



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 007-2023-MDS/A-GM

Socabaya, 24 de enero de 2023.

### VISTOS:

Memorándum N° 276-2022-MDS-A-GM; Informe N° 567-2022-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH.; Informe N° 579-2022-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH.; Proveído N° 01647-2022-MDS/A-GM-OPP; Informe N° 648-2022-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH.; Informe Legal N° 510-2022-MDS/A-GM-OAJ; Proveído N° 3419-2022-GM; Proveído N° 9483-2022-MDS-OAD; Informe N° 005-2023-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH.; y demás recaudos;

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 194° de la Constitución del Perú, en concordancia con el Artículo II, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, las municipalidades son Órganos de Gobierno Local que gozan de autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia, con la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración.

Que, el artículo 39° de la Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, dispone que “Las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas”. En tal sentido, las Directivas forman parte de las normas municipales, de acuerdo a la norma citada, por tal razón cualquier disposición sobre el comportamiento al cual se encuentran obligados los trabajadores debe estar consignada en los instrumentos de organización interna, así mismo las actividades que deben desarrollarse para cumplir sus funciones deben estar consignadas en una directiva específica.

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 262-2020-MDS/A-GM de fecha 29 de diciembre de 2020, se aprueba la Directiva N° 003-2020-MDS/A-GM denominada “Lineamientos para la Formulación y Aprobación de Directivas en la Municipalidad Distrital de Socabaya”.

Que, de acuerdo al Memorándum N° 276-2022-MDS-A-GM emitido por Gerencia Municipal, la Unidad de Recursos Humanos a través del Informe N° 567-2022-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH.; Informe N° 579-2022-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH. e Informe N° 648-2022-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH. presenta el proyecto de Directiva denominada “Directiva de Reconocimiento a los Servidores Responsables de la Implementación de las Medidas de Remediación y Control del Plan de Acción Anual de la Municipalidad Distrital de Socabaya”, la misma que tiene como objetivo implementar e incentivar actividades de reconocimiento para valorar y felicitar a nuestros/as servidores/as de la Municipalidad Distrital de Socabaya por la extraordinaria labor desarrollada, entendiéndose como tal, aquella acción sobresaliente que se encuentre alineada con los objetivos institucionales de la Institución.

Que, el artículo 42°, numeral 4 del Reglamento de Organización y Funciones ROF, aprobado con Ordenanza Municipal N° 194-MDS, establece que con funciones de la Oficina de Planificación y Presupuesto “Emitir opinión técnica para la formulación, aprobación e implementación y actualización de los Instrumentos Normativos de Gestión Institucional (...) y Directivas”.

Que, en tal sentido se tiene el Informe N° 00422-2022-MDS/A-GM-OPP emitido por la Oficina de Planificación y Presupuesto, que concluye que el proyecto de directiva cumple con los lineamientos establecidos en la Directiva N° 003-2020-MDS/A-GM denominada “Lineamientos para la Formulación y Aprobación de Directivas en la Municipalidad Distrital de Socabaya”.





Que, de conformidad con el Informe Legal N° 510-2022-MDS/A-GM-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica, concluye que resulta procedente aprobar mediante Resolución de Gerencia Municipal la "Directiva de Reconocimiento a los Servidores Responsables de la Implementación de las Medidas de Remediación y Control del Plan de Acción Anual de la Municipalidad Distrital de Socabaya".

Que, el artículo 27° de la Ley Orgánica de Municipalidades, dispone que la Administración de la institución se encuentra bajo la dirección y responsabilidad del Gerente Municipal, cuyas funciones específicas se encuentran debidamente establecidas en el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad.

