

DIRECTIVA-02-2024-SEDA AYACUCHO/GG

**DIRECTIVA PARA EL RECONOCIMIENTO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE AYACUCHO S. A.**

EPS SEDA AYACUCHO

DISPOSICIONES PARA EL RECONOCIMIENTO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE AYACUCHO S. A.

SEDA AYACUCHO.

I. OBJETIVO:

Establecer procedimientos para regular el reconocimiento a los/as trabajadores del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Ayacucho (en adelante SEDA AYACUCHO), que han aportado de manera destacada, al logro de los objetivos de la entidad, con el fin de promover un mejor desempeño, así como fortalecer la integridad, y un adecuado clima organizacional en la entidad.

II. FINALIDAD:

Reconocer, identificar, premiar y promover a los trabajadores/as de SEDA AYACUCHO S.A., que contribuyen a crear un entorno laboral agradable, la identificación institucional, la promoción de la integridad y el adecuado clima organizacional.

III. DOCUMENTOS NORMATIVOS

- 3.1. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.2. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.3. Decreto Legislativo N° 728 – TUO de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y su Reglamento.
- 3.4. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 3.5. Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 3.6. Decreto Supremo N° 009-2009-MINAM, que aprueba medidas de ecoeficiencia para el sector público.
- 3.7. 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.
- 3.8. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM-SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público".
- 3.9. RC N° 146-2019-CG, aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".
- 3.10. Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y sus modificatorias.
- 3.11. Reglamento Interno de Trabajo de SEDA Ayacucho.

IV. ALCANCE:

La presente Directiva, será de aplicación para el personal con contrato a plazo indeterminado, personal con contrato a plazo fijo y funcionarios que laboran en la EPS SEDA AYACUCHO S.A.

V. RESPONSABILIDADES

- 5.1. El Departamento de Recursos Humanos (en adelante DRH) es responsable del cumplimiento y de hacer cumplir las disposiciones contenidas en la presente Directiva.



- 5.2. La Oficina de Integridad Institucional (en adelante OII), proporciona al Departamento de Recursos Humanos (DRH), la información necesaria para planificar y ejecutar las acciones de reconocimiento, en el ámbito de su competencia.
- 4.3 Los Gerentes de línea deberán de identificar y proporcionar al DRH la información correspondiente al tipo de reconocimiento que debe otorgarse a los trabajadores de sus dependencias.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

- 5.1 El DRH en coordinación con las unidades orgánicas de SEDA AYACUCHO, según corresponda, planifica y ejecuta las acciones de reconocimiento reguladas en la presente directiva.
- 5.2 Las actividades de reconocimiento se otorgan en dos (02) niveles de alcance:
 - a) Individual: Cuando el reconocimiento esta dirigido hacia un trabajador de forma particular.
 - b) Grupal: Cuando el reconocimiento está dirigido hacia una unidad orgánica o grupo de trabajadores.
- 5.3 Los reconocimientos que otorga SEDA AYACUCHO, se clasifican de la siguiente manera:
 - a. Reconocimiento por rendimiento distinguido que constituya paradigma para el conjunto de trabajadores.
 - b. Reconocimiento por Buenas Prácticas, orientadas a reconocer el cumplimiento de la integridad, ética, clima organizacional, ecoeficiencia y al sistema de control interno.
 - c. Reconocimiento por trayectoria laboral, orientado a reconocer a los trabajadores/as por el tiempo de servicio prestado en la EPS SEDA AYACUCHO S.A.
 - d. Reconocimiento por Logro Destacado, que realce la imagen de SEDA Ayacucho, por implementar o ejecutar proyectos que impacten positivamente en los resultados de la Entidad.
- 5.4 Las acciones de reconocimiento y motivación laboral a los trabajadores y unidades orgánicas, cuando corresponda, son las siguientes:
 - a) Emisión de una Resolución de Reconocimiento emitido por la Gerencia General, con copia al legajo del personal.
 - b) Resolución Directoral de ser el caso por las Medidas de Remediación y Medidas de Control del Sistema de Control Interno de la EPS.
 - c) Reconocimiento Público otorgado en celebración por el día del Trabajo, Día de los Trabajadores/as del sector de Agua Potable y Saneamiento o en cualquier otro evento institucional.
 - d) Reconocimiento que, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos podrá realizarse (Día de la carrera profesional y/o técnica que desempeña, Día de la Madre, Día del Padre, Día de la Mujer, días festivos de la Institución, u otro reconocimiento de corresponder).
 - e) Otras compensaciones no económicas de ser posible.
- 5.5 Las acciones de reconocimiento a los trabajadores persiguen los siguientes objetivos:
 - Incentivar y reconocer altos niveles de desempeño laboral.
 - Fomentar una cultura organizacional orientada al servicio al ciudadano.
 - Desarrollar un clima organizacional que favorezca el cumplimiento de objetivos institucionales.
 - Recompensar comportamientos modelo que se encuentren acorde a los valores institucionales y principios éticos.
 - Incentivar los aportes de mejora interna y su aplicación institucional.



