



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAMUEL PASTOR
CAMANÁ - AREQUIPA

"Decenio de la igualdad de oportunidades para Hombres y Mujeres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Resolución de Gerencia Municipal

N° 112-2023-MDSP

Samuel Pastor, 28 de junio de 2023

VISTOS: El Informe N° 135-2023-RR.HH.-MDSP, de fecha 26 de junio del 2023 y el Informe Legal N° 297-2023-GAJ-MDSP de fecha 28 de junio de 2023, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, establecen que las municipalidades gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, con la facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, de acuerdo al artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, existe principios del procedimiento administrativo, entre los cuales están: principio de legalidad, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la constitución la Ley y al derecho dentro de las facultades que le están atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas;

Que, el artículo 1° de la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado, establece que: "La presente Ley tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultaneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales;

Que, mediante Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, se establece los principios, deberes y prohibiciones que deben seguir los funcionarios y servidores públicos, independientemente de su modalidad de contratación;

Que, el artículo 3° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que: "Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y 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 los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado"; asimismo, el artículo 11° señala respecto de la Obligación de comunicar o denunciar los actos contrarios al Código, lo siguiente: "Todo empleado público, bajo responsabilidad, tiene el deber de comunicar, así como la persona natural o jurídica tiene el derecho de denunciar, los actos contrarios a lo normado en el presente Código, ante la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad afectada o al órgano que haga sus veces";

Que, el Plan Nacional de Integridad y lucha contra la corrupción aprobado por el decreto Supremo N° 044-2018-PCM establece un modelo de integridad para la entidad del sector público a partir de (09) componentes; entre estos se encuentra "las políticas de integridad, siendo uno de sus subcomponentes contar con código de ética";

Que, la Resolución N° 120-2010-PCM, aprueba los "Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública", el cual contiene las pautas para llevar a cabo la selección del empleado público que desarrolla sus funciones en cumplimiento de los principios, deberes y obligaciones contenidos en el Código de Ética de la Función Pública, en cada Sector del Poder Ejecutivo, a fin que sea reconocido en ceremonia pública el 29 de Mayo de cada año;

Que, las directivas son normas internas, cuya implementación contribuye a la mejor aplicación de las disposiciones legales vigentes, a la vez que precisa políticas y procedimientos para el cumplimiento de las funciones de los órganos y unidades orgánicas; y teniendo en cuenta más aún que el proyecto de Directiva se encuentra adecuado al esquema que rige



Facebook
Municipalidad Distrital
Samuel Pastor



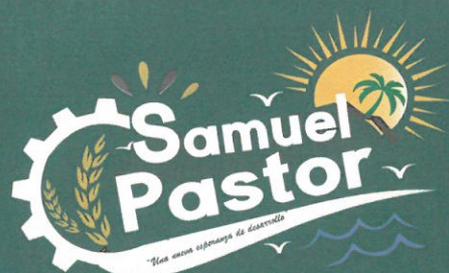
Portal Institucional
www.munisamuelpastor.gob.pe



Telefonos
054 571708



Palacio Municipal
Jr. La Pampa # 308 - Samuel Pastor





MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAMUEL PASTOR
CAMANÁ - AREQUIPA

"Decenio de la igualdad de oportunidades para Hombres y Mujeres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

las normas internas en la Entidad, el mismo que armoniza con la gestión de calidad y la Política Nacional de Modernización de la Gestión del Estado, por lo que debe aprobarse por el titular del Pliego y disponer su internalización en la Municipalidad;

Que, con Informe N° 135-2023-RR.HH.-MDSP, la Unidad de Recursos Humanos remite el proyecto de la Directiva de Reconocimiento de Buenas Prácticas en Control Interno, ética, Integridad y Otros Reconocimientos al Servidor Civil de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, a este despacho para que sea aprobada mediante resolución, sea publicada y se difunda, indicando que la aprobación de la directiva forma parte de las actividades y medidas de remediación contenidas en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno;

