



Firmado Digitalmente por  
SICCHA MARTINEZ Roger  
Alberto FAU 20131370645  
soft  
Fecha: 09/07/2021 11:50:27  
COT  
Motivo: Firma Digital



Firmado Digitalmente por  
VARGAS MÉDRANO  
Carlos Alberto FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 09/07/2021  
11:28:36 COT  
Motivo: Doy V° B°



# Resolución Directoral

Lima, 09 de julio de 2021

N° 168-2021-EF/43.01

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se crea un régimen laboral único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como aquellas personas encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas, siendo aplicable a todas las entidades del sector público, con las excepciones que la propia norma establece;

Que, el artículo 28 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil señala que la compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad, de acuerdo al puesto que ocupa. El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivos que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 29 de la acotada Ley, regula la estructura de las compensaciones de la siguiente manera: i) La compensación económica; y, (ii) La compensación no económica, la cual está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles;

Que, conforme al artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas integran dicho sistema;

Que, asimismo, el artículo 5 del citado Decreto Legislativo, establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, comprende la gestión de los relaciones humanas, el cual se encuentra definido en la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE; conforme a la cual, el subsistema de gestión de las relaciones humanas y sociales comprende las relaciones que se establecen en la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal;

Que, el artículo 75 del Texto Integrado Actualizado del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41, establece las funciones de la Oficina de Recursos Humanos, señalando entre ellas, la de formular lineamientos y políticas para el funcionamiento del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, alineado a los objetivos de la entidad y de conformidad con la normatividad vigente;



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Economía y Finanzas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <https://apps4.mineco.gob.pe:443/st/r?ctrln=daa1618b-f54a-4ad4-9f60-dc6762253f3c-694771> ingresando el siguiente código de verificación EFHKFIIC

Sede Central  
Jr. Junín N° 319, Lima 1  
Tel. (511) 311-5930  
[www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe)



Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 09/07/2021  
08:57:20 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por  
VARGAS MÉDRANO  
Carlos Alberto FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 09/07/2021  
11:28:46 COT  
Motivo: Doy V° B°

Que, con Resolución Ministerial N° 091-2020-EF/47 se aprobaron las "Acciones Institucionales de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio de Economía y Finanzas 2020 -2021", las cuales establecen como una de las actividades requeridas para contribuir al cumplimiento del Objetivo Específico 1.4 "Promover e instalar una cultura de integridad y ética pública en los/las servidores/as civiles y la ciudadanía", la "formulación de un documento normativo (directiva aprobada) sobre incentivos y reconocimiento a los servidores" cuya responsabilidad recae en la Oficina de Recursos Humanos;

Que, mediante Informe N° 294-2021-EF/43.02, la Oficina de Recursos Humanos sustenta la necesidad de contar con un documento que permita que la institucionalización del reconocimiento del nivel de competencia y mérito de los servidores civiles de la entidad, se desarrolle de manera óptima, proponiéndose se deje sin efecto la Directiva N° 006-2021-EF/43.02 - Directiva para normar el Reconocimiento de los Servidores Civiles del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF aprobada con Resolución Directoral N° 152-2021-EF/43.01;

Que, el proyecto de "Directiva para normar el Reconocimiento de los Servidores Civiles del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF", se encuentra vinculado al Proceso de Nivel 05 "Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales" a cargo de la Oficina General de Administración, aprobado con Resolución de Secretaría General N° 038-2020-EF/13;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas"; y, el Texto Integrado Actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del MEF, aprobado con Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41;

## SE RESUELVE:

**Artículo 1.** Aprobar la Directiva N° 008-2021-EF/43.02 - Directiva para normar el Reconocimiento de los Servidores Civiles del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.** Dejar sin efecto la Directiva N° 006-2021-EF/43.02 - Directiva para normar el Reconocimiento de los Servidores Civiles del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF, aprobada con Resolución Directoral N° 152-2021-EF/43.01.

**Artículo 3.** Publicar la presente Resolución en el Portal Institucional del Ministerio de Economía y Finanzas ([www.gob.pe/mef](http://www.gob.pe/mef)) y en la Intranet del Ministerio.

**Regístrese y comuníquese.**

Documento firmado digitalmente  
**ROGER ALBERTO SICCHA MARTÍNEZ**  
Director General de la Oficina General de Administración



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Economía y Finanzas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <https://apps4.mineco.gob.pe:443/st/r?ctrln=daa1618b-f54a-4ad4-9f60-dc6762253f3c-694771> ingresando el siguiente código de verificación EFHKFIIC

Sede Central  
Jr. Junín N° 319, Lima 1  
Tel. (511) 311-5930  
[www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe)



MEF

Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 07/07/2021  
14:53:21 COT  
Motivo: Doy V° B°

## **DIRECTIVA N° 08-2021-EF/43.02**

### **“DIRECTIVA PARA NORMATIVAR EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS - MEF”**

#### **1. OBJETO**

Establecer disposiciones para normar el reconocimiento de los servidores civiles del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento que a su vez favorezca 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° 038-2020-EF/13, que aprueba el Manual de Procedimientos del Macroproceso S02 Gestión del Talento Humano a cargo de la Oficina General de Administración.



