



**HOSPITAL DE EMERGENCIAS JOSÉ CASIMIRO ULLOA  
(HEJCU)**

**Directiva Administrativa N° 008-HEJCU/OP-2024**

**“Directiva para el otorgamiento de reconocimiento y estímulo institucional para los servidores del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa” 2024 V.01**

<b>UNIDAD ORGÁNICA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>V°B°</b>
Propuesto por	Abg. Ronald Juan Alejo Zarate	 Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa Firmado digitalmente por ALEJO ZARATE Ronald Juan FAU 20138100015 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 27.12.2024 20:53:01 -05:00
Cargo	Jefe de la Oficina de Personal	
Fecha	12/12/2024	
Revisado por	Econ. Ada Graciela Salas Gamarra	 Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa Firmado digitalmente por SALAS GAMARRA Aida Graciela FAU 20138100015 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 00.01.2025 10:03:51 -05:00
Cargo	Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Administración	
Revisado por	M.C. Karina Arali Vidalón López	 Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa Firmado digitalmente por VIDALON LOPEZ Karina Arali FAU 20138100015 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 27.12.2024 21:27:47 -05:00
Cargo	Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto	
Aprobado por	M.C. Alberto Gonzáles Guzmán	
Cargo	Director General del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa	



**Directiva Administrativa N° 008-HEJCU/OP-2024 “Directiva para el otorgamiento de reconocimiento y estímulo institucional para los servidores del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa” 2024 V.01**

**Oficina de Personal**

### HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Justificación	Responsable
01	16/12/2024	Elaboración inicial del documento.	Oficina de Personal



Firmado digitalmente por ALEJO ZARATE Ronald Juan FAU  
20138100015 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 27.12.2024 20:53:20 -05:00



Firmado digitalmente por VIDALON LOPEZ Karina Arali FAU  
20138100015 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 28.12.2024 08:52:03 -05:00



**Directiva Administrativa N° 008-HEJCU/OP-2024 “Directiva para el otorgamiento de reconocimiento y estímulo institucional para los servidores del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa” 2024 V.01**

**Oficina de Personal**

**ÍNDICE**

<b>I. Finalidad.....</b>	<b>3</b>
<b>II. Objetivos .....</b>	<b>3</b>
<b>2.1 Objetivo general .....</b>	<b>3</b>
<b>2.2 Objetivos específicos.....</b>	<b>3</b>
<b>III. Ámbito de aplicación.....</b>	<b>3</b>
<b>IV. Base Legal .....</b>	<b>3</b>
<b>V. Disposiciones generales .....</b>	<b>4</b>
<b>5.1 Definiciones Operativas .....</b>	<b>4</b>
<b>5.2. Abreviaturas .....</b>	<b>5</b>
<b>VI. Disposiciones específicas.....</b>	<b>5</b>
<b>6.1 Actividades Materia de Reconocimiento.....</b>	<b>6</b>
<b>6.2 Tipos de Reconocimiento Institucional.....</b>	<b>9</b>
<b>6.3 Etapas para el Otorgamiento de Reconocimiento.....</b>	<b>10</b>
<b>VII. Responsabilidades.....</b>	<b>11</b>
<b>VIII. Disposiciones finales.....</b>	<b>11</b>
<b>IX. Anexo 01.....</b>	<b>12</b>



Firmado digitalmente por ALEJO ZARATE Ronald Juan FAU  
20138100015 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 27.12.2024 20:53:32 -05:00



Firmado digitalmente por VIDALON LOPEZ Karina Arali FAU  
20138100015 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 28.12.2024 08:52:57 -05:00



**Directiva Administrativa N° 008-HEJCU/OP-2024 “Directiva para el otorgamiento de reconocimiento y estímulo institucional para los servidores del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa” 2024 V.01**

**Oficina de Personal**

## I. Finalidad

Promover una cultura organizacional positiva, incentivando el reconocimiento y la valoración del desempeño laboral de manera no económica, lo que a su vez fortalece la identificación con la institución.

## II. Objetivos

### 2.1 Objetivo General

La presente Directiva tiene por objetivo establecer el procedimiento para normar y regular el reconocimiento y estímulo, a fin de valorar y felicitar a los/las servidores/as asistenciales y administrativos en el Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa (en adelante el HEJCU), fomentando una cultura que favorezca la identificación institucional, la promoción de la integridad pública y el adecuado clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos institucionales de conformidad con la normativa vigente.

