



Municipalidad Distrital de Santiago

📍 | Plaza Santiago s/n – Santiago, Cusco

☎ | 084 253425

🚗 | 258461

🌐 | www.munisantiago.gob.pe

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°090-2023-GM-MDS

Santiago, quince de mayo de dos mil veintitrés.

EL GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO, REGIÓN CUSCO

VISTOS:

EL INFORME LEGAL N° 176-2023-OGAJ/MDS de fecha 05/05/23, el INFORME N°112-2023-GPP-MDS/MAVP, de fecha 02/05/23, el Informe N°036-2023-OPMCT-OGPPI-MDS/MBP y:

CONSIDERANDO:


Mediante INFORME LEGAL N° 176-2023-OGAJ/MDS de fecha 05/05/23, el Director de la Oficina General de Asesoría Jurídica, opina por la procedencia mediante acto resolutivo de la directiva 009-2023-GPP-MDS/C DIRECTIVA DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO.

Mediante INFORME N°094-2023-GPP-MDS/MAVP, de fecha 02/05/23, el Director de la Oficina General de Planeamiento Presupuesto e Inversión, solicita la aprobación de la directiva 009-2023-GPP-MDS/C DIRECTIVA DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO.

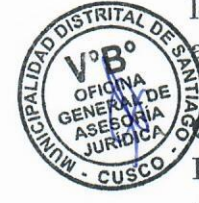
Mediante INFORME N° N°036-2023-OPMCT-OGPPI-MDS/MBP, de fecha 26/04/23, el jefe de la Oficina de Planeamiento, Modernización y Cooperación Técnica, otorga la conformidad para la aprobación de la DIRECTIVA 009-2023-GPP-MDS/C DIRECTIVA DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO, señalando que se cumple con la estructura de la Directiva N°001-2023-GPP-MDS/C, lineamientos para la elaboración y aprobación de las Directivas emitidas por la entidad, y es con la finalidad de generar un impacto significativo en la Institución Pública, otorgando reconocimiento a sus colaboradores puesto que ello constituye el incentivo necesario para potenciar sus capacidades de competencias y/o habilidades que les permita seguir el cumplimiento de sus funciones con un alto sentido de compromiso, fidelidad y orgullo institucional.

Que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley de Reforma Constitucional - Ley N°30305, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972 - Ley Orgánica

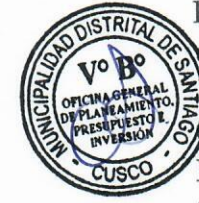
de Municipalidades, establece que "Las Municipalidades Provinciales y Distritales son órganos de Gobierno Local que gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia"



Que, el artículo 26° de la Ley N° 27972 — Ley Orgánica de Municipalidades señala "La administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N° 27444. Las facultades y funciones se establecen en los instrumentos de gestión y la presente ley. "Asimismo el artículo 39 establece (...). Las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas";



Que la autonomía administrativa es una atribución conferida por la Constitución Política del Estado a los gobiernos locales, para que dicten normas (Directivas), disposiciones y ordenes de carácter general, que vienen a ser dispositivos oficiales o legales de carácter interno, con la finalidad de ordenar y orientar a las personas sobre un asunto indeterminado que formulan las dependencias administrativas.



Que, el numeral 72.2 del Artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444- Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala que "Toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos, así como la distribución de las atribuciones que se encuentren comprendidas dentro de su competencia".

Que, la Directiva es un dispositivo legal de carácter estrictamente técnico que tiene por propósito ordenar, organizar, y orientar sobre los procedimientos a seguir sobre la implementación y operatividad de las actividades administrativas, la misma que se sustenta en norma jurídica de orden técnico previsto en las disposiciones legales y municipales.

Que, la presente DIRECTIVA 009-2023-GPP-MDS/C DIRECTIVA DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO, la misma tiene por objetivo Institucionalizar el reconocimiento para los servidores y colaboradores de la municipalidad por la función o actividades que desarrolla, reforzando los comportamientos destacados, valorados y esperados para el cumplimiento de objetivos institucionales en el Marco de la política de cultura organizacional y del clima laboral con la finalidad de generar un impacto significativo en la gestión institucional pública, otorgando reconocimientos a sus colaboradores

