Resolución de Gerencia General

N° 042-2021-UESST/GG

Tumbes, 15 de junio de 2021

VISTO: El Informe N° 131-2021-UESST/GAF/O RR.HH de la Oficina de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 002 Servicios de Saneamiento Tumbes;

CONSIDERANDO:

Que, el Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento, como organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, en marco de la Resolución Ministerial N° 374-2018-VIVIENDA, formaliza a través de la Resolución Directoral N° 095-2018-OTASS-DE, la creación de la Unidad Ejecutora 002 Servicios de Saneamiento Tumbes en el Pliego 207: Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento, encargado a partir del 01 de diciembre de 2018, prestar los servicios de saneamiento en el ámbito de Tumbes, Zarumilla y Contralmirante villar;

Que, de acuerdo al Manual de Gestión Operativa de la Unidad Ejecutora 002 Servicio de Saneamiento Tumbes, aprobado por Resolución de Consejo Directivo N° 009-2018-OTASS/CD, el gerente general es el máximo órgano de gestión administrativa, de la referida unidad ejecutora, responsable de ejecutar las decisiones acordadas por la Dirección Ejecutiva del OTASS;

Que, el artículo 25 de la Resolución Directoral N° 009-2018-OTASS/CD, preceptúa que la Oficina de Recursos Humanos es la unidad orgánica que depende de la Gerencia de Adminstración y Finanzas, responsable de administrar adecuadamente los recursos humanos de la Unidad Ejecutora 002 Servicios de Saneamiento Tumbes, promoviendo el rendimiento y desarrollo del personal en un adecuado ambiente laboral y desarrollando políticas de bienestar social y de relaciones laborales;

Que, a través del Informe N° 131-2021-UESST/GAF/O RR.HH, la Oficina de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 002 Servicios de Saneamiento Tumbes, solicita a la Gerencia General la aprobación de la directiva que establece el procedimiento para el otorgamiento de reconocimientos a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 002 Servicios de Saneamiento Tumbes;

Que, en ese sentido y estando a lo informado por los documentos de Vistos, resulta necesario expedir el acto resolutivo que aprueba la directiva que establece el procedimiento para el otorgamiento de reconocimientos a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 002 Servicios de Saneamiento Tumbes;

Con el visado de la Gerencia de Administración y Finanzas, de la Oficina de Recursos Humanos y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

Resolución de Gerencia General

De conformidad con lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 374-2018-VIVIENDA, que declara la caducidad del contrato de concesión, la Resolución Directoral N° 095-2018-OTASS-DE, que crea la Unidad Ejecutora 002: denominada Servicios de Saneamiento Tumbes y la Resolución de Consejo Directivo N° 009-2018-OTASS/CD;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la directiva que establece el procedimiento para el otorgamiento de reconocimientos a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 002 Servicios de Saneamiento Tumbes, que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- La Gerencia de Administración y Finanzas a través de la Oficina de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 002 Servicios de Saneamiento Tumbes, es responsable de cumplir con lo dispuesto en el artículo 1 de la presente resolución, en el marco de sus competencias, para lo cual debe ser comunicado con el contenido de la presente resolución.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución y el anexo en el Portal Institucional: www.aguatumbes.gob.pe.

Regístrese, comuníquese y archívese.

PERCY MANUEL CORREA QUIROZ
Gerente General
Unidad Ejecutora Servicios de
Saneamiento Tumbes

UNIDAD EJECUTORA 002 SERVICIOS DE SANEAMIENTO TUMBES – "AGUA TUMBES"

DIRECTIVA N° 010 - 2021- UESST/GG

DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS TRABAJADORES DE AGUA TUMBES

"DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS TRABAJADORES DE AGUA TUMBES"

I. OBJETIVO

La presente directiva, tiene por objetivo incentivar el desarrollo de comportamientos laborales y extra laborales, y capacidades institucionales u organizacionales que mejoren el rendimiento y desarrollo de los servidores civiles de la entidad; así como, promover los principios, valores institucionales y procesos de mejora continua mediante reconocimientos y estímulos otorgados por Agua Tumbes.

II. FINALIDAD

La presente directiva tiene por finalidad establecer el procedimiento que regule las acciones de otorgamiento de reconocimientos a los trabajadores de Agua Tumbes.