- 5.6 Los trabajadores deben tener como mínimo seis (06) meses de tiempo de servicio continuo en SEDA AYACUCHO y no haber sido sancionados administrativamente en el último año hasta el momento de su reconocimiento, para ser considerados como aptos para recibir algún tipo de reconocimiento.

VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

6.1 Reconocimiento por Rendimiento Distinguido:

- 6.1.1 En SEDA AYACUCHO se reconoce de manera anual el rendimiento distinguido de los trabajadores en el proceso de evaluación del desempeño y que contenga paradigmas para el conjunto de trabajadores.
- 6.1.2 En el mes de Enero de cada año el DRH, realiza las acciones para el reconocimiento de los trabajadores que obtuvieron la calificación de reconocimiento distinguido, en el proceso de evaluación de desempeño.
- Consideraciones: Se reconoce a los trabajadores que cumplan con el procedimiento que desarrolla el subsistema de Gestión del Rendimiento.
 - Acciones de reconocimiento: Se realiza por parte de la Gerencia General, a través de cualquiera de las acciones descritas en el numeral 5.4 de la presenta directiva.

6.2 Reconocimiento por Buenas Prácticas:

Se encuentran dentro de este reconocimiento las siguientes:

- Reconocimiento a las buenas prácticas en el cumplimiento del Código de Ética de la EPS SEDA AYACUCHO S.A. y la promoción de una cultura de integridad.
- Reconocimiento a las buenas prácticas en la implementación del sistema de control interno,
- Reconocimiento a las buenas prácticas para la mejora del clima laboral,
- Reconocimiento a las buenas prácticas de Gestión Pública.

Se encuentra también comprendido el Reconocimiento a los estudiantes de Formación Dual, de las carreras técnicas en convenio suscrito por SENCICO S.A., que participa en la formación dual con SENCICO, por su contribución a la formación de los trabajadores estudiantes.

6.2.1 Reconocimiento a las Buenas Prácticas en el Cumplimiento del Código de Ética de la EPS y la Promoción de una Cultura de Integridad.

En SEDA AYACUCHO se reconoce a los trabajadores/as de las distintas unidades orgánicas, que en el desarrollo de sus funciones, cumplieron con los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la EPS, así como la integridad como valor distintivo de la cultura organizacional.

a) Consideraciones Respecto al Cumplimiento del Código de Ética:

- SEDA Ayacucho reconoce de manera anual a los trabajadores de las distintas unidades orgánicas, que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Entidad.
- dentro de los primeros quince días del mes de abril de cada año, el DRH solicita a las unidades orgánicas la propuesta de hasta tres (3) trabajadores a su cargo, que hayan destacado en el cumplimiento de los principios y deberes contenidos en el Código de



Ética de la Entidad. Dicha propuesta debe ser alcanzado en un plazo de diez (10) días hábiles de recibido el requerimiento.

- El DRH revisa la propuesta remitida, verificando que cumpla con los lineamientos mencionados y de corresponder realiza las acciones de reconocimiento, en el mes de mayo de cada año.

b) Consideraciones respecto a la Cultura de Integridad:

- En SEDA AYACUCHO se reconoce de manera semestral a los trabajadores de las distintas unidades orgánicas que realicen acciones específicas o iniciativas personales que fortalecen la integridad como valor distintivo de la cultura organizacional.
- Dentro de los primeros tres (3) días hábiles luego de culminado cada semestre, el DRH requiere a la OII, la lista de los trabajadores a ser reconocidos.
- La OII identifica las prácticas integras desarrollados por los trabajadores a reconocer que hayan significado el fortalecimiento de la cultura de integridad en SEDA AYACUCHO, tales como:
 - Participar en mas de dos charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad, de acuerdo a los registros que obra en la OII.
 - Rechazar regalos, beneficios o cualquier ventaja indebida para si o para un tercero, en el ejercicio de su cargo y que dicho ofrecimiento sa haya comunicado a la OII.
 - Proponer nuevas prácticas en materia de integridad, las cuales pueden ser canalizadas directamente con la OII.
- En caso el trabajador/a cumpla con uno o mas de los criterios señalados y tiene la condición de sujeto obligado a presentar Declaración Jurada de Intereses, debe haber cumplido con presentarla dentro del plazo establecido en la normativa de la meteria.
- La OII remite la propuesta de los trabajadores a ser reconocidos al DRH en un plazo de siete (7) días hábiles de recibido el requerimiento.
- El DRH revisa la propuesta remitida y de corresponder tramita las acciones de reconocimiento, en un plazo de treinta (30) días hábiles de recibida la propuesta.