Que, con la opinión favorable de la Oficina de Planificación y Presupuesto a través del Informe N° 00422-2022-MDS/A-GM-OPP, así como de la Oficina de Asesoría Jurídica a través del Informe Legal N° 510-2022-MDS/A-GM-OAJ, y en uso de las facultades otorgadas mediante Resolución de Alcaldía N° 129-2021 de fecha 08 de noviembre de 2021;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** APROBAR la DIRECTIVA N° 002-2023-MDS/A-GM denominada "DIRECTIVA DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA", cuyo texto forma parte integrante de la presente Resolución, el mismo que consta de siete (07) páginas.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos proceda a la difusión para la aplicación y cumplimiento de la Directiva denominada "DIRECTIVA DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA" a las Unidades Orgánicas y áreas usuarias de la Municipalidad Distrital de Socabaya.

**ARTÍCULO TERCERO.-** ENCARGAR a la Unidad de Recursos Humanos, la responsabilidad del estricto cumplimiento de la presente Directiva.

**ARTÍCULO CUARTO.-** DEJAR SIN EFECTO cualquier disposición municipal contraria a la aprobación de la presente Directiva.

**ARTÍCULO QUINTO.-** Notificar con arreglo a ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA  
C.P.C. José Damían CHOQUE CHURA  
GERENTE MUNICIPAL



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE SOCABAYA

DENOMINACIÓN DE LA DIRECTIVA

Directiva N° 002-2023-MDS/A-GM  
"Directiva de Reconocimiento a los Servidores  
Responsables de la Implementación de las  
Medidas de Remediación y Control del Plan de  
Acción Anual de la Municipalidad Distrital de  
Socabaya"

Formulada por: Unidad de Recursos Humanos

APROBACIÓN

Resolución de Gerencia  
Municipal N° 007-2023-MDS/A-GM

Fecha: 24/01/2023





**DIRECTIVA N° 002-2023-MDS/A-GM**

**DIRECTIVA DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACION DE LAS MEDIDAS DE REMEDIACION Y CONTROL DEL PLAN DE ACCION ANUAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA**

**I. OBJETIVO**

Implementar e incentivar actividades de reconocimiento para valorar y felicitar a nuestros/as servidores/as de la Municipalidad Distrital de Socabaya por la extraordinaria labor desarrollada, entendiéndose como tal, aquella acción sobresaliente que se encuentre alineada con los objetivos institucionales de la Institución.



**II. FINALIDAD**

Promover una cultura organizacional de reconocimiento y estímulo a nuestros/as servidores/as cuyos actos de disciplina, respeto, iniciativa y proactividad contribuya significativamente a los logros de la Municipalidad Distrital de Socabaya, y que, a su vez favorezca la identificación institucional, la promoción de la integridad y el adecuado clima organizacional.



**III. BASE LEGAL**

- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM. 4.7. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Supremo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.





- Decreto Supremo N° 003-97, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006 -2019- CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".

#### IV. ALCANCES

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de cumplimiento obligatorio para todos los/as servidores/as de la Municipalidad Distrital de Socabaya, indistintamente de su régimen laboral, bajo el cual se encuentren vinculados.



#### V. DISPOSICIONES GENERALES

- Los reconocimientos que se consideran en esta Directiva se encuentran relacionados a los valores y objetivos institucionales, con la finalidad de promover la cultura de integridad, la ética pública, el control interno, la gestión del rendimiento y los principios.
- Los reconocimientos que se promueven otorgar a través de esta Directiva se encuentran referidos a una ejecución de labores alineada a los objetivos institucionales, de forma significativa y trascendente, que no represente sólo el cumplimiento de las funciones previstas en el puesto que desempeña el/la servidor/a.
- Los reconocimientos que se pueden otorgar a un/a servidor/a o a un grupo de servidores/as, según el tipo de reconocimiento que corresponda aplicar, tal como se detalla a continuación:
  - Reconocimiento Individual: Es aquel reconocimiento que se otorga a un/a servidor/a por su labor personal.
  - Reconocimiento Grupal: Es aquel reconocimiento que se otorga hacia los integrantes de un órgano, unidad orgánica o equipo de trabajo de servidores/as civiles.
- Los tipos de reconocimientos que se pueden otorgar a los/las servidores/as son los siguientes:
  - Medidas de Remediación y Control del Plan de Acción Anual de la Municipalidad Distrital de Socabaya.
  - Reconocimiento relacionado a la Gestión del Rendimiento.





