






<div>  <div> PERÚ </div> <div> Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social </div> </div>			
SECRETARÍA GENERAL Oficina General de Recursos Humanos		Fecha de aprobación: 14/12 / 2023	
		Página 1 de 11	
<div> DIRECTIVA SOBRE OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS/LAS SERVIDORES/AS CIVILES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL </div> <div> Directiva N° 011- 2023-MIDIS </div> <div> Versión N° 01 </div> <div> Aprobado mediante Resolución Ministerial N°232-2023-MIDIS </div>			
Etapa	Responsable	Cargo	Visto Bueno y sello:
Formulado por:	Karina Lizette Apaza Miní	Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos	 Firmado digitalmente por APAZA MINI Karina Lizette FAU 20545565359 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 06.12.2023 18:08:06 -05:00
Revisado por:	Hermes Esmith Barrera Montoya	Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	 Firmado digitalmente por BARRERA MONTOKYA Hermes Esmith FAU 20545565359 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 06.12.2023 18:27:06 -05:00
	José Luis Rojas Alcocer	Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica	 Firmado digitalmente por ROJAS ALCOCER Jose Luis FAU 20545565359 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 06.12.2023 16:07:27 -05:00
Aprobado por:	Julio Javier Demartini Montes	Ministro de Desarrollo e Inclusión Social	 Firmado digitalmente por DEMARTINI MONTES Julio Javier FAU 20545565359 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 14.12.2023 09:51:35 -05:00

**PERÚ****Ministerio
de Desarrollo
e Inclusión Social****Secretaría General****Oficina General
de Recursos Humanos****Título:** Directiva sobre otorgamiento de reconocimiento a los/las servidores/as civiles del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social**Fecha de aprobación:** 14 / 12 / 2023**Página** 2 de 11**HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS**

Versión	Fecha	Documento sustento 1/	Textos modificados 2/	Responsable 3/
01	06/09/2023	Informe N° D000109-2023-MIDIS-OGRH remite proyecto de actualización de Directiva sobre otorgamiento de reconocimiento a los/las servidores/as civiles del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.	Documento inicial	Oficina General de Recursos Humanos

Notas:

1/ Señalar el informe que sustenta la formulación del documento normativo y/o el informe que sustenta la modificación de la nueva versión del documento.

2/ Señalar los artículos, numerales, literales, anexos, etc. que genera la modificación del documento.

3/ Señalar la unidad de organización que formula la nueva versión del documento.

**PERÚ****Ministerio
de Desarrollo
e Inclusión Social****Secretaría General****Oficina General
de Recursos Humanos**

Título: Directiva sobre otorgamiento de reconocimiento a los/las servidores/as civiles del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Fecha de aprobación: 14 / 12/ 2023

Página 3 de 11

ÍNDICE

1. OBJETIVO	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
3. BASE LEGAL	4
4. DEFINICIONES.....	5
5. RESPONSABILIDADES.....	6
6. DISPOSICIONES GENERALES	6
7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	7
7.1 Reconocimiento por Buenas Prácticas	7
7.2 Reconocimiento relacionado a la Gestión del Rendimiento	10
7.3 Reconocimiento a la Trayectoria Laboral.....	10
7.4 Sobre el Comité Evaluador.....	10
8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	11
9. PROCESO RELACIONADO	11

**PERÚ**Ministerio
de Desarrollo
e Inclusión Social

Secretaría General

Oficina General
de Recursos Humanos

Título: Directiva sobre otorgamiento de reconocimiento a los/las servidores/as civiles del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Fecha de aprobación: 14 / 12 / 2023

Página 4 de 11

1. OBJETIVO

Establecer disposiciones que regulan el reconocimiento de los/las servidores/as civiles a través de incentivos y estímulos, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento e incentivo laboral no económico que favorezca la identificación institucional, la promoción de la integridad y el adecuado clima organizacional y coadyuve al cumplimiento de los objetivos institucionales.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones establecidas en la presente directiva son de obligatorio cumplimiento por todos/as los/las servidores/as civiles, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación, que presten servicios en la Sede Central y Programas Nacionales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (en adelante, MIDIS).