- c) Acciones de reconocimiento: Se realiza por parte de la Gerencia General, a través de cualquiera de las acciones descritas en el numeral 5.4 de la presente directiva.

6.2.2 Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Implementación de Sistema de Control Interno:

Dirigido a los trabajadores que se encuentran inmersos en la implementación de las medidas de remediación y medidas de control en el marco de la Directiva 006-2019-CG/INTEG y sus modificatorias de la Contraloría General de la República.

- a) **Para el Eje Cultura Organizacional:** Este eje esta integrado por lo componentes de ambiente de control e información y comunicación.

Para implementar este eje, la Gerencia General, Gerencias de Línea, Oficinas y Departamentos que participan en la implementación del mismo, deben ejecutar el diagnostico de la cultura organizacional y el Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación, conforme se encuentra detallado en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado” y sus modificatorias; las mismas que deberán de estar implementadas en un 85% a 100%.



- b) **Para Eje de Gestión de Riesgos:** Este eje, esta integrado por los componentes evaluación de riesgos y actividades de control.

Para implementar este eje, la Gerencia General, Gerencias de Línea, Jefaturas que participan en la implementación de este, deben ejecutar la priorización de productos, Evaluación de Riesgos y el Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Control, conforme se encuentra detallado en Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado” y sus modificatorias; las mismas que deberán de estar implementadas en un 85% a 100%.

- c) **Para el Eje Supervisión:** Este Eje, comprende el componente supervisión.

Para implementar este eje, la Gerencia General, Gerencias de Línea, Jefaturas que participan en la implementación del mismo, deben realizar el seguimiento a la implementación de la ejecución del Plan de Acción Anual y la evaluación anual de la Implementación del Sistema de Control Interno conforme se encuentra detallado en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado” y sus modificatorias; las mismas que deberán de estar implementadas en un 85% a 100%.

La evaluación sobre el cumplimiento de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control consignadas en el Sistema de Control Interno se realizará en el mes de diciembre y comprende todas las acciones realizadas para su implementación desde la realización del diagnóstico sobre Cultura Organizacional.

La Gerencia de Administración y Finanzas será la encargada de realizar la evaluación respectiva, comunicando al Gerente General las propuestas de los candidatos o las áreas que cumplieron con la implementación de las medidas de remediación y medidas de control en el marco de la Directiva 006-2019-CG/INTEG y sus modificatorias de la Contraloría General de la República.



- 6.2.2.1 En SEDA AYACUCHO se reconoce de manera anual el cumplimiento destacado de las distintas unidades orgánicas, responsables de cumplir con la implementación de las medidas de remediación y/o medidas de control que se encuentran consignados en el Plan de Acción Anual (en adelante PAA) del Sistema de Control Interno en SEDA AYACUCHO.

- 6.2.2.2 El DRH, Durante la última semana del mes de enero de cada año requiere a la OII el reporte de cumplimiento de Plan de Acción Anual (Sección de Medidas de Remediación y Medidas de Control), correspondiente al año de Evaluación.

- 6.2.2.3 La OII remite al DRH el reporte de cumplimiento del PAA, dentro de los cinco (05) primeros días hábiles del mes de febrero.

- 6.2.2.4 El DRH analiza el reporte de cumplimiento del Plan de Acción Anual e identifica a las unidades orgánicas a ser reconocidos y de corresponder, realiza las acciones de reconocimiento, en un plazo de veinte (20) días hábiles de recibido el reporte.

- a) **Consideraciones:** Se toma en cuenta el cumplimiento de la implementación de medidas de remediación y/o de control en los plazos establecidos según el Plan de Acción Anual aprobados en el marco de la normativa establecida por la Contraloría General de la República.

- b) **Acciones de reconocimiento:** Se realiza por parte de la Gerencia General, a través de las acciones b) y d) del numeral 5.4 de la presente directiva.



6.2.3 Reconocimiento a las Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral:

En SEDA AYACUCHO se reconoce de manera anual, a los trabajadores de las unidades orgánicas que evidencien la aplicación de buenas prácticas que propicien la sinergia, confianza, comunicación, respeto y/o buenas relaciones interpersonales para el logro de actividades, proyectos y objetivos trazados, dentro de un equipo de trabajo.

a) Consideraciones:

- El DRH, durante la última semana del mes de enero de cada año, solicita a las unidades de organización, propongan a los trabajadores a ser reconocidos por buenas prácticas para la mejora de clima laboral.
- La unidad de organización identifica y propone a los trabajadores o grupo de trabajadores a ser reconocidos, por evidenciar buenas prácticas para la mejora del clima laboral. Dicha propuesta es remitida al DRH como máximo el 15 de febrero de cada año, incluyendo las evidencias correspondientes.
- El DRH revisa la propuesta remitida, y de corresponder realiza las acciones de reconocimiento, en un plazo de veinte (20) días hábiles de recibida la propuesta.

b) Acciones de reconocimiento: Se realiza por parte de la Gerencia General, a través de cualquiera de las acciones descritas en el numeral 5.4 de la presente directiva.

