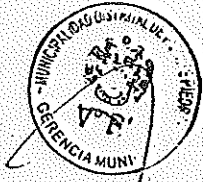


Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA Nº 006-2024-GM/MDPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	31 de julio de 2024
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano		Aprobado por: Gerencia Municipal



DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA

**Municipalidad de
Puente Piedra**

Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA N° 006-2024-GM/MDPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	31 de julio de 2024
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano		Aprobado por: Gerencia Municipal

DIRECTIVA N° 006-2024-GM/MDPP

"DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA"

CAPÍTULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES

1.1 OBJETIVO

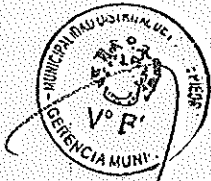
Establecer normas y procedimientos destinados a regular el otorgamiento de reconocimiento a los(as) funcionarios(as) y servidores(as) de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra (en adelante, La Municipalidad), por haber aportado comportamientos favorables con el fin de promover un mejor desempeño 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.

1.2 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.

1.3 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 del Estado y modificatorias.



Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA N° 006-2024-GM/MDPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	31 de julio de 2024
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano		Aprobado por: Gerencia Municipal

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 Alcaldía N° 080-2022-ALC/MDPP, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra.

Ordenanza N° 440/MDPP, que aprueba la Estructura Orgánica y Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra y su modificatoria.

1.4 ALCANCE

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

1.5 DEFINICIONES

Canales de Comunicación Institucional: Se entiende por canales de Comunicación Institucional, los siguientes:

- Correo institucional.
- Memorándum/Informe.
- Sigtram (plataforma digital de La Municipalidad)

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.

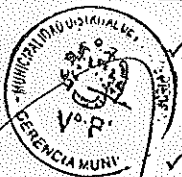
Cultura Organizacional: Son aquellas normas, principios, valores y políticas por los que se rige La Municipalidad y los comparte con los(as) funcionarios(as) y servidores(as).

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.

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.

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.

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.



Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA N° 006-2024-GM/MDPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	31 de julio de 2024
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano,		Aprobado por: Gerencia Municipal

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.

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.

CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES

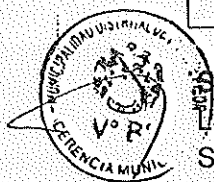
2.1 RESPONSABILIDADES

Son responsables del cumplimiento de la presente directiva, lo siguiente:

- 2.1.1 Es responsabilidad de la Oficina General de Administración y Finanzas, a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, programar y ejecutar las actividades de reconocimiento establecidas en la presente Directiva, lo que implica definir la periodicidad y difusión.
- 2.1.2 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.
- 2.1.3 Los Gerentes, Subgerentes y/o Jefes de La Municipalidad, son responsables de identificar y proporcionar a la Oficina de Gestión del Talento Humano, la información correspondiente al tipo de reconocimiento que se hace a los/as funcionarios(as) y servidores/as a su cargo en La Municipalidad.

2.2 RESPECTO DEL RECONOCIMIENTO

- 2.2.1 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.
- 2.2.2 Los tipos de reconocimientos que se otorgarán a los(las) funcionarios(as) y servidores(as), reconocerá las siguientes categorías:
 - Reconocimiento por Rendimiento Distinguido



Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA N° 006-2024-GM/MDPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	31 de Julio de 2024
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano		Aprobado por: Gerencia Municipal

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

- 2.2.3** El reconocimiento se concretará a través de las siguientes acciones:
- a) Diploma/certificado de reconocimiento, con copia al legajo personal respectivo.
 - b) Reconocimiento difundido a través de los canales de comunicación institucional.
 - c) Reconocimiento público mediante un evento institucional que La Municipalidad establezca.
 - d) Otras compensaciones no económicas, las cuales serán determinadas previa coordinación entre la Oficina de Gestión del Talento Humano y la unidad de organización a la que pertenece el(la) funcionario (a) o servidor(a) seleccionado para el reconocimiento.

- 2.2.4** 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.

CAPÍTULO III DISPOSICIONES ESPECIFICAS

De las categorías de reconocimientos desarrollados en el capítulo que antecede, corresponde señalar las especificaciones para su otorgamiento:

- 3.1 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 de Gestión del Talento Humano.

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.



Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA N° 006-2024-GM/MOPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	31 de julio de 2024
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano		Aprobado por: Gerencia Municipal

- b) Escucha y utiliza las diferentes ideas de su entorno laboral para obtener más información en beneficio de su respectiva unidad de organización
- c) Reacciona tranquila y racionalmente ante los problemas o adversidades, a pesar de las tensiones dentro de su unidad de organización.
- d) 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.
- e) Participa en todas las actividades que La Municipalidad desarrolla en representación de su la unidad de organización.
- f) Otros criterios que la Oficina de Gestión del Talento Humano considere en la Ficha de evaluación (Anexo 01).

