



Firmado Digitalmente por  
CARDENAS SOMOCURCIO  
Eleana Naty FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 14/02/2024  
11:02:37 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 hard  
Fecha: 23/02/2024 16:57:53  
COT  
Motivo: Firma Digital

# Resolución Directoral

Lima, 14 de febrero de 2024

N° 059 - 2024-EF/49.01

## CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

Que, el artículo 102 del Texto Integrado Actualizado del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 331-2023-EF/41, establece entre las funciones de la Oficina General de Recursos Humanos, la de supervisar las acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna, así como en Seguridad y Salud en el trabajo;

Que, mediante Informe N° 017 - 2024-EF/49.02, la Oficina de Desarrollo, Relaciones Humanas y Sociales de la Oficina General de Recursos Humanos sustenta la necesidad de contar con un nuevo documento normativo que permita que la institucionalización del reconocimiento del nivel de competencia y mérito de los servidores civiles de la entidad, se desarrolle de manera óptima, proponiéndose la derogación de la

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificaciones. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmapeu.gob.pe/web/validador.xhtml>





# Resolución Directoral

Directiva N° 003-2022-EF/43.02 - Directiva para normar el Reconocimiento de los Servidores Civiles del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF aprobada con Resolución Directoral N° 075-2022-EF/43.01;

Que, el proyecto de “Directiva para normar el Reconocimiento de los Servidores Civiles del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF”, se encuentra vinculado al Proceso de Nivel 05 “Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales” del Manual de Procedimientos del Macroproceso S02 Gestión del Talento Humano (versión 03), aprobado con Resolución de Secretaría General N° 040-2022-EF/13;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”; y, el Texto Integrado Actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del MEF, aprobado con Resolución Ministerial N° 331-2023-EF/41;

## SE RESUELVE:

**Artículo 1.** Aprobar la Directiva N° 002-2024-EF/49.01 denominada “Directiva para normar el Reconocimiento de los Servidores Civiles del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF”, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.** Dejar sin efecto la Directiva N° 003-2022-EF/43.02 “Directiva para normar el Reconocimiento de los Servidores Civiles del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF”, aprobada con Resolución Directoral N° 075-2022-EF/43.01.

**Artículo 3.** Disponer la publicación de la presente Resolución en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas ([www.gob.pe/mef](http://www.gob.pe/mef)) y en la Intranet del Ministerio y su difusión a todo el personal a través de correo masivo.

## Regístrese y comuníquese.

*Firmado digitalmente*  
**GIANCARLO MARTÍNEZ PANDURO**  
Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos





Firmado Digitalmente  
por CARDENAS  
SOMOCURCIO Eleana  
Naty FAU 20131370645  
soft  
Fecha: 13/02/2024  
12:27:45 COT  
Motivo: Doy V° B°

## DIRECTIVA N° 002-2024-EF/49.01

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

#### **1. OBJETO**

Establecer disposiciones para normar el reconocimiento de los servidores civiles del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento que a su vez favorezca la identificación institucional y el adecuado clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos institucionales.



Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 hard  
Fecha: 13/02/2024  
14:51:38 COT  
Motivo: Doy V° B°

#### **2. BASE LEGAL**

- 2.1** Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 2.2** Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.3** Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- 2.4** Decreto Supremo N° 005-90-PCM, aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- 2.5** Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.6** Decreto Supremo N° 138-2014-EF, aprueba Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.7** Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, aprueban Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.
- 2.8** Resolución Ministerial N° 099-2019-EF/43, que aprueba el Código de Ética y Conducta del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.9** Resolución Ministerial N° 053-2021-EF/41, que aprueba la Directiva N° 001-2021-EF/41.02 - Lineamientos para la elaboración, aprobación y modificación de Directivas en el Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.10** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”.
- 2.11** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.
- 2.12** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 2.13** Resolución de Secretaría General N° 040-2022-EF/13, que aprueba el Manual de Procedimientos del Macroproceso S02 Gestión del Talento Humano (Versión 03) a cargo de la Oficina General de Administración.
- 2.14** Resolución Jefatural N° 108-92-INAP/DNP, que aprueba la Directiva N° 004-92-INAP/DNP, que señala las pautas y la fecha para la Celebración del Día del Servidor de la Administración Pública.
- 2.15** Resolución Ministerial N° 282-2023-EF/43, que establece los Valores Culturales del Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco de la gestión del proceso de cultura y clima organizacional.
- 2.16** Resolución Ministerial N° 331-2023-EF/41, que aprueba el Texto Integrado Actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas.



