



# Municipalidad de Santiago de Surco

RESOLUCIÓN N° 095 -2013-RASS  
Santiago de Surco,

30 ENE. 2013

## EL ALCALDE DE SANTIAGO DE SURCO

**VISTO:** El Informe N° 017-2013-GAF-MSS de la Gerencia de Administración y Finanzas, el Informe N° 007-2013-GPPDI-MSS de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional, el Informe N° 091-2013-SGGTH-GAF-MSS de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, el Informe N° 080-2013-GAJ-MSS de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y

### CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley de Reforma Constitucional - Ley N° 28607, concordante con el Artículo II de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

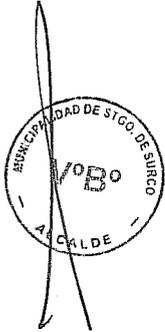
Que, con Informe N° 017-2013-GAF-MSS del 30.01.13, la Gerencia de Administración y Finanzas remite el Informe N° 091-2013-SGGTH-MSS del 29.01.13, de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano sobre otorgamiento de incentivos económicos por responsabilidad funcional y por apoyo al cumplimiento de metas, donde solicita que en atención a las Actas Finales suscritas con los representantes de los sindicatos de obreros y empleados respectivamente, se hace necesario gestionar la aprobación e implementación de incentivos por responsabilidad funcional, de periodicidad mensual, así como incentivos por apoyo al cumplimiento de metas, de periodicidad semestral, como una alternativa que permita cumplir con el personal directivo, así como con dichos pactos laborales; asimismo solicita la aprobación de la Directiva sobre "Criterios para el Otorgamiento de Incentivos por Responsabilidad Funcional y por Apoyo al Cumplimiento de Metas de Empleados Nombrados, Empleados Contratados Permanentes y Obreros de la Municipalidad de Santiago de Surco";

Que, mediante Informe N° 007-2013-GPDDI-MSS del 30.01.13, la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional, opina favorablemente señalando que el otorgamiento de estos incentivos, al no tener naturaleza remunerativa ni pensionable, no transgrede el Artículo de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013, teniendo en cuenta que no serán incorporados en la Planilla Única de Pagos de la Municipalidad; agregando que el impacto económico de los incentivos propuestos en general representan el 27.4% del Presupuesto aprobado para el año fiscal 2013 en la Genérica de Gasto: Personal y Obligaciones Sociales;

Que, mediante Informe N° 080-2013-GAJ-MSS del 30.01.13, la Gerencia de Asesoría Jurídica, señala que, el numeral 2 de la Cuarta Disposición Transitoria del Decreto Supremo N° 304-2012-EF, que aprueba el Texto Único de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411, establece que: "La aprobación y reajuste de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos, refrigerio y movilidad de los trabajadores de los Gobiernos Locales, se atienden con cargo a los ingresos corrientes de cada Municipalidad. Su fijación se efectúa de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 070-85-PCM, publicado el 31 de julio de 1985 y de conformidad a lo prescrito en el presente artículo. Corresponde al Concejo Provincial o Distrital, según sea el caso y bajo responsabilidad, garantizar que la aprobación y reajuste de los precitados conceptos cuenten con el correspondiente financiamiento debidamente previsto y disponible, bajo sanción de nulidad de pleno derecho de los actos administrativos que los formalicen. No son de aplicación a los Gobiernos Locales los aumentos de remuneraciones, bonificaciones o beneficios de cualquier otro tipo que otorgue el Poder Ejecutivo a los servidores del Sector Público. Cualquier pacto en contrario es nulo";

Que, asimismo agrega la Gerencia de Asesoría Jurídica que: el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 070-85-PCM que establece para Gobiernos Locales el procedimiento de la negociación bilateral para la determinación de las remuneraciones por costo de vida y por condiciones de trabajo de sus funcionarios y servidores, el mismo que según el Artículo 194° de la Ley N° 24422, tiene fuerza de Ley, señala que: "La negociación bilateral se efectuará de acuerdo con las normas pertinentes del Decreto Supremo N° 003-82-PCM del 22 de enero de 1982 y Decreto Supremo N° 026-82-JUS del

Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 www.munisurco.gob.pe





# Municipalidad de Santiago de Surco

095

Página N° 3 de la Resolución N°

-2013-RASS

13 de Abril de 1982", siendo que los citados Decretos Supremos, establecen el Procedimiento de Negociación Bilateral para la determinación de los reajustes de remuneración, bonificaciones, aguinaldos, refrigerio y movilidad de los trabajadores de los Gobiernos Locales, normas que se encuentran vigentes a la fecha;

Que, la Gerencia de Asesoría Jurídica señala, que de las copias de las Actas Finales de Negociación Colectiva suscritas con el Sindicato de Trabajadores Municipales de la Municipalidad de Santiago de Surco - SITRAMUN del 19.12.12, con el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad de Santiago de Surco - SOMUSS del 19.12.12, y el Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad de Santiago de Surco - SINDOMUSS DEL 20.12.12, en los cuales consta los acuerdos arribados entre la entidad y los citados sindicatos, entre otros respecto del otorgamiento de incentivos;

Que, alega la Gerencia de Asesoría Jurídica que, el Artículo 6° de Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013 — Ley N° 29951: "Prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente...", lo cual no aplica a la presente propuesta por cuanto los incentivos propuestos no tienen carácter remunerativo ni pensionable, no contraviniendo ninguna norma de carácter presupuestal, si no en cumplimiento de las Actas Finales de Negociación Colectiva suscritas con el Sindicato de Trabajadores Municipales de la Municipalidad de Santiago de Surco - SITRAMUN del 19.12.12, con el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad de Santiago de Surco - SOMUSS del 19.12.12, y el Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad de Santiago de Surco - SINDOMUSS del 20.12.12;

Que, agrega la Gerencia de Asesoría Jurídica que, el Artículo 66° del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad de Santiago de Surco - Ordenanza N° 439-MSS, establece que la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional tiene la responsabilidad de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de planeamiento, presupuesto, racionalización, estadística y procesos, por lo que mediante Informe N° 007-2013-GPPDI-MSS del 30.01.13, señala que la propuesta tiene el sustento técnico legal y el impacto económico se encuentra considerado en el marco del Presupuesto Institucional para el año fiscal 2013 aprobado;

Que, en este sentido la Gerencia de Asesoría Jurídica, señala que la propuesta remitida por la Gerencia de Administración y Finanzas resulta procedente dado que los incentivos se otorgarían al amparo de las Actas Finales de Negociación Colectiva suscritas con el Sindicato de Trabajadores Municipales de la Municipalidad de Santiago de Surco - SITRAMUN del 19.12.12, con el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad de Santiago de Surco - SOMUSS del 19.12.12, y el Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad de Santiago de Surco - SINDOMUSS del 20.12.12, y en concordancia con el numeral 2 de la Cuarta Disposición Transitoria, del Decreto Supremo N° 304-2012-EF, que aprueba el Texto Único de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411, el cual no contraviene lo dispuesto por el Artículo 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013 - Ley N 29951 al no tener carácter remunerativo ni pensionable;

Que, la Gerencia de Asesoría Jurídica, opina que resulta procedente la aprobación del otorgamiento de incentivos por responsabilidad funcional de periodicidad mensual e incentivos por apoyo al cumplimiento de metas de periodicidad semestral para el caso de empleados nombrados, contratados permanentes y obreros de la Municipalidad de Santiago de Surco, por no tener carácter remunerativo ni pensionable, así como la Directiva sobre "Criterios para el Otorgamiento del Incentivos por Responsabilidad Funcional y por Apoyo al Cumplimiento de Metas de Empleados Nombrados, Empleados Contratados Permanentes y Obreros de la Municipalidad de Santiago de Surco", debiendo emitirse la Resolución de Alcaldía;

Estando al Informe N° 080-2013-GAJ-MSS de la Gerencia de Asesoría Jurídica, al Informe N° 007-2013-GPPDI-MSS de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional y en uso de las facultades contenidas en el inciso 6) del Artículo 20° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades;

Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 www.munisurco.gob.pe





**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- IMPLEMENTAR** el Otorgamiento del Incentivos por Responsabilidad Funcional y Apoyo al Cumplimiento de Metas a favor de los Empleados Nombrados, Empleados Contratados Permanentes y Obreros de la Municipalidad de Santiago de Surco, a partir del mes de Enero del 2013.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- APROBAR** la Directiva N° 001 -2013-MSS, "Criterios para el Otorgamiento del Incentivos por Responsabilidad Funcional y por Apoyo al Cumplimiento de Metas de Empleados Nombrados, Empleados Contratados Permanentes y Obreros de la Municipalidad de Santiago de Surco", la misma que forma parte integrante de la presente Resolución, como **ANEXO N° I**.

**ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR** a la Gerencia Municipal dar cuenta al Concejo Municipal de lo aprobado en la presente Resolución; y a las Gerencias de Administración y Finanzas y de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional, su cumplimiento.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



Municipalidad de Santiago de Surco

*[Firma]*  
PEDRO CARLOS MONTAÑA ROJERO  
SECRETARIO GENERAL

Municipalidad de Santiago de Surco

*[Firma]*  
ROBERTO GOMEZ BACA  
ALCALDE

RHGB/PCMR/ram



Municipalidad de Santiago de Surco  
**ANEXO N° I DE LA RESOLUCIÓN N° 095 - 2013-MSS**  
**DIRECTIVA N° 001 - 2013-MSS**

**CRITERIOS PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS INCENTIVOS  
 POR RESPONSABILIDAD FUNCIONAL Y POR APOYO AL CUMPLIMIENTO DE METAS DE  
 EMPLEADOS NOMBRADOS, CONTRATADOS PERMANENTES Y OBREROS  
 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO**

1

**1. OBJETIVO**

Establecer criterios para el otorgamiento de los Incentivos por Responsabilidad Funcional y por Apoyo al Cumplimiento de Metas de los Empleados Nombrados y Contratados Permanentes de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

Los Incentivos por Responsabilidad Funcional y por Apoyo al Cumplimiento de Metas son:

- Incentivo por Responsabilidad Funcional, que se otorgará mensualmente.
- Incentivo por Apoyo al Cumplimiento de Metas, que se otorgará semestralmente.

**2. FINALIDAD**

2.1. La aplicación del Incentivo por Responsabilidad Funcional tiene como finalidad mantener una Administración Municipal eficiente basada en la responsabilidad asumida en el cargo, la contribución a los objetivos institucionales y la especialización en las labores desempeñadas.

2.2. El Incentivo por Apoyo al Cumplimiento de Metas tiene como finalidad contar con una Administración Municipal que tenga como pilares fundamentales la eficiencia, la eficacia, así como el cumplimiento de sus metas Institucionales.

**3. MARCO JURIDICO**

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año fiscal 2013.
- Decreto Supremo N° 304-2012-EF, que aprueba el Texto Único de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 070-85-PCM, que establece para Gobiernos Locales el procedimiento de la negociación bilateral para la determinación de las remuneraciones por costo de vida y por condiciones de trabajo de sus funcionarios y servidores.
- Artículo 194° de la Ley N° 24422, que otorga fuerza de Ley al Decreto Supremo N° 070-85-PCM.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N° 110-2001-EF, concordante con el Decreto de Urgencia N° 088-2011-EF, que establecen que los Incentivos no tienen carácter remunerativo.
- Ordenanza N° 439-MSS, Aprueba Reglamento de Organización y Funciones y la Estructura Orgánica de la Municipalidad de Santiago de Surco.

**4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La presente Directiva será de aplicación a los Empleados Nombrados, Empleados Contratados Permanentes y Obreros de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, que se encuentren en actividad y cuyo desempeño lo amerite.

Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 www.munisurco.gob.pe





## Municipalidad de Santiago de Surco

### 5. INCENTIVO POR RESPONSABILIDAD FUNCIONAL

5.1. Para la aplicación de la presente Directiva se entiende como Incentivo por **Responsabilidad Funcional**, al incentivo que se otorga, condicionada a que el Empleado Nombrado, Empleado Contratado Permanente y Obrero, desempeñe efectivamente labores que demanden un alto grado de responsabilidad, así como el ejercicio del cargo en funciones estratégicas y la exigencia de especialización en sus labores.

5.2. Para la aplicación de la presente Directiva se entiende como **Incentivo por Apoyo al Cumplimiento de Metas**, al incentivo que se otorga Empleado Nombrado, Empleado Contratado Permanente y Obrero, inherente a su participación en el cumplimiento de las metas de su unidad orgánica obtenidas a lo largo de un semestre.