3. BASE LEGAL

- 3.1 Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 3.2 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y modificatoria¹.
- 3.3 Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 3.4 Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- 3.5 Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y modificatorias.
- 3.6 Ley N° 29792, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- 3.7 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.8 Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- 3.9 Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.10 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.11 Decreto Supremo N° 138-2014-EF, que aprueba el Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.12 Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.
- 3.13 Decreto Supremo N° 097-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 3.14 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 274444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.15 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.
- 3.16 Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, que aprueba los Formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 3.17 Resolución de Secretaría General N° 028-2019-MIDIS/SG, que aprueba el Reglamento Interno de los/las servidores/as civiles del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- 3.18 Resolución Ministerial N° 215-2020-MIDIS, que aprueba del Código de Ética y Conducta del MIDIS y sus Programas Nacionales.
- 3.19 Resolución Ministerial N° 073-2021-MIDIS, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

¹ Modificada por Ley N° 28496, Ley que modifica la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

**PERÚ**Ministerio
de Desarrollo
e Inclusión Social

Secretaría General

Oficina General
de Recursos Humanos

Título: Directiva sobre otorgamiento de reconocimiento a los/las servidores/as civiles del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Fecha de aprobación: 14 / 12 / 2023

Página 5 de 11

- 3.20 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que dispone Formalizar 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".
- 3.21 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional".
- 3.22 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, que aprueba la "Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento" y modificatoria².
- 3.23 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", y modificatoria³.
- 3.24 Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública".
- 3.25 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. DEFINICIONES

- 4.1 **Buenas prácticas:** Son aquellas actividades o procesos que permiten la satisfacción de necesidades específicas, con resultados demostrables y que pueden ser replicadas.
- 4.2 **Clima organizacional:** Es la percepción colectiva de satisfacción de los/las servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo, el cual busca propiciar el desarrollo del potencial de éstos/as, y a su vez contribuir a incrementar la motivación y el compromiso de los/las servidores/as civiles e impactar en los resultados de forma positiva.
- 4.3 **Cultura organizacional:** Es la forma característica de pensar y actuar en el MIDIS, con base en 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/las servidores/as civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.
- 4.4 **Cultura de integridad:** Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinados a asegurar el interés general, la lucha contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública. Dichos saberes y prácticas se extienden a los miembros de la organización y fuera de ella, a las partes interesadas.
- 4.5 **Integridad:** 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.
- 4.6 **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.
- 4.7 **Reconocimiento:** En el marco de la gestión institucional, es una acción que busca distinguir de manera oficial a los/las servidores/as civiles o grupo de servidores/as civiles

² Modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 061-2021-SERVIR-PE.

³ Modificada por Resolución de Contraloría N° 073-2023-CG

**PERÚ**Ministerio
de Desarrollo
e Inclusión Social

Secretaría General

Oficina General
de Recursos Humanos

Título: Directiva sobre otorgamiento de reconocimiento a los/las servidores/as civiles del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Fecha de aprobación: 14 / 12 / 2023

Página 6 de 11

por comportamientos favorables a la cultura ética y clima organizacional, que constituye un incentivo para potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los/las servidores/as civiles, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral, lo que conlleva en una mejora del servicio que se brinda en la entidad y hacia la ciudadanía, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los/las servidores/as civiles con personal a su cargo desarrollen, en ejercicio de su liderazgo.

- 4.8 Servidor/a civil:** Se refiere a los/las servidores/as vinculados/as al MIDIS, bajo la siguiente clasificación: Funcionario Público, Empleado de Confianza, Servidor Público Directivo Superior, Servidor Público Ejecutivo, Servidor Público Especialista y Servidor Público – De Apoyo.

5. RESPONSABILIDADES


- 5.1** La Oficina General de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los Programas Nacionales son responsables de:
- a) Brindar asistencia técnica a las unidades orgánicas sobre la presente directiva.
 - b) Conducir la implementación del reconocimiento.
 - c) Actualizar el legajo de los/las servidores/as civiles respecto a los reconocimientos otorgados.
 - d) Efectuar la difusión correspondiente de las acciones de reconocimiento a través de los canales de comunicación interna del MIDIS, y efectuar las coordinaciones necesarias con los órganos y unidades correspondientes para su difusión externa.
 - e) Difundir y capacitar sobre los reconocimientos oficiales señalados en la presente directiva; así como de implementar acciones para su ejecución.
 - f) Velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente directiva.
- 5.2** La Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces en los Programas Nacionales es responsable de proporcionar información necesaria para implementar las actividades de reconocimiento referido a la cultura de integridad.
- 5.3** Las unidades de organización de la Sede Central y de los Programas Nacionales del MIDIS son responsables de:
- a) Cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva.
 - b) Brindar la información que sea requerida por la Oficina General de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los Programas Nacionales, en el marco de la presente directiva.

6. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 De las actividades de reconocimiento

Para efecto de la presente directiva las actividades de reconocimiento se segmentan en dos (02) niveles de alcance:

- a) **Individual:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento está dirigida hacia un/a servidor/a civil de forma particular e individual.
- b) **Grupal:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento está dirigida a la mejora de procesos, calidad de servicios u otra acción importante, la cual haya sido realizada por una unidad orgánica o equipo de servidores/as civiles que representen a la unidad orgánica.

	PERÚ Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Secretaría General	Oficina General de Recursos Humanos
Título: Directiva sobre otorgamiento de reconocimiento a los/las servidores/as civiles del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social		Fecha de aprobación: 14 / 12/ 2023	
		Página 7 de 11	

6.2 Tipos de reconocimiento

- a) Reconocimiento por Buenas Prácticas
 - Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública y del Código de Ética y Conducta del MIDIS y sus Programas Nacionales
 - Buenas Practicas en la Promoción de una Cultura de Integridad
 - Buenas Practicas para la Mejora del Clima Laboral
 - Buenas Prácticas en Implementación del Sistema de Control Interno
 - Buenas Prácticas de Gestión Pública
 - Buenas Prácticas de Ecoeficiencia
 - Buenas Prácticas en Comunicación interna y externa
 - Buenas Prácticas en Transformación Digital
 - Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo
- b) Reconocimiento relacionado a la Gestión del Rendimiento
- c) Reconocimiento a la Trayectoria Laboral

6.3 Requisitos previos a considerar para el reconocimiento

Para que los/las servidores/as civiles accedan al reconocimiento en el MIDIS deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener una relación laboral vigente con un mínimo de tres (03) meses de tiempo continuo en el MIDIS.
- b) No haber sido sancionado administrativamente en el último año anterior a la elección como candidato/a.

6.4 Acciones de reconocimiento

Se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- a) Resolución Jefatural de la Oficina General de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los Programas Nacionales, con copia al legajo personal.
- b) Reconocimiento público a través de alguna plataforma informativa institucional (canales internos de la institución).
- c) Otros reconocimientos establecidos por el MIDIS.

7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1 Reconocimiento por Buenas Prácticas

7.1.1 Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública y del Código de Ética y Conducta del MIDIS y sus Programas Nacionales

Se brinda reconocimiento a los/las servidores/as civiles que en el desarrollo de sus funciones cumplan con los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública y el Código de Ética y Conducta del MIDIS y sus Programas Nacionales.

Criterios para otorgar el reconocimiento: Se considera la oportunidad, el procedimiento y los criterios establecidos en los "Lineamientos para la selección y

**PERÚ**Ministerio
de Desarrollo
e Inclusión Social

Secretaría General

Oficina General
de Recursos Humanos

Título: Directiva sobre otorgamiento de reconocimiento a los/las servidores/as civiles del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Fecha de aprobación: 14 / 12/ 2023

Página 8 de 11

reconocimiento de el/la servidor/a que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública⁴, aprobado por Resolución Suprema N° 120-2010-PCM. En el caso del Código de Ética y Conducta del MIDIS y sus Programas Nacionales, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 215-2020-MIDIS, se brinda reconocimiento a aquellos servidores/as civiles que hayan realizado acciones para promover o erradicar conductas dentro del marco establecido en el mencionado Código.

7.1.2 Buenas Prácticas en la promoción de una cultura de integridad

Se brinda reconocimiento a los/las servidores/as civiles que realicen acciones específicas o iniciativas personales que refuercen la integridad y/o que fortalezcan la cultura organizacional del MIDIS y sus Programas Nacionales en lo referido a integridad, como un elemento distintivo de la institución. El reconocimiento se puede realizar dos (2) veces al año: i) en el mes de mayo, respecto del cumplimiento de uno o más de los criterios, en el periodo de noviembre del año anterior a abril del año en curso; y, ii) en el mes de diciembre, respecto del cumplimiento de uno o más de los criterios durante el período de mayo a octubre del año en curso.

Criterio para otorgar reconocimiento: Se brinda reconocimiento a las acciones que incrementen la transparencia y/o rendición de cuentas de las actividades realizadas para el cumplimiento de los objetivos de la entidad, así como la implementación, dentro de los plazos establecidos, en materia de medidas de remediación y de control establecidas en el marco del Sistema de Control Interno. En el caso de propuestas implementadas relativas a la prevención de actos de corrupción, ya sea en el marco del Sistema de Control Interno, como medida de control u otras que contribuyan a la integridad y fortalezcan la cultura organizacional.

