DIRECTIVA N° 13-2022-GR.CAJ.DRA/DP

DIRECTIVA DE RECONOCIMIENTO LABORAL EN EL MARCO DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

I. OBJETO

Reconocer a los servidores y servidoras civiles por la práctica de valores en su relación laboral que contribuye al fortalecimiento de la cultura de Integridad en el Gobierno Regional Cajamarca.

II. FINALIDAD

Establecer medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridadentre funcionarios/as y servidores/ras del Gobierno Regional Cajamarca.

V° B° GRC
Firmado digitalmente por MOREANO ECHEVARRIA Leoncio FAU 20453744168 soft
SEDE - GGR - Gerente General Regional
Motivo: Viso en señal de conformidad
Fecha: 18/11/2022 04:35 p. m.

III. ALCANCE

Estos lineamientos son de aplicación para funcionarios/as, servidores/as de lasentidades y dependencias que conforman el Gobierno Regional Cajamarca.

V° B° GRC
Firmado digitalmente por CUSQUISIBÁN MOSQUERA Javier Antonio FAU 20453744168 hard
SEDE - DRAJ - Director Regional
Motivo: Viso en señal de conformidad
Fecha: 18/11/2022 04:13 p.m.

IV. BASE LEGAL

- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y sus modificatorias.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado mediante D.S N° 040-2014-PCM
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

V° B° GRC
Firmado digitalmente por ROMERO CORTEZ Pablo Roberto FAU 20453744168 hard
SEDE - DRA - Director Regional
Motivo: Viso en señal de conformidad
Fecha: 18/11/2022 04:22 p. m.

- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, aprueba TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, de fecha 28 de junio de 2021 aprueba la Directiva N° 002- 2021-PCM/SIP
- Decreto Supremo N°185-2021-PCM, que crea la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público.

V° B° GRC
Firmado digitalmente por PIEDRA FLORES Carmen FAU 20453744168 hard
SEDE - DP - Directora
Motivo: Viso en señal de conformidad
Fecha: 18/11/2022 04:08 p. m.

- 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.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000081-2021-SERVIR-PE, que formaliza el acuerdo del Consejo Directivo mediante el cual se aprueba la Directiva N° 004-

2021-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

- Resolución de Gerencia General Regional N° D000008-2020-GRC-GGR, aprueba la conformación del Equipo del Trabajo Permanente al Interior del Despacho de la Gerencia General Regional para Implementar la Función de Integridad.
- Resolución de Gerencia General Regional N° D000041-2021-GRC-GGR, aprueba la Directiva N° 02-2021-GR.CAJ-GRDS/SGAP, "Disposiciones Complementarias para el Uso del Lenguaje Inclusivo en las Comunicaciones Escritas, Orales y Gráficas que se Elaboren y Emitan en el Gobierno Regional Cajamarca".

V. DISPOSICIONES GENERALES

DEFINICIONES

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

- **COMPENSACIÓN NO ECONÓMICA**
  Es el conjunto de beneficios no monetarios que el Gobierno Regional Cajamarca destina al trabajador/a con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.

- **RECONOCIMIENTO**
  En el marco de la gestión institucional, una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor/a civil o grupo de servidores/as civiles por comportamientos favorables a la cultura organizacional o al buen clima laboral o, por logros destacados en beneficio de su dependencia, la entidad o la ciudadanía, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los directivos u otros servidores/as 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.

- **CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA**
  Se entiende por canales de comunicación interna los siguientes: (i) email institucional, (ii) intranet; y, (iii) memorandos.

- **CULTURA ORGANIZACIONAL**
  Es la forma característica de pensar y actuar del personal en el Gobierno Regional Cajamarca, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten. 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 institucionales.

- **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/as civiles que, a su vez, contribuya a incrementar la motivación, compromiso e identificación institucional e impactar positivamente en los resultados del Gobierno Regional Cajamarca.

- **INTEGRIDAD**
  Resultado de la actuación diaria de todo servidor/a del Gobierno Regional Cajamarca dando el uso adecuado a los fondos, recursos, activos y atribuciones en el sector público, en el logro de los objetivos oficiales para los que se destinaron y con adhesión a valores éticos, principios y normas orientadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses particulares.

- **Servidor Civil:** Personal con vínculo laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO

La Dirección de Personal o la que haga sus veces, será la encargada de programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente Directiva, a través de su Plan de Bienestar Social.

Para efecto de la presente Directiva las actividades de reconocimiento sesegmentarán en dos niveles de alcance:

a. Individual: Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un servidor/ra civil de forma particular e individual.

b. Grupal: Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida haciauna unidad de organización.

VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

Tipos de reconocimiento oficial

Se encuentran dentro de este reconocimiento las siguientes:

A. El cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública;
B. Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral;
C. Buenas Prácticas de Gestión Pública.