- Otros comportamientos que de manera individual o grupal no se hayan determinado en los puntos anteriores y se puedan considerar como funciones, responsabilidades o participación destacadas, a consideración del responsable de la dependencia.

## VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

- Para efecto de la aplicación del reconocimiento considerado en la presente Directiva se define de forma específica su finalidad o ámbito de aplicación, los criterios para identificar a el/la servidor/a que debe ser materia de reconocimiento y la acción a través de la cual LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA otorga el reconocimiento.
- Las condiciones que debe cumplir un/una servidor/a para ser presentado como candidato/a al otorgamiento de un reconocimiento son las siguientes:
  - El/la servidor/a debe tener una relación laboral vigente con la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA .
- El/la servidor/a considerado/a para el reconocimiento de cualquiera de las categorías, no debe haber sido sancionado administrativamente en el último año hasta el momento de la propuesta.
- Tipos de reconocimiento, en la presente Directiva se promueve el otorgamiento de los siguientes reconocimientos:
  - Reconocimiento en el cumplimiento de las Medidas de Remediación y Control Este reconocimiento se aplica a los/las servidores/as responsables de la implementación de las medidas de remediación y de control -consignados en el Plan de Acción Anual, aprobado por LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA, por haber implementado dichas medidas, de manera oportuna y adecuada, conforme a las normas que rigen el Sistema de Control Interno. Criterio 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.
  - Reconocimiento relacionado a la Gestión del Rendimiento Se refiere a los reconocimientos a otorgar a los/las servidores/as, cuya evaluación dio como resultado el reconocimiento distinguido, a raíz de la implementación de la Gestión del Rendimiento en base al procedimiento y normativa aplicable. Criterio para otorgar reconocimiento: Haber obtenido la calificación de





reconocimiento distinguido en el proceso de evaluación de desempeño en base a las regulaciones de la Gestión del Rendimiento.

- Reconocimiento relacionado a Otros comportamientos que de manera individual o grupal no se hayan determinado en los puntos anteriores y se puedan considerar como funciones, responsabilidades o participación destacadas, a consideración del responsable de la dependencia.

Se refiere a que los servidores/as son identificados por buscar permanentemente la buena gestión del LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA, a favor de los usuarios o ciudadanía en general, de forma tal que el otorgamiento del reconocimiento dará lugar a que sus compañeros sean motivados a efectuar acciones positivas, lo que redundará en el logro de los objetivos institucionales.

- Acciones de reconocimiento Se realizará a través de cualquiera de las siguientes acciones:
  - Resolución de Alcaldía para los Gerentes, Subgerentes, Jefes de Oficina y jefes de Unidades de LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA.
  - Resolución de la Oficina de Recursos Humanos de LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA para el resto del personal administrativo u obrero.
  - Reconocimiento público a través de algún canal de comunicación institucional.
  - Constancia de trabajo, que especifiquen su participación activa en el desarrollo de actividades y/o procesos de gestión y las mejoras y/o logros obtenidos.
  - Esquelas de reconocimiento, diplomas u otros que determine la entidad.
- Respecto a la forma de reconocimiento El Reconocimiento de los/las servidores/as puede realizarse de la siguiente manera:
  - A través de una reunión virtual (en caso de incremento de caso COVID).
  - A través de una reunión presencial.
  - Mediante difusión a través de algún canal de comunicación institucional.
- Respecto del Comité Evaluador
  - El Comité Evaluador, estará integrada por los siguientes miembros:
    - o UN (1) representante de la Alta Dirección (Presidente);
    - o Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos (integrante);
    - o UN (1) representante del órgano y/o unidad orgánica, a la cual la Alta Dirección asignó para participar en el referido comité (Secretario).





En el caso que el/la servidor/a candidato al otorgamiento del reconocimiento forme parte del equipo de la Unidad de Recursos Humanos, la Gerencia Municipal asignará a un órgano y/o unidad orgánica de similar jerarquía.