### 6. IDENTIFICACIÓN DE FACTORES

A fin de poder precisar el otorgamiento del **Incentivo por Responsabilidad Funcional**, se deberá evaluar el desarrollo de los factores en el desempeño de las labores, de conformidad con la Tabla de Factores de Medición que se detalla en el Anexo N° 01 y que forma parte de la presente Directiva:

#### 6.1. RESPONSABILIDAD ASUMIDA EN EL CARGO

Es la complejidad, responsabilidad y trascendencia de las labores inherentes al cargo que ocupa el Empleado Nombrado, Empleado Contratado Permanente y Obrero, las cuales requieren de un nivel de compromiso, esfuerzo y dedicación.

#### 6.2. CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Es el grado de participación del Empleado Nombrado, Empleado Contratado Permanente y Obrero, en los asuntos institucionales de la Municipalidad, inherente al cargo, a efectos del desarrollo de una Gestión Eficiente.

#### 6.3. ESPECIALIZACIÓN DE LAS LABORES DESEMPEÑADAS

Es el grado de singularidad y particularidad de las labores realizadas por el Empleado Nombrado, Empleado Contratado Permanente y Obrero, en el desempeño del cargo, así como en funciones a su nivel profesional o técnico y/o experiencia.

### 7. REQUISITOS PARA LA PERCEPCIÓN DE LOS INCENTIVOS POR RESPONSABILIDAD FUNCIONAL Y POR APOYO AL CUMPLIMIENTO DE METAS.

7.1. Para el otorgamiento del **Incentivo por Responsabilidad Funcional** se tendrá en cuenta lo siguiente:

- (1) Ser Empleado Nombrado, Empleado Contratado Permanente y Obrero de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.
- (2) Encontrarse desempeñando efectivamente labores que demanden un alto grado de responsabilidad, así como el ejercicio del cargo en funciones estratégicas y la exigencia de especialización en sus labores.
- (3) Contar con la calificación favorable por parte del Titular del Pliego o Funcionario delegado para tal efecto.
- (4) Que exista la correspondiente previsión presupuestaria y disponibilidad financiera.

7.2. Para el otorgamiento del **Incentivo por Apoyo al Cumplimiento de Metas** se tendrá en cuenta lo siguiente:

Ser Empleado Nombrado, Empleado Contratado Permanente y Obrero de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

- (1) Se encuentre sujeto al cumplimiento de las metas trazadas en los Planes Operativos de sus respectivas unidades orgánicas, así como a la iniciativa demostrada en el desempeño del cargo.
- (2) Exista la correspondiente previsión presupuestaria y disponibilidad financiera.

Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 www.munisurco.gob.pe





## Municipalidad de Santiago de Surco

### 8. PERIODICIDAD DEL INCENTIVO POR RESPONSABILIDAD FUNCIONAL Y DEL INCENTIVO POR APOYO AL CUMPLIMIENTO DE METAS

- 8.1. El Incentivo por Responsabilidad Funcional podrá ser abonada mensualmente, siempre y cuando exista la correspondiente previsión presupuestaria y disponibilidad financiera.
- 8.2. El otorgamiento del Incentivo por Apoyo al Cumplimiento de Metas será semestral, en los meses de Julio y Diciembre, siempre cuando exista la correspondiente previsión presupuestaria y disponibilidad financiera.

3

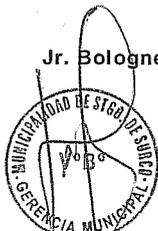
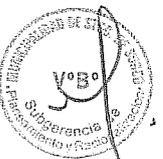
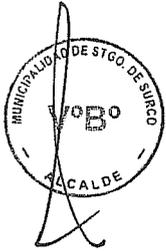
### 9. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD FUNCIONAL

- 9.1. El Titular del Pliego y los Funcionarios a cargo, evaluarán, calificarán y otorgarán el Incentivo por Responsabilidad Funcional a los Empleados Nombrados, Empleados Contratados Permanentes y Obreros, en atención a los criterios señalados por la presente Directiva.
- 9.2. A su vez, los Gerentes y/o Funcionarios de nivel equivalente, evaluarán a los Empleados Nombrados, Empleados Contratados Permanentes y Obreros, de sus respectivas unidades orgánicas, de acuerdo a los factores señalados por la presente y elevarán el reporte de evaluación para su aprobación y otorgamiento.
- 9.3. La evaluación del Incentivo por Responsabilidad Funcional se realizará en base a los Factores de Medición señalados en la Tabla del Anexo N° 01 adjunta a la presente, considerando la responsabilidad asumida en el cargo, la contribución a los objetivos estratégicos y la especialización en las labores desempeñadas por el Empleado Nombrado, Empleado Contratado Permanente y Obrero, evaluado y determinando el porcentaje de calificación en bajo, medio y alto.