### 2.2 Objetivo Específicos

- 2.2.1. Establecer las actividades sujetas a reconocimiento dentro del HEJCU.
- 2.2.2. Establecer los criterios para el otorgamiento de reconocimiento dentro del HEJCU
- 2.2.3. Reconocer los tipos de reconocimiento institucional según la Actividad materia valida.
- 2.2.4. Asignar el Equipo Responsable para el otorgamiento de reconocimiento dentro del HEJCU.
- 2.2.5. Establecer las etapas para la validación del otorgamiento de reconocimiento institucional en el HEJCU.

## III. Ámbito de Aplicación

La presente Directiva es de aplicación para todos los/las funcionarios/as, directivos/as, servidores/as administrativos y asistenciales del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa.

## IV. Base Legal

- Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de Funcionarios y Servidores Públicos, así como las personas que prestan servicio al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS); y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.



Firmado digitalmente por ALEJO ZARATE Ronald Juan FAU  
20138100015 hard  
Motivo: Dey V° B°  
Fecha: 27.12.2024 20:53:45 -05:00



Firmado digitalmente por VIDALON LOPEZ Karina Arali FAU  
20138100015 soft  
Motivo: Dey V° B°  
Fecha: 28.12.2024 08:53:18 -05:00



**Directiva Administrativa N° 008-HEJCU/OP-2024 “Directiva para el otorgamiento de reconocimiento y estímulo institucional para los servidores del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa” 2024 V.01**

Oficina de Personal

- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019- CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno”.
- Resolución Ministerial N° 767-2006/MINSA, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA, Aprueba las “Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud”.
- 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".
- Resolución Directoral N° 215-2023-DG-HEJCU, se aprobó la Directiva N° 004-2023-DG-HEJCU, Directiva Administrativa denominada "Disposiciones para Regular la Formulación, Aprobación y Difusión de Documentos Normativos del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa
- Resolución Directoral N° 296-2018-DG-HEJCU, aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa.

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

## V. Disposiciones generales

La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su Capítulo VI, de Bienestar Social e Incentivos, del Artículo 18° hace referencia que, el desempeño excepcional de un empleado origina el otorgamiento de un especial reconocimiento que deberá enmarcarse en las siguientes condiciones: (a) Lograr resultados eficientes en el servicio que preste a la población, (b) Construir modelo de conducta para el conjunto de empleados, (c) Promover valores sociales, (d) Promover beneficios a favor de la entidad, y (e) Mejorar la imagen de la entidad frente a la colectividad.

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil hace referencia en sus artículos 28° y 29° a la Compensación, que tiene su objetivo captar, mantener y desarrollar en los servidores su contribución hacia el cumplimiento de objetivos institucionales, y se estructura en Compensación económica y Compensación No económica, siendo esta última constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores.

En el Reglamento de la Carrera Administrativa (Decreto Supremo N° 005-90-PCM) en su artículo N° 147, sobre los programas de incentivos, en el inciso a), hace referencia al “reconocimiento de acciones excepcionales o de calidad extraordinaria relacionadas directamente o no con las funciones desempeñadas, a saber: Agradecimiento o felicitación escrita; Diploma y medalla al mérito; y, La Orden del Servicio Civil, en sus diferentes grados”.

### 5.1. Definiciones Operativas:

- Sistema de Control Interno – SCI.- Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y



**Directiva Administrativa N° 008-HEJCU/OP-2024 “Directiva para el otorgamiento de reconocimiento y estímulo institucional para los servidores del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa” 2024 V.01**

**Oficina de Personal**

el personal, organizadas e instituidas en cada entidad del Estado, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueven una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, de Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado).

- **Gestión del Rendimiento.** - El Subsistema de Gestión del Rendimiento es uno de los siete subsistemas que componen un Sistema Administrativo de Recursos Humanos, en el sector público, mediante el que se busca identificar, reconocer y promover el aporte de todos los servidores a los objetivos y metas institucionales. Se valorará el Reconocimiento al personal con Rendimiento Distinguido en el marco de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°068-2020-SERVIR-PE en el punto 8.2. Rendimiento Distinguido, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.
- **Código de Ética en la Función Pública.** - También denominado “Ética Pública” en Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, referido al desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.
- **Reconocimiento.** - Es la gratitud que expresa el Hospital a sus servidores asistenciales y administrativos por su desempeño, así como valorar el trabajo o cualquier conducta que haya encaminado a un beneficio institucional. El reconocimiento contribuye a mejorar el clima laboral, aumentar el bienestar de los servidores y reforzar comportamientos y valores institucionales.

