

DIRECTIVA N° 03-2022-EF/43.02

“DISPOSICIONES PARA EL RECONOCIMIENTO A LOS/LAS SERVIDORES/AS CIVILES DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS - MEF”

1. OBJETO

Establecer disposiciones que regulan el reconocimiento a los/las servidores/as civiles del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF, a fin de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento, que favorezca y fortalezca la identificación institucional y el adecuado clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2. BASE LEGAL

- 2.1** Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 2.2** Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.3** Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- 2.4** Decreto Supremo N° 005-90-PCM, aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- 2.5** Decreto Supremo N° 009-2009-MINAM, aprueba medidas de ecoeficiencia para el sector público.
- 2.6** Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.7** Decreto Supremo N° 138-2014-EF, aprueba Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.8** 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.
- 2.9** Resolución Ministerial N° 099-2019-EF/43, que aprueba el Código de Ética y Conducta del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.10** Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41, que aprueba el Texto Integrado Actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.11** Resolución Ministerial N° 053-2021-EF/41, que aprueba la Directiva N° 001-2021-EF/41.02 - Lineamientos para la elaboración, aprobación y modificación de Directivas en el Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.12** 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”.
- 2.13** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.
- 2.14** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 306-2017-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la versión actualizada de la “Directiva que desarrolla el subsistema de Gestión del Rendimiento”, que como Anexo 2 forma parte de la misma.
- 2.15** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 2.16** Resolución de Secretaría General N° 049-2021-EF/13, que aprueba el Manual de Procedimientos del Macroproceso S02 Gestión del Talento Humano (Versión 02) a cargo de la Oficina General de Administración.

- 2.17** Resolución de Secretaría General N° 020-2021-EF/13 que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.18** Resolución Jefatural N° 108-92-INAP/DNP, que aprueba la Directiva N° 004-92-INAP/DNP, que señala las pautas y la fecha para la Celebración del Día del Servidor de la Administración Pública.

Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas, de ser el caso.

3. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento para todos/as los/las funcionarios/as y servidores/as civiles del MEF. Incluye a las personas sujetas a contratación de Personal Altamente Calificado (PAC) y Fondo de Apoyo Gerencial (FAG) que desempeñan función pública.

4. DISPOSICIONES GENERALES

4.1. Definiciones

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

- 4.1.1. Canales de Comunicación Interna:** Se entiende por canales de comunicación interna los siguientes: (i) email institucional, (ii) intranet; y, (iii) memorandos.
- 4.1.2. Clima Organizacional:** El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los/las servidores/as 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/las servidores/as civiles, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados del MEF.
- 4.1.3. Compensación no económica:** Es el conjunto de beneficios no monetarios que el MEF destina al/a la servidor/a civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.
- 4.1.4. Cultura Organizacional:** La cultura organizacional es la forma característica de pensar y actuar en el MEF, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros. Se gestiona con la finalidad de facilitar la cohesión, el compromiso e identificación de los/las servidores/as civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.
- En el MEF, la gestión de la Cultura Organizacional se ejecuta a través del Plan de Trabajo de Cultura Organizacional y/o el Plan de Acción para el Alineamiento Cultural.
- 4.1.5. Funcionario Público:** Ministro de Economía y Finanzas, Viceministro de Economía, Viceministro de Hacienda; y, Secretario General.

4.1.6. Reconocimiento: En el marco de la gestión institucional, una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor civil, órgano o unidad orgánica o sus representantes, por comportamientos favorables que se encuentra alineadas a la cultura organizacional o al buen clima organizacional o, por logros destacados en beneficio de su unidad organizacional, la entidad y/o la ciudadanía, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los/las directivos/as 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/a la servidor/a 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.

4.1.7. Servidor Civil: Personal con vínculo laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 y Ley N° 30057; así como el personal contratado como PAC y FAG que desempeñan función pública.

4.2. De las acciones de reconocimiento

4.2.1. La Oficina de Recursos Humanos - ORH, se encarga de programar y ejecutar las acciones de reconocimiento reguladas en la presente directiva, a través de su Plan de Bienestar Social.

