



ES COPIA AUTENTICADA

ROGER A. SICCHA MARTINEZ
Director General
Oficina General de Administración
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Resolución Directoral

N° 155-2016-EF/43.01

Lima, 28 ABR. 2016

Visto el Informe N° 097-2016-EF/43.02, de fecha 18 de abril de 2016, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, y demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que las oficinas de recursos humanos actúan sobre siete (7) subsistemas, siendo el subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales el que considera la gestión de cultura y clima organizacional, la cual busca y promueve la medición de cultura organizacional y clima laboral, así como los planes de acción de mejora dentro de las instituciones públicas;

Que, el Ministerio de Economía y Finanzas desarrolla sus actividades en el marco de la mejora de la Cultura Organizacional y Clima Laboral como base de los pilares y principios de respeto a los derechos de las personas que la conforman y respeto por el desarrollo profesional y laboral, orientado a un modelo de desarrollo, de bienestar y fortalecimiento institucional, todo ello integrando los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y el Código de Ética de la Función Pública;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 303-2014-EF/43, de fecha 12 de setiembre de 2014, se aprobó la Política de Cultura Organizacional y de Clima Laboral del Ministerio de Economía y Finanzas, la cual impulsa y considera al talento humano como el capital más importante para fortalecer y optimizar el desarrollo de su gestión institucional, así como para el logro de sus objetivos y metas institucionales;

Que, con Resolución Ministerial N° 241-2014-EF/43, de fecha 23 de julio de 2014, se conformó el "Grupo de Trabajo de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas", que tiene por objeto fortalecer el clima y la cultura organizacional en la institución;

Que, asimismo, a través de la Resolución Ministerial N° 240-2014-EF/43, de fecha 23 de julio de 2014, se conformó el "Equipo Técnico Operativo de Clima y Cultura Organizacional", de carácter permanente, cuya finalidad es realizar el seguimiento del cumplimiento e implementación de la política, planes y otras acciones relacionadas a la Cultura y Clima Organizacional;

Que, en el Cronograma General de Actividades del Plan de Trabajo para la Implementación del Sistema de Control Interno en el Ministerio de Economía y Finanzas, actualizado, se incorpora la Actividad N° 77 "Institucionalizar en el Ministerio la Política de Reconocimiento a sus servidores y colaboradores para contribuir con la satisfacción laboral, desempeño, incremento de la autoestima, satisfacción y productividad laboral";



Que, en el marco de lo expuesto y según documento de visto, la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración propone la aprobación del "Programa de Reconocimiento Institucional para los Servidores y Colaboradores del Ministerio de Economía y Finanzas", por lo que corresponde emitir la presente resolución;

De conformidad con el literal a) del artículo 58 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado por Decreto Supremo N° 117-2014-EF; y, la Resolución Ministerial N° 223-2013-EF/41 que incorpora en la Directiva N° 004-2012-EF/41.02 "Lineamientos para la elaboración de Directivas en el Ministerio de Economía y Finanzas", aprobada con Resolución Ministerial N° 359-2012-EF/41, el numeral 5.5 concerniente a la aprobación de documentos normativos que no sean directivas internas, tales como manuales, instructivos y otros de similar naturaleza, que emitan y propongan los órganos de administración interna del Ministerio de Economía y Finanzas, en materia de sus respectivas competencias, para ser aprobados por el Director General de Administración.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el documento denominado "Programa de Reconocimiento Institucional para los Servidores y Colaboradores del Ministerio de Economía y Finanzas", que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.


Artículo 2.- Encargar a la Oficina de Recursos Humanos la emisión de disposiciones internas orientadoras para la mejor implementación del Programa.

Artículo 3.- Remitir copia de la presente Resolución Directoral a los miembros integrantes de los Grupos de Trabajo conformados mediante las Resoluciones Ministeriales N° 240 y 241-2014-EF/43, respectivamente, para su conocimiento.

Artículo 4.- Publicar la presente resolución en el Portal Institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (www.mef.gob.pe), en el Intranet Institucional y disponer su difusión interna mediante correo electrónico.

Regístrese y comuníquese.




ROGER A. SICCHA MARTÍNEZ
Director General
Oficina General de Administración





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"
"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LOS SERVIDORES Y COLABORADORES DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

I. INTRODUCCIÓN

Una de las modalidades que ha logrado generar un impacto significativo en la gestión institucional, tanto a nivel privado como público, es el otorgamiento de reconocimientos a sus colaboradores, puesto que ello constituye el incentivo necesario para potenciar sus capacidades, competencias o habilidades, que les permitirá seguir cumpliendo sus funciones con un alto sentido de compromiso, fidelidad y orgullo institucional.