Que, la citada Directiva tiene como objetivo establecer disposiciones para normar el reconocimiento de los servidores civiles y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, por inducir el cumplimiento y/o cumplir el código de ética de la función pública, por su contribución a la implementación, desarrollo y consolidación del sistema de control interno, que favorezca la identificación institucional, la promoción de la integridad y el adecuado clima organizacional, esto buscara la motivación del personal en el marco de una cultura organizacional de reconocimiento;

Que, mediante el Informe Legal N° 297-2023-GAJ/MDSP de fecha 27 de junio del 2023, es de opinión que es favorable aprobar la Directiva de Reconocimiento de Buenas Prácticas en Control Interno, ética, Integridad y Otros Reconocimientos al Servidor Civil de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, en merito al Informe N° 135-2023-RR.HH.-MDSP;

Por estas consideraciones, en ejercicio de las facultades delegadas mediante Resolución N° 014-2023-MDSP inciso 1°, en el que se me faculta lo siguiente: *"gestión y aprobación de directivas y documentos de carácter normativo necesarios para conducir la gestión técnica, financiera y administrativa de la entidad, en forma eficaz y legal"* de fecha 12 de enero del 2023, así como el Memorandum N° 44-2023-A/MDSP de fecha 28 de junio de 2023;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR la Directiva N°004-2023-MDSP, denominada Directiva de Reconocimiento de Buenas Prácticas en Control Interno, Ética, Integridad y Otros Reconocimientos al Servidor Civil de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, la misma que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Unidad de Recursos Humanos el cumplimiento de la presente resolución.

ARTICULO TERCERO.- DEJAR SIN EFECTO todo acto administrativo y/o normativo que se oponga a la emisión de la presente Resolución de Alcaldía.

ARTICULO CUARTO.- ENCARGAR a la Oficina de Imagen Institucional y la Gerencia de Secretaria General la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE.

Abg. Dulzinea Dueñas Quijspe
(e) Gerencia Municipal



Facebook
Municipalidad Distrital
Samuel Pastor



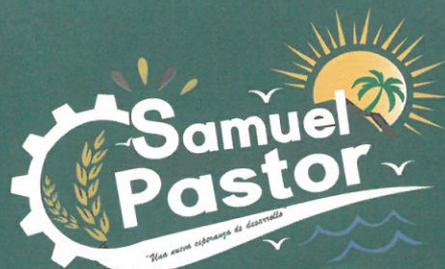
Portal Institucional
www.munisamuelpastor.gob.pe



Telefonos
054 571708



Palacio Municipal
Jr. La Pampa # 308 - Samuel Pastor





MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAMUEL PASTOR
CAMANÁ - AREQUIPA

DIRECTIVA N°004-2023-MDSP

DIRECTIVA DE RECONOCIMIENTO DE BUENAS PRACTICAS EN CONTROL INTERNO, ÉTICA, INTEGRIDAD Y OTROS RECONOCIMIENTOS AL SERVIDOR CIVIL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMUEL PASTOR



I. Finalidad

La presente Directiva tiene la finalidad de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento en la Implementación de las Medidas de Remediación y Control consignadas en el Plan de Acción del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, como una herramienta de gestión permanente, que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueve una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente, que favorezca la identificación institucional y el adecuado clima organizacional.

II. Objetivo:

Establecer disposiciones para normar el reconocimiento de los servidores civiles y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, por inducir el cumplimiento y/o cumplir el Código de Ética de la Función Pública, por su contribución a la implementación, desarrollo y consolidación del sistema de control interno, que favorezca la identificación institucional, la promoción de la integridad y el adecuado clima organizacional. Esto buscará la motivación del personal en el marco de una cultura organizacional de reconocimiento.

III. Alcance:

Las disposiciones establecidas en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento del total de funcionarios y servidores civiles de la Municipalidad, cualquiera sea su modalidad de contratación laboral, o grupo organizacional y laboral al que pertenezca.