### 10. MÉTODO PARA DETERMINAR LOS INCENTIVOS POR RESPONSABILIDAD FUNCIONAL Y POR APOYO AL CUMPLIMIENTO DE METAS

#### 10.1. Método para determinar el Incentivo por Responsabilidad Funcional

- (1) En cada Año Fiscal se aprobará mediante Resolución del Titular del Pliego, los montos máximos para el Incentivo por Responsabilidad Funcional según el nivel funcional, en atención a la disponibilidad presupuestaria y financiera de la Institución y de conformidad con lo dispuesto por la normatividad legal vigente.
- (2) El otorgamiento del Incentivo por Responsabilidad Funcional a los Empleados Nombrados, Empleados Contratados Permanentes y Obreros, se sujetará a la evaluación previa basada en los Factores de Medición establecidos en la Tabla del Anexo N° 01 de la presente Directiva.
- (3) Para tal efecto, para el otorgamiento del Incentivo por Responsabilidad Funcional se considerará los siguientes factores:
- Responsabilidad asumida en el cargo, con un valor mínimo de 0% y un máximo hasta un 35% del total de la evaluación.
  - Contribución a los objetivos institucionales, con un valor mínimo de 0% y un máximo hasta un 35% del total de la evaluación.
  - Especialización en las labores desempeñadas, con un valor mínimo de 0% y un máximo hasta un 30% del total de la evaluación.
- (4) La sumatoria de todos los porcentajes obtenidos en la calificación dará el porcentaje total a aplicarse sobre el monto máximo establecido en la Tabla de Rangos del Incentivo por Responsabilidad Funcional según el Anexo N° 02 de la presente Directiva.





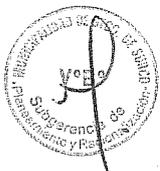
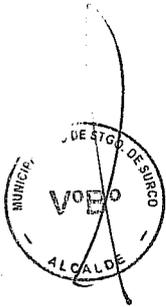
## Municipalidad de Santiago de Surco

### 10.2. Método para determinar el Incentivo por Apoyo al Cumplimiento de Metas

- (1) La Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional, deberá remitir al Titular del Pliego, como máximo la primera quincena del mes de Julio y Diciembre, respectivamente, los Informes del Cumplimiento de Metas correspondientes al Primer y Segundo Semestre del Año Fiscal de las unidades orgánicas a las cuales pertenecen los Empleados Nombrados, Empleados Contratados Permanentes y Obreros, conforme al Plan Operativo Institucional.
- (2) En atención a dichos Informes, el Titular del Pliego autorizará el otorgamiento del **Incentivo por Apoyo al Cumplimiento de Metas**.
- (3) El **Incentivo por Apoyo al Cumplimiento de Metas** se otorgará si el Empleado Nombrado, Empleado Contratado Permanente y Obrero, obtiene una calificación mínima del 50% del cumplimiento de las metas trazadas, se le otorgará en dicho caso el importe equivalente al 50% del Incentivo por Responsabilidad Funcional que percibe.
- (4) Si el Empleado Nombrado, Empleado Contratado Permanente y Obrero, obtiene una calificación mayor al 50% y menor al 95% del cumplimiento de las metas trazadas, se le otorgará un importe proporcional a dicho porcentaje correspondiente al Incentivo por Responsabilidad Funcional que percibe.
- (5) Si el Empleado Nombrado, Empleado Contratado Permanente y Obrero, obtiene una calificación igual o mayor al 95% del cumplimiento de las metas trazadas, se le otorgará un importe equivalente al 100% del Incentivo por Responsabilidad Funcional que percibe.
- (6) El otorgamiento del **Incentivo por Apoyo al Cumplimiento de Metas** para cada semestre se aprueba mediante Resolución del Titular del Pliego, y es ejecutada a través de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano de la Gerencia de Administración y Finanzas, con la participación de los responsables de las Gerencias y Oficinas de la Entidad.