El Programa de Reconocimiento es una práctica diseñada para premiar y felicitar a los servidores y colaboradores del Ministerio de Economía y Finanzas, con la finalidad de reforzar comportamientos positivos que se encuentren alineados con la cultura y los valores institucionales.

Las razones para implementar el Programa de Reconocimiento son las siguientes:

- Porque creemos en las capacidades de los colaboradores y servidores del Ministerio de Economía y Finanzas.
- Permite generar un clima laboral agradable y motivador.
- Motiva a servidores y colaboradores, fomentando un mayor compromiso laboral.
- Permite incrementar la autoestima y satisfacción.
- Mejora la productividad.
- Refuerza los comportamientos esperados y deseados en la entidad.

El reconocimiento se aplica a los servidores y colaboradores cuando tengan un destacado cumplimiento de sus funciones o actividades, en el marco del cumplimiento de sus funciones en el puesto que tienen asignados en el Ministerio; por los aportes en la simplificación y optimización de los procesos en la gestión institucional; por propuestas referidas a mejorar la calidad de atención de los usuarios; por la presentación de propuestas innovadoras que contribuyan a una mejor aplicación de las medidas de ecoeficiencia en la gestión institucional; por actuaciones destacables o meritorias en la participación de actividades institucionales de capacitación, deportivas y recreativas; por años de servicios a la entidad; por el cumplimiento destacado del Código de Ética de la Función Pública; entre otros.

II. FUNDAMENTACIÓN

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establecen que los servidores públicos en general deben ser beneficiarios, además de la compensación económica, de compensaciones no económicas, entregadas a través de bienes y servicios, con la finalidad de elevar su productividad.



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"
"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

El artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que las Oficinas de Recursos Humanos, tienen bajo sus responsabilidades, entre otros, el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores en torno a las políticas y prácticas de personal, destacando entre estas, las referidas a cultura y clima organizacional, así como a la comunicación interna.

Como respuesta al interés de la institución frente a la gestión de cultura organizacional y clima laboral, con Resolución Ministerial N° 241-2014-EF/43, de fecha 23 de julio de 2014, se conformó el "Grupo de Trabajo de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas", que tiene por objeto fortalecer el clima y la cultura organizacional en la institución, el que cuenta con el apoyo de un Equipo Técnico Operativo.

Finalmente, mediante la Resolución Ministerial N° 303-2014-EF/43, de fecha 12 de setiembre de 2014, se aprobó la "Política de Cultura Organizacional y de Clima Laboral", la cual impulsa y considera al talento humano como el capital más importante para fortalecer y optimizar el desarrollo de su gestión institucional, así como para el logro de sus objetivos y metas institucionales.

En función a lo señalado, y en el marco de las actividades que desarrolla la Oficina de Recursos Humanos para fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral, es importante contar con un Programa de Reconocimiento Institucional para los servidores y colaboradores del Ministerio de Economía y Finanzas.

III. OBJETIVO

Institucionalizar el reconocimiento para los servidores y colaboradores del Ministerio de Economía y Finanzas, por la función o actividades que desarrolla, reforzando los comportamientos destacados, valorados y esperados para el cumplimiento de objetivos institucionales, en el marco de la Política de Cultura Organizacional y de Clima Laboral.

IV. ALCANCE

Funcionarios, directivos, servidores y colaboradores del Ministerio de Economía y Finanzas, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación, a nivel nacional.

V. ACTIVIDADES Y/O ACCIONES MATERIAS DE RECONOCIMIENTO

5.1. Comportamientos y conductas positivas en el cumplimiento de sus funciones o actividades

Actuaciones, prácticas de trabajo y valores que destacan o resaltan en el cumplimiento de las funciones o actividades que tienen asignadas, o que brindan un mayor valor agregado a los productos o resultados, por encima de lo programado o esperado.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"
"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

5.2. Logros obtenidos por participar en instituciones externas

Obtención de premios o condecoraciones de carácter científico o académico que se hayan obtenido por participar en instituciones externas, nacionales e internacionales, privadas y públicas, en el marco del cumplimiento de las funciones que tienen asignadas en el Ministerio.

5.3. Logros obtenidos por el esfuerzo y desempeño personal a fin de elevar sus niveles de capacitación

Ingreso a la universidad, obtención de títulos profesionales, obtención de grados de maestría o doctorado, becas de capacitación en el extranjero, proyectos de investigación, docencia, u otros similares.

