

**“DIRECTIVA PARA ESTABLECER LOS LINEAMIENTOS DE RECONOCIMIENTO DE LAS/LOS SERVIDORAS/ES CIVILES POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES INSTITUCIONALES DEL ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO – OSCE”**

Número:	Directiva N° 006-2022-OSCE/SGE	N° Resolución:	083-2022-OSCE/SGE	Fecha de Emisión:	16/09/2022
Reemplaza a:	No aplica	N° Resolución:	No Aplica	Fecha de Emisión:	No aplica
Órgano /Unidad Administrador:	Oficina de Administración / Unidad de Recursos Humanos				
Elaborador por:	UREH	Revisado por:	UOYM – OAJ - UFII	Aprobado por:	Secretaría General

I. FINALIDAD

Establecer los lineamientos para otorgar reconocimiento a las/los servidoras/es civiles del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, con la finalidad de destacar su labor y compromiso en el cumplimiento y observancia de los valores y objetivos institucionales¹ y la promoción de la integridad.

II. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva, son de cumplimiento obligatorio por parte de las/los funcionarias/os y servidoras/es civiles del OSCE, de todos los niveles jerárquicos, independientemente de su régimen laboral, modalidad formativa o de contratación.

III. BASE LEGAL

- 3.1. Constitución Política del Perú.
- 3.2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.3. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 3.4. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.5. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 3.6. Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 3.7. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 3.8. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.9. Decreto Supremo N° 138-2014-EF, que aprueba el Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.10. Decreto Supremo N° 076-2016-EF, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE.

¹ Los objetivos y valores institucionales se encuentran en el Plan Estratégico Institucional (PEI) del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE.

- 3.11. Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, que aprueba los “Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública”.
- 3.12. 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.
- 3.13. 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”.
- 3.14. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.
- 3.15. 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.
- 3.16. Resolución N° 107-2018-OSCE/SGE, que aprueba la Directiva N° 04-2018-OSCE/SGE “Directiva para la Elaboración, Actualización y Aprobación de Directivas y Reglamentos Internos en el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE”.
- 3.17. Resolución N° 101-2019-OSCE/PRE, que aprueba el Código de Ética del Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado.
- 3.18. Resolución N° 177-2019-OSCE/PRE, que aprueba el Reglamento Interno de las/los Servidores/as Civiles - RIS del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE.
- 3.19. Resolución N° D00051-2022-OSCE-SGE, que aprueba la Directiva N°004-2022-OSCE/SGE “Directiva para la atención de denuncias por presuntos actos de corrupción, otorgamiento de medidas de protección al denunciante y gestión de las denuncias de mala fe”.
- 3.20. Resolución N° 181-2022-OSCE-PRE, que aprueba el “Código de Conducta del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE”.

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

IV. DEFINICIONES

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

- 4.1. **Reconocimiento:** Distinguir a favor de las/los servidoras/es civiles, de manera oficial, por su comportamiento honorable e íntegro, afines con los objetivos y valores institucionales, así como los logros alcanzados en forma destacada, en beneficio del OSCE, su dependencia y/o la ciudadanía.
- 4.2. **Canales de Comunicación Interna:** Se entiende por canales de comunicación interna los siguientes: (i) correo institucional y, (ii) memorandos.
- 4.3. **Cultura Organizacional:** La cultura organizacional está conformada por las normas y valores que se rige en el OSCE, con el fiel cumplimiento del respeto de los principios, conductas, símbolos, entre otros, que forman parte de la institución y que buscan gestionar la identidad y el compromiso por parte de las/los servidores/as civiles.

- 4.4. Clima Organizacional:** Se entiende como clima organizacional a la apreciación personal de las/los servidoras/es civiles respecto a la institución y al ambiente de trabajo, la misma que incide inmediatamente en el desarrollo de las funciones y en el logro de los objetivos institucionales.
- 4.5. Desempeño Laboral:** Conjunto de acciones de las/los servidoras/es civiles exteriorizados a través de los conocimientos, experiencias, habilidades, características personales y valores que, en forma conjunta, contribuyen al logro de los objetivos institucionales y a los resultados propuestos.
- 4.6. Integridad Pública:** Es la actuación coherente con valores, principios y normas que promueve y enmarca el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público esté orientado al interés general y a la generación de valor público.
- 4.7. Servidor/a Civil:** Toda persona en cualquiera de los niveles jerárquicos, sea a plazo indeterminada/o, contratada/o, designada/o, o de confianza, sin importar el régimen laboral o de contratación, que desempeñe actividades o funciones en el OSCE.

V. RESPONSABILIDADES:

- 5.1.** La Unidad de Recursos Humanos es responsable de monitorear y supervisar el cumplimiento de las actividades de reconocimiento que se realicen en el OSCE, así como las establecidas en la presente directiva.
- 5.2.** La Unidad de Recursos Humanos se encuentra encargada de la programación y ejecución de las actividades de reconocimiento reguladas en la presente directiva, en coordinación con la Unidad Funcional de Integridad Institucional.
- 5.3.** La Unidad Funcional de Integridad Institucional debe proporcionar toda la información necesaria para el reconocimiento referido al fomento de la cultura de integridad.
- 5.4.** Los órganos o unidades orgánicas del OSCE son responsables de proporcionar la información solicitada por la Unidad de Recursos Humanos en el marco de las disposiciones establecidas en la presente directiva.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

- 6.1.** Mediante la presente Directiva se busca normar el reconocimiento de forma oficial, el mismo que se concreta con la distinción simbólica a través de una resolución de felicitación, diploma, memorando, objeto u otros permitidos por ley, a favor de el/la servidor/a civil, grupo de servidoras/es civiles o representante de un órgano o unidad orgánica del OSCE.
- 6.2.** El OSCE muestra su interés de brindar la debida valoración e importancia al capital humano de la institución, apreciando sus capacidades y compromiso para con ésta, para lo cual se busca cumplir los objetivos siguientes:
- Promover el desempeño laboral.
 - Fomentar la cultura de brindar un servicio idóneo a la ciudadanía.