Firmado Digitalmente por  
JARA HUALLPATUERO  
Maria Ysabel FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 13/02/2024  
22:44:26 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por CARDENAS SOMOCURCIO Eleana Naty FAU 20131370645 soft  
Fecha: 13/02/2024 12:27:49 COT  
Motivo: Doy V° B°

## 2.17 Resolución de Secretaría General N° 051-2023-EF/13, que aprueba el Reglamento Interno de los/as Servidores/as Civiles del Ministerio de Economía y Finanzas.

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



Firmado Digitalmente por MARTINEZ PANDURO Giancarlo FAU 20131370645 hard  
Fecha: 13/02/2024 14:51:42 COT  
Motivo: Doy V° B°

### 3. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento de todos los funcionarios y servidores civiles del MEF. Incluye a las personas sujetas a contratación de Personal Altamente Calificado (PAC) y Fondo de Apoyo Gerencial (FAG) que desempeñan función pública<sup>1</sup>.

### 4. DISPOSICIONES GENERALES

#### 4.1 DEFINICIONES

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

- 4.1.1. **Canales de comunicación interna:** Se entiende por canales de comunicación interna los siguientes: (i) correo institucional, (ii) intranet; y, (iii) memorandos.
- 4.1.2. **Clima Organizacional:** Es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo, el cual se gestiona con la finalidad de promover un ambiente de trabajo agradable que facilite el desarrollo potencial de los servidores civiles, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados del MEF.
- 4.1.3. **Compensación no económica:** Es el conjunto de beneficios no monetarios que el MEF destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.
- 4.1.4. **Cultura Organizacional:** Es la forma característica de pensar y actuar en el MEF, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros. Se gestiona con la finalidad de facilitar la cohesión, el compromiso e identificación de los servidores civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.  
En el MEF, la gestión de la Cultura Organizacional se ejecuta a través del Plan de Trabajo de Cultura Organizacional y/o el Plan de Acción para el Alineamiento Cultural.
- 4.1.5. **Funcionario Público:** Ministro de Economía y Finanzas, Viceministro de Economía, Viceministro de Hacienda; y, Secretario General.



Firmado Digitalmente por JARA HUALLPATUERO Maria Ysabel FAU 20131370645 soft  
Fecha: 13/02/2024 22:44:31 COT  
Motivo: Doy V° B°

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



Firmado Digitalmente  
por CARDENAS  
SOMOCURCIO Eleana  
Naty FAU 20131370645  
soft  
Fecha: 13/02/2024  
12:27:51 COT  
Motivo: Doy V° B°

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

**4.1.7. Servidor Civil:** Personal con vínculo laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 y Ley N° 30057; así como el personal contratado como PAC y FAG que desempeñan función pública.

## 4.2 De las actividades de reconocimiento

**4.2.1.** La Oficina General de Recursos Humanos (en adelante OGRH), se encarga de programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente directiva, a través de su Plan de Bienestar Social.

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

- a) **Individual:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un servidor civil de forma particular e individual.
- b) **Grupal:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un órgano, unidad orgánica o equipo de trabajo de servidores civiles.