4.2.2. Para efecto de la presente directiva **los comportamientos materia de reconocimiento** pueden ser:

a) Desempeño Individual: Cuando el comportamiento a ser reconocido haya sido realizado de manera responsable, destacada, con aportes significativos por un/una servidor/a civil de forma particular e individual.

b) Desempeño Grupal: Cuando el comportamiento a ser reconocido ha contribuido a la imagen institucional, a la mejora de los procesos, a la calidad de los servicios, y otras acciones relevantes, haya sido realizado por un órgano, unidad orgánica, grupo o equipo de servidores/as civiles que representan a un órgano o unidad orgánica.

4.3. Clasificación de las acciones de reconocimiento oficial: Las acciones de reconocimiento oficial se clasifican de la siguiente manera:

- 4.3.1 Reconocimiento por Buenas Prácticas
- 4.3.2 Reconocimiento por Trayectoria Laboral
- 4.3.3 Reconocimiento al Logro Destacado
- 4.3.4 Reconocimiento por Cumplimiento Destacado de las Funciones
- 4.3.5 Reconocimiento por Habilidad Destacada

5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

5.1. De las acciones, comportamientos y tipos de reconocimiento oficial

5.1.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas:

Se encuentran dentro de este reconocimiento los siguientes comportamientos: i) El cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública (RS N° 120-2010-PCM); (ii) Buenas Prácticas para la Mejora del Clima organizacional; (iii) Buenas Prácticas de Gestión Pública; y, (iv) Buenas Prácticas de Ecoeficiencia.

5.1.1.1. Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.

Se reconoce, a los/las servidores/as civiles de los órganos, unidades orgánicas y otras que se establezcan, que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

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

5.1.1.1.2. Tipos de reconocimiento oficial. Los/Las seleccionados/as se harán merecedores/as de cualquiera de los siguientes reconocimientos:

- a) Resolución Ministerial de reconocimiento con copia al legajo personal
- b) Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- c) Reconocimiento realizado por funcionario público durante ceremonia organizada por el MEF.
- d) La Alta Dirección del MEF, previa evaluación y coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, puede reconocer el cumplimiento de buenas prácticas de ética en la función pública en los organismos adscritos al MEF.
- e) Otras compensaciones no económicas.

En cualquier momento la Alta Dirección del MEF puede realizar este reconocimiento a los/las servidores/as civiles de la Entidad que hayan destacado en el proceso interno de acuerdo al cumplimiento de la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, que 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.

5.1.1.2. Buenas Prácticas para la Mejora del Clima organizacional.

Dirigido al/a la servidor/a, o a los/las servidores/as civiles que representan a las unidades orgánicas y órganos del MEF que promuevan prácticas laborales para el fortalecimiento del ambiente laboral, el potencial, la motivación y el compromiso

de los servidores en el marco del cumplimiento de los objetivos institucionales.

5.1.1.2.1. Criterio a considerar. Para la elección de servidores/as civiles, unidades orgánicas u órganos del MEF se tiene en cuenta los siguientes criterios:

a) Para el reconocimiento a los/las servidores/as.

a.1 Los/Las servidores/as de cada órgano, unidades orgánicas y otras que se establezcan, eligen a un/a compañero/a que, a través de sus acciones, actitudes, actividades u otros similares haya impactado en el buen clima organizacional de la unidad organizacional a la que pertenece.

a.2 Los/las servidores/as civiles considerados para el reconocimiento deben tener como mínimo tres (03) meses de tiempo de servicio continuo en el MEF y no haber sido sancionados administrativamente en el último año hasta el momento de las elecciones internas.

b) Para el reconocimiento de órganos o unidades orgánicas

b.1 Los órganos y unidades orgánicas del MEF deben evidenciar la promoción de buenas prácticas de clima organizacional.

