



Resolución Directoral

Lima, 14 FEB 2025

VISTOS:

El Memorando N° 066-2025-DG-HEP/MINSA; la Nota Informativa N° 008-2025-OEPE-HEP-MINSA de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico; el Informe N° 005-2025-OP-OEA-HEP/MINSA de la Oficina de Personal del Hospital de Emergencias Pediátricas; y,

CONSIDERANDO:

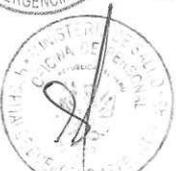
Que, el Decreto Legislativo N° 276 – “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”, en su artículo 24 literal i) establece que uno de los derechos de los servidores de carrera es recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo con sus méritos personales;

Que, asimismo el “Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa” aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, ha previsto en sus artículos 146°, 147° literal a) y el artículo 148° incisos a), b) y d), que los programas de incentivos laborales sirven de estímulo a los servidores de carrera para un mejor desempeño de sus funciones, los mismos que atenderán entre otros aspectos, el reconocimiento de acciones excepcionales o de calidad extraordinaria relacionada directamente o no con las funciones desempeñadas, estableciéndose como uno de estos reconocimientos el agradecimiento o la felicitación escrita; cuyo desempeño excepcional que origine especial reconocimiento deberá enmarcarse en las condiciones siguientes: a) Constituir ejemplo para el conjunto de servidores; b) Que esté orientado a cultivar valores sociales mencionados en la Constitución del Estado; c) Que redunde en beneficio de la entidad; y d) Que mejore la imagen de la entidad en la colectividad;

Que, mediante la Ley N° 30057 - “Ley del Servicio Civil”, artículo 29° se establece 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; además su reglamento general aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece en su artículo 131° que las entidades públicas deben llevar un legajo por cada servidor civil, cuya administración y custodia está a cargo de la oficina de recursos humanos y que puede contener, entre otros, documentos en los que consten los reconocimientos que pueda recibir por parte de los superiores jerárquicos durante su trayectoria en el servicio civil;

Que, de otro lado la Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA aprobó el Documento Técnico - “Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud”, cuyo numeral 6.1.2, establece que la Directiva, es el documento normativo con el que se establecen aspectos técnicos y operativos en materias específicas, la actuación referida puede ser sanitaria o administrativa según corresponda;

Que, en ese contexto, la Jefa de la Oficina de Personal mediante Informe N° 005-2025-OP-OEA-HEP/MINSA, señala que la entidad tiene la competencia para formular y regular políticas, lineamientos y planes que permitan el correcto desarrollo organizacional de la entidad, por tal motivo, en el ámbito de sus competencias, fórmula la aprobación de la Directiva Administrativa N° 001-2025-OP-OEA-HEP/MINSA - “Otorgamiento de Reconocimiento a los/as Servidores/as Civiles



del Hospital de Emergencias Pediátricas”, a fin motivar y potenciar las capacidades y habilidades de los funcionarios y servidores de la entidad;

Que, según la Nota Informativa N° 008-2025-OEPE-HEP/MINSA que adjunta el Informe N°005-2025-EPO-OEPE-HEP/MINSA la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, opina favorablemente a la propuesta señalando que el proyecto de Directiva Administrativa N°001-2025-OP-OEA-HEP/MINSA – “Otorgamiento de Reconocimiento a los/as Servidores/as Civiles del Hospital de Emergencias Pediátricas”, se encuentra acorde a la normativa vigente establecido en la Resolución Ministerial N° 826-2021-MINSA, sugiriendo continuar con él trámite a través del acto resolutivo correspondiente;

Que, con Memorando N°065-2025-DG-HEP/MINSA se dispone aprobar la Directiva Administrativa N°001-2025-OP-OEA-HEP/MINSA – “Otorgamiento de Reconocimiento a los/as Servidores/as Civiles del Hospital de Emergencias Pediátricas”;

En uso de sus atribuciones y funciones del cargo, previstos en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Emergencias Pediátricas aprobado por Resolución Ministerial N° 428-2007/MINSA, concordante con el Manual de Organización de Funciones de la Dirección General aprobado con Resolución Directoral N° 042-2013-DG-HEP/MINSA, y;

Con la visación de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Administración; de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico; la Jefa de la Oficina de Personal y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital de Emergencias Pediátricas;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR la Directiva Administrativa N° 001-2025-OP-OEA-HEP/MINSA – “Otorgamiento de Reconocimiento a los/as Servidores/as Civiles del Hospital de Emergencias Pediátricas”; el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución, que consta con nueve (9) Títulos y dos (2) Anexos.