## 5.2. Abreviaturas:

- **SERVIR** : Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- **SCI** : Sistema de Control Interno.
- **INTG** : Subgerencia de Integridad Pública.
- **CG** : Contraloría General de la República del Perú.
- **HEJCU** : Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa.
- **OP** : Oficina de Personal

## VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 6.1. Actividades Materia de Reconocimiento

Se detallan aquellas actividades que deben merecer el otorgamiento de reconocimiento por ser acciones laborales representativas y por encima de lo esperado de las funciones asignadas al servidor, y que contribuyen a la imagen, eficacia y eficiencia de la labor asistencial y administrativa.

En el presente documento los comportamientos de materia de reconocimiento pueden ser:

- **Desempeño Individual:** Cuando el comportamiento a ser reconocido haya sido realizado de manera responsable y destacada, con aportes significativos realizados por un/una servidor/a civil de forma particular e individual, proyectándose en el bien común de todos sus compañeros.



Hospital de Emergencias  
José Casimiro Ulloa

Firmado digitalmente por ALEJO  
ZARATE Ronald Juan FAU  
20138100015 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 27.12.2024 20:54:24 -05:00

- **HEJCU** : Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa.

- **OP** : Oficina de Personal



Hospital de Emergencias  
José Casimiro Ulloa

Firmado digitalmente por VIDALON  
LOPEZ Karina Arali FAU  
20138100015 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 28.12.2024 08:53:56 -05:00



**Directiva Administrativa N° 008-HEJCU/OP-2024 “Directiva para el otorgamiento de reconocimiento y estímulo institucional para los servidores del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa” 2024 V.01**

**Oficina de Personal**

- **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 de que representan a un órgano o unidad orgánica.

**Tabla N° 1. Actividades materia de reconocimiento y sus criterios**

ACTIVIDAD MATERIA DE RECONOCIMIENTO	DETALLE	CRITERIO(S) A CONSIDERAR
<p><b>6.1.1.</b></p> <p><b>Reconocimiento por Aportes al Sistema de Control Interno – SCI.</b></p>	<p>Reconocimiento a los responsables de la implementación de Medidas de Remediación y Control cuando estas son implementadas en su totalidad dentro de los plazos programados en el Plan de Acción Anual del SCI.</p> <p>Dicho reconocimiento debe considerar a los/las servidores/as que su Dirección/Jefatura, a la cual pertenece, asigne como responsables de las acciones desarrolladas para la implementación.</p>	<p>Se valorará en el marco de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado” y sus modificatorias.</p>
<p><b>6.1.2.</b></p> <p><b>Reconocimiento al personal con Rendimiento Distinguido.</b></p>	<p>Según la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE en el punto 8.2. Rendimiento Distinguido, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, indica que las entidades pueden calificar como personal de rendimiento distinguido a un máximo del diez por ciento (10%) de los/as servidores/as con calificación notificada en cada evaluación. Esta calificación se asigna según lo establecido en la resolución en mención.</p> <p>Su evaluación y reconocimiento se realizará una (01) vez al año.</p>	<p>Se valorará el Reconocimiento al personal con Rendimiento Distinguido en el marco de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE en el punto 8.2. Rendimiento Distinguido, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.</p> <p>La Junta de Directivos asigna la calificación de personal con rendimiento distinguido a partir de la lista de candidatos que elabora la OP, tomando en cuenta los siguientes requisitos:</p> <p>(a) Haber alcanzado, o sobrepasado, el valor cuantitativo establecido para cada una de sus metas;</p> <p>(b) Haber implementado, en el ciclo al que pertenece la calificación, una mejora o mejoras que contribuyan a la gestión de la Institución, del órgano o unidad orgánica o del puesto. Estas mejoras deben haber sido informadas a la OP, de manera documentada y antes del inicio de la notificación de la calificación de acuerdo al cronograma, por parte del directivo/a del órgano o unidad orgánica a que pertenece el/la evaluado/a, y;</p> <p>(c) No haber sido sancionado/a administrativamente durante el ciclo de Gestión del Rendimiento correspondiente al período que se califica.</p>



Firmado digitalmente por ALEJO ZARATE Ronald Juan FAU  
20138100015 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 27.12.2024 20:54:47 -05:00