IV. Base Legal:

- ✓ Ley Nro. 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y sus modificaciones
- ✓ Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil.
- ✓ Ley N°27785, Ley Orgánica de (Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica y sus Modificatorias
- ✓ Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM, aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa
- ✓ Decreto Supremo Nro. 033-2005-PCM, aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- ✓ Resolución Suprema Nro. 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 Presidencia Ejecutiva Nro. 238 — 2014 — SERVIR-PE, que formaliza aprobación de la Directiva Nro. 002 — 2014 — SERVIR — GDSRH, "Normas para la gestión de sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas"
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro. 150—2017—SERVIR—PE, que aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
- ✓ Ley Nro. 27785, Ley Orgánica del Sistema de Control y de la Contraloría General de la Republica y sus modificatoria.
- ✓ Ley Nro. 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y sus modificatorias
- ✓ Ley Nro. 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, y sus modificatorias.
- ✓ Ley Nro. 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y sus modificatorias.



Facebook
Municipalidad Distrital
Samuel Pastor



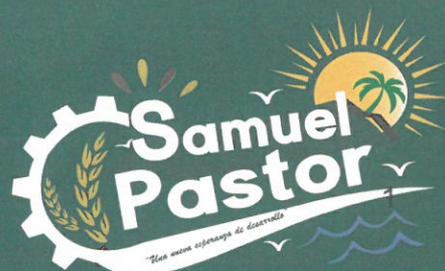
Portal Institucional
www.munisamuelpastor.gob.pe



Telefonos
054 571708



Palacio Municipal
Jr. La Pampa # 308 - Samuel Pastor





MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAMUEL PASTOR
CAMANÁ - AREQUIPA

Decreto Supremo Nro. 030—2002 —PCM. Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

Decreto Supremo Nro. 092—2017 - PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018—2021.

- ✓ Resolución de Contraloría Nro. 320—2006 —CG, que aprueba normas de Control Interno
- ✓ Resolución de Contraloría Nro. 273 — 2014 — CG, que aprueba las Normas Generales de Control Gubernamental y sus modificatorias.



V. Responsabilidad:

- La Unidad de Recursos Humanos, se encarga de programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas establecidas en la presente directiva, lo que implica definir la periodicidad y difusión, así como de evaluar los casos recibidos sobre reconocimientos tanto de contribuciones con la implementación del sistema de control interno, de su fortalecimiento, innovación y desarrollo; así como los reconocimientos establecidos en la presente directiva.
- Los gerentes, sub gerentes y jefes de órganos y unidades orgánicas municipales, quienes elevaran informes sustentatorios de los casos de reconocimientos de servidores que han cumplido con medidas de control interno.

VI. Disposiciones Generales:

6.1. Definiciones

Para efectos de la aplicación de la presente Directiva debe entenderse por:

6.1.1. Compensación no económica: Es el conjunto de beneficios no monetarios que la municipalidad destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.

6.1.2. Reconocimiento: En el marco de la gestión institucional, una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor civil o grupo de servidores civiles por comportamientos favorables a la cultura organizacional o al buen clima laboral o, por logros destacados en beneficio de su dependencia, la municipalidad y/o la ciudadanía, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los directivos u otros servidores civiles con personal a su cargo desplieguen, en ejercicio de su liderazgo.

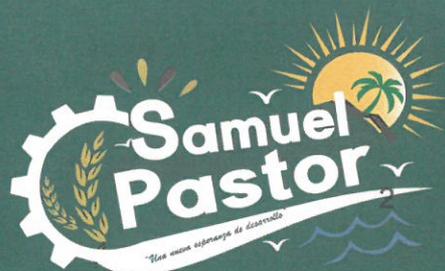
Para efectos de esta directiva se normarán las acciones de reconocimiento de forma oficial, lo cual se concreta cuando la distinción se realiza a través de un incentivo simbólico, objeto simbólico, diploma, memorando y/o una resolución de felicitación al servidor civil, grupo de servidores civiles o representante de un órgano o unidad orgánica reconocida y su difusión a través de al menos un (1) canal de comunicación institucional.

6.1.3. Clima Organizacional: El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles 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 servidores civiles, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la municipalidad.