Artículo 2°.- ENCARGAR al Jefe(a) de la Oficina de Personal la implementación, monitoreo, supervisión y cumplimiento de la presente Directiva Administrativa.

Artículo 3°.- DISPONER al Responsable del Portal de Transparencia la publicación de la presente Resolución y su anexo en el Portal Institucional de la Unidad Ejecutora 031: Hospital de Emergencias Pediátricas, Pliego 11: Ministerio de Salud: <http://www.hep.gob.pe>.

Regístrese, Comuníquese y Publíquese.

JAJM/LOMV/jbcs

Distribución cc:

- Oficina Ejecutiva de Administración.
- Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- Oficina de Personal
- Oficina de Asesoría Jurídica
- Responsable del Portal de Transparencia
- Interesados
- Archivo.

Reg. 033/064

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS
M.C. Jorge Jáuregui Miranda
Director General

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS



DIRECTIVA ADMINISTRATIVA Nº 001-2025-OP-OEA-HEP/MINSA,
“OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS/AS SERVIDORES/AS CIVILES
DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS”



LA VICTORIA – PERÚ

2025



INDICE

I. FINALIDAD..... 3

II. OBJETIVO 3

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN..... 3

IV. BASE LEGAL 3

V. DISPOSICIONES GENERALES 4

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS..... 8

VII. RESPONSABILIDADES 11

VIII. DISPOSICIONES FINALES 12

IX. ANEXOS 12



“OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS/AS SERVIDORES/AS CIVILES DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS”

I. FINALIDAD

Contribuir a motivar y potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores de la entidad, así como incrementar su satisfacción laboral, desempeño y productividad, en el marco de la gestión de la cultura y el clima organizacional.

II. OBJETIVO

Establecer las disposiciones para normar el otorgamiento de reconocimiento a los/las servidores civiles del Hospital de Emergencias Pediátricas, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional que favorezca la identificación institucional, promueva la integridad y un adecuado clima organizacional para el logro de objetivos institucionales.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Directiva Administrativa es de aplicación y obligatorio cumplimiento para los órganos y/o unidades orgánicas y servidores/as que prestan servicios en el Hospital de Emergencias Pediátricas, cualquiera que sea el régimen laboral bajo el cual se encuentren vinculados.

IV. BASE LEGAL

- 4.1. Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.
- 4.2. Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 4.3. Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.
- 4.4. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 4.5. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y sus modificatorias.
- 4.6. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 4.7. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 4.8. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 4.9. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- 4.10. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 4.11. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- 4.12. Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- 4.13. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- 4.14. Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 4.15. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 4.16. Decreto Supremo N.° 016-2021-MINAM, que aprueba Disposiciones para la Gestión de la Ecoeficiencia en las Entidades de la Administración Pública.
- 4.17. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

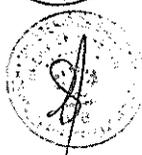


- 4.18. Decreto Supremo N°044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- 4.19. Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, Lineamientos para el Código de Ética.
- 4.20. Resolución Ministerial N° 428-2007/MINSA, Reglamento de Organización del Hospital de Emergencias Pediátricas.
- 4.21. Resolución Ministerial N° 826-2021-MINSA, Normas para Documentos Normativos del MINSA.
- 4.22. Resolución Ministerial N.° 923-2021-MINSA, que aprobó el documento denominado "Código de Conducta del Ministerio de Salud".
- 4.23. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP, "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público".
- 4.24. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°001-2023-PCM/SIP, que aprueba la "Guía para la Gestión de Riesgos que afectan la Integridad Pública".
- 4.25. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP, "Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública".
- 4.26. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP, que aprueba la Metodología de determinación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP).
- 4.27. Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE, Directiva para la gestión de recursos humanos.
- 4.28. Resolución N° 150-2017-SERVIR-PE, Guía para la Gestión de Cultura Organizacional.
- 4.29. Resolución N° 000068-2020-SERVIR-PE, Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- 4.30. Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".