III. BASE LEGAL

3.1. Constitución Política del Perú.
3.2. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
3.3. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
3.4. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
3.5. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
3.6. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
3.7. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
3.8. Decreto Legislativo Nº 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento Modernización de los Servicios de Saneamiento.
3.9. Decreto Supremo N° 019-2017-VIVIENDA, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento
3.10. Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG, Aprueban Normas de Control Interno.
3.11. Reglamento Interno de Trabajo de Agua Tumbes.

IV. ALCANCE

Las normas contenidas en la presente directiva son de alcance y cumplimiento para todos los trabajadores de los órganos y/o unidades orgánicas de Agua Tumbes, que fueron contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

V. GLOSARIO DE TÉRMINOS:

- **Programa de reconocimientos**
  Conjunto de acciones, tipos de reconocimiento y estímulos que buscan promover el reconocimiento laboral y de esta manera contribuir a la satisfacción de los colaboradores del capital humano.

  Se refiere al personal con que cuenta Agua Tumbes, sobre la base de sus habilidades profesionales, experiencia, competencias, etc., las cuales serán puestas en práctica en la institución para el logro de los objetivos.

- **Capacidades institucionales o capacidades organizacionales**
  Habilidad para desempeñar sus funciones, resolver problemas, fijar y lograr objetivos, que debe exhibir Agua Tumbes ante sus usuarios y que permite reflejar sus valores institucionales y su cultura organizacional.

- **Desempeño laboral**
  Conjunto de comportamientos del servidor manifestadas a través de las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema. conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de Agua Tumbes.

- **Servicio a la ciudadanía**
  Comprende el conjunto de actividades dirigidas a facilitar el que la ciudadanía cumpla con sus deberes y a que les sean reconocidos sus derechos, contribuyendo así a elevar la calidad de vida de la población.

- **Clima laboral o clima organizacional**
  Conjunto de condiciones sociales y psicológicas, así como de otros factores presentes en un ambiente de trabajo que internamente caracterizan a Agua Tumbes y que inciden en la motivación y percepción de los servidores en un determinado momento.

- **Comportamiento ejemplar**
  Son las acciones realizadas por uno o más servidores, de forma individual o colectiva, que destacan y/o superan las expectativas en el desempeño laboral, por haber realizado actividades dentro o fuera de la entidad o que ayuden a reforzar la imagen y la identidad institucional, constituyéndose en un referente para los demás servidores.

- **Valores institucionales o valores organizacionales**
  Referentes que inspiran y rigen la vida de Agua Tumbes, orientados a asegurar la eficiencia, integridad, transparencia y el logro de sus objetivos corporativos. Tienen carácter obligatorio por ser orientadores de los esfuerzos individuales o grupales para el logro de los fines institucionales, razón por la cual deben ser establecidos o consensuados y compartidos por todos los funcionarios. Se extraen o se originan en los documentos de gestión y/o en la normativa relacionada a los aspectos organizativos de Agua Tumbes.

- **Principios**
  Los principios son reglas o normas que orientan la acción del servidor público tornando como referencia los valores institucionales y el Código de Ética de la Función Pública.

- **Aporte de mejoras**
  Son las iniciativas presentadas por los colaboradores con la finalidad de optimizar u aumentar la calidad del producto, proceso o servicio.

- **Desempeños individuales**
  Es el desempeño laboral mostrado por el servidor público en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

- **Desempeños grupales**

  Es el desempeño laboral llevado a cabo en conjunto o en equipo de trabajo con roles específicos y recíprocos, para contribuir al logro de los fines institucionales.

- **Participaciones destacadas**
  Se considera a aquellos colaboradores que han resultado ganadores en actividades deportivas, artísticas o culturales.

VI. RESPONSABILIDADES

a. La Gerencia de Administración y Finanzas a través de la Oficina de Recursos Humanos es la encargada de monitorear, supervisar y organizar las acciones relativas al cumplimiento de la presente directiva, según corresponda. Cada uno de sus integrantes participará en el evento, asumiendo responsabilidades de acuerdo a las funciones que ejercen.

b. Los gerentes de línea, jefes de oficina y/o de unidades orgánicas en las funciones que determine la presente directiva como también en la participación en el Programa de Reconocimientos impulsando, difundiendo, promoviendo el mismo entre los colaboradores a su cargo.