MEF

Firmado Digitalmente por  
JARA HUALLPATUERO  
Maria Ysabel FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 08/07/2021  
21:29:42 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 07/07/2021  
14:53:24 COT  
Motivo: Doy V° B°

- 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 de todos los funcionarios y servidores 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<sup>1</sup>.

### 4. DISPOSICIONES GENERALES

#### 4.1. Definiciones

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

**4.1.1. Compensación no económica:** Es el conjunto de beneficios no monetarios que el MEF destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.

**4.1.2. Reconocimiento:** En el marco de la gestión institucional, una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor civil o grupo de servidores civiles por comportamientos favorables a la cultura organizacional o al buen clima laboral o, por logros destacados en beneficio de su dependencia, la entidad y/o la ciudadanía, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los directivos u otros servidores civiles con personal a su cargo despliegan, 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 servidor 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.

**4.1.3. Canales de Comunicación Interna:** Se entiende por canales de comunicación interna los siguientes: (i) email institucional, (ii) intranet; y, (iii) memorandos.

**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

---

<sup>1</sup> En el presente documento se utilizan de manera inclusiva términos tales como "servidor civil", y sus respectivos plurales para referirse a hombres y mujeres. Esta opción se basa en una convención idiomática y tiene por objetivo evitar formas complejas de aludir a ambos géneros en el idioma castellano ("o/a", "los/las", "los/las servidores/as", "los servidores y las servidoras" y otras similares), debido a que implican una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión lectora.



Firmado Digitalmente por  
JARA HUALLPATUERO  
Maria Ysabel FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 08/07/2021  
21:29:46 COT  
Motivo: Doy V° B°



cohesión, el compromiso e identificación de los servidores 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. Clima Organizacional:** El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores 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 servidores civiles, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados del MEF.

**4.1.6. Funcionario Público:** Ministro de Economía y Finanzas, Viceministro de Economía, Viceministro de Hacienda; y, Secretario General.

**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 actividades de reconocimiento

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

**4.2.2.** Para efecto de la presente directiva las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles de alcance:

**a. Individual:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un servidor civil de forma particular e individual.

**b. Grupal:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un órgano, unidad orgánica o equipo de trabajo de servidores civiles.

**4.3. Clasificación de las actividades de reconocimiento:** Las actividades de reconocimiento 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. Tipos de reconocimiento oficial

#### 5.1.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas:

Se encuentran dentro de este reconocimiento las siguientes: i) El cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública (RS N° 120-2010-PCM); (ii) Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral; 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 servidores civiles de los órganos, unidades orgánicas u otros órganos creados por norma específica 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. Acciones de reconocimiento oficial:** El reconocimiento oficial se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

**5.1.1.1.2.1.** Resolución Ministerial de reconocimiento con copia al legajo personal

**5.1.1.1.2.2.** Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.

**5.1.1.1.2.3.** Reconocimiento realizado por funcionario público durante ceremonia organizada por el MEF.

**5.1.1.1.2.4.** 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.

**5.1.1.1.2.5.** Otras compensaciones no económicas.

En cualquier momento la Alta Dirección del MEF puede realizar este reconocimiento a los servidores 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 Laboral:** Reconocimiento dirigido a los servidores civiles de cada órgano del MEF y demás creados por normatividad legal expresa, que hayan propiciado el trabajo en equipo, confianza, comunicación, respeto y/o buenas relaciones interpersonales para el logro de actividades, proyectos u objetivos trazados dentro de los equipos de trabajo

**5.1.1.2.1. Criterio a considerar:** Para la elección del servidor por cada órgano se tiene en cuenta el siguiente criterio:

- a. Los servidores de cada órgano o demás creados por normatividad legal expresa, elegirán a un/a compañero/a que, a través de sus acciones, actitudes, actividades u otros similares haya impactado en el buen clima laboral de la dependencia a la que pertenece.





MEF

Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 07/07/2021  
14:53:32 COT  
Motivo: Doy V° B°

- b. Los servidores 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.

**5.1.1.2.2. Acciones de reconocimiento oficial:** El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- 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 servidores civiles, órganos, unidades orgánicas o demás creados por normatividad legal expresa, 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 tipo de reconocimiento 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 servidores civiles, órganos, unidades orgánicas o demás creados por normatividad legal expresa 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 servidores civiles, órganos o unidades orgánicas que representen al MEF.

**5.1.1.3.2. Acciones de reconocimiento oficial:** El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- a. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.