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

V. DISPOSICIONES GENERALES

- 5.1. Las actividades de reconocimiento a los/las servidores/as del Hospital de Emergencias Pediátricas que, a través de la presente Directiva se busca implementar, poseen directa relación con la gestión de la cultura y el clima organizacional, los cuales incentivan el logro de los objetivos institucionales en concordancia con la promoción de un ambiente de trabajo que resulte favorable para el desarrollo de los/las servidores/as de la entidad.
- 5.2. Los reconocimientos que se consideran en esta Directiva se encuentran relacionados a los valores y políticas institucionales aprobados por el Hospital de Emergencias Pediátricas, así como tiene en consideración las disposiciones legales que promueven la cultura de integridad, la ética pública, el control interno, la gestión del rendimiento y los principios del servicio civil.
- 5.3. Los reconocimientos que se promueven otorgar a través de esta Directiva se encuentran referidos a una ejecución de labores alineada a los objetivos institucionales, de forma significativa y trascendente, que no represente solo el cumplimiento de las funciones previstas en el puesto que desempeña el/la servidor/a.



5.4. Los reconocimientos contemplados en la presente directiva forman parte de las actividades del proceso de Bienestar Social que pertenece al Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a cargo del Equipo de Gestión de Relaciones Humanas de la Oficina de Personal.

5.5. Definiciones

Para efectos de la presente directiva, entiéndase por:

- a) **Buenas prácticas:** Son aquellas actividades o procesos que permiten la satisfacción de necesidades específicas, con resultados demostrables y que pueden ser replicadas.
- b) **Canales de Comunicación Interna:** Son las vías por las cuales se puede transmitir un mensaje de la institución hacia los servidores, pueden ser: correo institucional, mural virtual, mensajes, grupos de WhatsApp, llamadas telefónicas, videoconferencias, encuestas en línea, grupos secretos de Facebook entre otros.
- c) **Clima Organizacional:** Es la percepción colectiva de los/las servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo, que influye en su motivación y comportamiento. La Gestión del Clima Organizacional es fundamental para promover un ambiente de trabajo productivo.
- d) **Compensaciones no económicas:** Beneficio no monetario destinado al/el servidor/a con el objetivo de motivarlo y elevar su productividad. No son de libre disposición del servidor ni tampoco constituyen ventaja patrimonial.
- e) **Cultura Organizacional:** Forma característica de pensar y actuar en base a principios, valores, creencias, conductas, normas y símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización 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.
- f) **Funcionario Público:** Es un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas.
- g) **Integridad Pública:** Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueve y protege 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 a la ciudadanía esté orientado al interés general y a la generación de valor público.
- h) **Medidas de control:** Son aquellas medidas establecidas por cada riesgo determinado, a fin de reducirlos de manera eficaz, oportuna y eficiente; asimismo, pueden ser definidas como políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permiten reducir dicho riesgo.
- i) **Medidas de remediación:** Son aquellas medidas establecidas por cada deficiencia identificada en el Diagnóstico de la Cultura Organizacional, a fin de remediarla o superarla, de manera eficaz, oportuna y eficiente.
- j) **Reconocimiento:** Acción que busca distinguir de manera oficial a través de una compensación no económica como: diploma, memorando y/o una resolución de felicitación al servidor/a civil o grupo de servidores/as civiles o cualquier u otro medio que determine la entidad, por comportamientos favorables a la cultura organizacional o al buen clima laboral o, por logros destacados en beneficio del órgano, la entidad y/o la ciudadanía.
- k) **Servidor/a:** La expresión servidor/a se refiere a los/as servidores/as vinculados al Hospital de Emergencias Pediátricas, bajo el Decreto Legislativo N° 1057 o el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.



5.6. De las actividades de reconocimiento

La Oficina de Personal se encarga de programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente Directiva Administrativa, a través de su Plan Anual de Bienestar Social, según corresponda.

5.7. Niveles de reconocimiento

Para efecto de la presente directiva administrativa las actividades de reconocimiento se segmentan en dos niveles de alcance:

- a) **Individual:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un/a servidor/a 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 los/las servidores/as civiles.