3.2 Reconocimiento por Buenas Prácticas: Se encuentra dentro de este 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) y servidores(as) que cumplan con uno de los comportamientos que aborda el presente Reconocimiento.

3.2.1.1 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.

3.2.1.2 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 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



Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA Nº 006-2024-GM/MDPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	31 de Julio de 2024
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano		Aprobado por: Gerencia Municipal

organizacional de La Municipalidad, en lo referido a integridad, tales como:

- Participar en charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad, conforme a la materia de ética e integridad.
- Rechazar dádivas, beneficios o cualquier ventaja indebida para sí o para un tercero, en el ejercicio de su cargo, sea de manera directa o indirecta,
- Comunicar todo ofrecimiento irregular al superior inmediato.
- Abstenerse de participar en asuntos cuya competencia le haya sido atribuida ante un conflicto de interés.

3.2.1.3 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:

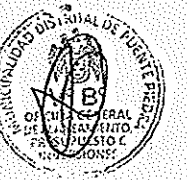
- Los(as) funcionarios(as) y servidores(as) de cada unidad de organización, elegirán a un(a) compañero(a) que, a través de sus acciones, actividades u otros similares haya impactado en el buen clima laboral de la dependencia a la que pertenece.
- Apoya siempre cuando se le solicita o necesita.
- Apoya a sus compañeros(as), a fin de solucionar asuntos referidos con las labores desarrolladas en la entidad.
- Se esfuerza por entablar y mantener relaciones saludables en la dependencia a la que pertenece.

3.2.1.4 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.

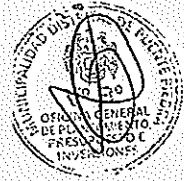
Este tipo de reconocimiento se fundamenta en los resultados alcanzados en concursos, certificaciones o reconocimientos.

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.

3.2.1.5 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



Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA N° 006-2024-GM/MDPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano		Aprobado por: Gerencia Municipal



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:

- a) El(la) funcionario(a) y servidor(a) que presente propuestas innovadoras que contribuirán a una mejor aplicación de las medidas de ecoeficiencia.
- b) 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.
- c) Lograr la disminución significativa del consumo anual de electricidad, papel, agua, residuos sólidos, combustible a nivel institucional.

3.2.1.6 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:

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

3.2.1.7 Otros criterios que la Oficina de Gestión del Talento Humano considere en la Ficha de evaluación (Anexo 01).

3.3 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 de Gestión del Talento Humano.

Criterios para otorgar reconocimiento:

- a) Se reconoce a los(as) funcionarios(as) y servidores(as) que hayan alcanzado el límite de edad para laborar en La Municipalidad, de conformidad al marco legal del régimen laboral que corresponda.

Otros criterios que la Oficina de Gestión del Talento Humano considere en la Ficha de evaluación (Anexo 03).

3.4 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

Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA Nº 006-2024-GM/MDPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	31 de julio de 2024
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano		Aprobado por: Gerencia Municipal

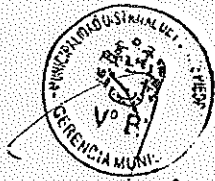
logrado brindar un valor agregado en la ejecución de sus funciones. Así también, la calificación se basa en las acciones que hayan impactado de manera directa en la gestión institucional o en la mejora del servicio que brinda ante la ciudadanía.

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:

- Realiza las actividades asignadas siguiendo las instrucciones recibidas, contribuyendo así al logro de objetivos.
- Propone alternativas de solución, facilitando respuestas integrales a fin de asegurar servicios óptimos en forma oportuna y cordial.
- Muestra compromiso y 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 cordialidad en el trabajo.
- Otros criterios que la Oficina de Gestión del Talento Humano considere en la Ficha de evaluación (Anexo 04).

3.5 Procedimiento del Reconocimiento

- 3.5.1 La Oficina de Gestión del Talento Humano, brinda el soporte técnico y/o administrativo para el cumplimiento exitoso del Reconocimiento, cuyas pautas específicas y cronograma serán elaboradas por dicha dependencia.
- 3.5.2 La Oficina de Gestión del Talento Humano realiza la difusión oportuna de 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.
- 3.5.3 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.
- 3.5.4 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 de Gestión del Talento Humano 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 La Oficina de Gestión del Talento Humano.



Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA N° 006-2024-GM/MDPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	31 de Julio de 2024
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano		Aprobado por: Gerencia Municipal



3.5.5 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 esa línea 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 innovadores 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.