MEF

Firmado Digitalmente por  
JARA HUALLPATUERO  
Maria Ysabel FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 08/07/2021  
21:29:58 COT  
Motivo: Doy V° B°



MEF

Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 07/07/2021  
14:53:35 COT  
Motivo: Doy V° B°

- 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 servidores civiles, órganos, unidades orgánicas y demás creados por normatividad legal expresa que 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. Acciones de reconocimiento oficial:** El reconocimiento se efectúa en cualquier momento y al menos en una oportunidad al año, y se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- 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 servidores civiles por el tiempo de servicio en el MEF prestados al servicio del país.

**5.1.2.1. Criterio a considerar:** Se reconoce a los servidores civiles que alcancen los 25 y 30 años de servicio cumplidos en el MEF o que sean cesados por límite de edad, independiente del régimen laboral.

**5.1.2.2. Acciones de reconocimiento oficial:** El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- a. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- b. Diploma de reconocimiento suscrito por Funcionario Público con copia al legajo personal, a propuesta de la ORH.

**5.1.3. Reconocimiento al Logro Destacado:** Dirigido a los servidores 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 y/o la Secretaría General del MEF), según



MEF

Firmado Digitalmente por  
JARA HUALLPATUERO  
Maria Ysabel FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 08/07/2021  
21:30:02 COT  
Motivo: Doy V° B°



MEF

Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 07/07/2021  
14:53:38 COT  
Motivo: Doy V° B°

corresponda a su ámbito de competencia, tienen la facultad de reconocer en la oportunidad que considere conveniente, el trabajo destacado de un servidor civil o 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. Acciones de reconocimiento oficial:** El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- 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 servidores 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 elegirá a un servidor civil destacado en el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, el Director General de cada órgano, podrá efectuar un reconocimiento adicional entre los servidores civiles pertenecientes a su órgano, si lo considera.
- b. Para la elección en este reconocimiento, el servidor civil deberá cumplir, en el ejercicio de sus funciones las siguientes condiciones :
  - Alcanzar los objetivos establecidos y dar un aporte adicional.
  - Demostrar alta capacidad de aprendizaje.
  - 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.
- d. Los servidores 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.
- e. El Director de cada unidad orgánica comunicará a la ORH, de manera formal, el nombre del servidor elegido en su órgano.

**5.1.4.2. Acciones de reconocimiento oficial.** El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- 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.



MEF

Firmado Digitalmente por  
JARA HUALLPATUERO  
Maria Ysabel FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 08/07/2021  
21:30:05 COT  
Motivo: Doy V° B°



- d. Otras compensaciones no económicas.

#### **5.1.5. Reconocimiento por Competencia o Habilidad Destacada:**

Reconocimiento oficial dirigido a los servidores 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 servidores 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 demás creados por normatividad legal expresa elegirán a un (01) servidor civil en base a su comportamiento destacado en una (01) de las Competencias Transversales del Servicio Civil.
- b. La elección de los servidores civiles se realizará a nivel de órganos, para el caso de la Oficina de Comunicaciones el responsable de la elección es el jefe inmediato.
- c. Los servidores civiles deben ser elegidos por votación interna entre sus compañeros.
- d. Los resultados de la elección interna de los servidores civiles deben ser sustentada con la descripción de las conductas de los servidores civiles en relación a las habilidades consideradas.
- e. Los resultados de la elección interna del órgano, unidad orgánica y demás creada por normatividad legal expresa, deben ser comunicados a la ORH por los canales de comunicación para tal fin. En caso de empate el Director del órgano, unidad orgánica y demás creado por normatividad legal expresa correspondiente tiene voto dirimente.
- f. Los servidores 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.
- g. La Alta Dirección del MEF tiene la facultad de reconocer a cualquier servidor civil por este tipo de reconocimiento en la oportunidad que considere conveniente.

##### **5.1.5.2. Acciones de reconocimiento oficial:** El reconocimiento se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- a. Diploma de reconocimiento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.
- b. Reconocimiento público a través de canal(es) de comunicación institucional(es).
- c. Otras compensaciones no económicas.

Para el caso de aquellos servidores civiles que hayan destacado en al menos tres (03) veces durante el último año, se realizará la distinción de reconocimiento por la Oficina de Recursos Humanos o la Alta Dirección durante la ceremonia de aniversario del MEF.





MEF

Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 07/07/2021  
14:53:43 COT  
Motivo: Doy V° B°

## 6. RESPONSABILIDADES

- 6.1. La OGA, a través de la ORH, debe cumplir y hacer cumplir las actividades de reconocimiento que se realicen en el MEF, establecidas en la presente directiva.
- 6.2. Los órganos, unidades orgánicas y demás creados por normatividad legal expresa, son responsables de cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva.

## 7. ÚNICA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

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



MEF

Firmado Digitalmente por  
JARA HUALLPATUERO  
Maria Ysabel FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 08/07/2021  
21:30:13 COT  
Motivo: Doy V° B°