Firmado digitalmente por VIDALON LOPEZ Karina Arali FAU  
20138100015 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 26.12.2024 08:54:12 -05:00



**Directiva Administrativa N° 008-HEJCU/OP-2024 “Directiva para el otorgamiento de reconocimiento y estímulo institucional para los servidores del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa” 2024 V.01**

**Oficina de Personal**

<p><b>6.1.3. Reconocimiento por Cumplimiento destacado y buenas prácticas del Código de Ética en la Función Pública.</b></p>	<p>Cumplimiento destacado de los principios y responsabilidades del Código de Ética de la Función Pública.</p>	<p>Conforme a lo establecido en la Resolución 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.</p>
<p><b>6.1.4. Reconocimiento por participación destacada en Concursos científicos, Campañas externas, Ganadores en eventos oficiales.</b></p>	<p>Obtención de premios o condecoraciones obtenidas en la participación de eventos, concursos, campañas, eventos científicos o académicas, o convocatorias en el Sector salud, en instituciones externas, nacionales e internacionales, en el cumplimiento de sus funciones y/o en representación del HEJCU ante otras entidades públicas o privadas.</p>	<p>El Equipo Responsable de validar el Otorgamiento de Reconocimiento HEJCU recopilara información sobre el/los resultado/s alcanzado/s en la/s actividad/es materia de este reconocimiento.</p>
<p><b>6.1.5. Reconocimiento por Aportes en el mejoramiento de la calidad de la atención al Usuario en Salud.</b></p>	<p>Propuesta de acciones de mejora en el flujo de la calidad de la atención al usuario en salud.</p>	<p>El Equipo Responsable de validar el Otorgamiento de Reconocimiento HEJCU recopilara información sobre el/los resultado/s alcanzado/s en la/s actividad/es materia de este reconocimiento.</p>
<p><b>6.1.6. Reconocimiento por la Implementación de un procedimiento nuevo que contribuya a la eficacia y eficiencia en el Trabajo.</b></p>	<p>Implementación de acción/es para simplificar y optimizar los procesos de gestión institucional en su puesto o unidad de organización, que conlleve la economía de tiempos y costos, y permita elevar la calidad en la atención o procesos internos.</p>	<p>Acceden a este reconocimiento aquellos servidores y/o grupo de servidores/as que diseñen una nueva, original o replicada conducta exitosa, procedimiento y/o flujo que permita un eficaz y eficiente labor al asistencial y/o administrativo. Dicha experiencia debe haber sido ejecutada e informada por su jefe inmediato mediante documento formal.</p>
<p><b>6.1.7. Reconocimiento por Aportes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</b></p>	<p>Implementación de propuestas objetivas, viables e innovadoras que contribuyan a la mejora en la aplicación de normas en seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>El Equipo Responsable de validar el Otorgamiento de Reconocimiento HEJCU recopilará información sobre el/los resultado/s alcanzado/s en la/s actividad/es materia de este reconocimiento.</p>
<p><b>6.1.8. Reconocimiento por su actuación destacada a nivel deportivo, cultural y/o recreativo.</b></p>	<p>Participación destacada a nivel interno, o representación del HEJCU en diversas actividades oficiales a nivel interinstitucional.</p>	<p>El Equipo Responsable de validar el Otorgamiento de Reconocimiento HEJCU recopilará información sobre el/los resultado/s alcanzado/s en la/s actividad/es materia de este reconocimiento.</p>



Firmado digitalmente por ALEJO ZARATE Ronald Juan FAU 20138100015 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 27.12.2024 20:55:01 -05:00



Firmado digitalmente por VIDALON LOPEZ Karina Aralli FAU 20138100015 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 28.12.2024 08:54:31 -05:00



**Directiva Administrativa N° 008-HEJCU/OP-2024 “Directiva para el otorgamiento de reconocimiento y estímulo institucional para los servidores del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa” 2024 V.01**