6.1.4. Servidor Público: Persona que, independientemente del régimen laboral en que se encuentre, mantiene vínculo laboral, contractual o relación de cualquier naturaleza con alguna de las entidades/dependencias del Estado y que, en virtud de ello, ejerce funciones, en tales entidades o dependencias.

6.1.5. Servidor Civil: Personal con vínculo laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y Ley N° 30057

6.1.6. Funcionario: Todo aquel integrante de la administración institucional con atribuciones de dar órdenes y tomar decisiones o que ejecuta actividades establecidas por la municipalidad con mayor nivel de responsabilidad funcional..



Facebook
Municipalidad Distrital
Samuel Pastor



Portal Institucional
www.munisamuelpastor.gob.pe



Telefonos
054 571708



Palacio Municipal
Jr. La Pampa # 308 - Samuel Pastor



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAMUEL PASTOR
CAMANÁ - AREQUIPA

Sistema de Control Interno: Conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimiento y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del estado, para la consecución de los siguientes objetivos:

- a. Promover y optimizar, la eficiencia, eficacia, ética transparencia y economía de las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta.
- b. Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos.
- c. Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.
- d. Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.
- e. Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado.

6.1.8. Cultura Organizacional: La cultura organizacional es la forma característica de pensar y actuar en el gobierno local, 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 servidores civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.

6.1.9. Integridad: Resultado de la actuación diaria de todo servidor de la municipalidad, dando el 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.

6.2. De las actividades de reconocimiento

La Unidad de Recursos Humanos, se encargará de programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente directiva.

Para efecto de la presente directiva las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles de alcance:

- a. **Individual:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un servidor civil de forma particular e individual.
- b. **Grupal:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un órgano, unidad orgánica o equipo de trabajo de servidores civiles.

6.3. Clasificación de las actividades de reconocimiento:

Las actividades de reconocimiento se clasifican de la siguiente manera:

- Reconocimiento por Buenas Prácticas.
- Reconocimiento por Trayectoria Laboral.
- Reconocimiento al Logro Destacado.

VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS:

7.1. Reconocimiento oficial

7.1.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas: Se encuentran dentro de este reconocimiento las siguientes:

- Buenas Prácticas en Control Interno;
- El cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública;
- Promoción de una cultura de Integridad



Facebook
Municipalidad Distrital
Samuel Pastor



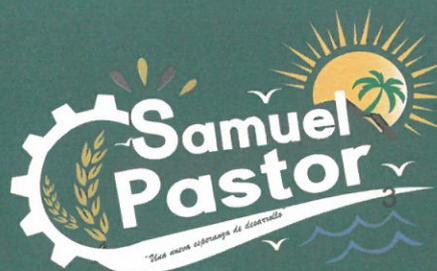
Portal Institucional
www.munisamuelpastor.gob.pe



Telefonos
054 571708



Palacio Municipal
Jr. La Pampa # 308 - Samuel Pastor





MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAMUEL PASTOR
CAMANÁ - AREQUIPA

Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral;
Buenas Prácticas de Gestión Pública.

7.1.1.1.

Buenas Prácticas en Control Interno: Para servidores civiles 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 a considerar:** Se reconoce a los servidores civiles de los órganos, unidades orgánicas, que han contribuido con la implementación, desarrollo y consolidación del sistema de control interno, la relevancia de los aportes; así como la confianza, transparencia, colaboración, propósito, liderazgo, cumplimiento e implementación de instructivos y directivas de control interno.



7.1.1.2.

Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública: Se reconoce, a los servidores civiles de los órganos, unidades orgánicas que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

- **Criterios a considerar:** Se toma en cuenta la oportunidad, el procedimiento y los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, señalados en la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM.

7.1.1.3.

Promoción de una cultura de integridad: Se reconoce a los servidores civiles de los órganos, unidades orgánicas, que realicen acciones específicas o iniciativas personales que refuercen la integridad y/o que fortalezcan la cultura organizacional de la municipalidad, en lo referido a integridad, como un elemento distintivo de la institución.