puesto que ello constituye el incentivo necesario para potenciar sus capacidades de competencias y habilidades, que les permitirá seguir cumpliendo sus funciones con un alto sentido de compromiso fidelidad y orgullo institucional, cuyo alcance será para los funcionarios, directores, servidores y colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santiago, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. -APROBAR la DIRECTIVA 009-2023-GPP-MDS/C DIRECTIVA DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE SANTIAGO, la misma tiene por objetivo Institucionalizar el reconocimiento para los servidores y colaboradores de la municipalidad por la función o actividades que desarrolla, reforzando los comportamientos destacados, valorados y esperados para el cumplimiento de objetivos institucionales en el Marco de la política de cultura organizacional y del clima laboral con la finalidad de generar un impacto significativo en la gestión institucional pública, otorgando reconocimientos a sus colaboradores puesto que ello constituye el incentivo necesario para potenciar sus capacidades de competencias y habilidades, que les permitirá seguir cumpliendo sus funciones con un alto sentido de compromiso fidelidad y orgullo institucional, cuyo alcance será para los funcionarios, directores, servidores y colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santiago, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER a la Oficina General de Planeamiento Presupuesto e inversión la difusión y el cumplimiento obligatorio de la presente Directiva a las Gerencias de Línea, Directores, jefes de División, jefe de Unidad, jefes de Áreas.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que se deje sin efecto cualquier otra resolución que se oponga a la presente.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

Cc.
Arch.



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE SANTIAGO
SANTIAGO
Munay Llaqtanchis
Mg. Gerardo Castellanos Laime
GERENTE MUNICIPAL
DNI.: 24811383

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO GESTIÓN 2023-2026.

DIRECTIVA N°009-2023-GPPI-MDS/C.

**RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES
PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO.**

FORMULADO POR: LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTOS.

CAPITULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES.

I. OBJETIVO.

Institucionalizar el reconocimiento para los servidores y colaboradores de la Municipalidad, por la función o actividades que desarrolla, reforzando los comportamientos destacados, valorados y esperados para el cumplimiento de objetivos institucionales, en el marco de la Política de Cultura Organizacional y de Clima Laboral.

II. FINALIDAD.

Generar un impacto significativo en la gestión institucional pública, otorgando reconocimientos a sus colaboradores, puesto que ello constituye el incentivo necesario para potenciar sus capacidades, de competencias y/o habilidades, que les permitirá seguir cumpliendo sus funciones con un alto sentido de compromiso, fidelidad y orgullo institucional.

III. BASE LEGAL.

Es sustento de la presente directiva:

- Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 27444, Ley Procedimiento Administrativo General y sus Modificatorias.

IV. ALCANCE.

Funcionarios, directivos, servidores y colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santiago, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación.

V. DEFINICIONES Y/O CONCEPTOS.

Página 1 | 7


Beralucia Solis Tupayachi
ECONOMISTA
CEC. N° 1468

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO GESTIÓN 2023-2026.

5.1 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.

5.2 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.

5.3 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.

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

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

5.5 Aportes en el cumplimiento de las medidas de coeficiencia.

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.

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

5.7 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.

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

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO GESTIÓN 2023-2026.

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

5.9 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 N° 120-2010-PCM, que aprueba los Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público, que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.

5.10 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. Reconocimiento que se efectuará de conformidad a la Directiva N° 04-92-INAP/DNP o al cesar en la función pública por límite de edad, conforme a lo establecido en la 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.

5.11 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.

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

5.13 Otros reconocimientos propuestos por Gerencia Municipal y/o Alcaldía y que sean relevantes

VI. RESPONSABILIDAD.

8.1 A Nivel de Órgano.

Por parte del Gerente Municipal, a propuesta de los Gerentes, Sub Gerentes o Jefes de Unidades Orgánicas de Línea, quienes, con objetividad, identificarán los comportamientos, actitudes y/o esfuerzos adicionales que se visibilicen y sean de significativo aporte o mejoramiento de la gestión y del Sistema de Control Interno, al interior del órgano o unidad orgánica correspondiente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO GESTIÓN 2023-2026.

8.2 A Nivel Institucional.

Por parte de los funcionarios de la Alta Dirección, a propuesta del Gerente Municipal, para reconocer los aportes y logros que hayan impactado significativamente en la gestión institucional de la Municipalidad.

Se deberán explicitar y fundamentar los aportes y logros del servidor y/o colaborador, según los comportamientos destacados y/o distinguidos esperados en la institución, que serán remitidos a la Oficina de Recursos Humanos, para que se programe la fecha del acto

CAPITULO II

VII. ETAPAS DEL RECONOCIMIENTO.

7.1 Etapa 1. Socializar los comportamientos y actitudes que se van a reconocer.

En esta etapa la Oficina de Recursos Humanos realizará una campaña de socialización al Gerente, Sub Gerentes y Jefes de unidades orgánicas, sobre el programa de Reconocimientos y criterios, que servirán para identificar al Servidor o colaborador de la Municipalidad que reúna las condiciones y criterios.

Los alcances del programa de reconocimiento se realizarán por los medios de comunicación interna, a todos los servidores y colaboradores de la Municipalidad.