**Oficina de Personal**

<p><b>6.1.9.</b> <b>Reconocimiento por haber destacado en el cumplimiento de los Valores institucionales.</b></p>	<p>Acción, práctica laboral, comportamiento o desarrollo de un valor que destaca o resalta en el cumplimiento de sus funciones asignadas en el puesto. El/la servidor/a brinda un valor agregado reconocido por sus pares, clientes externos e internos, dicha acción o conducta debe estar por encima de lo esperado en el puesto.</p>	<p>El Equipo Responsable de validar el Otorgamiento de Reconocimiento HEJCU recopilara información sobre el/los resultado/s alcanzado/s en la/s actividad/es materia de este reconocimiento.</p>
<p><b>6.1.10.</b> <b>Reconocimiento en mérito a la Asistencia, Puntualidad y Permanencia.</b></p>	<p>Constituye el haber concurrido puntualmente todos los días laborables, durante el semestre, sin haber solicitado permiso y/o licencia, salvo las licencias a cuenta de vacaciones otorgados por causas debidamente justificadas, se harán acreedores a una carta de reconocimiento.</p>	<p>Los servidores que alcancen los méritos de Asistencia, Puntualidad y Permanencia durante todo un año fiscal se harán acreedores a una Resolución Directoral de felicitación con copia a su Legajo Personal.</p>
<p><b>6.1.11.</b> <b>Reconocimiento por actuación destacada frente a eventos adversos.</b></p>	<p>Comportamiento o liderazgo destacado en la intervención en eventos adversos (emergencia sanitaria, emergencias o desastres ambientales, incendio, u otra situaciones de riesgo dentro del HEJCU, dicho comportamiento produjo impacto en la eficiencia y eficacia en la labor asistencial o administrativa en el Hospital.</p>	<p>El Equipo Responsable de validar el Otorgamiento de Reconocimiento HEJCU recopilara información sobre el/los resultado/s alcanzado/s en la/s actividad/es materia de este reconocimiento.</p>
<p><b>6.1.12.</b> <b>Reconocimiento al Logro Destacado.</b></p>	<p>Dirigido a los/las servidores/as civiles que, de forma grupal o colectiva, evidencian logros por encima de lo esperado respecto a otras entidades, el/los mismos que permiten un reconocimiento al Hospital a nivel local, nacional o internacional.</p>	<p>El Equipo Responsable de validar el Otorgamiento de Reconocimiento HEJCU recopilara información sobre el/los resultado/s alcanzado/s en la/s actividad/es materia de este reconocimiento.</p>
<p><b>6.1.13.</b> <b>Reconocimiento por Buenas Prácticas para la Mejora del Clima organizacional.</b></p>	<p>Dirigido a los/las servidores/as civiles que promuevan actividades o prácticas laborales que permitan el fortalecimiento del ambiente laboral saludable, la motivación y compromiso de sus compañeros/as.</p>	<p>Se reconocerá el trabajo en equipo que evidencien la promoción de buenas prácticas de clima organizacional.  Se recopilará información de la Oficina de Personal sobre los resultados alcanzados en el último diagnóstico de Clima organizacional en la Entidad y establecimiento de acuerdos de mejora para su implementación y difusión de la experiencia.</p>

Fuente Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA, Aprueba las “Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud”.



Firmado digitalmente por VIDALON  
LOPEZ Karina Aralli FAU  
20138100015 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 28.12.2024 08:54:48 -05:00

	<b>Directiva Administrativa N° 008-HEJCU/OP-2024</b> <b>“Directiva para el otorgamiento de reconocimiento</b> <b>y estímulo institucional para los servidores del</b> <b>Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa”</b> <b>2024 V.01</b>	<b>Oficina de Personal</b>
---	--	----------------------------

Se conformará un equipo responsable de validar el otorgamiento de reconocimiento a los servidores de HEJCU, el cual estará integrado por: Dirección General, Dirección Ejecutiva de Administración, Oficina de Personal, Oficina de Asesoría Jurídica-

Asimismo, dicho equipo recopilará información y solicitará documentos y/o informes que evidencien el/los resultados/s alcanzado/s en la/s actividad/es materia de este reconocimiento, sea individual o grupal.

Respecto a las tres primeras Actividades en la Tabla N° 1 (sobre Reconocimiento por Aportes al Sistema de Control Interno; Respecto al cumplimiento de Gestión del Rendimiento; y Reconocimiento por Cumplimiento destacado y buenas prácticas del Código de Ética) del punto 6.1 Actividades Materia de Reconocimiento, de la presente Directiva, se evaluarán de acuerdo a su normativa vigente.

### 6.2. Tipos de reconocimiento institucional

Se detallan los tipos de reconocimiento institucional según Actividad/Materia, ya sea Carta de Reconocimiento Institucional o Resolución Directoral.

Los Diplomas, Placas, Premios o Medallas serán opcionales.