3.5.6 La Oficina de Gestión del Talento Humano procederá a verificar y seleccionar a los(as) funcionarios(as) y servidores(as) considerados para el reconocimiento que hayan 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 7.4 de la presente Directiva.

3.5.7 La Oficina de Gestión de Talento Humano, 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:

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

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

Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA Nº 006-2024-GM/MDPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	31 de Julio de 2024
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano		Aprobado por: Gerencia Municipal

3.5.9 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 7.3. de la presente Directiva.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 4.1 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.
- 4.2 Cada unidad de organización tiene la facultad de proponer a la Oficina de Gestión del Talento Humano, en la oportunidad que considere conveniente, el reconocimiento de los(las) funcionarios(as) y servidores(as), el cual será evaluado de acuerdo al procedimiento establecido en la presente Directiva.

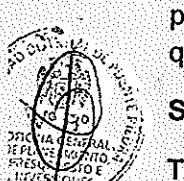
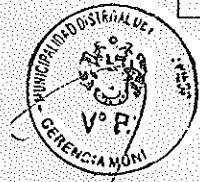
CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES

Primera: Cualquier circunstancia que no se encuentre en la presente Directiva es atendida por la Oficina de Gestión del Talento Humano, 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.



Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA N° 006-2024-GM/MDPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	31 de julio de 2024
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano		Aprobado por: Gerencia Municipal

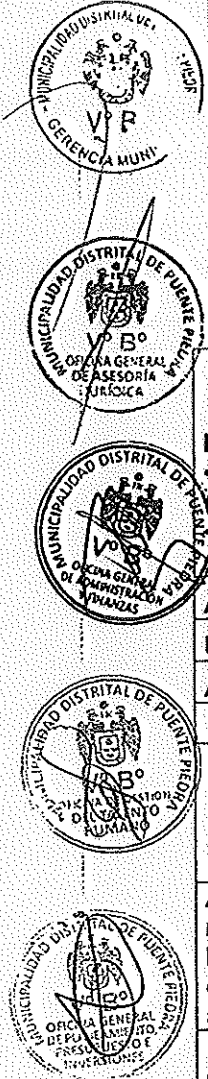
ANEXO 01

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

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				
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 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.				
Parte 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 Y/O COMENTARIOS



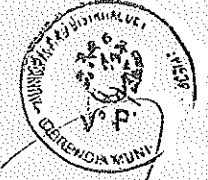
Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA N° 006-2024-GM/MDPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	31 de julio de 2024
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano		Aprobado por: Gerencia Municipal

ANEXO 02

FICHA DE EVALUACIÓN DE BUENAS PRACTICAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA DE LA FUNCION PUBLICA, LA PROMOCION DE UNA CULTURA DE INTEGRIDAD, BUENAS PRACTICAS PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL, BUENAS PRACTICAS DE GESTION PUBLICA, BUENAS PRACTICAS DE ECOEFICIENCIA Y LA IMPLEMENTACION DE MEDIDAS DE REMEDIACION Y DE CONTROL INTERNO

Nombre y Apellido del (la) Funcionario (a) y Servidor (a)	
Cargo y Régimen Laboral	
Unidad de Organización	
Logro o contribución realizada	
Impacto de logro o Contribución	
Conclusiones	
Mencionar Reconocimiento	





Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA Nº 006-2024-GM/MDPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(A) FUNCIONARIOS(A) Y SERVIDORES(A) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	31 de julio de 2024
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano		Aprobado por: Gerencia Municipal

ANEXO 03

FICHA DE EVALUACION 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	

Municipalidad de Puente Piedra	DIRECTIVA N° 006-2024-GM/MOPP	Fecha
	DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y SERVIDORES(AS) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	31 de julio de 2024
Formulado por: La Oficina de Gestión del Talento Humano		Aprobado por: Gerencia Municipal

**ANEXO 04
FICHA DE EVALUACION DEL(LA) FUNCIONARIO(A) O SERVIDOR(A) PARA EL
RECONOCIMIENTO POR 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
1. Realiza las actividades asignadas siguiendo las instrucciones recibidas, contribuyendo así al logro de objetivos.				
2. Propone alternativas de solución, facilitando respuestas integrales a fin de asegurar servicios óptimos en forma oportuna y cordial.				
3. Muestra compromiso y responsabilidad adaptando su actuación a las necesidades del ciudadano.				
4. Integra esfuerzos entre los miembros del equipo, para el logro de los objetivos				
5. Mantiene un ambiente de cordialidad en el trabajo				

Parte Descriptiva

Describe 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 Y/O COMENTARIOS