5.4. Aportes en la gestión institucional

Propuesta o planteamiento para simplificar y optimizar los procesos de gestión institucional en los que participa, que conlleve a la economía de tiempos y costos, y eleve la calidad de los productos o resultados esperados en beneficio de los usuarios.

5.5. Aportes en el mejoramiento de la calidad de atención al usuario

Propuesta o planteamiento para mejorar la calidad de atención a los usuarios.

5.6. Aportes en el cumplimiento de las medidas de ecoeficiencia

Propuesta o planteamiento innovadores que contribuyan a una mejor aplicación de las medidas de eco eficiencia (reducción de costos en papel, luz y agua) en la gestión institucional.

5.7. Aportes en materia de salud y seguridad en el trabajo

Propuestas o planteamientos viables e innovadores que contribuyan a una mejor aplicación de las normas y medios que contribuyan a mejorar los niveles de salud y seguridad en el trabajo, en beneficio de los servidores y colaboradores del Ministerio, tanto a nivel de unidad orgánica, órgano o entidad.

5.8. Aportes en materia de cultura organizacional y clima laboral

Propuestas o planteamientos viables e innovadores sobre actividades que contribuyan a promover el desarrollo de la cultura organizacional y mejorar el clima laboral, tanto a nivel de su unidad orgánica, órgano o Ministerio.





MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"
"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

5.9. Actuaciones destacadas en eventos de capacitación, culturales, deportivos y/o recreativos

Actuación o participación destacada en este tipo de eventos, ya sea a nivel institucional o interinstitucional

5.10. Cumplimiento de las buenas prácticas del Código de Ética de la Función Pública.

Por el cumplimiento de los principios y responsabilidades del Código de Ética de la Función Pública, cuya elección debe realizarse al interior de cada órgano, conforme a lo establecido en la Resolución N°120-2010-PCM, que aprueba los Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público, que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.

5.11 Cumplimiento del tiempo de servicios en la institución y el cese por límite de edad

Por haber prestado servicios al Ministerio de Economía y Finanzas durante 25 y 30 años. Reconocimiento que se efectuará de conformidad a la Directiva N° 04-92-INAP/DNP o al cesar en la función pública por límite de edad

5.12 Conductas o actitudes que destaquen uno o más valores que forman parte de la cultura del Ministerio.

5.13 Otros reconocimientos propuestos por el Director General que sean relevantes.

VI NIVELES DE RECONOCIMIENTO

6.1. A nivel de órgano

Por parte de los Directores Generales, a propuesta de los Directores de Línea o Jefes de unidades orgánicas, quienes con objetividad, identificarán los comportamientos, actitudes y/o esfuerzos adicionales que se visibilicen y sean de significativo aporte o mejoramiento de la gestión al interior del órgano o unidad orgánica correspondiente.

6.2. A nivel institucional

Por parte de los funcionarios de la Alta Dirección, a propuesta de los Directores Generales o sus equivalentes, para reconocer los aportes y logros que hayan impactado significativamente en la gestión institucional del Ministerio.

Se deberán explicitar y fundamentar los aportes y logros del servidor y/o colaborador, según los comportamientos destacados y/o distinguidos, esperados en la institución, que serán remitidos a la Oficina de Recursos Humanos, para que se programe la fecha del acto público de reconocimiento.





MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"
"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

VII. ETAPAS DEL PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO

7.1. Etapa 1

Socializar los comportamientos y actitudes que se van a reconocer

En esta etapa la Oficina de Recursos Humanos realizará una campaña de socialización a los Directores y Jefes de unidades orgánicas, Directores Generales y sus equivalentes, sobre el programa de reconocimiento y criterios, que servirán para identificar al servidor o colaborador del MEF que reúna las condiciones y criterios.

Los alcances del programa de reconocimiento se realizarán por los medios de comunicación interna, a todos los servidores y colaboradores de la Institución.

La Oficina de Recursos Humanos, brindará el soporte técnico y/o administrativo para el cumplimiento exitoso del programa.

7.2. Etapa 2

Identificar a los servidores y colaboradores que serán reconocidos

Esta etapa consiste en identificar, con objetividad, los comportamientos valorados y esperados en el MEF por parte de los servidores y colaboradores.

Es la etapa más importante, toda vez que una inadecuada selección puede generar un efecto negativo en el equipo de trabajo y en la institución.