En la Tabla N° 2 se detalla los Tipos de reconocimiento institucional según actividad.

La entrega del/los tipos/s de reconocimiento institucional es sumado a la felicitación personal y pública por parte del Titular de la Institución o su representante, y difundida a través de los medios de comunicación interna, sea página web, boletines, perifoneo, mails, entre otros.

**Tabla N° 2. Tipos de reconocimiento institucional según actividad**

ACTIVIDADES MATERIA DE RECONOCIMIENTO	TIPOS DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	
	CARTA DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	RESOLUCIÓN DIRECTORAL
Reconocimiento por Aportes al Sistema de Control Interno - SCI		●
Reconocimiento al personal con Rendimiento Distinguido		●
Reconocimiento por Cumplimiento destacado y buenas prácticas del Código de Ética en la Función Pública	●	
Reconocimiento por participación destacada en Concursos científicos, Campañas externas, Ganadores en eventos Oficiales.	●	
Reconocimiento por Aportes en el mejoramiento de la calidad de la atención al Usuario en Salud	●	
Reconocimiento por la Implementación de un procedimiento nuevo que contribuya a la eficacia y eficiencia en el Trabajo	●	
Reconocimiento por Aportes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	●	



Firmado digitalmente por ALEJO ZARATE Ronald Juan FAU  
20138100015 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 27.12.2024 20:55:38 -05:00



Firmado digitalmente por VIDALON LOPEZ Karina Arali FAU  
20138100015 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 28.12.2024 08:55:04 -05:00

	<b>Directiva Administrativa N° 008-HEJCU/OP-2024</b> <b>“Directiva para el otorgamiento de reconocimiento</b> <b>y estímulo institucional para los servidores del</b> <b>Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa”</b> <b>2024 V.01</b>	<b>Oficina de Personal</b>
---	--	----------------------------

Reconocimiento por su actuación destacada a nivel deportivo, cultural y/o recreativo	•	
Reconocimiento por haber destacado en el cumplimiento de los Valores institucionales	•	
Reconocimiento en mérito a la Asistencia, Puntualidad y Permanencia	•	
Reconocimiento por actuación destacada frente a eventos adversos		•
Reconocimiento al Logro destacado		•
Reconocimiento por Buenas Prácticas para la Mejora del Clima organizacional	•	
Reconocimiento por Buenas Prácticas de Gestión Pública	•	
Reconocimiento a la Trayectoria Laboral	•	

### 6.3. Etapas para el Otorgamiento de Reconocimiento

Se realizará una campaña de socialización de la Directiva a las diversas unidades de organización con el fin de identificar al servidor asistencial y administrativo del HEJCU que reúna las condiciones y criterios del punto 6.1., a través de los medios de comunicación interna a todos servidores HEJCU.

Se tienen tres etapas para el Otorgamiento de Reconocimiento: (1°) Identificar a los Servidores/as que serán reconocidos/as; (2°) Valoración del Equipo Responsable; y, (3°) Otorgamiento del Reconocimiento.

#### 6.3.1. Primera etapa: Identificar a los servidores que serán reconocidos

Mediante documento formal el Jefe/Responsable de cada unidad orgánica, debe identificar las actividades de reconocimiento (punto 6.1. de la presente directiva), de manera objetiva, de los servidores asistenciales y/o administrativos, que cumplan con los criterios para el otorgamiento de reconocimiento (punto 6.1. de la presente directiva). De su objetividad depende el efecto negativo que pueda generar en su equipo de trabajo y a nivel institucional.

#### 6.3.2. Segunda etapa: Valoración del Equipo Responsable para el otorgamiento de reconocimiento

El Equipo Responsable de validar el Otorgamiento de Reconocimiento a los servidores de HEJCU junto con el jefe responsable de cada unidad orgánica, según los criterios del punto 6.1. de la presente Directiva. Mediante Acta el Representante de la Oficina de Personal detalla la validación al Equipo Responsable para el Otorgamiento de Reconocimiento del HEJCU al/los servidor/es identificado/s.