VII. DISPOSICIONES GENERALES:

7.1. Contexto y objetivos generales del Programa de Reconocimientos

7.1.1 En el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, Agua Tumbes, muestra su interés por valorar y dar importancia a su capital humano institucional, con miras a que las capacidades institucionales se mantengan en niveles óptimos de competitividad y se prosiga con el cumplimiento de la misión, objetivos y metas en el marco de los planes estratégicos institucionales. En ese sentido, constituyen objetivos del programa de reconocimientos:

a. Impulsar los altos desempeños laborales.
b. Generar una cultura de servicio a la ciudadanía.
c. Desarrollar adecuados climas laborales internos en las unidades orgánicas.
d. Destacar comportamientos ejemplares acorde a los valores y principios institucionales.
e. Incentivar la creatividad y el aporte de mejoras.

7.1.2 El Programa de Reconocimientos se enmarca, además, dentro de lo establecido por las normas sobre Transparencia y el Código de Ética y Conducta de Agua Tumbes, como parte de la gestión de la Cultura Organizacional de Agua Tumbes.

7.2. Comportamientos materia de reconocimiento

7.2.1 Los comportamientos a ser reconocidos por Agua Tumbes son:

a. Los desempeños individuales.
b. Los desempeños grupales.
c. Los comportamientos ejemplares.
d. Las participaciones destacadas en actividades de integración.

7.2.2 Serán reconocidos por desempeños individuales:

a. El servidor que se mantenga en altos niveles de desempeño durante dos (02) años consecutivos, en el marco del Sub Sistema de la Gestión del Rendimiento.

b. El servidor que sea autor de un aporte significativo que haya contribuido a la mejora de los procesos y/o procedimientos de su área u órgano y/o unidad orgánica, de acuerdo a lo establecido en el Manual de Gestión Operativa de la Unidad Ejecutora 002 Servicios de Saneamiento Tumbes.

c. Otros comportamientos en los que de manera individual haya realizado sus funciones o responsabilidades de manera destacada, a consideración del jefe de oficina y/o unidad orgánica respectiva.

Dichos servidores son identificados por buscar permanentemente la buena marcha de Agua Tumbes a favor de los usuarios o ciudadanía en general, de forma tal que el otorgamiento del reconocimiento dará lugar a que sus compañeros sean motivados a efectuar acciones positivas, lo que redundará en beneficio de Agua Tumbes.

7.2.3 Serán reconocidos por desempeños grupales

a. Los órganos y/o unidades orgánicas que alcanzando las metas anuales propuestas hayan contribuido:

i. Al logro de los objetivos estratégicos institucionales.
ii. A la mejora de la Imagen Institucional ante la ciudadanía.

b. Las áreas que hayan tenido una presentación destacada ante la ciudadanía en el cumplimiento de sus funciones.

c. Los equipos de trabajo o comisiones especiales por encargos especiales, comisionados por la Gerencia General.

d. El equipo de trabajo, autor de un aporte significativo que haya contribuido a la mejora de los procesos o procedimientos de su órgano y/o unidad orgánica, de acuerdo a lo establecido en el Manual de Gestión Operativa de la Unidad Ejecutora 002 Servicios de Saneamiento Tumbes.

7.2.4 Serán reconocidos por comportamientos ejemplares

a. Los servidores que realicen acciones excepcionales o de calidad extraordinaria, sean éstas individuales o grupales, relacionadas directamente o no con las funciones desempeñadas.

b. El personal que haya contribuido significativamente a la generación o mantenimiento de la identidad institucional a través de actividades lúdicas, de formación, de entrenamiento u otro que el jurado lo considere significativo, a propuesta del área respectiva, bien sea por la participación como líder natural, instructor interno u otro rol debidamente sustentado que contribuya con dichos fines.

c. El personal que haya representado destacadamente al país en certámenes deportivos, artísticos, culturales o profesionales.

7.2.5 Serán reconocidos por su participación destacada en actividades de integración en Agua Tumbes.

Los ganadores de certámenes deportivos, artísticos y culturales.

VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1. Jurado calificador

8.1.1 El Jurado Calificador estará conformado por tres (3) miembros: (01) un representante de la Gerencia General, el jefe de la Oficina de Recursos Humanos y (01) un representante de los servidores propuesto por la Alta Dirección. El representante de los servidores deberá haber laborado un mínimo de dos (02) años al servicio de Agua Tumbes y contar con reconocida conducta ética y moral.