**4.3 Clasificación de las actividades de reconocimiento:** Las actividades de reconocimiento se clasifican de la siguiente manera:

N°	RECONOCIMIENTOS	
1		En cumplimiento del código de ética de la función pública
2	Reconocimientos por buenas prácticas	En el fortalecimiento de la cultura o clima organizacional
3		En la gestión pública
4		Reconocimiento a la trayectoria laboral
5	Reconocimiento al logro destacado	
6	Reconocimiento por cumplimiento destacado de las funciones	
7	Reconocimiento al logro académico	
8	Reconocimiento por contribución artística o cultural a la gestión institucional	



Firmado Digitalmente por  
JARA HUALLPATUERO  
Maria Ysabel FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 13/02/2024  
22:44:36 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente  
por CARDENAS  
SOMOCURCIO Eleana  
Naty FAU 20131370645  
soft  
Fecha: 13/02/2024  
12:27:54 COT  
Motivo: Doy V° B°

## 5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 5.1 RECONOCIMIENTOS POR BUENAS PRÁCTICAS:

#### 5.1.1. En cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública:

El comportamiento ético en el ejercicio de la función pública es de interés nacional, por ello este reconocimiento está dirigido a los servidores civiles de los órganos, unidades orgánicas, u otros órganos creados por norma específica, que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

**5.1.1.1. Criterios a considerar:** Se toma en cuenta la oportunidad, el procedimiento y los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.

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

- a. Resolución Ministerial de reconocimiento con copia al legajo personal.
- b. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- c. Reconocimiento realizado por funcionario público durante ceremonia organizada por el MEF.
- d. La Alta Dirección del MEF, previa evaluación y coordinación con la OGRH, puede reconocer el cumplimiento de buenas prácticas de ética en la función pública en los organismos adscritos al MEF.
- e. Otras compensaciones no económicas.

En cualquier momento la Alta Dirección del MEF puede realizar este reconocimiento a los servidores civiles de la Entidad que hayan destacado en el proceso interno de acuerdo al cumplimiento de la normativa vigente sobre la materia.

#### 5.1.2. En el fortalecimiento de la cultura o clima organizacional:

Fomentar la cultura organizacional deseada y promover el ambiente laboral más favorable que facilite el desarrollo del potencial y el compromiso laboral es un objetivo institucional del MEF. Por ello, este reconocimiento está dirigido a las unidades orgánicas, órganos del MEF y demás creados por normatividad legal expresa, que, a través de sus acciones, demuestren la implementación de prácticas internas que impacten favorablemente a la entidad.

**5.1.2.1. Criterios a considerar:** Para el reconocimiento se tiene en cuenta las siguientes consideraciones:



Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 hard  
Fecha: 13/02/2024  
14:51:48 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por  
JARA HUALLPATUERO  
Maria Ysabel FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 13/02/2024  
22:44:41 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente  
por CARDENAS  
SOMOCURCIO Eleana  
Naty FAU 20131370645  
soft  
Fecha: 13/02/2024  
12:27:56 COT  
Motivo: Doy V° B°

- a. La implementación de prácticas internas relacionadas al fortalecimiento de la cultura organizacional deseada debe estar relacionada a la promoción de los Valores Culturales del MEF, aprobados mediante Resolución Ministerial N° 282-2023-EF/43:
  - i. Respeto.
  - ii. Compromiso.
  - iii. Empatía.
  - iv. Flexibilidad y Proactividad.



Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 hard  
Fecha: 13/02/2024  
14:51:52 COT  
Motivo: Doy V° B°

Los órganos deberán sustentar que la implementación de sus prácticas internas impacte en la reputación institucional del MEF en beneficio directo de cualquiera de los siguientes grupos de interés:

- i. Grupos de interés internos:
  - Servidores del MEF
- ii. Grupos de interés externos:
  - Ciudadanía en general.
  - Entidades públicas de gobierno nacional, regional y local.
  - Sector empresarial privado.