5.8. Clasificación de las actividades de reconocimiento:

- a) Reconocimiento a la Trayectoria Laboral
- b) Reconocimiento por Rendimiento Distinguido
- c) Reconocimiento por Buenas Prácticas en alguna de las siguientes materias:
 - Cultura Ética e Integridad
 - Implementación del Sistema de Control Interno (Medidas de Remediación y Medidas de Control)
 - Gestión pública
 - Ecoeficiencia
- d) Reconocimiento al Logro Destacado

5.9. El Comité Evaluador:

- 5.9.1. El Comité Evaluador está conformado por tres (03) miembros, el/la Jefe/a de la Oficina de Personal, el Oficial de Integridad o el que haga sus veces y un representante de la unidad orgánica al cual la Dirección General asignó para participar en el referido Comité.
- 5.9.2. El Comité Evaluador será formalizado mediante acto resolutivo y su vigencia será indefinida. Los integrantes del Comité Evaluador tendrán todas las facilidades para la recopilación de información en las áreas respectivas y profundizar los actos que validen el reconocimiento.
- 5.9.3. Los miembros del Comité Evaluador deben abstenerse de participar en la valoración de el/la servidor/a cuando en el marco de sus competencias, su relación con éste/a se encuentre en las causales de abstención previstas en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, de forma que su decisión no afecte el desarrollo del procedimiento de reconocimiento, ni la objetividad de la evaluación.
- 5.9.4. Los miembros del Comité Evaluador toman en cuenta para su deliberación, los criterios señalados en la presente Directiva para el otorgamiento de reconocimientos en cada categoría.
- 5.9.5. Los miembros del Comité Evaluador deliberan previo al proceso de votación, y sus decisiones se adoptan por mayoría de votos.
- 5.9.6. Culminada la elección, el Comité Evaluador suscribe el acta que da cuenta del resultado y la documentación respectiva, de ser el caso. El expediente conformado



[Handwritten signature]

por la documentación correspondiente a la elección es conservado en la Oficina de Personal.

- 5.9.7. El Comité Evaluador queda facultado para elegir la forma y la acción a través de la cual se otorga el reconocimiento a el/la servidor/a por cada categoría, teniendo en consideración las acciones de reconocimiento previstas en la presente Directiva.
- 5.9.8. Cuando exista alguna circunstancia de fuerza mayor, que impida al servidor/a que resulta elegido, recibir el reconocimiento, el Comité Evaluador define si corresponde la entrega a un familiar directo de el/la servidor/a, en cuyo caso también se debe hacer la difusión de dicho reconocimiento por los medios de comunicación interna del Hospital de Emergencias Pediátricas.

5.10. 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 Hospital de Emergencias Pediátricas que reúna las condiciones y criterios establecidos en la presente directiva, a través de los medios de comunicación interna a todos servidores de la Entidad.

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

5.10.1. *Primera etapa: Identificar a los servidores que serán reconocidos*

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

5.10.2. *Segunda etapa: Valoración del Comité Evaluador para el otorgamiento de reconocimiento*

El Comité Evaluador valora la documentación presentada, según los criterios establecidos en la presente Directiva para el otorgamiento del reconocimiento a los servidores identificados.

Mediante Acta, el Comité Evaluador detalla la validación realizada y culminada la elección, suscribe el acta que da cuenta del proceso de elección, el resultado y la documentación respectiva, de ser el caso. El expediente conformado por la documentación correspondiente a la elección es conservado en la Oficina de Personal.

5.10.3. *Tercera etapa: Otorgar el reconocimiento*

Planificar el/los tipo/s para el reconocimiento establecidos en la presente Directiva, en el corto plazo, cumpliendo con su inmediatez, directa y oportuna.

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



En dicha ceremonia se señalará los nombres y apellidos del/los servidores reconocidos, el puesto que ocupa, la 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 la Alta Dirección debe distinguirse o entregarse durante la ceremonia de aniversario del Hospital de Emergencias Pediátricas.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1. Las condiciones que debe cumplir un/una servidor/a para ser presentado como candidato/a al otorgamiento de un reconocimiento son las siguientes:

- a) El/la servidor/a debe tener una relación laboral vigente con el Hospital de Emergencias Pediátricas.
- b) El/la servidor/a para el otorgamiento de un reconocimiento debe cumplir como mínimo el periodo de prueba de tres (03) meses en el Hospital de Emergencias Pediátricas.
- c) El/la servidor/a considerado/a para el reconocimiento oficial, no debe haber sido sancionado administrativamente en el último año hasta el momento de la presentación de la candidatura.