8.1.2 El Jurado Calificador se reunirá de manera anual para efectuar la calificación del reconocimiento al personal de Agua Tumbes en las diferentes modalidades conforme a lo normado en el numeral 7.2 de la presente directiva.

8.1.3 Los miembros del Jurado Calificador deberán tener en cuenta, para su deliberación, los comportamientos señalados en la presente directiva para cada categoría, y en cuanto sea de su competencia pronunciarse, adjuntando de ser posible documentación que fundamente su decisión.

8.1.4 Los miembros del Jurado Calificador deliberarán previo proceso de votación. Las decisiones del Jurado Calificador se adoptan por mayoría de votos.

8.1.5 Culminada la elección, el Jurado Calificador suscribirá un acta dando cuenta del resultado y de la documentación respectiva, de ser el caso. El expediente conformado por la documentación correspondiente a la elección será conservado en la Oficina de Recursos Humanos.

8.1.6 El Jurado Calificador queda facultado para elegir el tipo de reconocimiento mencionado en el inciso a) y b) del numeral 8.4.1 y de ser el caso el otorgamiento de estímulo, señalado en el inciso c) del referido numeral.

8.2. Procedimientos para el otorgamiento del reconocimiento

Para la calificación del otorgamiento de reconocimiento para las diferentes modalidades, señaladas en el numeral 7.2, serán evaluados y/o acreditados de acuerdo al siguiente detalle:

8.2.1 Desempeño individual

Los comportamientos descritos en el numeral 7.2.2 referidos al desempeño individual serán evaluados de la siguiente forma:

a. El comportamiento descrito en el literal a) será producto del resultado de las evaluaciones de desempeño. La propuesta es elevada a la

Gerencia General de Agua Tumbes, por la Oficina de Recursos Humanos.

b. Lo descrito en el literal b), será propuesto por el Jurado Calificador a la Gerencia General de Agua Tumbes.

c. Lo descrito en el literal c), será resultado del criterio del jefe del Área y puesto en conocimiento del Jurado Calificador.

8.2.2 Desempeño grupal

Los comportamientos descritos en el numeral 7.2.3 referidos al Desempeño Grupal serán evaluados de la siguiente forma:

a. El comportamiento señalado en el literal a), será producto de la propuesta de las áreas. El Jurado Calificador efectúa la evaluación respectiva y de considerarlo pertinente eleva la propuesta a la Gerencia General, por la Oficina de Recursos Humanos.

b. Lo descrito en el literal b), a cargo del Jurado Calificador.

c. Lo descrito en el literal c), el Jurado Calificador propondrá a la Gerencia General los candidatos aptos.

d. Lo descrito en el literal d), el Jurado Calificador propondrá a la Gerencia General los candidatos aptos.

En todos los casos se fundamentará la propuesta, según corresponda.

8.2.3 Comportamientos ejemplares

Los comportamientos descritos en el numeral 7.2.4 referido a comportamientos ejemplares, serán evaluados de la siguiente forma:

a. El comportamiento descrito en el literal a), a cargo del Jurado Calificador.

b. Lo descrito en el literal b), es resultado de elección de los trabajadores.

c. Lo descrito en el literal c), a cargo del Jurado Calificador.

8.2.4 Participación destacada en actividades de integración en la entidad

Los comportamientos descritos en el numeral 7.2.5 referido a la participación destacada en actividades de integración en Agua Tumbes serán evaluados de la siguiente forma:

El comportamiento descrito en el literal a), será resultado de la competencia en la que se haya participado.

8.3. Elección del trabajador del año

8.3.1 En el mes de mayo de cada año, los jefes de cada una de las áreas que conforman la estructura orgánica de Agua Tumbes, convocarán a los servidores a su cargo a elegir mediante votación secreta al servidor que haya alcanzado un comportamiento ejemplar.

8.3.2 La elección se hará en forma inmediata y el jefe del área procederá al conteo de los votos, comunicando en el mismo día a la Oficina de Recursos Humanos, los resultados respectivos. En caso de empate entre dos o más trabajadores, se procederá a efectuar un sorteo.

8.3.3 El jefe de la Oficina de Recursos Humanos, convocará a una reunión a aquellas personas que hayan sido designadas en cada una de las gerencias y/o unidades orgánicas, a efectos de realizarse el proceso de elección final del servidor civil de Agua Tumbes que será distinguido en esa modalidad.