6.2.4 Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Gestión Pública:

En SEDA AYACUCHO se reconoce a los trabajadores o las unidades de organización por la obtención de resultados meritorios en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía y/o la gestión institucional de SEDA AYACUCHO.

a) Consideraciones:

Las unidades orgánicas proponen al DRH, la lista de los trabajadores a su cargo, tomando en cuenta los resultados alcanzados en concursos, certificaciones o reconocimientos externos de cualquier entidad pública o privada.

- Los resultados a considerar para este reconocimiento son:
 - Haber obtenido certificaciones o reconocimientos de alguna entidad pública o privada, por logros en beneficio de la ciudadanía o de la gestión de SEDA AYACUCHO.
 - Haber tenido la condición de ganador o condición similar, como participación de algún concurso en favor de SEDA AYACUCHO.
- Las Unidades orgánicas alcanzan su propuesta al DRH, en un plazo de 10 días hábiles, de evidenciado los reconocimientos.
- El DRH revisa la propuesta remitida y de corresponder otorga el reconocimiento en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles de presentada la propuesta.

b) Acciones de Reconocimiento: Se realiza por parte de la Gerencia General, a través de cualquiera de las acciones descritas en el numeral 5.4 de la presente directiva.

6.3 Reconocimiento por Trayectoria Laboral

6.3.1 En SEDA AYACUCHO se reconoce a los trabajadores de las distintas unidades orgánicas que alcancen veinticinco (25) o treinta (30) años de servicio prestado, según corresponda.



- a) **Consideraciones:** Se invita a participar al titular de la entidad o a quien este designe, y las condiciones de reconocimiento se llevan a cabo en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles de haberse cumplido los años de servicio.
- b) **Acciones de Reconocimiento:** Se realiza por parte de la Gerencia General, a través de cualquiera de las acciones descrita en el numeral 5.4 de la presente directiva.

6.4 Reconocimiento por Logro Destacado

6.4.1 En SEDA AYACUCHO se reconoce a los trabajadores de las distintas unidades orgánicas, que de forma conjunta lograron implementar los proyectos de relevancia estratégica para SEDA AYACUCHO, que impacten de manera directa en la mejora de la gestión de la institución en el servicio que brinda a la ciudadanía, o en la generación de valor público.

6.4.2 Las diferentes unidades orgánicas, deberán presentar su propuesta al DRH, al grupo de trabajadores a su cargo, que hayan logrado un impacto destacado en la gestión institucional de SEDA AYACUCHO, en un plazo de diez (10) días hábiles de evidenciado el logro destacado.

6.4.3 El DRH revisa la propuesta alcanzada, y de corresponder realiza las acciones para el reconocimiento en un plazo de diez (10) días hábiles de recibida la propuesta.

- a) **Consideraciones:** El DRH reconoce en la oportunidad que considere conveniente, el trabajo destacado de trabajadores de las distintas unidades orgánicas.
- b) **Acciones de reconocimiento:** Se realiza por parte de la Gerencia General, a través de las acciones a), b) y d) del numeral 5.4 de la presente directiva.



6.5 Reconocimiento por Competencia Destacada:

6.5.1 En SEDA AYACUCHO, se reconoce a los trabajadores de las distintas unidades orgánicas que destacan a través de sus comportamientos cotidianos, tomándose en cuenta para ello el diccionario de competencias transversales del servicio civil.

6.5.2 El DRH, durante la segunda semana del mes de diciembre de cada año, requiere a las distintas unidades orgánicas, propongan a un trabajador a ser reconocido por competencia destacada.

- a) **Consideraciones:** Para la elección de trabajadores de las distintas unidades orgánicas se tiene en cuenta los siguientes criterios:
 - El titular de la unidad de organización elige a un/a trabajador, en base a su comportamiento destacado en una de las competencias transversales, considerándose como destacado el nivel más alto, conforme al diccionario de competencias transversales del servicio civil.
 - Las unidades orgánicas remiten al DRH la propuesta de trabajadores a reconocer en un plazo de diez (10) días hábiles contados desde la recepción del requerimiento del DRH.
 - El DRH revisa la propuesta remitida y de corresponder realiza las acciones de reconocimiento, en un plazo de veinte (20) días hábiles de recibida la propuesta.
- b) **Acciones de Reconocimiento:** Se realiza por parte de la Gerencia General, a través de las acciones considerados en a), b) y d) del numeral 5.4 de la presente directiva.



VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

En los aspectos no previstos en la presente directiva, el DRH establece los lineamientos complementarios necesarios, tomando en cuenta la normativa vigente.