El reconocimiento se puede realizar una (1) vez al año, en el mes de diciembre, respecto del cumplimiento de uno o más de los criterios durante el período de enero a noviembre del año en curso.

- **Criterios a considerar:** Para la selección de los servidores civiles, se toma en cuenta el siguiente criterio: Realizar prácticas íntegras que hayan significado el fortalecimiento de la cultura organizacional de la municipalidad, en lo referido a la integridad, tales como:
 - a. Participar en más de tres charlas, talleres, o capacitaciones en el marco del modelo de integridad;
 - b. Rechazar regalos, beneficio o cualquier ventaja indebida para sí o para un tercero, en el ejercicio de su cargo, y que dicho ofrecimiento se haya comunicado a la Oficina de Integridad.

7.1.1.4.

Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral: Reconocimiento dirigido a los servidores civiles de cada órgano de la municipalidad, 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 a considerar:** Para la elección del servidor por cada órgano se tiene en cuenta el siguiente criterio: Los servidores de cada órgano, elegirán a un(a) compañero(a) que, a través de sus acciones, gestos, actividades u otros similares haya impactado en el buen clima laboral del área a la que pertenece.

7.1.1.5.

Buenas Prácticas de Gestión Pública: Dirigido a los servidores civiles, órganos, unidades orgánicas, que destaquen en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía, la gestión institucional y/o la reputación de la municipalidad y que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo.

Este tipo de reconocimiento se fundamenta en los resultados alcanzados en concursos, certificaciones o reconocimientos externos de cualquier organización pública o privada a la



Facebook
Municipalidad Distrital
Samuel Pastor



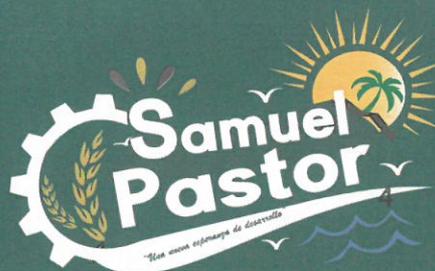
Portal Institucional
www.munisamuelpastor.gob.pe



Telefonos
054 571708



Palacio Municipal
Jr. La Pampa # 308 - Samuel Pastor





MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAMUEL PASTOR
CAMANÁ - AREQUIPA

que la municipalidad tenga la facultad de participar.

Criterios a considerar: Los servidores civiles, órganos, unidades orgánicas o demás creados por normatividad legal expresa pueden acceder a este reconocimiento mediante la siguiente forma:

- Haber recibido reconocimiento externo de una organización pública o privada en beneficio de la ciudadanía y/o la reputación de la municipalidad.
- En caso de haber participado en concurso o competencia, este reconocimiento se realizará solo en el supuesto que se alcance las distinciones de "Ganador", "Distinción Especial" o similares por el nivel de la distinción de acuerdo a las bases del concurso o competencia al que se hayan inscrito los servidores civiles, órganos o unidades orgánicas que representen a la municipalidad.

7.1.2. Reconocimiento a la Trayectoria Laboral: Se reconoce a los servidores civiles por el tiempo de servicio en la municipalidad prestados al servicio del país.

- **Criterios a considerar:** Se reconoce a los servidores civiles que alcancen los 25 y 30 años de servicio cumplidos al servicio del estado o que sean cesados por límite de edad, independiente del régimen laboral.

7.1.3. Reconocimiento al Logro Destacado: Dirigido a los servidores civiles que, de forma individual o colectiva, logren implementar o ejecutar algún proyecto de relevancia para la municipalidad o ámbito de trabajo, que impacte de manera directa en la gestión institucional o en la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.

- **Criterios a considerar:** La Alta Dirección, tienen la facultad de reconocer en la oportunidad que considere conveniente, el trabajo destacado de un servidor civil o grupo de servidores civiles, de uno o varios órganos o unidades orgánicas de la municipalidad; el cual será evaluado de acuerdo a su aporte e impacto en la gestión institucional.

