

DIRECTIVA N° 001 -2015-MDM**DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS LABORALES NO DINERARIOS AL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES****I. OBJETO**

Establecer los criterios y procedimientos que se tomarán en cuenta para determinar los incentivos laborales no dinerarios al personal que viene laborando en la División de Serenazgo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Miraflores.

II. FINALIDAD

- 2.1. Optimizar un mejor desempeño, productividad, eficiencia, creatividad, responsabilidad y un mayor compromiso del personal de Serenazgo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Miraflores.
- 2.2. Fortalecer la motivación y satisfacción laboral que tienda a irradiar al vecino, garantizando un buen servicio y atención al ciudadano en el momento oportuno.

III. BASE LEGAL

- 3.1. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- 3.2. D. L. N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- 3.3. Ley N° 27815, Ley del Código de ética de la Función Pública
- 3.4. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneración del Sector Público aprobado mediante Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- 3.5. Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175

IV. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación para todo el personal de serenazgo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Miraflores.

V. DEFINICIONES

- 5.1. **Incentivo laboral:** Reconocimiento y felicitación no dineraria que se otorga mensualmente al trabajador que haya sido designado como el mejor sereno del mes.

5.2. Responsabilidad: Es un valor que está en la conciencia del trabajador que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano moral. También es el que cumple con sus obligaciones o que pone cuidado y atención en lo que hace o decide.

5.3. Conducta: Conjunto de actos y comportamientos exteriores del trabajador que son visibles y observables por los demás. Las actitudes corporales, los gestos, la acción y el lenguaje que utiliza son las cuatro formas de conducta del sereno.

5.4. Proactividad: Es la actitud en la que la persona asume el pleno control de su conducta vital de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias de la vida. Implica asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.

5.5. Solidaridad: Sentimiento de unidad basado en metas o intereses comunes, saber comportarse con la gente. Así mismo, se refiere a los lazos sociales que unen a los trabajadores que laboran junto a él y a los miembros de la comunidad.

5.6. Sensibilidad social: Propensión natural del trabajador a dejarse llevar de los afectos de compasión, humanidad y ternura con la ciudadanía a la cual se debe.

VI. GENERALIDADES

6.1. Por su naturaleza, el personal de Serenazgo realiza una labor sui géneris o particular que no es comparado con otra labor municipal, por las siguientes consideraciones:

- a. Por la lucha frontal contra la delincuencia y todo tipo de violencia, su integridad física y su vida misma se encuentra en permanente riesgo.
- b. El servicio de patrullaje motorizado es permanente (las 24 horas del día).
- c. Siempre están en contacto con la comunidad, por ende constituyen la primera imagen de la gestión municipal.

6.2 El incentivo laboral NO tiene carácter remunerativo, pensionable ni compensatorio, esto es, no constituye compensación a la remuneración que percibe el trabajador.

6.3. El incentivo laboral consistirá en un **reconocimiento y felicitación** a través de un presente y una resolución de alcaldía, a su vez, la publicación de la fotografía del trabajador en un lugar privilegiado de las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Miraflores.



- 6.4. La designación que se le dará al trabajador seleccionado será la del MEJOR SERENO DEL MES, entendiéndose que la evaluación de las acciones del personal será mensual.

VII. CRITERIOS PARA DETERMINAR EL INCENTIVO LABORAL

- 7.1. Los incentivos laborales se orientan a reconocer y felicitar al personal que haya demostrado las siguientes acciones:
- Que su acción o acciones hayan ido más allá del cumplimiento ordinario del deber o que haya significado riesgo a su integridad física o su vida misma.
 - Excelente conducta y responsabilidad (asistencia y puntualidad) en un determinado periodo de tiempo que sirva de ejemplo para los demás.
 - Que su accionar y desempeño laboral se haya guiado bajo los principios de solidaridad, proactividad y sensibilidad social.
- 7.2. Como primera alternativa de evaluación se tomará en cuenta la primera acción descrita en el punto a) del numeral 7.1 y las siguientes como valores agregados, de no haberse registrado la primera se tomará en cuenta las dos siguientes.
- 7.3. Los criterios de evaluación podrán ser acumulativos o excluyentes.

VIII. DISPOSICIÓN ESPECÍFICA

- 8.1. La Gerencia de Seguridad Ciudadana, dentro de los cinco últimos días de cada mes, remitirá a la Gerencia Municipal y Unidad de Recursos Humanos y Personal, un informe detallado que sustente las razones por las cuales determinados servidores propuestos recibirán el incentivo laboral.
- 8.2. La Gerencia Municipal, luego de evaluar la propuesta, dispondrá su trámite regular ante las áreas competentes de la administración municipal para la emisión de la resolución de alcaldía.
- 8.3. El número de trabajadores que sean seleccionados mensualmente serán entre uno y dos, salvo excepciones que deberán ser debidamente sustentadas.

IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 9.1. Cualquier situación no contemplada en la presente Directiva será resuelta por la Gerencia de Seguridad Ciudadana y la Unidad de Recursos Humanos y Personal.
- 9.2. La vigencia de la presente Directiva es a partir de la fecha de aprobación de la misma y hasta el 31 de diciembre del 2018.





DISPOSICION FINAL

La Gerencia Municipal, la Gerencia de Asesoría Jurídica, la Gerencia de Secretaría General, la Gerencia de Seguridad Ciudadana y la Unidad de Recursos Humanos y Personal, serán responsables del cumplimiento de la presente Directiva.

