Resolución de Secretaría Administrativa

N° 002-2024-PCM-SA

Lima, 01 de febrero de 2024

VISTOS;

El Informe N° D000874-2023-PCM-OGRH, Memorando N° D000028-2024-PCM-OGRH y la Nota de Elevación N° D000034-2024-PCM-OGRH de la Oficina General de Recursos Humanos, el Informe N° D000009-2024-PCM-OM y el Memorando N° D000051-2024-PCM-OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° D000121-2024-PCM-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Presidencia del Consejo de Ministros;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece un régimen 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;

Que, el artículo 28 de la citada Ley, 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. La compensación busca captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivos que contribuyan con el cumplimiento de los objetivos institucionales;

Que, asimismo el artículo 29 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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;

Que, conforme al artículo 4 del Decreto Legislativo Nº 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 o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema;

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por INGA ZAPATA Peru Luzmerida FAU 20168999926 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 14:33:28 -05:00

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por YAIPEN ARESTEGUI Hernan FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 10:17:26 -05:00

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por ESPINOZA AGUILAR Javier Roberto FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 31.01.2024 17:59:08 -05:00

Que, bajo dicho marco, la Oficina General de Recursos Humanos a través del Informe N° D000874-2023-PCM-OGRH, propone y sustenta la necesidad de aprobar la "Directiva que regula el reconocimiento a los/as servidores/as civiles de la Presidencia del Consejo de Ministros", con el objeto de reconocer a los servidores civiles de la Presidencia del Consejo de Ministros que han aportado de manera destacada al logro de los objetivos institucionales y con ello promover un mejor desempeño, así como fortalecer la integridad, la cultura y clima organizacional en la entidad, de acuerdo a la normativa vigente;

Que, a través del Memorando N° D000051-2024-PCM-OGPP, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe N° D000009-2024-PCM-OM de la Oficina de Modernización que emite opinión técnica favorable a la propuesta de Directiva denominada "Directiva que regula el reconocimiento a los/as servidores/as civiles de la Presidencia del Consejo de Ministros";

Que, mediante Informe N° D000121-2024-PCM-OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica manifiesta que es viable la propuesta de directiva denominada "Directiva que regula el reconocimiento a los/as servidores/as civiles de la Presidencia del Consejo de Ministros";

Con el visto de la Oficina General Recursos Humanos y de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto;

De conformidad con lo dispuesto en el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 224-2023-PCM; y, la Directiva N° 001-2019-PCM "Lineamientos para la elaboración y aprobación de Directivas en la Presidencia del Consejo de Ministros", aprobada por Resolución Ministerial N° 247-2019-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR la Directiva N°001-2024-PCM/SA-OGRH, denominada "Directiva que regula el reconocimiento a los/as servidores/as civiles de la Presidencia del Consejo de Ministros", la que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- DISPONER que la presente Resolución y su anexo, sean publicados en la sede digital de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.gob.pe/pcm).

Regístrese y comuníquese.

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por YAIPEN ARESTEGUI Hernan FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 10:17:33 -05:00

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por ESPINOZA AGUILAR Javier Roberto FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 31.01.2024 17:59:23 -05:00

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por INGA ZAPATA Peru Luzmerida FAU 20168999926 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.02.2024 14:33:53 -05:00

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO A LOS/AS SERVIDORES/AS CIVILES DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

DIRECTIVA N° 001-2024-PCM/SA-OGRH

1. OBJETO

Establecer disposiciones para regular el reconocimiento a los/as servidores/as civiles de la Presidencia del Consejo de Ministros (en adelante PCM), que han aportado de manera destacada, al logro de los objetivos institucionales, con el fin de promover un mejor desempeño, así como fortalecer la integridad, la cultura y clima organizacional en la entidad.

2. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de obligatorio cumplimiento por las unidades de organización de la PCM.

3. BASE NORMATIVA

3.1 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
3.2 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
3.3 Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
3.4 Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS); y sus modificatorias.
3.5 Decreto Supremo N° 005-90-PCM, aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
3.6 Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
3.7 Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios; y sus modificatorias.
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° 092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
3.11 Decreto Supremo N° 042-2018-PCM que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
3.12 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.
3.13 Resolución Ministerial N° 247-2019-PCM, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM, Lineamientos para la elaboración y aprobación de Directivas en la Presidencia del Consejo de Ministros.
3.14 Resolución Ministerial N° 224-2023-PCM que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros.
3.15 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por YAIPEN ARESTEGUI Hernan FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 11:36:38 -05:00

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por ESPINOZA AGUILAR Javier Roberto FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 10:44:22 -05:00

Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".

3.16 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.