7.1.3 Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral

Se brinda reconocimiento a los/las servidores/as civiles que realicen acciones específicas o iniciativas personales que hayan propiciado la sinergia, confianza, comunicación, respeto y/o buenas relaciones interpersonales para el logro de actividades, proyectos u objetivos trazados dentro de los equipos de trabajo.

Criterio para otorgar reconocimiento: Para la elección del/de la servidor/a civil por cada órgano se tiene en cuenta el siguiente criterio: Los/Las servidores/as civiles de cada órgano o demás creados por normatividad legal expresa, deben elegir a un/a compañero/a que, a través de sus acciones, gestos, actividades u otros similares que haya impactado en el buen clima laboral de la dependencia a la que pertenece.

7.1.4 Buenas Prácticas en Implementación del Sistema de Control Interno

Se brinda reconocimiento a los/las servidores/as civiles responsables de la implementación de las medidas de remediación y de control consignados en el Plan de Acción Anual aprobado por el MIDIS, por haber implementado dichas medidas, de manera oportuna y adecuada conforme a las normas que rigen el Sistema de Control Interno.

Criterio para otorgar reconocimiento: Se considera la implementación en su totalidad y/o dentro de los plazos establecidos, respecto a las medidas de remediación y de control consignadas en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno.

⁴ Anexo N° 01 - Formulario de selección del empleado público que cumple el código de ética de la función pública.

Título: Directiva sobre otorgamiento de reconocimiento a los/las servidores/as civiles del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Fecha de aprobación: 14 / 12 / 2023 Página 9 de 11
--	---

7.1.5 Buenas Prácticas de Gestión Pública.

Se brinda reconocimiento a los/las servidores/as civiles que presenten innovaciones para resolver desafíos en sus procesos, involucrando a los actores o usuarios o a la ciudadanía, en base a su experiencia y que sean propensos a ser viables; también se reconoce la ejecución e implementación de buenas prácticas de gestión que hayan enfatizado la mejora del proceso que ejecuta con el fin de incrementar su eficacia y eficiencia, asimismo, se reconoce al equipo de profesionales que hayan obtenido meritorios reconocimientos nacionales e internacionales.

Criterios para otorgar reconocimiento:

- Que la mejora contribuya al logro de los objetivos institucionales.
- Enfoque de co-creación en la mejora involucrando a los actores o usuarios o a la ciudadanía.
- Fomento del trabajo multidisciplinario para diseñar e implementar las mejoras.
- Evidencia de los resultados de eficacia y eficiencia en la mejora propuesta o implementada.
- Enfoque preventivo y prospectivo para la mejora de sus procesos.
- Compromiso para identificar oportunidades de mejora.
- Promoción de la cultura de la innovación.

7.1.6 Buenas Prácticas de Ecoeficiencia

Se brinda reconocimiento a los/las servidores/as civiles 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 Administración Pública”, aprobadas por Decreto Supremo N° 016-2021-MINAM.

Criterio para otorgar reconocimiento: Se considera el desarrollo de actitudes, comportamientos, procedimiento, cambios tecnológicos que promuevan un uso eficiente y responsable de energía eléctrica, agua, papel y materiales conexos, combustible y segregación de residuos sólidos, para la optimización en el uso de recursos, así como la generación de menos impactos negativos en el ambiente. El Comité de Ecoeficiencia del MIDIS será responsable de establecer los indicadores a evaluar, así como, las herramientas de cuantificación y medición adecuadas para su ejecución.

7.1.7 Buenas Prácticas en Comunicación interna y externa

Se brinda reconocimiento a los/las servidores/as civiles que hayan desarrollado estrategias y/o actividades de comunicación interna o externa que generen un impacto en el bienestar social de la población que atiende el MIDIS y que constituyan buenas prácticas, en el marco de los objetivos institucionales en coordinación con las áreas competentes.

Criterio para otorgar reconocimiento: Haber presentado evidencias sobre las estrategias y/o actividades de comunicación interna o externa realizadas y que hayan sido difundidas en las plataformas informativas del sector y/o medios de comunicación y que constituyan buenas prácticas en comunicación.

7.1.8 Buenas Prácticas en Transformación Digital

Se brinda reconocimiento a los/las servidores/as civiles que hayan desarrollado acciones de transformación integral de procesos, procedimientos administrativos en

<p>Título: Directiva sobre otorgamiento de reconocimiento a los/las servidores/as civiles del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social</p>	<p>Fecha de aprobación: 14 / 12/ 2023</p> <p>Página 10 de 11</p>
---	--

plataformas o servicios digitales, sistematización y análisis de datos para contribuir a los objetivos institucionales.