A. El cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública:

Se reconoce, a los servidores/as civiles de los órganos, unidades orgánicas u otras unidades de organización creados por norma específica que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

El reconocimiento se puede realizar dos (2) veces al año:

- En el mes de mayo, respecto del cumplimiento de uno o más de los criterios durante el período de noviembre del año anterior a abril del año en curso; y,
- En el mes de diciembre, respecto del cumplimiento de uno o más de los criterios durante el período de mayo a octubre del año en curso.

i) Criterios a considerar: Para la selección de los servidores/as civiles, se toma en cuenta los siguientes criterios:

1. Realizar prácticas íntegras que hayan significado el fortalecimiento de la cultura organizacional del Gobierno Regional Cajamarca, 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, de acuerdo a la materia de ética e 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 al Equipo de Trabajo Permanente para implementar la Función de Integridad.

c) Abstenerse de participar en asuntos cuya competencia le haya sido atribuida ante un conflicto de interés y remitir el reporte correspondiente al Equipo de Trabajo Permanente para implementar la Función de Integridad, de acuerdo a los Lineamientos de Gestión de Conflicto de Intereses.

d) El Equipo de Trabajo Permanente para implementar la Función de Integridad, puede proponer nuevas prácticas íntegras a ser reconocidas, las cuales, serán informadas oportunamente a través de la Dirección de Personal o la que haga sus veces.

2. En los meses de mayo y noviembre el Equipo de Trabajo Permanente para implementar la Función de Integridad, recepciona a través de la Dirección de Personal el listado de servidores/as de las unidades de organización, que cumplen con uno o más de los criterios antes señalados. En caso de las entidades y dependencias, la información la canaliza su respectiva área de personal.

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

ii) Acciones de reconocimiento oficial:

El reconocimiento oficial se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Acto resolutivo correspondiente.

- Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- Reconocimiento realizado por funcionario/a público durante ceremonia organizada por el Gobierno Regional Cajamarca o la entidad o dependencia correspondiente.
- La Dirección de Personal, en coordinación con el Equipo de Trabajo Permanente al interior del despacho de la Gerencia General Regional para implementar la Función de Integridad, previa evaluación, propone el reconocimiento laboral, establecido en el numeral **A),** del personal en el cumplimiento de buenas prácticas de ética en la función pública.
- Las áreas de personal de las entidades y dependencias que conforman el Gobierno Regional Cajamarca, podrán canalizar, su propuesta del personal para su reconocimiento laboral, establecido en el numeral **A)** en el cumplimiento de buenas prácticas de ética en la función pública al Equipo de Trabajo Permanente al interior del despacho de la Gerencia General Regional para implementar la Función de Integridad

La Alta Dirección del Gobierno Regional Cajamarca puede extender otras acciones de reconocimiento a los servidores civiles de la Entidad que hayan destacado en el proceso interno de acuerdo al cumplimiento de la Resolución Suprema N° 120-2010- PCM[1].

B. Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral: Reconocimiento dirigido a los servidores/ras civiles de cada unidadde organización del Gobierno Regional Cajamarca propiciando la sinergia, confianza, comunicación, respeto o buenas relaciones interpersonales para el logro de actividades, proyectos u objetivostrazados dentro de los equipos de trabajo.

[1] Aprueba lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública o la normativa que se encuentre vigente sobre la materia.

i) Criterio a considerar: Para la elección del servidor/ra de las unidades de organización, se deberá tener en cuenta el siguiente criterio:

Los servidores/ras de cada órgano y unidades orgánicas, elegirán a un/a compañero/a que, a través de sus acciones, gestos, actividades u otros similares haya impactado en el buen clima laboral de la dependencia a la que pertenece.

C. Buenas Prácticas de Gestión Pública:

Dirigido a los servidores, de los órganos y unidades orgánicas, que destaquen en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación.

Este tipo de reconocimiento se fundamenta en los resultados alcanzados en concursos, certificaciones o reconocimientos externos de cualquier organización pública o privada a la que el Gobierno Regional Cajamarca tenga la facultad de participar.

i) Acciones de reconocimiento oficial: El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

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

b. Resolución de Gerencia General de reconocimiento con copia al legajo personal en caso llegue a obtener la distinción de "Ganador".

c. Otras compensaciones no económicas de ser posible.

VIII. RESPONSABILIDADES

7.1. Equipo de Trabajo Permanente para implementar la Función de Integridad, a través de la Dirección de Personal o la que haga sus veces, debe implementar la Función de Integridad proporcionando la información necesaria para el reconocimiento referido a fomentar una cultura de integridad.

IX. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Los aspectos no previstos en el presente documento, serán resueltos por la Dirección de Personal, con la participación del Equipo de Trabajo Permanente para implementar la Función de Integridad, por ser materia específica de su competencia en el Gobierno Regional Cajamarca.