3.17 Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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.

3.18 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.

3.19 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".

3.20 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"

3.21 Resolución de Secretaría Administrativa N° 002-2018-PCM-SA, que aprueba el Reglamento Interno de los/as Servidores/as Civiles de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Las normas mencionadas incluyen sus normas modificatorias y complementarias.

4. RESPONSABILIDADES

4.1 La Oficina General de Recursos Humanos (en adelante OGRH) es responsable del debido cumplimiento y de hacer cumplir las disposiciones contenidas en la presente Directiva.

4.2 La Oficina de Integridad Institucional (en adelante OII), proporciona a la OGRH información necesaria para planificar y ejecutar las acciones de reconocimiento, en el ámbito de su competencia.

4.3 Los/as titulares de las unidades de organización son responsables de identificar y proporcionar a la OGRH, la información correspondiente al tipo de reconocimiento que se hace a los/as servidores/as civiles a su cargo en la PCM.

5. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 La OGRH en coordinación con las unidades de organización de la PCM, según corresponda, planifica y ejecuta las acciones de reconocimiento reguladas en la presente directiva.

5.2 Para efectos de la presente directiva, el reconocimiento se otorga en dos (02) niveles de alcance:

a. Individual: Se presenta cuando el reconocimiento es personalizado o dirigido hacia un/a servidor/a civil de forma particular e individual.

b. Grupal: Se presenta cuando el reconocimiento está dirigido hacia una unidad de organización o grupo de servidores/as civiles.

5.3 Los reconocimientos que otorga la PCM a los/as servidores/as civiles se clasifican en los siguientes tipos:

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por YAIPEN ARESTEGUI Hernan FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 11:36:45 -05:00

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por ESPINOZA AGUILAR Javier Roberto FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 10:44:34 -05:00

a. Reconocimiento por Rendimiento Distinguido.
b. Reconocimiento por Buenas Prácticas.
c. Reconocimiento por Trayectoria Laboral.
d. Reconocimiento por Logro Destacado.
e. Reconocimiento por Competencia Destacada.

5.4 Las acciones de reconocimiento a los/as servidores/as civiles y/o unidades de organización, cuando corresponda, son las siguientes:

a. Emisión de un documento con copia al legajo de personal.
b. Difusión a través del/de los canal/es de comunicación institucional/es.
c. Premiación pública durante la celebración del Día del/de la Servidor/a Civil o en cualquier otro evento institucional que se establezca.
d. Otro tipo de reconocimiento, de corresponder.

5.5 Las acciones de reconocimiento a los/as servidores/as civiles persiguen los siguientes objetivos:

- Incentivar y reconocer altos niveles desempeño laboral.
- Fomentar una cultura organizacional orientada al servicio al ciudadano.
- Desarrollar un clima organizacional que favorezca el cumplimiento de objetivos institucionales.
- Recompensar comportamientos modelo que se encuentren acorde a los valores institucionales y principios éticos.
- Incentivar los aportes de mejora interna y su aplicación institucional.

5.6 Los/as servidores/as civiles deben tener como mínimo seis (06) meses de tiempo de servicio continuo en la PCM y no haber sido sancionados/as administrativamente en el último año hasta el momento de su reconocimiento, para ser considerados como aptos para recibir algún tipo de reconocimiento.

6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1 Reconocimiento por Rendimiento Distinguido:

6.1.1. En la PCM se reconoce de manera anual el rendimiento distinguido de los/as servidores/as civiles en el proceso de evaluación del desempeño como parte del Subsistema de Gestión de Rendimiento.

6.1.2. En el mes de mayo de cada año; la OGRH realiza las acciones de reconocimiento de los/as servidores/as civiles que obtuvieron la calificación de reconocimiento distinguido, con base en la información generada en el proceso de evaluación del desempeño del Subsistema de Gestión de Rendimiento, según el marco normativo vigente.

a) Consideraciones: Se reconoce a los/as servidores/as civiles que cumplan con el procedimiento que desarrolla el Subsistema de Gestión del Rendimiento.

b) Acciones de reconocimiento: Se realiza por parte de la OGRH, a través de cualquiera de las acciones descritas en el numeral 5.4 de la presente directiva.

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por YAIPEN ARESTEGUI Hernan FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 11:36:54 -05:00

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por ESPINOZA AGUILAR Javier Roberto FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 10:45:11 -05:00

6.2 Reconocimiento por Buenas Prácticas:

Se encuentran dentro de este reconocimiento las siguientes:

a) Reconocimiento a las Buenas Prácticas en materia de Cultura de Ética e Integridad;
b) Reconocimiento a las Buenas Prácticas en Medidas de Remediación y Control Interno;
c) Reconocimiento a las Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral;
d) Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Gestión Pública.