7.2. Tipos de Reconocimiento:

- Reconocimiento escrito**, el cual se puede materializar en una felicitación a través de una Resolución de Alcaldía de Reconocimiento o un Oficio de Gerencia Municipal con copia al legajo personal,
- Reconocimiento en Acto Público**, en especial con motivos de actos extraordinarios o en fechas especiales o conmemorativas, para lo cual se puede otorgar condecoraciones, trofeos, diplomas o medallas al reconocimiento emitido por la Unidad de Recursos Humanos, y
- Reconocimiento a través del otorgamiento de estímulos y otras compensaciones no económicas**, como capacitación subvencionada, descansos compensatorios con goce de haber, entre otros obsequios o presentes especiales institucionales, que institucionalice la Unidad de Recursos Humanos y la Gerencia Municipal.

7.3. Del Jurado Evaluador y Calificador:

- El Jurado Calificador estará conformado por cuatro integrantes: un representante de la Alta Dirección Municipal, Secretaría General e Imagen Institucional, Gerente de Planificación, Presupuesto y Racionalización y el jefe de Unidad de Recursos Humanos, quien la presidirá.
- El Jurado Calificador se reunirá de manera anual para efectuar la calificación del reconocimiento al personal de la municipalidad en las diferentes modalidades conforme a lo normado en el numeral 6.3 de la presente directiva.
- El jurado calificador toma en cuenta, para su deliberación, lo señalado en esta directiva para cada tipo de reconocimiento, así como el estímulo que corresponda a cada uno de ellos. El jurado calificador adopta su decisión por mayoría de votos y acompaña la documentación que fundamente su decisión final.
- Culminada la elección, el Jurado Calificador suscribirá un acta dando cuenta del resultado y de la



Facebook
Municipalidad Distrital
Samuel Pastor



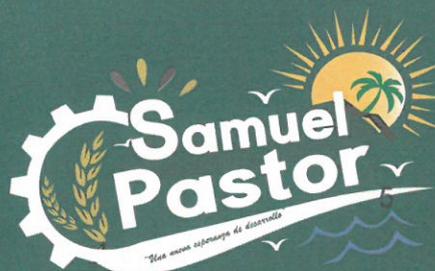
Portal Institucional
www.munisamuelpastor.gob.pe



Telefonos
054 571708



Palacio Municipal
Jr. La Pampa # 308 - Samuel Pastor





MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAMUEL PASTOR
CAMANÁ - AREQUIPA

documentación respectiva, de ser el caso. El expediente conformado por la documentación correspondiente a la elección será conservado en la Unidad de Recursos Humanos.

7.4. Procedimientos para la gestión y otorgamiento del Reconocimiento:

Para la calificación del otorgamiento de los reconocimientos, serán evaluados y/o acreditados de acuerdo al siguiente detalle:

7.4.1. Desempeño Individual:

- El caso es identificado y presentado por un jefe, sub gerente o gerente con respecto a uno de sus colaboradores que ha contribuido con la implementación, desarrollo y consolidación del sistema de control interno, o que han cumplido con el código de ética de la administración pública.
- La Unidad de Recursos Humanos, recepciona el documento y da por aceptado o sugiere una mayor sustentación y mejor preparación del caso.
- La Unidad de Recursos Humanos, incorpora el caso en un plan o programa de reconocimiento, la cual, será presentado al Jurado Calificador en los tiempos previstos en el plan o programa a de reconocimiento.
- El Jurado Calificador, evalúa el caso.
- Se aprueba el reconocimiento, se le sugiere para otra oportunidad o se rechaza.
- Entrega del reconocimiento, de acuerdo al plan o programa de reconocimiento, previsto.

7.4.2. Desempeño Grupal:

- El caso es identificado y presentado por un jefe, sub gerente o gerente, que han contribuido con la implementación, desarrollo y consolidación del sistema de control interno, o que han cumplido con el código de ética de la administración pública.
- La Unidad de Recursos Humanos, recepciona el documento y da por aceptado o sugiere una mayor sustentación y mejor preparación del caso.
- La Unidad de Recursos Humanos, incorpora el caso en un plan o programa de reconocimiento, lo cual será presentado al Jurado Calificador en los tiempos previstos en el plan o programa de reconocimiento.
- El Jurado Calificador, evalúa el caso.
- Se aprueba el reconocimiento, se le sugiere para otra oportunidad o se rechaza.
- Entrega del reconocimiento, de acuerdo al plan o programa de reconocimiento previsto.