Para ello, la Oficina de Recursos Humanos debe informar sobre los resultados alcanzados en el último diagnóstico de clima organizacional de la Entidad y establecer acuerdos de mejora o cierre de brechas con los órganos o unidades orgánicas.

b.2 Para determinar los órganos y/o unidades orgánicas que califican para el reconocimiento se consideran los siguientes criterios:

- i. El porcentaje de cumplimiento de acuerdos de clima organizacional establecidos con el soporte de la Oficina de Recursos Humanos.
- ii. La validación de la Alta Dirección a fin de determinar si las evidencias presentadas por el órgano o unidad orgánica

promueven el fortalecimiento del ambiente laboral, el potencial, la motivación y/o el compromiso de los servidores, en el marco del cumplimiento de los objetivos institucionales. La información será presentada a la Alta Dirección a través de la Oficina de Recursos Humanos de la OGA.

5.1.1.2.2. Tipos de reconocimiento oficial. Los/Las seleccionados/as se harán merecedores/as de cualquiera de los siguientes reconocimientos:

- a) Memorando de reconocimiento emitido por la Oficina General de Administración - OGA.
- b) Diploma de reconocimiento suscrito por Funcionario Público con copia al legajo personal, a propuesta de la ORH.
- c) Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- d) Reconocimiento realizado por funcionario público durante ceremonia organizada por el MEF.
- e) Otras compensaciones no económicas.

5.1.1.3. Buenas Prácticas de Gestión Pública. Dirigido a los/las servidores/as civiles, órganos, unidades orgánicas y otras que se establezcan, o sus representantes, que destaquen en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía, la gestión institucional y/o la reputación del MEF y que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo.

Este comportamiento se fundamenta en los resultados alcanzados en concursos, certificaciones o reconocimientos externos de cualquier organización pública o privada a la que el MEF tenga la facultad de participar.

5.1.1.3.1. Criterios a considerar. Los/las servidores/as civiles, órganos, unidades orgánicas y otras que se establezcan, o sus representantes, pueden acceder a este reconocimiento mediante la siguiente forma:

- A) Haber recibido reconocimiento externo de una organización pública o privada en beneficio de la ciudadanía y/o la reputación del Ministerio.
- b) En caso de haber participado en concurso o competencia, este reconocimiento se realizará solo en el supuesto que se alcance las distinciones de "Ganador", "Distinción Especial" o similares por el nivel de la distinción de acuerdo a las bases del concurso o competencia al que se hayan inscrito los/las servidores/as civiles,

órganos o unidades orgánicas que representen al MEF.

5.1.1.3.2. Tipos de reconocimiento oficial. Los/Las seleccionados/as se harán merecedores/as de cualquiera de los siguientes reconocimientos:

- a) Reconocimiento público a través de algún canal de comunicación interna.
- b) Resolución de Secretaría General de reconocimiento con copia al legajo personal en caso llegue a obtener la distinción de “Ganador”.
- c) Reconocimiento realizado por funcionario público durante ceremonia organizada por el MEF.
- d) Otras compensaciones no económicas.

5.1.1.4 Buenas Prácticas de Ecoeficiencia. Se dirige a todos los/las servidores/as civiles, órganos, unidades orgánicas y otros que se establezcan, y evidencien buenas prácticas de ecoeficiencia a través del ahorro de los recursos e insumos empleados, así como la eficiencia en el uso de la energía y la minimización en la generación de residuos e impactos ambientales, sin afectar la calidad del servicio.

5.1.1.4.1. Criterio a considerar. Este tipo de reconocimiento se ejecuta de acuerdo a la evaluación de criterios establecidos por el Comité de Ecoeficiencia vigente.

5.1.1.4.2. Tipo de reconocimiento oficial. El reconocimiento a los/las seleccionados/as, se efectúa en cualquier momento y al menos en una oportunidad al año, y se realiza a través de cualquiera de los siguientes reconocimientos:

- a) Diploma emitido por el presidente del Comité de Ecoeficiencia vigente.
- b) Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.

5.1.2 Reconocimiento a la Trayectoria Laboral. Se reconoce a los/las servidores/as civiles por el tiempo de servicio prestados al Sector Público o por el aporte a la gestión institucional durante su trayectoria laboral en la Entidad, independiente de su modalidad de contratación.