6.2.1. Reconocimiento a las Buenas Prácticas en materia de Cultura de Ética e Integridad:

En la PCM se reconoce a los/as servidores/as civiles de las unidades de organización que, en el desarrollo de sus funciones, destacaron en el cumplimiento de los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública, así como la integridad como valor distintivo de la cultura organizacional.

a) Consideraciones respecto a la Cultura de Ética:

- En la PCM se reconoce de manera anual a los/as servidores/as civiles de las unidades de organización, tomando en cuenta los criterios de selección descritos en el formulario establecido en los Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.

- Por lo que, dentro de los primeros quince (15) días del mes de abril de cada año, la OGRH solicita a las unidades de organización la propuesta de un máximo de tres (3) servidores/as civiles a su cargo, que hayan destacado en el cumplimiento de los criterios de selección previstos en los Lineamientos antes mencionados. Dicha propuesta debe ser remitida en un plazo máximo de diez (10) días hábiles de recibida la solicitud.

- La OGRH revisa la propuesta remitida, verificando que cumpla con los Lineamientos mencionados, y de corresponder realiza las acciones de reconocimiento, en el mes de mayo de cada año.

b) Consideraciones respecto a la Cultura de Integridad:

- En la PCM se reconoce de manera semestral a los/as servidores/as civiles de las unidades de organización que realicen acciones específicas o iniciativas personales que fortalezcan la integridad como valor distintivo de la cultura organizacional.

- Por lo que, dentro de los primeros tres (03) días hábiles luego de culminado cada semestre, la OGRH solicita a la OII, la lista de los/as servidores/as a ser reconocidos.

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por YAIPEN ARESTEGUI Hernan FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 11:37:10 -05:00

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por ESPINOZA AGUILAR Javier Roberto FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 10:45:23 -05:00

- La OII identifica las prácticas íntegras desarrolladas por los/as servidores/as civiles a reconocer, que hayan significado el fortalecimiento de la cultura de integridad en la PCM, tales como:

    - Participar en más de dos charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad, de acuerdo a los registros que obra en la OII.
    - Cuando realice una denuncia por actos contrarios a la integridad y ética pública, dando como resultado el inicio de acciones para determinar responsabilidades penales, civiles y/o administrativas.
    - Negarse a divulgar información reservada, confidencial o secreta, según la Ley de la materia, que no puede ser de acceso a la ciudadanía, comunicando de manera directa y oportuna a la OII, incluyendo las evidencias correspondientes.
    - Proponer nuevas prácticas en materia de integridad, las cuales pueden ser canalizadas directamente con la OII.

- La OII remite la propuesta de servidores/as civiles a ser reconocidos a la OGRH en un plazo máximo de siete (07) días hábiles de recibida la solicitud.

- La OGRH revisa la propuesta remitida y, de corresponder, realiza las acciones de reconocimiento, en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles de recibida la propuesta.

c) Acciones de reconocimiento: Se realiza por parte de la OGRH, a través de cualquiera de las acciones descritas en el numeral 5.4 de la presente directiva.

6.2.2. Reconocimiento a las Buenas Prácticas en Medidas de Remediación y Control Interno:

6.2.2.1. En la PCM se reconoce de manera anual el cumplimiento destacado de las unidades de organización, responsables de cumplir con la implementación de las medidas de remediación y/o medidas de control que se consignen en el/los Plan/es de Acción Anual (en adelante PAA).

6.2.2.2. La OGRH, dentro de los primeros diez (10) días hábiles del mes de enero de cada año solicita a la OII el reporte de cumplimiento del/de los PAA, correspondiente al año de evaluación previo.

6.2.2.3. La OII remite a la OGRH el reporte de cumplimiento del PAA, dentro de los cinco (05) días hábiles contados desde la recepción de la solicitud.

6.2.2.4. La OGRH analiza el reporte de cumplimiento del/de los PAA, e identifica a las unidades de organización a ser reconocidos y, de corresponder, realiza las acciones de reconocimiento, en un plazo máximo de veinte (20) días hábiles de recibido el reporte.

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por YAIPEN ARESTEGUI Hernan FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 11:37:27 -05:00

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por ESPINOZA AGUILAR Javier Roberto FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 10:45:44 -05:00

a) **Consideraciones:** Se toma en cuenta el cumplimiento en su totalidad con la implementación de medidas de remediación y/o de control, en los plazos establecidos según los PAA aprobados en el marco de la normativa vigente establecida por la Contraloría General de la República.

b) **Acciones de reconocimiento:** Se realiza por parte de la OGRH, a través de las acciones b) y d) del numeral 5.4 de la presente directiva.