Firmado Digitalmente por  
JARA HUALLPATUERO  
Maria Ysabel FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 13/02/2024  
22:44:47 COT  
Motivo: Doy V° B°

- b. La implementación de prácticas internas relacionadas al fortalecimiento del clima organizacional deberá estar relacionadas a los aspectos con mayor brecha de satisfacción que tenga el órgano o unidad orgánica. Para ello, se podrá considerar los resultados alcanzados en el último estudio de clima organizacional. Asimismo, para otorgar el reconocimiento la OGRH evaluará si la práctica interna es viable de ser replicada en otros órganos de la entidad.
- c. La Alta Dirección o la OGRH, en la oportunidad que considere o durante evento institucional, pueden otorgar este reconocimiento a cualquier órgano del MEF. Para ello, la OGRH establece los lineamientos para participar en la obtención del reconocimiento.
- d. Los órganos, pueden otorgar este reconocimiento, en la oportunidad que se considere, a cualquier unidad orgánica o servidor de su dependencia.

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

- a. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- b. Memorando de reconocimiento emitido por cualquier funcionario público de Alta Dirección, la OGRH o titular de órgano, según corresponda.



Firmado Digitalmente  
por CARDENAS  
SOMOCURCIO Eleana  
Naty FAU 20131370645  
soft  
Fecha: 13/02/2024  
12:28:00 COT  
Motivo: Doy V° B°

- c. Otras compensaciones no económicas.

### 5.1.3. En la gestión pública:

Dirigido a los servidores civiles, órganos, unidades orgánicas o demás creados por normatividad legal expresa, que destaquen en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía, la gestión institucional y/o la reputación del MEF y que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo.

Este tipo de reconocimiento se fundamenta en los resultados alcanzados en concursos, certificaciones o reconocimientos externos de cualquier organización pública o privada a la que el MEF tenga la facultad de participar.

**5.1.3.1. Criterios a considerar:** Los servidores civiles, órganos, unidades orgánicas o demás creados por normatividad legal expresa pueden acceder a este reconocimiento mediante la siguiente forma:

- a. Haber recibido reconocimiento externo de una organización pública o privada en beneficio de la ciudadanía, de la gestión institucional y/o la reputación del MEF.
- b. En caso de haber participado en concurso o competencia, este reconocimiento se realiza solo en el supuesto que se alcance las distinciones de "Ganador", "Distinción Especial" o similares por el nivel de la distinción de acuerdo a las bases del concurso o competencia al que se hayan inscrito los servidores civiles, órganos o unidades orgánicas que representen al MEF.

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

- a. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- b. Resolución de Secretaría General de reconocimiento con copia al legajo personal en caso llegue a obtener la distinción de "Ganador".
- c. Reconocimiento realizado por funcionario público durante ceremonia organizada por el MEF.
- d. Otras compensaciones no económicas.

## 5.2 RECONOCIMIENTO A LA TRAYECTORIA LABORAL:

Se reconoce a los servidores civiles por el tiempo de servicio prestados al Sector Público o por el aporte a la gestión institucional durante su trayectoria laboral en la Entidad, independiente de su modalidad de contratación.

**5.2.1 Criterios a considerar:** Se reconoce por la trayectoria laboral a los servidores civiles en cualquiera de los siguientes supuestos:



Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 hard  
Fecha: 13/02/2024  
14:51:56 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por  
JARA HUALLPATUERO  
Maria Ysabel FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 13/02/2024  
22:44:51 COT  
Motivo: Doy V° B°





Firmado Digitalmente por CARDENAS SOMOCURCIO Eleana Naty FAU 20131370645 soft  
Fecha: 13/02/2024 12:28:04 COT  
Motivo: Doy V° B°