6.2. Tipos de reconocimiento oficial

6.2.1. *Reconocimiento a la Trayectoria Laboral:*

Reconocimiento dirigido a los/las servidores/as civiles del Hospital de Emergencias Pediátricas por el tiempo de servicio prestados al servicio del país.

- a) Criterios a considerar: Se reconoce a los/las servidores/as civiles que alcancen los 25 y 30 años de servicio cumplidos y al término de la carrera en el Hospital de Emergencias Pediátricas.

La Oficina de Personal informa la relación de los/las servidores/as civiles que estén próximos a cumplir 25 y 30 años, y la relación del personal que cumpliría el cese de servicios en la Institución.

- b) Acciones de reconocimiento oficial:
 - Resolución Directoral y/o Diploma de reconocimiento emitido por el director general, con copia al legajo personal.
 - Reconocimiento público a través de reunión virtual, reunión presencial o mediante algún canal de comunicación interna como el correo institucional o el mural virtual.

6.2.2. *Reconocimiento por Rendimiento Distinguido*

El rendimiento distinguido se otorga como resultado del proceso de evaluación de la Gestión del Rendimiento. Es la máxima calificación que puede alcanzar un/a servidor/a. Esta calificación se establece de acuerdo con el procedimiento establecido en la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado en Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068- 2020-SERVIR-PE.

- a) Criterios para considerar:
 - Haber alcanzado, o sobrepasado, el valor cuantitativo para cada una de sus metas.



- Haber obtenido la calificación de reconocimiento distinguido en el proceso de evaluación de desempeño en base a las regulaciones de la Gestión del Rendimiento.
- No haber sido sancionado/a administrativamente durante el ciclo de Gestión del Rendimiento correspondiente al periodo que se califica.
- La Oficina de Personal informa la relación de los/las servidores/as civiles que hayan obtenido un rendimiento distinguido producto del proceso de evaluación de la Gestión del Rendimiento.

b) Acciones de reconocimiento oficial:

- Resolución Directoral y/o Diploma de reconocimiento emitido por el director general con copia al legajo personal.
- Reconocimiento público a través de reunión virtual, reunión presencial o mediante algún canal de comunicación interna como el correo institucional o el mural virtual.

6.2.3. Reconocimiento por Buenas Prácticas:

6.2.3.1. Buenas Prácticas en Cultura Ética e Integridad

Reconocimiento dirigido a los/las servidores/as del Hospital de Emergencias Pediátricas que desarrollen o fortalezcan la conducta ética en cumplimiento de los principios y deberes estipulados en el Código de Ética de la Función Pública; así como la integridad y/o cultura organizacional en el marco de la implementación del Modelo de Integridad que implementa el Hospital de Emergencias Pediátricas.

- a) Criterios a considerar: Los/las servidores/as de cada órgano y unidad orgánica, elegirán a un/a compañero/a que, a través de sus acciones, comportamientos, actividades u otros similares que haya impactado en el buen clima organizacional, la conducta ética y cultura organizacional.

Se propone algunas conductas adecuadas en el Código de Conducta del Ministerio de Salud:

- Participar en más de dos charlas, talleres o capacitaciones en el marco del Modelo de Integridad, de acuerdo con los registros que obran en la Oficina de Integridad o la que haga sus veces, y conforme a la materia de ética e integridad.
- No aceptar ofrecimientos de personas que quieren que se aceleren trámites internos.
- Denunciar ante los órganos competentes cualquier acto de soborno o "coima" que se realice o afecte al Hospital de Emergencias Pediátricas.
- No aceptar regalos de beneficiarios/as de los servicios de salud, sea por el cumplimiento correcto de la función o como contraprestación por los servicios prestados.
- En el caso de propuestas implementadas en materia de control de riesgos que afectan la integridad pública, incremento de transparencia o reducción de discrecionalidad.

b) Acciones de reconocimiento oficial:

- Resolución Directoral y/o Diploma de con copia al legajo personal.
- Reconocimiento público a través de reunión virtual, reunión presencial o mediante algún canal de comunicación interna como el correo institucional o el mural virtual.