6.2.3. Reconocimiento a las Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral:

En la PCM se reconoce de manera anual a los/as servidores/as civiles de las unidades de organización, que evidencien la aplicación de buenas prácticas que propicien la sinergia, confianza, comunicación, respeto y/o buenas relaciones interpersonales para el logro de actividades, proyectos u objetivos trazados, dentro de un equipo de trabajo.

a) Consideraciones:

- La OGRH, durante la última semana del mes de mayo de cada año, solicita a las unidades de organización, propongan a los/as servidores/servidoras civiles a ser reconocidos/as por buenas prácticas para la mejora del clima laboral.

- La unidad de organización identifica y propone a los/as servidores/as o grupo de servidores/as civiles a ser reconocidos/das, por evidenciar buenas prácticas para la mejora del clima laboral. Dicha propuesta es remitida a la OGRH como máximo el 15 de junio de cada año, incluyendo las evidencias correspondientes.

- La OGRH revisa la propuesta remitida, y de corresponder realiza las acciones de reconocimiento, en un plazo máximo de veinte (20) días hábiles de recibida la propuesta.

b) Acciones de reconocimiento: Se realiza por parte de la OGRH, a través de cualquiera de las acciones descritas en el numeral 5.4 de la presente directiva.

6.2.4. Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Gestión Pública:

En la PCM se reconoce a los/as servidores/as civiles o a las unidades de organización por la obtención de resultados meritorios en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía y/o la gestión institucional de la PCM.

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por YAIPEN ARESTEGUI Hernan FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 11:37:37 -05:00

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por ESPINOZA AGUILAR Javier Roberto FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 10:45:56 -05:00

a) Consideraciones:

- La unidad de organización propone a la OGRH, la lista de los/as servidores/as civiles a su cargo, tomando en cuenta los resultados alcanzados en concursos, certificaciones o reconocimientos externos de cualquier organización pública o privada en materia de gestión pública a la que la PCM tenga la facultad de participar.

- Los resultados a considerar para ser propuesto/s a este reconocimiento son:

  - Haber obtenido certificaciones o reconocimientos de una entidad pública o privada, por logros en beneficio de la ciudadanía y/o la gestión institucional de la PCM.
  - Haber obtenido la condición de "Ganador/a", "Distinción Especial" o similar; como resultado de la participación en un concurso o competencia en representación de la PCM.

- Las unidades de organización remiten a la OGRH su propuesta, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles de evidenciado los resultados materia de reconocimiento.

- La OGRH revisa la propuesta remitida y, de corresponder, realiza las acciones de reconocimiento, en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles de recibida la propuesta.

b) Acciones de reconocimiento: Se realiza por parte de la OGRH, a través de cualquiera de las acciones descritas en el numeral 5.4 de la presente directiva.

6.3 Reconocimiento por Trayectoria Laboral:

6.3.1. En la PCM se reconoce a los/as servidores/as civiles de las unidades de organización que alcancen los veinticinco (25) o treinta (30) años de servicios cumplidos o que sean cesados/as por límite de edad, independiente del régimen laboral.

6.3.2. La OGRH identifica mensualmente a los/as servidores/as civiles que alcancen los veinticinco (25) o treinta (30) años de servicio.

a) Consideraciones: Se invita a participar al titular de la entidad o a quien este designe, y las acciones de reconocimiento se llevan a cabo en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles de haberse cumplido los años de servicio establecidos.

b) Acciones de reconocimiento: Se realiza por parte de la OGRH, a través de cualquiera de las acciones descritas en el numeral 5.4 de la presente directiva.

6.4 Reconocimiento por Logro Destacado:

6.4.1. En la PCM se reconoce a los/as servidores/as civiles de las unidades de organización que, de forma colectiva, logren implementar los

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por YAIPEN ARESTEGUI Hernan FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 11:37:44 -05:00

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por ESPINOZA AGUILAR Javier Roberto FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 10:46:22 -05:00

proyectos de relevancia estratégica para la PCM, que impacten de manera directa en la mejora de la gestión institucional, el servicio que se brinda a la ciudadanía, o en la generación de valor público.

6.4.2. La unidad de organización propone a la OGRH, el grupo de servidores/as civiles a su cargo que hayan logrado un impacto destacado en la gestión institucional de la PCM en un plazo máximo de diez (10) días hábiles de evidenciado el logro destacado.

6.4.3. La OGRH revisa la propuesta remitida y, de corresponder, realiza las acciones de reconocimiento, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles de recibida la propuesta.

a) Consideraciones: Se reconoce en la oportunidad que considere conveniente la OGRH, el trabajo destacado de un grupo de servidores/as civiles de las unidades de organización, el cual es evaluado de acuerdo a su aporte e impacto en la gestión institucional.

b) Acciones de reconocimiento: Se realiza por parte de la OGRH, a través de las acciones a), b) y d) del numeral 5.4 de la presente directiva.

6.5 Reconocimiento por Competencia Destacada:

6.5.1. En la PCM se reconoce a los/as servidores/as civiles de las unidades de organización que destacan a través de sus comportamientos cotidianos, tomándose en cuenta para ello el Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil o el Diccionario de Competencias que defina la PCM.

6.5.2. La OGRH, durante la segunda semana del mes de diciembre de cada año, solicita a las unidades de organización, propongan a un/una servidor/a a ser reconocido/a por competencia destacada.

a) Consideraciones: Para la elección los/as servidores/as civiles de las unidades de organización se tiene en cuenta los siguientes criterios:

- El/La titular de la unidad de organización elige a un/a (01) servidor/a civil en base a su comportamiento destacado en una (01) de las competencias transversales del Servicio Civil, se considera como destacado el nivel más alto, conforme al Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.

- La elección de los/as servidores/as civiles se realiza a nivel de unidades de organización

- Las unidades de organización remiten a la OGRH la propuesta de servidores/as civiles a reconocer en un plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la recepción de la solicitud de OGRH.

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por YAIPEN ARESTEGUI Hernan FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 11:37:53 -05:00

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por ESPINOZA AGUILAR Javier Roberto FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 10:46:39 -05:00

- La OGRH revisa la propuesta remitida y, de corresponder realiza las acciones de reconocimiento, en un plazo máximo de veinte (20) días hábiles de recibida la propuesta.

b) Acciones de reconocimiento: Se realiza por parte de la OGRH a través de las acciones a), b) y d) del numeral 5.4 de la presente directiva.

7. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

En los aspectos no previstos y/o regulados en la presente Directiva, la OGRH establece las pautas o lineamientos complementarios necesarios, tomando en cuenta la normativa vigente en la materia.

8. ANEXOS

Anexo: Glosario de términos

FIRMA DIGITAL
PCM
PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Firmado digitalmente por ESPINOZA AGUILAR Javier Roberto FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 10:47:02 -05:00

FIRMA DIGITAL
PCM
PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Firmado digitalmente por YAIPEN ARESTEGUI Hernan FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 11:38:06 -05:00

ANEXO
GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Clima Laboral.-** Percepción colectiva de satisfacción de los/as servidores/as civiles respecto al ambiente de trabajo, que gestionándose adecuadamente propicia un ambiente laboral agradable que potencia el desarrollo de competencias de los/as servidores/as civiles, todo lo cual impacta positivamente en los objetivos institucionales, a su vez, contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas.

- **Competencia.-** Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucra de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.

- **Cultura Organizacional.-** Forma característica de pensar y actuar en la PCM, en base a objetivos y valores institucionales, que adoptan y comparten sus miembros. Su gestión facilita la cohesión, el compromiso e identificación de los/as servidores/as civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.

- **Integridad.-** Resultado de la actuación diaria de todo/a servidor/a de la PCM, dando el uso adecuado a los fondos, recursos, activos y atribuciones en el sector público, para los objetivos oficiales para los que se destinaron y con adhesión a valores éticos, principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses particulares.

- **Reconocimiento.-** Acción que busca distinguir de manera oficial a través de un incentivo simbólico, objeto simbólico, diploma, memorando y/o una resolución de felicitación a el/la servidor/a civil o grupo de servidores/as civiles por comportamientos favorables a la cultura organizacional o al buen clima laboral o por logros destacados en beneficio de su unidad de organización, la entidad y/o la ciudadanía, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los directivos u otros/as servidores/as civiles con personal a su cargo desplieguen, en ejercicio de su liderazgo.

- **Servidores/as civiles.-** Son considerados los/as servidores/as del régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende también, a los/as servidores/as civiles cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; a los/as contratados/as bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057; así como, la contratación directa bajo el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

- **Servicio al ciudadano.-** Conjunto de actividades a cargo de las entidades públicas que cumplen funciones públicas, encaminados a la generación de estrategias tendientes a incrementar la confianza en el Estado y a mejorar la relación cotidiana entre el ciudadano y la Administración Pública, a fin de propender al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por ESPINOZA AGUILAR Javier Roberto FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 10:46:51 -05:00

FIRMA DIGITAL PCM PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Firmado digitalmente por YAIPEN ARESTEGUI Hernan FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.02.2024 11:38:14 -05:00