5.1.2.1 Criterio a considerar. Se reconoce por la trayectoria laboral a los/las servidores/as civiles en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Por haber alcanzado 25 o 30 años de servicio cumplidos en el MEF.
- b) Por haber sido cesado/a por límite de edad, independientemente del régimen laboral.

- c) Por haber alcanzado una destacada trayectoria laboral en el sector público. Para lo cual, la Alta Dirección (Despacho Ministerial, Despachos Viceministeriales de Economía y Hacienda, y/o la Secretaría General del MEF), según corresponda a su ámbito de competencia y previo informe de la Oficina de Recursos Humanos, tienen la facultad de reconocer en la oportunidad que considere conveniente, la trayectoria laboral de un/a servidor/a civil o grupo de servidores civiles, de uno o varios órganos o unidades orgánicas del MEF.

Los servidores reconocidos deben cumplir de manera concurrente con los siguientes requisitos:

- i. Contar, como mínimo, con 20 años de servicios en el Sector Público.
- ii. Haber coadyuvado a obtener u obtenido directamente, durante su trayectoria laboral, logros relevantes para la entidad, que hayan generado impacto y trascendencia para el MEF o el sector público en general.
- iii. No registrar sanciones administrativas disciplinarias en los últimos 10 años de servicio.
- iv. No haber sido condenado por delito doloso durante su trayectoria laboral.

Para llevar a cabo el reconocimiento a la trayectoria laboral referido en el inciso c) del numeral 5.1.2.1 de la presente directiva, la Oficina de Recursos Humanos, de manera previa, elabora un informe recomendando al/a la funcionario/a competente el reconocimiento al/a la servidor/a o los/las servidores/as propuestos/as; para lo cual debe sustentar y/o acreditar que cada servidor/a cumple con los criterios establecidos en el párrafo precedente.

En caso de que el funcionario acepte la recomendación propuesta por la Oficina de Recursos Humanos, esta última realiza las acciones necesarias para llevar a cabo la ceremonia de reconocimiento.

5.1.2.2. Tipo de reconocimiento oficial: El reconocimiento se efectúa en cualquier momento y se realiza a través de una ceremonia de reconocimiento.

5.1.3 Reconocimiento al Logro Destacado. Dirigido a los/las servidores/as civiles que, de forma individual o colectiva, logren implementar o ejecutar algún proceso de gestión, programa o iniciativa de relevancia para el MEF o ámbito de trabajo, que impacte de manera directa en la gestión institucional o en la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.

5.1.3.1. Criterios a considerar:

La Alta Dirección (Despacho Ministerial, Despachos Viceministeriales de Economía y Hacienda y/o la Secretaría General del MEF), según corresponda a su ámbito de competencia, tienen la facultad de reconocer en la oportunidad que considere conveniente, el trabajo destacado de un/a

servidor/a civil o de grupo de servidores civiles, de uno o varios órganos o unidades orgánicas del MEF; el cual será evaluado de acuerdo a su aporte e impacto en la gestión institucional del Ministerio.

5.1.3.2. Tipos de reconocimiento oficial: Los/Las seleccionados/as se harán merecedores/as de cualquiera de los siguientes reconocimientos:

- a) Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- b) Resolución de Secretaría General con copia al legajo personal,
- c) Memorando de reconocimiento emitido por cualquier Funcionario Público de Alta Dirección.

5.1.4 Reconocimiento por Cumplimiento Destacado de las Funciones. Reconocimiento dirigido a los/las servidores/as civiles de cada unidad orgánica del MEF que hayan destacado en el desempeño de sus funciones.