VIII. ÚNICA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Por ningún motivo, se hará efectivo cualquier tipo de reconocimiento previsto en el numeral 6.3 de la presente Directiva, si el servidor civil considerado para dicho reconocimiento, ha sido sancionado administrativamente en el último año hasta el momento de la elección.



Facebook
Municipalidad Distrital
Samuel Pastor



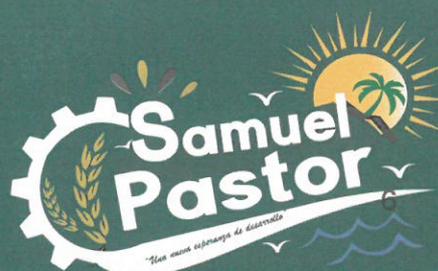
Portal Institucional
www.munisamuelpastor.gob.pe



Telefonos
054 571708



Palacio Municipal
Jr. La Pampa # 308 - Samuel Pastor





MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAMUEL PASTOR
CAMANÁ - AREQUIPA

ANEXO N° 01

MODELO DE MEMORANDUM DE PROPUESTA

MEMORANDO N° - 2023-MDSP

A : (NOMBRE DEL GERENTE)
Gerente de.....

Asunto : Reconocimiento Institucional

Referencia : Directiva de "De Buenas Prácticas En Control Interno, Ética, Integridad y Otros Reconocimientos Al Servidor Civil de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor"

Fecha :

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de referencia, mediante el cual indica se informe sobre el comportamiento destacado y/o distinguido del personal que está a mi cargo.

En ese sentido, en relación a la Directiva de "De Buenas Prácticas En Control Interno, Ética, Integridad y Otros Reconocimientos Al Servidor Civil de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor", remito adjunto el "Formato de Evaluación para el Reconocimiento".

Sin otro particular, quedo de Usted.

Firma



Facebook
Municipalidad Distrital
Samuel Pastor



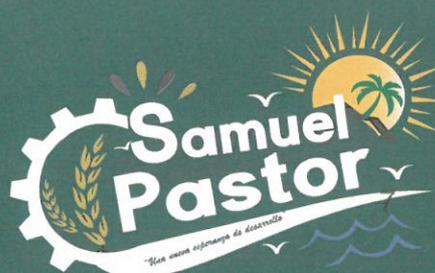
Portal Institucional
www.munisamuelpastor.gob.pe



Telefonos
054 571708



Palacio Municipal
Jr. La Pampa # 308 - Samuel Pastor





MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAMUEL PASTOR
CAMANÁ - AREQUIPA

ANEXO N° 02

FORMATO DE EVALUACIÓN PARA EL NOMBRAMIENTO DEL
RECONOCIMIENTO



NOMBRES Y APELLIDOS DEL SERVIDOR/A CIVIL	
CARGO	
UNIDAD ORGÁNICA	
ÁREA Y OFICINA	
LOGRO O CONTRIBUCIÓN REALIZADA	
IMPACTO DEL LOGRO O CONTRIBUCIÓN	



Facebook
Municipalidad Distrital
Samuel Pastor



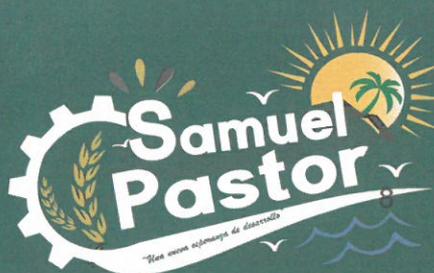
Portal Institucional
www.munisamuelpastor.gob.pe



Telefonos
054 571708



Palacio Municipal
Jr. La Pampa # 308 - Samuel Pastor





MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAMUEL PASTOR
CAMANÁ - AREQUIPA

ANEXO 3

FORMULARIO DE SELECCIÓN DEL EMPLEADO PÚBLICO QUE CUMPLE EL CODIGO DE ETICA DE LA FUNCION PUBLICA

NOMBRE	ENTIDAD	
	FUNCION	

Instrucciones de llenado: bajo criterio de conciencia, debe anotarse una valoración, respecto a los criterios de selección contenidos en el formulario, la valoración debe responder a un escala que va de manera ascendente, del 01 al 10; considerando que 10 es el máximo puntaje que debe asignarse a quien cumple a cabalidad lo señalado en cada criterio.