Los Directores Generales, sus equivalentes, Directores y Jefes de unidades orgánicas deberán identificar los comportamientos positivos, aportes y/o logros que los servidores y colaboradores presentaron en el cumplimiento de los fines y objetivos institucionales, precisando el nivel de reconocimiento que pueda corresponder, según lo establecido en el numeral 6 del presente documento.

El Director General o su equivalente deben identificar los comportamientos destacados y/o distinguidos y remitir con documento a la Oficina de Recursos Humanos, quien programará el reconocimiento.

7.3. Etapa 3

Brindar reconocimiento adecuado y oportuno al interior de su respectivo órgano y/o a nivel Institucional

Consiste en realizar el reconocimiento de manera oportuna, sea por parte de los Directores Generales, sus equivalentes, Directores y Jefes de unidades orgánicas o a nivel institucional.





MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"
"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

Si el reconocimiento fuera a nivel de órgano, se podrá realizar los reconocimientos de manera directa y oportuna o de ser el caso en ceremonia interna presidida por el respectivo Director General, o los Directores de sus unidades orgánicas, servidores y colaboradores, pudiendo asistir a esta ceremonia la Directora de la Oficina de Recursos Humanos y la responsable del Equipo Funcional del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.

Si el reconocimiento fuera a nivel institucional o a nivel externo, la ceremonia pública será presidida por el Ministro, y en caso de ausencia de éste, por el Viceministro o Secretaria General (según corresponda a órganos de línea o de administración interna). A esta ceremonia deben asistir como invitados todos los funcionarios, directivos, servidores y colaboradores de la entidad.

La Oficina de Recursos Humanos, a través de los medios de comunicación interna, pondrá en conocimiento de todos los servidores y colaboradores el otorgamiento del reconocimiento, señalando para ello, los nombres y apellidos del servidor o colaborador, el puesto que ocupa, unidad orgánica/órgano donde se encuentra prestando funciones, el logro o contribución realizada, y el impacto de la misma. Así mismo, deberá señalar el lugar, fecha y hora de la ceremonia, y los participantes que deberán asistir en calidad de invitados. En el reconocimiento se deberá adjuntar diplomas, certificados o distinciones, así como bienes y servicios que la entidad estimare pertinente.

VIII. COMPORTAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO

A continuación se señalan algunos de los comportamientos distinguidos para el reconocimiento.

DENOMINACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS A RECONOCER
Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> Se preocupa por realizar bien su trabajo y/o sobrepasar las metas programadas y expectativas Moviliza sus recursos y se esfuerza para lograr a tiempo las metas y objetivos de su puesto, unidad orgánica órgano e institucional.
Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> Aporta más allá del deber en sus funciones y responsabilidades En su actuar se identifica y es leal con la entidad Apoya siempre cuando se le solicita o se le necesita
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Actúa para fortalecer y favorecer a su equipo de trabajo Anima y alienta a sus compañeros de equipo unidad orgánica u órgano, para el cumplimiento de sus labores asignadas Coopera con su compañeros más allá de sus funciones
Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> Ayuda a sus compañeros de su unidad orgánica u órgano sin que se lo pidan, para solucionar asuntos referidos con las labores desarrolladas en la entidad





MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"
"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

	<ul style="list-style-type: none"> • Permite ahorrar el presupuesto asignado de la entidad, sin disminuir la calidad o estándares del producto o servicio • Plantea ideas valiosas que permiten mejorar un proceso, producto o servicio • Se anticipa a corto plazo, mediano y largo plazo en las funciones encomendadas
Desarrollo de relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Se esfuerza por entablar y mantener relaciones saludables en su unidad orgánica. • Interrelaciona y crea lazos dentro y fuera de su respectivo órgano y con otros órganos

IX. MEDIOS DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES Y COLABORADORES DEL MEF

NIVELES DE RECONOCIMIENTO	MEDIOS PARA RECONOCER
A nivel del Órgano o Unidad Orgánica	<ul style="list-style-type: none"> • Felicitación personal por parte del Director General o Jefe de la Unidad Orgánica • Felicitación pública en el área por parte del Director General o Unidad Orgánica • Memorando de felicitación con copia al Legajo / File Personal. • Asistencia a los eventos de capacitación dentro del marco del PDP
A nivel Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomas, y/o medallas, y/o distintivos • Resoluciones Directores, Secretariales o Ministeriales con copia al Legajo / File Personal. • Felicitación de la Oficina de Recursos Humanos y/o Director General • Capacitaciones comprendidas en el PDP • Reconocimiento en acto público y a través de los medios de comunicación interna a los servidores / colaboradores destacados.