- Los miembros del Comité Evaluador toman en cuenta para su deliberación, los criterios señalados en la presente Directiva para el otorgamiento de reconocimientos en cada categoría:
  - Los miembros del Comité Evaluador deliberan previo al proceso de votación, y sus decisiones se adoptan por mayoría de votos.
  - Culminada la elección, el Comité Evaluador suscribe el acta que da cuenta del resultado y la documentación respectiva. El expediente conformado por la documentación correspondiente a la elección es conservado en la Unidad de Recursos Humanos.
  - El Comité Evaluador queda facultado para elegir la forma y la acción a través de la cual se otorga el reconocimiento a el/la servidor/a por cada categoría, teniendo en consideración las acciones de reconocimiento previstas en la presente Directiva.



## VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- Los órganos y/o unidades orgánicas deben brindar la información que sea requerida por la Unidad de Recursos Humanos, a través de la Coordinación de la Asistente Social, a fin de asegurar el cumplimiento de lo establecido en la presente Directiva.
- Los reconocimientos otorgados son incluidos en el legajo personal.
- Cualquier circunstancia que no se encuentre prevista en la presente directiva es atendida por la Unidad de Recursos Humanos, de acuerdo con las disposiciones aprobadas por LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA, así como por las normas legales que resulten aplicables.



## VIII. RESPONSABILIDADES

- La Oficina de Administración a través de la Unidad de Recursos Humanos, es la encargada de monitorear, supervisar y organizar las acciones relativas al cumplimiento de la presente Directiva.





- Los órganos, unidades orgánicas son responsables de cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva.

## IX. DEFINICIONES

- **Acción de reconocimiento:** Es aquella acción por la cual se materializa el reconocimiento a el/la servidor/a o grupo de servidores/as, y que puede consistir en un diploma, memorándum, resolución o cualquier otro medio que determine la Institución. **Buenas Prácticas:** Son aquellas actividades o procesos que permiten la satisfacción de necesidades específicas, con resultados demostrables y que pueden ser replicadas.
- **Compensaciones no económicas:** Conjunto de beneficios no monetarios que la Municipalidad Distrital de Socabaya el/la servidor/a con el objetivo específico de motivarlo y elevar su productividad. No son de libre disposición del servidor ni tampoco constituyen ventaja patrimonial.
- **Clima Organizacional:** Es la percepción colectiva de satisfacción de los/las servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo, el cual busca propiciar el desarrollo del potencial de éstos/as, y a su vez contribuir a incrementar la motivación y el compromiso de los/as servidores/as e impactar en los resultados de forma positiva.
- **Cultura Organizacional:** Es la forma característica de pensar y actuar en la Municipalidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros. Se gestiona con la finalidad de facilitar la cohesión, el compromiso e identificación de los/as servidores/as con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.
- **Integridad:** Resultado de la actuación diaria de todo/a servidor/a, que implica dar un 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.
- **Medidas de Control:** Son aquellas medidas establecidas por cada riesgo determinado, a fin de reducirlos de manera eficaz, oportuna y eficiente; asimismo, pueden ser definidas como políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permiten reducir dicho riesgo.





- **Medidas de Remediación:** Son aquellas medidas establecidas por cada deficiencia identificada en el Diagnóstico de la Cultura Organizacional, a fin de remediarla o superarla, de manera eficaz, oportuna y eficiente.
- **Reconocimiento:** Es la expresión de felicitación como consecuencia del desempeño sobresaliente de un/a servidor/a y constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los/las servidores/as, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral.
- **Servidor/a:** La expresión servidor/a se refiere a los/as servidores/as organizados en los siguientes grupos: funcionario público, servidor. También comprende a los/as servidores/as vinculados bajo el Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057.



#### X. INSTRUCCIONES ESPECIALES

- **Organismo de Origen:** La Oficina de Administración a través de la Unidad de Recursos Humanos.
- **Tiempo de Vigencia:**  
**Entra en vigencia:** La presente Directiva entra en vigencia a partir de la expedición de la Resolución que la aprueba.  
**Sale de vigencia:** El nuevo acto resolutivo que la derogue.