- c. Desarrollar un adecuado clima laboral.
- d. Destacar el cumplimiento de valores institucionales ejecutados por las/los servidoras/es civiles.
- e. Incentivar la contribución de mejoras en el cumplimiento de las funciones.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS:

7.1. Tipos de Reconocimiento

El OSCE brinda los reconocimientos siguientes:

- a. Entrega de Diploma de Reconocimiento emitido por la/el Jefa/e de la Unidad de Recursos Humanos con copia al legajo personal.
- b. Carta, memorando u otras comunicaciones formales de reconocimiento.
- c. Reconocimiento público a través de algún canal de comunicación interna.
- d. Reconocimiento durante una ceremonia organizada por el OSCE.
- e. Otras compensaciones no económicas, de ser posible.

7.2. Clasificación de las actividades de reconocimiento

Las actividades de reconocimiento se clasifican de la manera siguiente:

7.2.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas.

7.2.2. Reconocimiento por Trayectoria Laboral.

7.3. Procedimiento para el otorgamiento del Reconocimiento

7.3.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas:

Se encuentran dentro de este reconocimiento, las siguientes:

- i) El cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública;
- ii) Promoción de una cultura de integridad; y,
- iii) Buenas Prácticas de Gestión Pública.

7.3.1.1. Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública:

Se busca reconocer a las/los servidoras/es civiles que cumplan con los principios, deberes y prohibiciones contenidos en el Código de Ética de la Función Pública, el Código de Ética y el Código de Conducta del OSCE, en el ejercicio y desarrollo de sus funciones.

Este reconocimiento se realiza una (1) vez al año, en el mes mayo, en conmemoración por el “Día del Servidor Público”.

■ Criterios a considerar:

Se tomará en cuenta el comportamiento de las/los servidoras/es civiles que destaquen en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, el Código de Ética y el Código de Conducta del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, señalados en el marco de la normativa vigente.

7.3.1.2. Promoción de una cultura de integridad:

Se reconoce a las/los servidoras/es civiles que, de forma individual o grupal, aporten con iniciativas que contribuyan a reforzar la integridad pública y/o la cultura organizacional del OSCE.

- **Criterios a considerar:**

Para la selección de las/los servidoras/es civiles, se toma en cuenta las prácticas íntegras, éticas y transparentes que promuevan el fortalecimiento de la cultura organizacional del OSCE, en lo referido a los objetivos y/o valores institucionales, tales como:

- a. Propuestas implementadas que impacten de manera directa en la promoción de la integridad entre las/los servidoras/es civiles.
- b. Ejecución de medidas de remediación y control del Plan de Acción Anual dentro de los plazos programados, en el marco de la Implementación del Sistema de Control Interno.
- c. Rechazar ofrecimiento de dádivas o cualquier ventaja indebida para sí o para un tercero, en el ejercicio de su cargo, comunicando dicha situación.
- d. Otras actividades propuestas por la Unidad de Recursos Humanos o la Unidad Funcional de Integridad Institucional que promuevan la práctica de la integridad y/o valores institucionales.

7.3.1.3. Buenas Prácticas de Gestión Pública:

Reconocer el destaque de las/los servidoras/es civiles, órganos y/o unidades orgánicas en la implementación y ejecución de actividades y/o procesos que permitan la mejora de los servicios brindados, de los procedimientos internos, de la buena imagen del OSCE y/o que hayan obtenido reconocimientos externos.

- **Criterios a considerar:**

Las/los servidoras/es civiles, órganos y unidades orgánicas pueden acceder a este reconocimiento mediante la siguiente forma:

- a. Haber obtenido un reconocimiento externo por parte de una organización pública o privada, que coadyuve en la mejora de los servicios a favor de la ciudadanía y/o la imagen del OSCE.
- b. Haber obtenido las distinciones de “Ganador”, “Distinción Especial” y/o similares, en los casos de participaciones en competencias o concursos.
- c. Propuestas implementadas y/o proyectos de la entidad que impacten de manera directa en la promoción de la gestión institucional.

- d. Que haya obtenido la calificación de reconocimiento distinguido en el proceso de evaluación de desempeño en base a las regulaciones de la Gestión del Rendimiento.

7.3.2. Reconocimiento por Trayectoria Laboral:

Se reconoce el tiempo de servicio brindado en el OSCE por parte de las/los servidoras/es civiles.

Esta actividad se efectuará cuando se presenten los casos cese por límite de edad y/o al cumplimiento de quince (15) años de servicios de las/los servidoras/es civiles, independiente del régimen laboral o contractual. Este reconocimiento se realizará el Día del Servidor Público o al finalizar el año.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES:

- 8.1.** Los Reconocimientos previstos en la presente Directiva no serán otorgados a el/la servidor/a civil que haya sido sancionada/o administrativamente con alguna medida disciplinaria en el último año hasta el momento de la elección.
- 8.2.** La Unidad de Recursos Humanos y/o la Unidad Funcional de Integridad Institucional pueden proponer nuevas prácticas o criterios a ser reconocidos y que fomenten los valores y objetivos institucionales, así como la promoción de la integridad.