CRITERIOS DE SELECCIÓN		Valoración	
Principios de la Función Pública	Respeto	Mantiene una conducta adecuada al respeto de la Constitución y las leyes, garantizando que en la toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos se respetan los derechos a la defensa y al debido procedimiento.	
	Probidad	Actúa con rectitud, honradez y honestidad para satisfacer el interés general, desechando todo provecho o ventaja personal.	
	Eficiencia	Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.	
	Idoneidad	Cuenta con aptitud técnica, legal y moral, así como con una formación sólida acorde con la realidad, y procura capacitarse permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.	
	Veracidad	Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, contribuyendo con sus expresiones al esclarecimiento de hechos.	
	Lealtad y Obediencia	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, y de su superior jerárquico teniendo por objeto la realización de actos de servicio vinculados a sus funciones.	
	Justicia y Equidad	Mantiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, el administrado, superiores, subordinados y con los ciudadanos.	
	Lealtad al Estado de Derecho	Responde con lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho en el ejercicio de sus funciones.	
Deberes de la Función Pública	Neutralidad	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica, o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.	
	Transparencia	Actúa propiciando que los actos del servicio público sean accesibles a la ciudadanía, en el marco de los principios de transparencia y acceso a la información, brindando y facilitando información fidedigna, completa y oportuna.	
	Discreción	Es capaz de guardar reserva de hechos o información a la que tiene acceso en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y responsabilidad del acceso y transparencia de la información pública.	
	Ejercicio adecuado del cargo	Cumple sus funciones sin adoptar represalias de ningún tipo, ni ejerciendo coacción alguna contra otros empleados públicos u otras personas.	
	Uso adecuado de bienes del Estado	Cumple con proteger y conservar los bienes del Estado peruano, utilizándolos de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento; sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos distintos para los que han sido específicamente destinados.	
	Responsabilidad	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.	
Prohibición de Ética del Servidor Público	Intereses en Conflicto	Ante conflictos de intereses, expresa voluntad de apartarse inmediatamente del tema en cuestión y lo comunica a su superior jerárquico.	
	Ventajas Indevidas	Demuestra que no obtiene ni procura beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.	
	Proselitismo Político	No realiza actividades de proselitismo político, no abusa de sus funciones, ni utiliza infraestructura, bienes o recursos públicos para ello.	
	Mal uso de información	No realiza transacciones u operaciones financieras usando información privilegiada a la que tiene acceso en el ejercicio de sus funciones; ni permite el uso impropio de dicha información para beneficio propio o de terceros.	
	Presionar, amenazar u/o acosar	No ejerce presiones, amenazas o acoso de cualquier índole, contra otros empleados públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de las personas o impedir la realización de sus deberes.	
Puntaje Total:			



Facebook
Municipalidad Distrital
Samuel Pastor



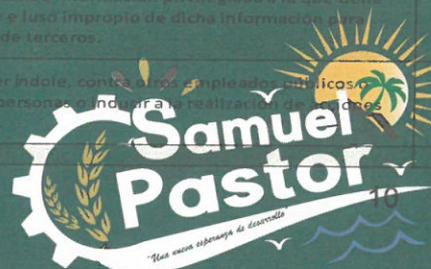
Portal Institucional
www.munisamuelpastor.gob.pe



Telefonos
054 571708



Palacio Municipal
Jr. La Pampa # 308 - Samuel Pastor



Samuel
Pastor

Una nueva esperanza de desarrollo

10