8.3.4 Inmediatamente después, se llevará a cabo una votación secreta y universal entre los referidos candidatos, de forma tal que los mismos elegirán a la persona que consideren la más idónea para ser reconocida como el trabajador del año.

8.3.5 En dicha votación, el jefe de la Oficina de Recursos Humanos y dos representantes de su área constituyen el Comité Organizador del sufragio, el cual proclamará al ganador.

8.3.6 En caso de existir empate entre dos o más candidatos se procederá a efectuar una segunda votación; de la forma que estimen los candidatos propuestos.

8.3.7 Culminada la elección, los miembros del Comité Organizador del Sufragio suscribirán un acta dando cuenta del resultado, los pormenores del evento y la designación respectiva, la misma que será conservada en la Oficina de Recursos Humanos.

8.4. Tipos de Reconocimiento

8.4.1 Agua Tumbes, brinda los siguientes reconocimientos:

a. Reconocimiento escrito (felicitación), el cual se puede materializar a través de una resolución u oficio emitido por la Gerencia General con copia al legajo respectivo.

b. Reconocimiento en Acto Público, en especial con motivo de actos extraordinarios o en fechas especiales o conmemorativas, para lo cual se otorga condecoraciones, trofeos, diploma o medalla al mérito.

c. Reconocimiento a través de otorgamiento de estímulos:

- Capacitación subvencionada, conforme a la directiva de la materia.
- Descansos compensatorios con goce de haber.
- Servicios subvencionados en materia de salud, turismo, esparcimiento.
- Obsequios o presentes especiales institucionales.

8.4.2 En el caso mencionado en el inciso b) del numeral 7.2.3 se otorgará una condecoración y un diploma; y en el caso del inciso c) del numeral 7.2.4 se otorgará trofeo y la medalla correspondiente, al o los participantes ganadores.

8.4.3 En los demás casos no mencionados anteriormente el Jurado Calificador y la Oficina de Recursos Humanos elegirán o propondrán, según sus atribuciones, el tipo de reconocimiento a ser otorgado.

8.4.4 En el caso del otorgamiento de estímulos, cada año la Oficina de Recursos Humanos formulará la propuesta correspondiente a la Alta Dirección de Agua Tumbes, a fin que puedan contar con la disponibilidad presupuestal respectiva. En ningún caso se otorgará estímulos en dinero.

8.4.5 El reconocimiento al personal de Agua Tumbes, se realizará con periodicidad anual y será otorgado en acto público. Es facultad de la Gerencia General determinar el día y hora.

8.4.6 Conforme a las normas y disposiciones presupuestales la Oficina de Planificación y Presupuesto, en coordinación con la Gerencia de Administración y Finanzas, deberán destinar los fondos necesarios para la ejecución del Programa de Reconocimiento.

IX. ANEXO

ANEXO
Matriz de Riesgos Identificados.

Denominación del Documento Normativo: DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS TRABAJADORES DE AGUA TUMBES					
Clasificación del DN: Directiva DIRECTIVA		Unidad Orgánica: Oficina de Recursos Humanos	Responsable del análisis		
Numeral o literal del documento donde se señala el riesgo	**Tipo de riesgo**	**Causas que originan el riesgo**	**Efectos del riesgo**	**Acciones o actividades para prevenir el riesgo**	**Observaciones**
7.2.5	Operativo	Probabilidad de no considerar al total de colaboradores que hayan realizado labor destacada	Desmotivación de los colaboradores	Difusión masiva para captar al total de colaboradores que han realizado labor destacada	
8.1.2	Corrupción	Probabilidades de que los colaboradores por ser reconocidos recurran a conductas poco éticas	Perder credibilidad en el Programa de Reconocimiento	Se cuente con un jurado integro, que permita la confianza de los colaboradores	
8.4.5	Operativo	Probabilidad de no Ejecutarse el Programa de Reconocimiento, aún cuando existan los fondos necesarios	Desmotivación de los colaboradores. Desestabilidad del clima laboral de la entidad	Incluirlo como Meta en el Plan Operativo Institucional de cada año	
8.4.6	Estratégico	Probabilidad de no contar con los fondos necesarios que permitan la ejecución del programa de Reconocimiento	Desmotivación de los colaboradores	Mantener un presupuesto que garantice la ejecución del programa	**Mantener niveles óptimos de competitividad de desempeño laboral**