5.1.4.1. Criterios a considerar: Para la elección del servidor por cada órgano se tiene en cuenta los siguientes criterios:

- a) El Director de cada unidad orgánica elige a un servidor civil destacado en el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, el Director General de cada órgano, puede efectuar un reconocimiento adicional entre los/las servidores/as civiles pertenecientes al órgano a su cargo, si lo estima pertinente.
- b) Para la elección en este reconocimiento, el servidor civil debe cumplir, en el ejercicio de sus funciones, las siguientes condiciones:
 - i. Alcanzar los objetivos establecidos y dar un aporte adicional.
 - ii. Demostrar alta capacidad de aprendizaje.
 - iii. Reflejar capacidad de adaptación a los desafíos.
- c) La ORH brinda la asistencia técnica respectiva y puede establecer criterios específicos para la elección del servidor civil.
- d) Los/Las servidores/as civiles seleccionados/as para el reconocimiento deben tener como mínimo tres (03) meses de tiempo de servicio continuo en el MEF y no haber sido sancionados administrativamente en el último año hasta el momento de las elecciones internas.
- e) El/La director/a de cada unidad orgánica comunica a la ORH, de manera formal, el nombre del/de la servidor/a seleccionado/a por el órgano.

5.1.4.2. Tipos de reconocimiento oficial. Los/Las seleccionados/as se harán merecedores/as de cualquiera de los siguientes reconocimientos:

- a) Memorando de reconocimiento emitido por la OGA.
- b) Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- c) Diploma de reconocimiento suscrito por Funcionario Público con copia al legajo personal, a propuesta de la ORH.
- d) Otras compensaciones no económicas.

5.1.5 Reconocimiento por Competencia o Habilidad Destacada: Reconocimiento oficial dirigido a los/las servidores/as civiles que destaquen a través de sus comportamientos cotidianos, establecidos en el Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

5.1.5.1. Criterios a considerar: Para la elección de los/las servidores/as civiles se tiene en cuenta los siguientes criterios:

- a) Al menos una vez al año, y a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos todos los órganos, las unidades orgánicas y otros que se establezcan, eligen a un/a (01) servidor/a civil en base a su comportamiento destacado en una (01) de las Competencias Transversales del Servicio Civil.
- b) La elección de los/las servidores/as civiles se realiza a nivel de órganos, para el caso de la Oficina de Comunicaciones el responsable de la elección es el jefe inmediato.
- c) Los/las servidores/as civiles deben ser elegidos por votación interna entre sus compañeros.
- d) Los resultados de la elección interna de los/las servidores/as civiles deben ser sustentados con la descripción de las conductas de los/las servidores/as civiles en relación a las habilidades consideradas.
- e) Los resultados de la elección interna del órgano, unidad orgánica y demás dependencias, deben ser comunicados a la ORH por los canales de comunicación para tal fin. En caso de empate, el/la director/a del órgano, unidad orgánica y otros que se establezcan tiene voto dirimente.
- f) Los/las servidores/as civiles seleccionados/as para el reconocimiento deben tener como mínimo tres (03) meses de tiempo de servicio continuo en el MEF y no haber sido sancionados administrativamente en el último año hasta el momento de las elecciones internas.
- g) La Alta Dirección del MEF tiene la facultad de reconocer a cualquier servidor/a civil por esta acción de reconocimiento en la oportunidad que considere conveniente.

5.1.5.2. Tipos de reconocimiento oficial: Los/Las seleccionados/as se harán merecedores/as de cualquiera de los siguientes reconocimientos:

- a) Diploma de reconocimiento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.

- b) Reconocimiento público a través de canal(es) de comunicación interna.
- c) Otras compensaciones no económicas.

Para el caso de aquellos/las servidores/as civiles que hayan destacado por lo menos tres (03) veces durante el último año, de acuerdo a lo establecido en el numeral 5.1.5 de la presente Directiva, se realiza la distinción de reconocimiento por la Oficina de Recursos Humanos o la Alta Dirección durante la ceremonia de aniversario del MEF.

6 RESPONSABILIDADES

- 6.1** La OGA, a través de la ORH, debe cumplir y hacer cumplir las acciones de reconocimiento que se realicen en el MEF, establecidas en la presente directiva.
- 6.2** Los órganos, unidades orgánicas y otros que se establezcan, son responsables de cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva.

7 ÚNICA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Por ningún motivo, se hará efectivo cualquier acción de reconocimiento previsto en el numeral 4.3 de la presente Directiva, si el/la servidor/a civil seleccionado/a para dicho reconocimiento, ha sido sancionado/a administrativamente en el último año hasta el momento de la elección.