6.2.3.2. **Buenas Prácticas en la implementación del Sistema de Control Interno (Medidas de Remediación y Medidas de Control)**

Se reconoce a los/as servidores/as civiles de los órganos y unidades orgánicas, responsables de la implementación de las medidas de remediación y control establecidos en los Planes de Acción Anual, aprobados por el Hospital de Emergencias Pediátricas, cuando estas son implementadas en su totalidad dentro de los plazos programados y conforme a las normas que rigen el Sistema de Control Interno.

- a) Criterios a considerar: Implementación total y dentro de los plazos establecidos las medidas de remediación y de control consignadas en el Plan de Acción Anual.

La Oficina Ejecutiva de Administración efectúa la propuesta a fin de que sea remitida a la Oficina de Personal para el otorgamiento de reconocimientos.

- b) Acciones de reconocimiento oficial:
- Resolución Directoral y/o Diploma de reconocimiento emitido por el director general con copia al legajo personal.
 - Reconocimiento público a través de reunión virtual, reunión presencial o mediante algún canal de comunicación interna como el correo institucional o el mural virtual.

6.2.3.3. **Buenas Prácticas de Gestión Pública**

Dirigido a los/las servidores/as civiles, órganos, unidades orgánicas, 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 Hospital de Emergencias Pediátricas y que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo.

Este tipo de reconocimiento se fundamenta en los resultados alcanzados en concursos, certificaciones o premiaciones externas de cualquier organización pública o privada a la que el Hospital de Emergencias Pediátricas tenga la facultad de participar.

- a) Criterios a considerar: Los/las servidores/as, órganos y unidades orgánicas pueden acceder a este reconocimiento mediante la siguiente forma:

- Haber recibido reconocimiento externo de una organización pública o privada por buenas prácticas en gestión pública en beneficio de la ciudadanía y/o la reputación del Hospital de Emergencias Pediátricas.

- b) Acciones de reconocimiento oficial:

- Resolución Directoral y/o Diploma de reconocimiento emitido por el director general con copia al legajo personal.
- Reconocimiento público a través de reunión virtual, reunión presencial o mediante algún canal de comunicación interna como el correo institucional o el mural virtual.

6.2.3.4. **Buenas Prácticas en materia de Ecoeficiencia**

El reconocimiento se otorga a los/las servidores/as que destaquen en la implementación de medidas de ecoeficiencia, entre otros, el ahorro de consumo de energía eléctrica, agua y papel; de acuerdo con lo establecido en las "Disposiciones para la Gestión de la Ecoeficiencia en las Entidades de la



- a) Criterios a considerar:
- Haber desarrollado actitudes, comportamientos, procedimiento, cambios tecnológicos que promuevan un uso eficiente y responsable de energía eléctrica, agua, papel y otros bienes, que producen ahorro y reduzcan el impacto en el medio ambiente.
- b) Acciones de reconocimiento oficial:
- Resolución Directoral y/o Diploma de reconocimiento emitido por el director general con copia al legajo personal.
 - Reconocimiento público a través de reunión virtual, reunión presencial o mediante algún canal de comunicación interna como el correo institucional o el mural virtual.

6.2.4. Reconocimiento al Logro Destacado

Dirigido a los/las servidores/as que, de forma individual o colectiva, logren implementar o ejecutar proyectos de relevancia, que mejoren los procesos del Hospital de Emergencias Pediátricas o que impacten de manera directa en la gestión institucional o en la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.

- a) Criterios a considerar: Cada órgano según corresponda a su ámbito de competencia, propone ante la Oficina de Personal el trabajo destacado de un/a servidor/a civil o grupo de servidores/as civiles, de una o varias unidades orgánicas del Hospital de Emergencias Pediátricas para ser evaluado/a por esta oficina, de acuerdo con su aporte e impacto en la gestión institucional de la entidad.