Criterio para otorgar reconocimiento: Haber presentado evidencias sobre buenas prácticas que hayan impactado en la transformación digital de los servicios y procesos de la institución.

7.1.9 Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo

Se brinda reconocimiento a los/las servidores/as civiles que hayan brindado propuestas o planteamientos viables e innovadores que contribuyan a una mejor aplicación de las normas para mejorar los niveles de salud y seguridad en el trabajo, en beneficio del personal, tanto a nivel de unidad orgánica, órgano o entidad.

Criterio para otorgar reconocimiento: Haber presentado evidencias sobre propuestas o planteamientos viables e innovadores que hayan contribuido a una mejor aplicación de las normas que contribuyan a mejorar los niveles de salud y seguridad en el trabajo.

7.2 Reconocimiento relacionado a la Gestión del Rendimiento

Se brinda reconocimiento a los/las servidores/as civiles cuya evaluación dio como resultado el reconocimiento distinguido, a raíz de la implementación de la Gestión del Rendimiento en base al procedimiento y normativa aplicable.

Criterio para otorgar reconocimiento: Haber obtenido la calificación de reconocimiento distinguido en el proceso de evaluación de desempeño en base a la normativa aplicable a la Gestión del Rendimiento.

7.3 Reconocimiento a la Trayectoria Laboral

Se reconoce a los/las servidores/as civiles por el tiempo de servicio prestado en el MIDIS.

Criterio para otorgar reconocimiento: Cantidad de años de servicio. Por haber cumplido diez (10), quince (15), veinte (20) y/o veinticinco (25) años de servicio, cuyo rango puede irse ampliando conforme los/las servidores/as civiles cumplan más años de servicios prestados al MIDIS.

7.4 Sobre el comité evaluador

7.1.1 El Comité Evaluador se conforma por tres (3) miembros, el/la Jefe/a de la Oficina General de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los Programas Nacionales, el/la Jefe/a de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces en los Programas Nacionales y el/la titular de la unidad de organización de acuerdo a la materia del reconocimiento. Este último miembro será designado por la Secretaría General del MIDIS para la Sede Central y por la Dirección Ejecutiva para los Programas Nacionales.

7.1.2 Los miembros del Comité Evaluador deben abstenerse de participar en la valoración de los/las servidores/as civiles cuando, en el marco de sus competencias, su relación con estos/as se encuentre en las causales de abstención previstas en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, a fin de que su decisión no afecte el desarrollo del procedimiento de reconocimiento ni la objetividad de la evaluación.

7.1.3 El Comité Evaluador se conforma en cada oportunidad que la Oficina General de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los Programas Nacionales, programe

**PERÚ**Ministerio
de Desarrollo
e Inclusión Social

Secretaría General

Oficina General
de Recursos HumanosTítulo: Directiva sobre otorgamiento de reconocimiento a los/las
servidores/as civiles del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Fecha de aprobación: 14 / 12 / 2023

Página 11 de 11

el otorgamiento de reconocimientos para efectuar la calificación de los/las candidatos/as.

- 7.1.4 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.
- 7.1.5 Los miembros del Comité Evaluador deliberan previo al proceso de votación y sus decisiones se adoptan por mayoría de votos.
- 7.1.6 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 por la documentación correspondiente a la elección es conservado en la Oficina General de Recursos Humanos.
- 7.1.7 El Comité Evaluador queda facultado para elegir la forma y la acción a través de la cual se otorga el reconocimiento a los/las servidores/as civiles por cada categoría, teniendo en consideración las acciones de reconocimiento previstas en la presente directiva.
- 7.1.8 Cuando exista alguna circunstancia de fuerza mayor que impida recibir el reconocimiento al/a la servidor/a civil que resulte elegido/a, el Comité Evaluador define si corresponde la entrega del reconocimiento a su familiar directo, en cuyo caso también se debe hacer la difusión de dicho reconocimiento por los medios de comunicación interna del MIDIS.

8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Cualquier circunstancia que no se encuentre prevista en la presente directiva es atendida por la Oficina General de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los Programas Nacionales, de acuerdo con las disposiciones aprobadas por el MIDIS, así como por las normas legales que resulten aplicables.

9. PROCESO RELACIONADO

CODIFICACION	DENOMINACION
S01	Gestión de Recursos Humanos
S01.07	Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales