

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 117 - 2025/GG

Lima, 22 AGO. 2025

**LA GERENCIA GENERAL DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA HA EXPEDIDO
LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN**

VISTOS, el Informe Técnico N° D00022-2025-SERPAR-LIMA-ORH del 18 de julio de 2025 emitido por la Oficina de Recursos Humanos; el Memorando N° D001267-2025-SERPAR-LIMA-OGAF de fecha 21 de julio del 2025, emitido por la Oficina General de Administración y Finanzas, el Memorando N° D000877-2025-SERPAR-LIMA-ORH de emitido por la Oficina de Recursos Humanos; el Memorando N° D0001096-2025-SERPAR-LIMA-OGPPM de fecha 05 de agosto del 2025 emitido por la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y el Informe N° D0000163-2025-SERPAR LIMA-OGAJ del 15 de agosto de 2025 emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,



CONSIDERANDO:

Que, el Servicio de Parques de Lima, cuyas siglas son SERPAR LIMA, es un Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía administrativa, económica y técnica, de conformidad con el Estatuto de SERPAR LIMA aprobado por Ordenanza N.º 1784-MML, de fecha 25 de marzo de 2014, y modificada por Ordenanza N° 2639 de fecha 11 de julio de 2024, Ordenanza que modifica el Estatuto del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA y deroga su Reglamento de Organización y Funciones el Servicio de Parques de Lima, así como su organigrama, el mismo que será reemplazado por el Manual de Operaciones (MOP) correspondiente;

Que, mediante Decreto de Alcaldía N° 011, de fecha 11 de julio 2024, se efectuó la aprobación del Manual de Operaciones (MOP) del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA. Asimismo, su Primera Disposición Complementaria Final dispuso la adecuación progresiva a la nueva estructura orgánica;

Que, el literal b) del artículo 38 del mencionado Manual establece entre las funciones de la ORH de proponer y aplicar políticas, estrategias, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión de recursos humanos; así como, el literal f) refiere implementar y evaluar los procesos de gestión de las compensaciones económicas y no económicas de los servidores de la entidad;

Que, el artículo 28° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que "La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa. El objetivo de la compensación es captar y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales";

Que, asimismo, el literal b) del artículo 29° de la citada Ley, regula la estructura de las compensaciones, estableciendo que: "La compensación no económica esta





constituida por los beneficios otorgados para motiva y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos Beneficios no son de libre disposición del servidor";

Que, el artículo 3° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende los subsistemas previstos en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos; y, que las oficinas de recursos humanos actúan sobre siete (07) subsistemas, incluido, la gestión de la compensación, la gestión de relaciones humanas y sociales, entre otros;



Que, el artículo 23° del Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, define a la compensación no económica como el conjunto de beneficios no monetarios que la entidad pública destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad, los cuales no son de libre disposición del servidor ni tampoco constituyen ventaja patrimonial;

Que, además, el inciso a) del artículo 24° del mencionado Reglamento, establece como una de las modalidades de la compensación no económica, la de reconocimientos o distinciones de parte de la entidad pública al servidor civil por temas relativos a las funciones, actividades o responsabilidades de su puesto o logros;



Que, como antecedente debe mencionarse que, el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, cuenta con la Directiva N° 002-2012 SERPAR-LIMA/GG/GA/SGP/MML denominada "Directiva para la elección del trabajador del mes de SERPAR – LIMA", la cual fue aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 311-2012 del 21 de setiembre de 2012, que fue modificada, mediante Resolución de Secretaría General N° 111-2014 del 24 de julio de 2014;

Que, resulta importante que el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA cuente con un documento de gestión interna actualizado en el cual se establezca disposiciones que normen el reconocimiento de los servidores civiles de la entidad, desarrollando diversas actividades que fomenten la motivación, permitiendo incentivar la mejora constante a fin de propiciar una cultura organizacional que favorezca y fortalezca la identificación institucional para el cumplimiento de los objetivos;

Que, en atención a lo antes señalado, mediante Informe Técnico N° D00022-2025-SERPAR-LIMA-ORH de fecha 18 de julio del 2025, la Oficina de Recursos Humanos presenta la propuesta de Directiva denominada "Directiva que regula el Reconocimiento a los Servidores Civiles del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA", al advertir la necesidad de establecer lineamientos, procedimientos y disposiciones que normen el reconocimiento de los servidores civiles de la entidad, desarrollando diversas actividades que fomenten la motivación, permitiendo incentivar la mejora constante a fin de propiciar una cultura organizacional que favorezca y fortalezca la identificación institucional para el cumplimiento de los objetivos;

Que, mediante Memorando N° D0001096-2025-SERPAR-LIMA-OGPPM de fecha 05 de agosto del 2025, la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización hace suyo el Informe N° D0000187-2025-SERPAR-LIMA-OPM de fecha 05 de agosto del 2025 de la Oficina de Planeamiento y Modernización, mediante



el cual, se emite opinión técnica favorable sobre la propuesta de “*Directiva que regula el Reconocimiento a los Servidores Civiles del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA*”, concluyendo que la misma cumple con las disposiciones contenidas en la Directiva N° 001-2024/OPM/GG/SERPAR LIMA/MML “*Formulación, aprobación y modificación de directivas en el Servicio de Parques de Lima SERPAR – LIMA*”;

Que, a través del Informe N° D0000163-2025-OGAJ del 15 de agosto de 2025, la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión favorable respecto de la expedición del acto resolutivo mediante el cual se disponga la aprobación de la “*Directiva que regula el Reconocimiento a los Servidores Civiles del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA*”;

Que, en mérito a lo expuesto y a la autonomía administrativa que tiene el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, es pertinente para su mejor funcionamiento se deje sin efecto la Directiva N° 002-2012 SERPAR-LIMA/GG/GA/SGP/MML denominada “*Directiva para la elección del trabajador del mes de SERPAR – LIMA*”;

Que, en concordancia con lo reseñado, el numeral 7.2.4 del artículo 7° de la Directiva N° 001-2024/OPM/GG/SERPAR-LIMA/MML denominada “*Formulación, aprobación y actualización de Directivas en el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA*”, establece que, una vez, la Oficina General de Asesoría Jurídica emita la opinión legal favorable, la Gerencia General revisará la Directiva y de estar conforme aprobará el proyecto de Directiva mediante Resolución de Gerencia General, y comunicará vía correo electrónico y/o Sistema de Gestión Documental a los Órganos o Unidades Orgánicas involucradas que la Directiva aprobada requiere de su respectivo visado y posteriormente dispone su publicación y difusión;

Que, en razón a ello, corresponde a la Gerencia General la emisión del acto resolutivo que apruebe la propuesta de “*Directiva de reconocimientos por oportuna implementación del Sistema de Control Interno en el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA*”;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza N° 1784-MML que aprueba el Estatuto de SERPAR LIMA, modificada a través de la Ordenanza N° 2639; el Manual de Operaciones de SERPAR LIMA, aprobado mediante Decreto de Alcaldía N° 011-2024-MML y con los vistos de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; Oficina General de Asesoría Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, la DIRECTIVA N° 006-2025/ORH/GG/SERPAR LIMA/MML denominada “*Directiva que regula el Reconocimiento a los Servidores Civiles del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA*”, documento que forma parte integrante de la presente Resolución como anexo.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO, la Resolución de Gerencia General N° 311-2012 del 21 de setiembre de 2012, que aprobó la “*Directiva N° 002-2012/SERPAR-LIMA/GG/GA/SGP/MML*”.





ARTÍCULO TERCERO. - ENCARGAR, a todas las áreas y unidades orgánicas del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA, para su pleno conocimiento.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER, que la Oficina de Sistemas y Tecnologías de la Información publique la presente Resolución en el Portal Institucional de la entidad.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y PUBLIQUESE



SERPAR Claudia Ruiz Canchapoma
Servicio de Parques de Lima Gerente General
Municipalidad Metropolitana de Lima



DIRECTIVA N° 006-2025/ORH/GG/SERPAR LIMA/MML

**"DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES CIVILES
DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA – SERPAR LIMA"**

Elaborado por: Oficina de Recursos Humanos

I. OBJETIVO

Establecer el procedimiento que regula el reconocimiento a los servidores civiles del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA, a fin de propiciar una cultura organizacional que fortalezca la identificación institucional y fomente el adecuado clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

II. FINALIDAD

Establecer disposiciones que normen el reconocimiento de los servidores civiles de la entidad, desarrollando diversas actividades que fomenten la motivación, permitiendo incentivar la mejora constante a fin de propiciar una cultura organizacional que favorezca y fortalezca la identificación institucional para el cumplimiento de los objetivos.

III. BASE LEGAL

- Ley N° 27815. Ley del Código de Ética de la Función Pública
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley de Bases de Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueba el Reglamento General de la Ley N16730057, Ley del Servicio Civil.
- 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 Gerencia General N° 083-2025/GG, que aprueba la Directiva del Código de Ética y Conducta en el Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA.
- Resolución de Gerencia General N° 055-2025/GG, que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles del Servicio de Parques de Lima - SERPAR-LIMA.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de 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 Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la "Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento".



- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 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”.
- Estatuto de SERPAR LIMA aprobado por Ordenanza N° 1784-MML y modificado por Ordenanza N° 2639, Ordenanza que modifica el Estatuto del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA y deroga su Reglamento de Organización y Funciones el Servicio de Parques de Lima, así como su organigrama.
- Manual de Operaciones (MOP) del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA, aprobado por Decreto de Alcaldía N° 011.
- Resolución de Gerencia General N° 083-2025/GG que aprueba la Directiva N° 004-2025/ORH/GG/SERPAR LIMA/MML “Directiva del Código de Ética y Conducta en el Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA”
- Resolución de Gerencia General N° 147-2024/GG que aprueba la Directiva 001-2024/OPM/GG/SERPAR LIMA/MML “Formulación, aprobación y modificación de directivas en el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA”



IV. ALCANCE

Las disposiciones de la presente Directiva son de cumplimiento obligatorio para todos los órganos y/o unidades orgánicas, y servidores/as civiles que prestan servicios en el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, cualquiera que sea el régimen laboral bajo el cual se encuentren vinculados.

V. DEFINICIONES Y SIGLAS

Para efectos de la presente directiva, se considerará las siguientes definiciones y siglas:

5.1 Definiciones

5.1.1. **Canal de comunicación institucional:** Será correo institucional, intranet, memorando, oficio, carta y/o cualquier otro documento que emita la entidad para este fin.

5.1.2. **Clima organizacional:** Percepción colectiva de satisfacción sobre el ambiente de trabajo agradable que facilite el desarrollo potencial de los servidores civiles y contribuya a incrementar su motivación y compromiso impactando positivamente en el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

5.1.3. **Compensación no económica:** Es el conjunto de beneficios no monetarios que el SERPAR LIMA destina al personal con el objetivo específico de motivarlo y elevar su productividad.

5.1.4. **Cultura organizacional:** Es la forma característica de pensar y actuar en SERPAR LIMA, tomando como base los principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros; que adopten y compartan sus integrantes. Se gestiona a fin de facilitar el compromiso e identificación de los servidores civiles con los propósitos estratégicos y el logro de los Objetivos de la Entidad.



5.1.5. **Integridad:** Es una virtud moral, que nos lleva en la práctica a ser personas con adhesión a valores éticos, honestas, respetuosas, imparciales y decentes; orientadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses particulares.

5.1.6. **Logro:** Es el óptimo cumplimiento de una meta y/o un objetivo planteado por la Entidad.



5.1.7. **Plan de Bienestar Social:** Conjunto de factores que se conjugan para que los integrantes de una sociedad puedan satisfacer sus necesidades fundamentales y, en consecuencia, tener óptimos niveles de calidad de vida.

5.1.8. **Reconocimiento:** La distinción realizada a través de un incentivo simbólico, diploma, memorando y/o una resolución de felicitación a él/la servidor/a civil, grupo de servidores/as civiles o representante de un órgano y/o unidad orgánica reconocida y su difusión a través de un canal de comunicación institucional.



5.1.9. **Servidor Civil:** es aquel que realiza funciones directamente o indirectamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad. Se refiere a los servidores civiles del régimen de la Ley N° 30057, organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende, también a los servidores civiles de todas las entidades, en los diferentes regímenes laborales.

5.2. Siglas

SERPAR LIMA : Servicios de Parques de Lima
GG : Gerencia General
ORH : Oficina de Recursos Humanos
OGAF : Oficina General de Administración y Finanzas



VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 La ORH se encargará de programar y ejecutar las acciones de reconocimiento reguladas en la presente directiva, a través de su Plan de Bienestar Social.

6.2 Para efecto de la presente directiva los reconocimientos oficiales pueden otorgarse a un servidor civil o a un grupo de servidores civiles, según corresponda, de acuerdo a lo siguiente:

6.2.1 **Desempeño Individual:** Cuando el comportamiento a ser reconocido haya sido realizado de manera responsable, destacada y con aportes significativos por un servidor civil de forma particular e individual.

6.2.2 **Desempeño Grupal:** Cuando el comportamiento a ser reconocido haya sido realizado por un grupo o equipo de servidores civiles en representación de un órgano o unidad orgánica; contribuyendo con la mejora de la imagen institucional, los procesos, la calidad de los servicios, y otras acciones relevantes.



6.3 **Clasificación de las acciones de reconocimiento:** Las acciones de reconocimiento se clasifican de la siguiente manera:

6.3.1 Reconocimiento por Buenas Prácticas

6.3.1.1 Cumplimiento del Código de Ética y Conducta del SERPAR LIMA

6.3.1.2 Buenas Prácticas de Gestión Pública

6.3.2 Reconocimiento por Trayectoria Laboral

6.3.3 Reconocimiento al “Mejor Trabajador”



VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS:

7.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas:

7.1.1. Cumplimiento del Código de Ética y Conducta del SERPAR LIMA

Se reconoce a los servidores civiles de los órganos y/o unidades orgánicas que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes del Código de Ética y Conducta del SERPAR LIMA.

7.1.1.1. **Criterios a considerar:** Se toma en cuenta la oportunidad, el procedimiento y los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y reconocimiento del servidor civil que destaque en el cumplimiento del Código de Ética y Conducta del SERPAR LIMA, señalados en la Resolución de Gerencia General N° 083-2025/GG.

7.1.1.2. **Tipos de reconocimiento oficial:** Los servidores seleccionados se harán merecedores a cualquiera de los siguientes reconocimientos:

7.1.1.2.1. Diploma de reconocimiento con copia al legajo de personal.

7.1.1.2.2. Reconocimiento público a través de algún canal de comunicación institucional.

7.1.1.2.3. Otras compensaciones no económicas.

7.1.2. Buenas Prácticas de Gestión Pública:

Se reconoce a los servidores civiles, órganos o unidades orgánicas y otras que se establezcan, o sus representantes, que obtengan un logro destacado en la implementación de actividades o procesos que contribuyan a mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía, la gestión institucional y/o la reputación del SERPAR LIMA; habiendo obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo.

Este reconocimiento se fundamenta en los resultados alcanzados en concursos, certificaciones, así como reconocimientos externos de



cualquier organización pública o privada; a los que el SERPAR LIMA tenga la facultad de participar.

7.1.2.1. **Criterios a considerar:** Los servidores civiles, órganos o unidades orgánicas y otras que se establezcan, o sus representantes, pueden acceder a este reconocimiento por lo siguiente:



7.1.2.1.1. Haber recibido reconocimiento externo de una organización pública o privada por acciones realizadas en beneficio de la ciudadanía y/o la reputación del Servicio de Parques de Lima.

7.1.2.1.2. Haber participado en concurso o competencia, habiendo obtenido la distinción de "Ganador", "Distinción Especial" o un logro equivalente según las bases del concurso o competencia al que se hayan inscrito los servidores civiles, órganos o unidades orgánicas que representen al Servicio de Parques de Lima.



7.1.2.2. **Tipos de reconocimiento oficial.** Los servidores civiles, órganos o unidades orgánicas y otras que se establezcan, o sus representantes se harán merecedores de cualquiera de los siguientes reconocimientos:

7.1.2.2.1. Diploma de reconocimiento con copia al legajo personal, en caso llegue a obtener la distinción de "Ganador".

7.1.2.2.2. Reconocimiento público a través de algún canal de comunicación Institucional.

7.1.2.2.3. Reconocimiento realizado por funcionario público durante ceremonia organizada por el SERPAR LIMA.

7.1.2.2.4. Otras compensaciones no económicas.



7.1.3. Para llevar a cabo el Reconocimiento por Buenas Prácticas establecido en la presente directiva, la ORH, de manera previa, elabora un informe a la GG con las propuestas de reconocimiento al servidor civil o los servidores civiles; para lo cual debe sustentar y/o acreditar que cada candidato cumple con los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y reconocimiento del servidor civil que destaque en el cumplimiento del Código de Ética y Conducta del SERPAR LIMA o en los numerales 7.1.2.1.1 y 7.1.2.1.2 de la presente directiva, según sea el caso.



7.1.4. En caso de que la GG acepte la recomendación propuesta por la ORH, esta última realiza las acciones necesarias para llevar a cabo alguno de los reconocimientos establecidos en los numerales 7.1.1.2 y 7.1.2.2 de la presente directiva.

7.1.5. Caso contrario, lo devolverá a la ORH.

7.2. Reconocimiento por Trayectoria Laboral:

Se reconoce a los servidores civiles por el tiempo de servicio prestado y/o por el aporte a la gestión institucional durante su trayectoria laboral en el SERPAR LIMA, independiente de su modalidad de contratación.

7.2.1. **Criterio a considerar:** Se reconoce por la trayectoria laboral a los servidores civiles en cualquiera de los siguientes casos:

- 
- 7.2.1.1. Por haber alcanzado 30 y/o 40 años de servicio cumplidos en SERPAR LIMA.
 - 7.2.1.2. Por haber sido cesado por límite de edad, independientemente del régimen laboral.
 - 7.2.1.3. Por ser el trabajador más antiguo del SERPAR LIMA.
 - 7.2.1.4. Por haber alcanzado una destacada trayectoria laboral en el SERPAR LIMA; debiendo cumplir de manera concurrente con los siguientes requisitos:

- 
- 7.2.1.4.1. Contar como mínimo, con 20 años de servicios en SERPAR LIMA.
 - 7.2.1.4.2. Durante su trayectoria laboral deben haber contribuido a obtener algún logro institucional que haya generado trascendencia para el SERPAR LIMA.
 - 7.2.1.4.3. No debe registrar sanciones administrativas disciplinarias en los últimos cinco (05) años de servicio.
 - 7.2.1.4.4. No haber sido condenado por delito doloso durante su trayectoria laboral.



7.2.2. **Tipos de reconocimiento oficial:** Los servidores seleccionados se harán merecedores a cualquiera de los siguientes reconocimientos:

- 7.2.2.1. Diploma de reconocimiento con copia al legajo de personal.
- 7.2.2.2. Reconocimiento público a través de algún canal de comunicación institucional.
- 7.2.2.3. Otras compensaciones no económicas.



7.2.3. Para llevar a cabo el Reconocimiento por Trayectoria Laboral establecido en la presente directiva, la ORH, de manera previa, elabora un informe a la GG con las propuestas de reconocimiento al servidor o los servidores propuestos; para lo cual debe sustentar y/o acreditar que cada candidato cumple con los criterios establecidos en el numeral 7.2.1. de la presente directiva.

7.2.4. En caso de que la GG acepte la recomendación propuesta por la ORH, esta última realiza las acciones necesarias para llevar a cabo alguno de los reconocimientos establecidos en el numeral 7.2.2 de la presente directiva.

7.2.5. Caso contrario, lo devolverá a la ORH.

7.3. Reconocimiento al “Mejor Trabajador”

Se reconoce a los servidores civiles que, de forma individual, logren destacar de entre los demás por la calidad de su trabajo, cumplimiento de metas

laborales y valores; se consideran dos (2) categorías: “Mejor Trabajador Operativo” y “Mejor Trabajador Administrativo”.

7.3.1. **Criterios a considerar:** Se reconoce como Mejor Trabajador a los servidores civiles evaluando los siguientes criterios:

- 7.3.1.1. Asistencia, los servidores no deben tener faltas injustificadas.
- 7.3.1.2. Puntualidad, se tomará en cuenta que los servidores hayan cumplido con el horario de ingreso al centro de labores.
- 7.3.1.3. Productividad, los servidores deberán cumplir con sus funciones de manera eficiente y dar un aporte adicional.
- 7.3.1.4. Tener como mínimo seis (06) meses de tiempo de servicio continuo en SERPAR LIMA.
- 7.3.1.5. No tener sanción administrativa en los últimos 2 años anteriores al momento de la elección.

7.3.2. **Tipos de reconocimiento oficial:** Los servidores que hayan salido seleccionados se harán merecedores de uno de los siguientes reconocimientos:

- 7.3.2.1. Diploma de Reconocimiento con copia al legajo personal.
- 7.3.2.2. Reconocimiento público a través de algún canal de comunicación institucional.
- 7.3.2.3. Otras compensaciones no económicas.

7.3.3. El jefe de cada órgano o unidad orgánica elige a un servidor civil destacado que cumpla con lo especificado en el numeral 7.3.1 y posteriormente emite un informe debidamente sustentado a la ORH.

7.3.4. La ORH, emite un informe a la GG especificando la evaluación ante los servidores propuestos y detallando al posible ganador, debiendo estar debidamente sustentado.

7.3.5. En caso de que la GG acepte la recomendación propuesta por la ORH, esta última realiza las acciones necesarias para llevar cabo alguno de los reconocimientos establecido en el numeral 7.3.2 de la presente directiva.

7.3.6. Caso contrario, lo devolverá a la ORH.

VIII. RESPONSABILIDADES

- 8.1. La OGAF a través de la ORH, deberá cumplir y hacer cumplir las acciones de reconocimiento establecidas en la presente directiva.
- 8.2. Los órganos y unidades orgánicas del SERPAR LIMA, serán responsables de cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva.

IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Por ningún motivo se hará efectiva una acción de reconocimiento a servidores que hayan sido sancionados administrativamente en el último año, previo al inicio de la acción de reconocimiento.



X. ANEXO N° 01: FLUJOGRAMA

