:

- a) Realiza las actividades asignadas siguiendo las instrucciones recibidas, contribuyendo así al logro de objetivos.
- b) Propone alternativas de solución, facilitando respuestas integrales a fin de asegurar servicios óptimos en forma oportuna y cordial.
- c) Muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del ciudadano.
- d) Integra esfuerzos entre los miembros del equipo, para el logro de los objetivos.
- e) Mantiene un ambiente de cordialidad en el trabajo.
- f) Otros criterios que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos considere en la Ficha de evaluación (Anexo 04).

## 7.5. Procedimiento del Reconocimiento:

7.5.1. La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos realiza la difusión oportuna de

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



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 de La Municipalidad. La elección de candidatos se efectúa por cada unidad de organización.

7.5.2. Los Gerentes, Subgerentes y/o jefes de La Municipalidad, identifican los comportamientos destacados, actitudes, aportes, logros de los(as) funcionarios(as) y servidores(as) en función a las disposiciones de la presente Directiva.

7.5.3. La Oficina General 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

7.5.4. Posteriormente, los Gerentes, Subgerentes y/o Jefes de La Municipalidad remiten la propuesta de candidatos de los(las) funcionarios(as) y servidores(as), a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos acompañado de una Ficha de Evaluación para el Reconocimiento de los(as) funcionarios(as) y servidores(as), según corresponda, dentro de los plazos que haya establecidos Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.

7.5.5. Para ello, se identifican los comportamientos positivos, aportes y/o logros que los(as) funcionarios(as) o servidores(as) presentaron en el cumplimiento de los fines y/u objetivos institucionales, precisando el tipo y nivel de reconocimiento que le correspondería. En ese entender se analizan 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 el clima organizacional.
- Las propuestas referidas a mejorar la calidad de atención de los usuarios internos y externos.
- La presentación de propuestas innovadoras que contribuyan a una mejor aplicación de las medidas de ecoeficiencia dispuestas en la entidad.
- 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.
- El desempeño de acuerdo a los valores integrantes del modelo de integridad institucional.

7.5.6. La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos procederá a verificar y seleccionar a los(as) funcionarios(as) y servidores(as) considerados para el reconocimiento que hayan

**"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"**





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



obtenido el puntaje más alto del resultado de la Ficha de Evaluación para el Reconocimiento de los(as) funcionarios(as) o servidores(as), así como de los candidatos propuestos en virtud de lo detallado en la Ficha de Descripción de buenas prácticas, respectivamente, previa verificación del cumplimiento con las disposiciones establecidas en el numeral 6.3. de la presente Directiva.

- 7.5.7. La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, queda facultado para elegir el medio, del cual se efectúa la acción de reconocimiento a el(la) funcionario(a) o servidora(a), los cuales pueden realizarse de la siguiente manera:

- a) Reconocimiento difundido a través de los canales de comunicación institucional.
- b) Reconocimiento público mediante un evento institucional que La Municipalidad establezca.
- c) Otros medios, de corresponder.

- 7.5.8. La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, a través de los canales de comunicación de La Municipalidad, pone en conocimiento de todos los(as) funcionarios(as) o servidores(as) el otorgamiento del reconocimiento, señalando para ello, los nombres y apellidos de los(as) funcionarios(as) y servidores(as), el puesto que ocupa, o unidad de organización donde se encuentre laborando.

- 7.5.9. El programa de reconocimiento concluye con la entrega del diploma/certificado de reconocimiento y/u otras compensaciones no económicas, según lo indicado en el numeral 6.2. de la presente Directiva.

## 8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 8.1. Los Gerentes, Subgerentes y/o jefes de La Municipalidad son responsables de la veracidad y legalidad de la información que ofrecen como sustento de la acción administrativa.
- 8.2. Cada unidad de organización tiene la facultad de proponer a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en la oportunidad que considere conveniente, el reconocimiento de los(as) funcionarios(as) y servidores(as), el cual será evaluado de acuerdo al procedimiento establecido en la presente Directiva.

“San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales”





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



## 9. DISPOSICIONES FINALES

**Primera:** Cualquier circunstancia que no se encuentre en la presente Directiva es atendida por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en observancia de los dispositivos legales que resulten aplicables.