La Oficina de Recursos Humanos, brindará el soporte técnico y/o administrativo para el cumplimiento exitoso del programa.

7.2 Etapa 2. 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.

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

El Gerente, Sub Gerentes y Jefes de unidades orgánicas, deberán identificar los comportamientos positivos, aportes y/o logros que los servidores y colaboradores presentaron en el cumplimiento de los fines y objetivos

Página 4 | 7


Beralucia Solis Tapayachi
ECONOMISTA
CEC. N° 1468

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO GESTIÓN 2023-2026.

institucionales, precisando el nivel de reconocimiento que pueda corresponder, según lo establecido en el Numeral 6° del presente documento.

El Gerente Municipal debe identificar los comportamientos destacados y/o distinguidos y remitir con documento a la Oficina de Recursos Humanos, quien programará el reconocimiento.

7.3 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 sea por parte del Gerente Municipal, Sub Gerentes y Jefes de unidades orgánicas o a nivel institucional.

Si el reconocimiento fuera a nivel de órgano se podrá realizar los reconocimientos de manera directa y oportuna o de ser el caso en ceremonia interna presidida por el respectivo Gerente Municipal o por Gerentes, Sub Gerentes y Jefes de unidades orgánicas, pudiendo asistir a esta ceremonia el Responsable de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos.

Si el reconocimiento fuera a nivel institucional o a nivel externo, la ceremonia pública será presidida por el Alcalde, y en caso de ausencia de este, por el Teniente Alcalde. A esta ceremonia deben asistir como invitados todos los funcionarios, servidores y colaboradores de la Entidad.

La Oficina de Recursos Humanos, 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 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. Así mismo, deberá señalar el lugar, fecha y hora de la ceremonia, y los participantes que deberán asistir en calidad de invitados. En el reconocimiento se deberá adjuntar diplomas, certificados o distinciones, así como bienes y servicios que la Entidad estimare pertinente.

CAPITULO III

8 COMPORTAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO.

A continuación, se señalan algunos de los comportamientos distinguidos para el reconocimiento.

P á g i n a 5 | 7


Beralucia Solís Tupayachi
ECONOMISTA
CEC. N° 1468

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO GESTIÓN 2023-2026.

DENOMINACION	DESCRIPCION DE LOS COMPORTAMIENTOS A RECONOCER
Orientación a Resultados	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se preocupa por realizar bien su trabajo y/o sobrepasar las metas programadas y expectativas de la Institución y del Sistema de Control Interno. ➤ Moviliza sus recursos y se esfuerza para lograr a tiempo las metas y objetivos de su puesto, unidad orgánica, órgano, e institución.
Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aporta más allá del deber en sus funciones y responsabilidades. ➤ En su actuar se identifica y es leal con la entidad ➤ Apoya siempre cuando se le solicita o se le necesita.
Trabajo en Equipo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actúa para fortalecer y favorecer a su equipo de trabajo. ➤ Anima y alienta a sus compañeros de equipo unidad orgánica u órgano, para el cumplimiento de sus labores asignadas. ➤ Coopera con su compañeros más allá de sus funciones.
Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 y para la Implementación del Sistema de Control Interno. ➤ 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. ➤ Se anticipa a corto plazo, mediano y largo plazo en las funciones encomendadas
Desarrollo de Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se esfuerza por entablar y mantener relaciones saludables en su Unidad Orgánica. ➤ Interrelaciona y crea lazos dentro y fuera de su respectivo órgano y con otros órganos.

CAPITULO IV

9 MEDIOS DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES Y COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD.

RECONOCIMIENTO	MEDIOS PARA RECONOCER
----------------	-----------------------

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO GESTIÓN 2023-2026.

<p>A Nivel de Órgano o Unidad Orgánica</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Felicitación personal por parte del Gerente Municipal o Gerente, Sub Gerente o Jefe de su Unidad Orgánica.➤ Felicitación pública en el Área por parte del Gerente Municipal o Gerente, Sub Gerente o Jefe de su Unidad Orgánica.➤ Memorándum de felicitación con copia al legajo / File personal.➤ Asistencia a los eventos de capacitación dentro del Marco del Plan de Desarrollo de Personas (PDP).
<p>A Nivel Institucional</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Diplomas, Medallas y/o Distintivos.➤ Resoluciones de Alcaldía, Gerencia Municipal con copia al legajo / File personal.➤ Felicitación de la Oficina de Recursos Humanos y/o Gerente Municipal.➤ Capacitaciones comprendidas en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP).➤ Reconocimiento en Acto Público y a través de los medios de comunicación interna a los Funcionarios y Servidores destacados.