- a. Por haber alcanzado 25 o 30 años de servicio cumplidos en el MEF.
- b. Por haber sido cesado/a por límite de edad, independientemente del régimen laboral.
- c. Por haber alcanzado una trayectoria laboral merecedora de reconocimiento, a criterio de la Alta Dirección (Despacho Ministerial, Despachos Viceministeriales y/o la Secretaría General del MEF), según corresponda a su ámbito de competencia. Asimismo, en este supuesto se deberán cumplir los siguientes requisitos:



Firmado Digitalmente por MARTINEZ PANDURO Giancarlo FAU 20131370645 hard  
Fecha: 13/02/2024 14:51:59 COT  
Motivo: Doy V° B°

- i. Contar, como mínimo, con 20 años de servicios en el Sector Público.
- ii. Haber coadyuvado a obtener directamente, durante su trayectoria laboral, logros relevantes para la entidad, que hayan generado impacto y trascendencia para el MEF o el sector público en general.
- iii. No registrar sanciones administrativas disciplinarias en los últimos 10 años de servicio.
- iv. No haber sido condenado por delito doloso durante su trayectoria laboral.
- v. Informe de la OGRH sustentando el cumplimiento de los requisitos señalados y recomendando al funcionario competente.



Firmado Digitalmente por JARA HUALLPATUERO Maria Ysabel FAU 20131370645 soft  
Fecha: 13/02/2024 22:44:57 COT  
Motivo: Doy V° B°

### 5.3 RECONOCIMIENTO AL LOGRO DESTACADO:

Dirigido a los servidores civiles que, de forma individual o colectiva, logren implementar o fortalecer algún proceso de gestión, programa o iniciativa de relevancia para el MEF o ámbito de trabajo, que impacte de manera directa en la gestión institucional o el servicio que se brinda a la ciudadanía.

**5.3.1 Criterios a considerar:** La Alta Dirección (Despacho Ministerial, Despachos Viceministeriales y/o la Secretaría General del MEF), y órganos según corresponda a su ámbito de competencia, tienen la facultad de reconocer en la oportunidad que considere conveniente, el trabajo destacado de un servidor civil o grupo de servidores civiles, de uno o varios órganos o unidades orgánicas del MEF; el cual es evaluado de acuerdo a su aporte e impacto en beneficio de la entidad o la ciudadanía.

Para considerar este reconocimiento se evalúa si el aporte generado gira en relación a:

- i. La implementación o mejora continua de un proceso de gestión, programa o iniciativa que permita brindar un mejor servicio a la ciudadanía o impacte en la gestión institucional del MEF.

**5.3.2 Acciones de reconocimiento oficial:** El reconocimiento se puede realizar a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- a. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- b. Resolución de Secretaría General con copia al legajo personal.



Firmado Digitalmente por CARDENAS SOMOCURCIO Eleana Naty FAU 20131370645 soft  
Fecha: 13/02/2024 12:28:06 COT  
Motivo: Doy V° B°

- c. Memorando de reconocimiento emitido por cualquier funcionario público de Alta Dirección o titular de órgano, según corresponda, con copia al legajo personal.
- d. Trofeo simbólico a consideración de funcionario público de Alta Dirección.
- e. Diploma de reconocimiento con copia al legajo personal emitido por la OGRH y el órgano correspondiente.
- f. Otras compensaciones no económicas.



#### 5.4 RECONOCIMIENTO POR CUMPLIMIENTO DESTACADO DE LAS FUNCIONES:

Reconocimiento dirigido a los servidores civiles de órgano del MEF que hayan destacado en el desempeño de sus funciones.