Se propone algunos logros que pueden ser considerados para este tipo de reconocimiento:

- Por participación destacada en Concursos científicos, Campañas externas, Ganadores en eventos oficiales
 - Por intervenciones quirúrgicas de alta complejidad que se hayan desarrollado con éxito en la que hayan participado servidores del Hospital de Emergencias Pediátricas.
 - Por Aportes en el mejoramiento de la calidad de la atención al Usuario en Salud.
 - Por intervenciones extramurales a través de hospitales de campaña a favor de la comunidad.
 - Por investigación y publicación científica en revistas de prestigio nacional y/o internacional por parte de servidores de la Entidad.
 - Por su actuación destacada a nivel deportivo, cultural y/o recreativo.
 - Por logros estratégicos para la cooperación interinstitucional nacional y/o internacional.
- b) Acciones de reconocimiento oficial:
- Resolución Directoral y/o Diploma de reconocimiento emitido por el director general con copia al legajo personal.
 - Reconocimiento público a través de reunión virtual, reunión presencial o mediante algún canal de comunicación interna como el correo institucional o el mural virtual.

VII. RESPONSABILIDADES

- 7.1. El órgano o unidad orgánica del Hospital de Emergencias Pediátricas del cual depende el/la servidor/a civil es responsable de:



- Presentar a el/la servidor/a candidato/s al otorgamiento de un reconocimiento, según los tipos de reconocimiento indicados en la presente directiva.
- Proporcionar la información necesaria para el reconocimiento del/a servidor/a.

7.2. La Oficina de Personal es responsable de:

- La difusión de la presente directiva administrativa, así como de proporcionar información y hacer cumplir las actividades de reconocimiento que se realicen en el Hospital de Emergencias Pediátricas
- Formar parte del Comité Evaluador a cargo de la valoración del otorgamiento de los reconocimientos a los/las servidores/as, a través de el/la Jefe/a de dicha Oficina o de un/a servidor/a de dicho órgano o unidad orgánica que lo represente.
- A través del Equipo de Gestión de las Relaciones Humanas es responsable de:
 - Conducir e implementar el procedimiento de reconocimiento de los/las servidores/as civiles conforme a la presente directiva según corresponda.
 - Coordinar para que en la formulación del Plan de Bienestar se incorporen las actividades de reconocimiento a implementar según corresponda.

7.3. La Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, es responsable de:

- Coordinar con la Oficina de Personal la implementación de las actividades de reconocimiento en lo referido a ética y cultura de integridad y otros, según corresponda.

7.4. La Oficina Ejecutiva de Administración es responsable de:

- Coordinar con la Oficina de Personal la implementación de las actividades de reconocimiento en lo referido al Sistema de Control Interno.

7.5. La Dirección General es responsable de:

- Asignar al/a la Directivo/a o Jefe/a de un órgano de la entidad como parte del Comité Evaluador a cargo de la valoración del otorgamiento de los reconocimientos a los/las servidores/as.
- Modificar la asignación del/de la Directivo/a o Jefe/a como miembro del Comité Evaluador, en caso de que el/la servidor/a candidato/a al otorgamiento de un reconocimiento pertenezca a la Oficina de Personal, a la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, o al órgano al cual la Gerencia General asignó participar en el referido Comité.
- Designar mediante acto resolutivo al Comité Evaluador para el otorgamiento de reconocimientos del Hospital de Emergencias Pediátricas.

VIII. DISPOSICIONES FINALES.

- 8.1. Los órganos y/o unidades orgánicas deben brindar la información que sea requerida por la Oficina de Personal, a fin de asegurar el cumplimiento de lo establecido en la presente Directiva Administrativa.
- 8.2. Las disposiciones no previstas en la presente Directiva Administrativa serán resueltas por la Oficina de Personal, conforme a sus competencias, y en el marco de la normativa vigente.
- 8.3. Los reconocimientos otorgados son incluidos en el legajo personal.

IX. ANEXOS



**ANEXO N° 1:
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 comportamientos que se presenta dentro de los tipos de reconocimiento detallados en la presente directiva.

--

TIPO DE RECONOCIMIENTO

Resolución Directoral			Diploma de reconocimiento	
-----------------------	--	--	---------------------------	--

FECHA: _____ / _____ / _____

COMITÉ EVALUADOR

Jefe (a) de la Oficina de Personal	Oficial de Integridad	Representante designado por Dirección General



**ANEXO N° 2:
FLUJOGRAMA DEL PROCESO PARA OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A
LOS/AS SERVIDORES/AS
CIVILES DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS**