**Segunda:** La presente Directiva entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación. Tercera: Las fichas de evaluación se encuentran anexadas a la presente Directiva:

- Anexo 01 - Ficha de evaluación del (la) funcionario (a) o servidor (a) por rendimiento distinguido.
- Anexo 02 - Ficha de evaluación de Buenas Prácticas para el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, la promoción de una cultura de integridad, buenas prácticas para la mejora del clima laboral, buenas prácticas de gestión pública, buenas prácticas de ecoeficiencia y la implementación de medidas de remediación y de control interno.
- Anexo 03 - Ficha de evaluación del (la) funcionario (a) o servidor (a) por trayectoria laboral.
- Anexo 04 - Ficha de evaluación del(la) funcionario(a) o servidor(a) para el reconocimiento por labor destacada



"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



## ANEXO 01

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL (LA) FUNCIONARIO (A) O SERVIDOR (A) POR RENDIMIENTO DISTINGUIDO

instrucciones: Marque con un aspa (X) la frecuencia del comportamiento laboral que demuestra el (la) funcionario(a) o servidor(a) en el desempeño de sus funciones

Podrás registrar sus comentarios u observaciones, en caso requiera.

Apellidos Nombres del Candidato				
Unidad de Organización				
Apellidos y Nombres del Evaluador				
		Criterio de Evaluación		
Criterios de Selección	Casi siempre (5 puntos)	Algunas Veces (3 puntos)	Casi Nunca (1 punto)	Observaciones y/o Comentarios
Acepta retos laborales, es decir se muestra entusiasta al realizar las labores de la institución y ve los retos diarios como una oportunidad de aprendizaje.				
Escucha y utiliza las diferentes ideas de su entorno laboral para obtener más información en beneficio de su respectiva unidad de organización.				
Reacciona tranquila(o) y racionalmente ante los problemas o adversidades, a pesar de las tensiones dentro de su unidad de organización.				
Asiste puntualmente al trabajo, cumple con la jornada laboral y no suele realizar cambios de turno, ni solicita permisos continuamente que perjudique a su unidad de organización.				
Participa en todas las actividades que La Municipalidad desarrolla en representación de su la unidad de organización.				
Parle Descriptiva				
Describa los comportamientos positivos, aportes y/o logros que los(as) funcionarios y servidores(as) que presentaron en el cumplimiento de los fines y/u objetivos institucionales				
	(5 puntos)	(3 puntos)	(1 punto)	OBSERVACIONES

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



## ANEXO 02

FICHA DE EVALUACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, LA PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE INTEGRIDAD, BUENAS PRACTICAS PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL, BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PÚBLICA, BUENAS PRACTICAS DE ECOEFICIENCIA Y LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y DE CONTROL INTERNO



Nombre y Apellido del (la) funcionario (a) y Servidor (a)	
Cargo y Régimen Laboral	
Unidad de Organización	
Récord de periodo laboral	
Impacto de logro o Contribución durante su periodo laboral	
Conclusiones	
Mencionar Reconocimiento	

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



Plaza de Armas s/n.  
Cusco - Perú



[www.munisansebastian.gob.pe](http://www.munisansebastian.gob.pe)





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



## ANEXO 03

FICHA DE EVALUACIÓN DEL (LA) FUNCIONARIO (A) O SERVIDOR (A) POR TRAYECTORIA LABORAL

Nombre y Apellido del (la) funcionario (a) y Servidor (a)	
Cargo y Régimen Laboral	
Unidad de Organización	
Récord de periodo laboral	
Impacto de logro o Contribución durante su periodo laboral	
Conclusiones	
Mencionar Reconocimiento	

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



Plaza de Armas s/n.  
Cusco - Perú



[www.munisansebastian.gob.pe](http://www.munisansebastian.gob.pe)



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



## ANEXO 04

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

Instrucciones:

Marque con un aspa (X) la frecuencia del comportamiento laboral que demuestra el (la) funcionario (a) o servidor (a) en el desempeño de sus funciones podrá registrar sus comentarios u observaciones, en caso requiera.

Apellidos y Nombres del Candidato

Órgano / Unidad de Organización

Apellidos y Nombres del Evaluador

### Criterio de Evaluación

Criterios de Selección	Casi siempre (5 puntos)	Algunas Veces (3 puntos)	Casi Nunca (1 punto)	Observaciones y/o Comentarios)
Realiza las actividades asignadas siguiendo las Instrucciones recibidas, contribuyendo así al logro de los objetivos				
Propone alternativas de solución, facilitando respuestas reales a fin de asegurar los principios óptimos en forma oportuna y cordial.				
Muestra compromiso responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del ciudadano.				
Integra esfuerzos entre los miembros del equipo; para el logro de los objetivos				
Mantiene un ambiente de calidad en el trabajo				

### Parte Descriptiva

Escriba los comportamientos positivos, aportes y/o logros que los(as) funcionarios y servidores(as) que representaron en el cumplimiento de los fines y/u objetivos institucionales

	(5 Puntos)	(3 puntos)	(1 punto)	OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"