 Hospital de Emergencias  
 José Casimiro Ulloa  
 Firmado digitalmente por ALEJO  
 ZARATE Ronald Juan FAU  
 20138100015 hard  
 Motivo: Doy V° B°  
 Fecha: 27.12.2024 20:55:58 -05:00


 Hospital de Emergencias  
 José Casimiro Ulloa  
 Firmado digitalmente por VIDALON  
 LOPEZ Karina Arali FAU  
 20138100015 soft  
 Motivo: Doy V° B°  
 Fecha: 28.12.2024 08:55:19 -05:00

	<b>Directiva Administrativa N° 008-HEJCU/OP-2024</b> <b>“Directiva para el otorgamiento de reconocimiento</b> <b>y estímulo institucional para los servidores del</b> <b>Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa”</b> <b>2024 V.01</b>	<b>Oficina de Personal</b>
---	--	----------------------------

### 6.3.3. Tercera etapa: Otorgar el reconocimiento

El Jefe responsable de cada unidad orgánica planteará el/los tipo/s para el reconocimiento institucional de acuerdo al punto 6.3 de la presente Directiva, en el corto plazo, cumpliendo con su inmediatez, directa y oportuna, para su aprobación por el Equipo Responsable de validar el Otorgamiento de Reconocimiento a los servidores del HEJCU.

En coordinación, de ser el caso, con la Oficina de Comunicaciones se programará una ceremonia pública, de modalidad presencial y/o online, difundida a través de los medios de comunicación interna, para conocimiento de todos los servidores del HEJCU, indicando fecha, hora, lugar y enlace virtual.

En dicha ceremonia se señalará los nombres y apellidos del/los servidores reconocidos, el puesto que ocupa, su unidad de organización donde presta funciones, el logro o contribución realizada, y el impacto de la misma.

De ser el caso, la distinción de reconocimiento por la Oficina de Personal o la Alta Dirección debe distinguirse o entregarse durante la ceremonia de aniversario del HEJCU o en fecha especial para la ocasión.

## 7. RESPONSABILIDADES

### 7.1. El Equipo Responsable de validar el Otorgamiento de Reconocimiento HEJCU:

El equipo será formalizado mediante acto resolutivo, y estará conformado por: el/la Asesor/a de la Dirección Ejecutiva o su representante, el/la Jefe/a de la Oficina de Personal o su representante, el/ la Jefe/a de la Oficina de Administración o su representante y el/la Jefe/a de la Oficina de Asesoría Jurídica o su representante y su vigencia será indefinida. Los integrantes del Equipo responsable tendrán todas las facilidades para la recopilación de información en las áreas respectivas y profundizar los actos que validen el reconocimiento.

### 7.2. La Oficina de Personal brindará el soporte técnico y/o administrativo para el cumplimiento exitoso de la presente Directiva.

## 8. DISPOSICIÓN FINAL

Cualquier modificación de la presente directiva, estará sujeto a cambios de normativas.

## 9. ANEXO

**Anexo 01.** Formato de Valoración de Actividad Materia de Reconocimiento.



Firmado digitalmente por ALEJO  
ZARATE Ronald Juan FAU  
20138100015 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 27.12.2024 20:56:15 -05:00



Firmado digitalmente por VIDALON  
LOPEZ Karina Arali FAU  
20138100015 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 28.12.2024 08:55:32 -05:00

	<p align="center"><b>Directiva Administrativa N° 008-HEJCU/OP-2024</b>  <b>“Directiva para el otorgamiento de reconocimiento y estímulo institucional para los servidores del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa”</b>  <b>2024 V.01</b></p>	<p align="center"><b>Oficina de Personal</b></p>
---	--	--

**Anexo 01.**  
**FORMATO DE VALORACIÓN DE ACTIVIDAD MATERIA DE RECONOCIMIENTO**

**DATOS GENERALES**

Nombres y Apellidos del Servidor:			
Carrera profesional:			
Puesto que ocupa:			
Unidad de organización:			
Tipo de labor:		Asistencial ( )	Administrativo ( )

**ACTIVIDAD MATERIA DE RECONOCIMIENTO**

**LOGRO O CONTRIBUCIÓN REALIZADA / IMPACTO A NIVEL INSTITUCIONAL**

**CRITERIOS DE VALORACIÓN**

Describir las acciones o comportamiento(s) que se presenta dentro de la Actividad Materia de Reconocimiento:

**TIPO DE RECONOCIMIENTO QUE CORRESPONDE:**

Carta de Reconocimiento Institucional:  Resolución Directoral:

Fecha: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**Equipo responsable de validar el otorgamiento de reconocimiento**

Dirección General	Oicina de Personal	Dirección Ejecutiva de Administración	Oficina de Asesoría Jurídica