### 11. DISPOSICIONES GENERALES

- 11.1. El **Incentivo por Responsabilidad Funcional** no tiene carácter permanente, su monto podrá ser variable, y es otorgada como resultado de la evaluación correspondiente para su otorgamiento.
- 11.2. No posee naturaleza remunerativa ni pensionable, y no se encuentra afecta a las cargas sociales, siendo pasible de aplicársele únicamente los descuentos por Impuesto a la Renta; en tal sentido, no podrá constituir base para ningún reajuste y/o incremento remunerativo, ni para el cálculo de cualquier pago de beneficios.
- 11.3. Al no ser de naturaleza permanente, la Tabla de Rangos del Incentivo por **Responsabilidad Funcional** (Anexo N° 02) tendrá vigencia durante el Año Fiscal.
- 11.4. Se hará efectivo a los Empleados Nombrados, Empleados Contratados Permanentes y Obreros, que se encuentren con descanso físico por vacaciones (hasta quince días); licencias con goce de remuneraciones; licencias por gravidez o maternidad y descanso médico; y por enfermedad o accidente.
- 11.5. No tendrán derecho a percibir el **Incentivo por Responsabilidad Funcional** los Empleados Nombrados, Empleados Contratados Permanentes y Obreros, que se encuentren haciendo uso de licencia sin goce de remuneraciones, así como aquellos Empleados Nombrados, Empleados Contratados Permanentes y Obreros, destacados a otra Entidad, o aquellos sancionados con cese temporal o suspensión, por el período comprendido en los hechos mencionados.





## Municipalidad de Santiago de Surco

11.6. Se abonan con los Recursos Propios de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

11.7. La Gerencia de Administración y Finanzas, a través de sus subgerencias competentes, y la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional, son responsables del cumplimiento de la presente Directiva.

5

### 12. DISPOSICIÓN TRANSITORIA

12.1. Excepcionalmente, la evaluación del Apoyo al Cumplimiento de Metas correspondiente al Primer Semestre del Año Fiscal 2013 será efectuada hasta la primera quincena del mes de junio 2013, conforme al procedimiento establecido en el numeral 10.2 Método para determinar el Incentivo por Apoyo al Cumplimiento de Metas, de la presente Directiva.

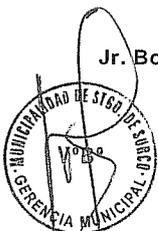
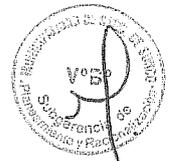
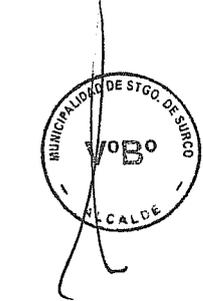
### 13. DISPOSICIÓN FINAL

13.1. La presente Directiva, de ser el caso será actualizada periódicamente, de acuerdo con lo que disponga el Titular del Pliego, conforme a sus competencias.

### ANEXO N° 01

#### TABLA DE FACTORES DE MEDICIÓN PARA EL OTORGAMIENTO DEL INCENTIVO POR RESPONSABILIDAD FUNCIONAL

FACTORES	NIVEL DE DESEMPEÑO	PORCENTAJE DE CALIFICACIÓN	VALOR TOTAL
RESPONSABILIDAD ASUMIDA EN EL CARGO	BAJO	0-10%	35%
	MEDIO	11-25%	
	ALTO	26-35%	
EJERCICIO DEL CARGO EN FUNCIONES INSTITUCIONALES	BAJO	0-10%	35%
	MEDIO	11-25%	
	ALTO	26-35%	
ESPECIALIZACIÓN EN LAS LABORES DESEMPEÑADAS	BAJO	0-10%	30%
	MEDIO	11-20%	
	ALTO	21-30%	
		<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>





Municipalidad de Santiago de Surco

ANEXO N° 02

**TABLA DE RANGOS  
DE INCENTIVOS POR RESPONSABILIDAD FUNCIONAL  
EMPLEADOS NOMBRADOS, EMPLEADOS CONTRATADOS  
PERMANENTES Y OBREROS**

6

GRUPO DE CARGOS	RANGO DEL INCENTIVO POR RESPONSABILIDAD FUNCIONAL	
	Mínimo S/.	Máximo S/.
PROFESIONAL	500,00	500,00
TÉCNICO	500,00	500,00
AUXILIAR	500,00	500,00
OBRERO	500,00	500,00

Nota.- Los montos de Incentivos, mínimos y máximos, están en función a la negociación colectiva.