**5.4.1 Criterios a considerar:** Para la elección del servidor por cada órgano se tiene en cuenta los siguientes criterios:

i. El director de cada órgano elegirá a un servidor civil destacado en el cumplimiento de sus funciones. La OGRH puede disponer si el reconocimiento puede segmentarse a nivel de unidades orgánicas.

ii. Para la elección en este reconocimiento, el servidor civil elegido debe cumplir, en el ejercicio de sus funciones las siguientes condiciones:

- ✓ Alcanzar los objetivos establecidos y dar un aporte adicional.
- ✓ Demostrar alta capacidad de aprendizaje.
- ✓ Reflejar capacidad de adaptación a los desafíos.

iii. La OGRH brinda la asistencia técnica respectiva y puede establecer criterios específicos para la elección del servidor.

iv. Los servidores civiles considerados para el reconocimiento deben tener como mínimo tres (03) meses de tiempo de servicio continuo en el MEF y no haber sido sancionados administrativamente en el último año hasta el momento de las elecciones internas.

v. El director de cada unidad orgánica comunicará a la OGRH, de manera formal, el nombre del servidor elegido en su órgano.

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

- a. Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- b. Diploma de reconocimiento suscrito por funcionario público con copia al legajo personal, a propuesta de la OGRH.
- c. Otras compensaciones no económicas.



Firmado Digitalmente por JARA HUALLPATUERO Maria Ysabel FAU 20131370645 soft  
Fecha: 13/02/2024 22:45:02 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por CARDENAS SOMOCURCIO Eleana Naty FAU 20131370645 soft  
Fecha: 13/02/2024 12:28:09 COT  
Motivo: Doy V° B°

## 5.5 RECONOCIMIENTO AL LOGRO ACADÉMICO:

Reconocimiento dirigido a los(as) servidores(as) del MEF que a través de su esfuerzo personal se mantienen a la vanguardia académica de los desafíos institucionales de la Entidad a través de la obtención de un grado académico.

**5.5.1 Criterios a considerar:** Se reconoce por logro académico a los(as) servidores(as) que alcancen la obtención algún grado académico, para lo cual el(la) servidor(a) o un representante de su órgano debe alcanzar a la OGRH la siguiente documentación:

i. Copia virtual del certificado o constancia emitida por la institución educativa que acredite la obtención del grado académico.

**5.5.2 Acciones de reconocimiento oficial:** El reconocimiento se puede realizar a través de cualquiera de las siguientes acciones:

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

b. Otras compensaciones no económicas.

## 5.6 RECONOCIMIENTO POR CONTRIBUCIÓN ARTÍSTICA O CULTURAL A LA GESTIÓN INSTITUCIONAL:

Reconocimiento dirigido a los a los(as) servidores(as) del MEF que por iniciativa personal brindan un aporte artístico o cultural que contribuya al fortalecimiento de la gestión del bienestar social, clima o cultura organizacional en la Entidad.

**5.6.1 Criterios a considerar:** Para el reconocimiento se tiene en cuenta la validación de la OGRH en base a la participación artística o cultural del servidor(a) en alguna actividad institucional.

**5.6.2 Acciones de reconocimiento oficial:** El reconocimiento se puede realizar a través de cualquiera de las siguientes acciones:

a. Diploma de reconocimiento con copia al legajo personal emitido por la OGRH.

b. Otras compensaciones no económicas.

## 6. RESPONSABILIDADES

a. La OGRH debe cumplir y hacer cumplir las actividades de reconocimiento que se realicen en el MEF, establecidas en la presente directiva.

b. Los órganos, unidades orgánicas y demás creados por normatividad legal expresa, son responsables de cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva.



Firmado Digitalmente por MARTINEZ PANDURO Giancarlo FAU 20131370645 hard  
Fecha: 13/02/2024 14:52:13 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por JARA HUALLPATUERO Maria Ysabel FAU 20131370645 soft  
Fecha: 13/02/2024 22:45:08 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente  
por CARDENAS  
SOMOCURCIO Eleana  
Naty FAU 20131370645  
soft  
Fecha: 13/02/2024  
12:28:13 COT  
Motivo: Doy V° B°

## 7. ÚNICA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

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



Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 hard  
Fecha: 13/02/2024  
14:52:16 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por  
JARA HUALLPATUERO  
Maria Ysabel FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 13/02/2024  
22:45:13 COT  
Motivo: Doy V° B°