



Resolución Directoral

Cusco, 22 OCT 2024

VISTO: el Expediente con registro Nº 9988-2024, que contiene el INFORME Nº 01- GRSC-HAL/DA-2024 de fecha 24 de septiembre del 2024, emitido por el el Presidente del Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena;

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo Nº 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en el inciso l) del Artículo 24º establece que son derechos de los servidores públicos de carrera recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales;

Que, el artículo 146º del Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, señala que "Los programas de incentivos laborales sirven de estímulo a los servidores de carrera para un mejor desempeño de sus funciones" precisando en el inciso a) del artículo 147º como uno de tales incentivos, el reconocimiento de acciones excepcionales o de calidad extraordinaria relacionada directamente o no con las funciones desempeñadas, mediante agradecimiento o felicitación escrita;

Que, el Artículo 18º de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, concordado con el Artículo 48º del Decreto Supremo Nº 007-2010-PCM Texto Único Ordenado de la Normatividad del Servicio Civil, establece que corresponde reconocimiento especial, el desempeño excepcional de un empleado, el cual deberá enmarcarse en las siguientes condiciones; a) Lograr resultados eficientes en el servicio que presta a la población, b) Constituir modelo de conducta para el conjunto de empleados, c) Promover valores sociales, d) Promover beneficios a favor de la Entidad y e) Mejorar la imagen de la Entidad frente a la colectividad;

Que, el artículo 9º Obligaciones y Responsabilidad Administrativas de la Ley Nº 29849, establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo Nº 1057, señala que son aplicables al trabajador sujeto al Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo Nº 1057, en lo que resulta pertinente, la Ley 28715, Ley Marco del Empleo Público, la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el Servicio Civil;

Que, mediante Resolución Directoral Nº 091-2022-HAL/UGRH de fecha 10 de marzo del 2022, se conformó el Equipo Responsable de Reconocimiento dentro del Hospital Antonio Lorena y reconfirmado con Resolución Directoral Nº 289-2024-HAL/UGRH de fecha 26 de agosto del 2024;

Que, mediante INFORME Nº 01- GRSC-HAL/DA-2024 el Presidente del Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena en atención a la Resolución de Contraloría Nº 073-2023-CG, mediante el cual se modifica la Directiva Nº 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado", aprobada mediante Resolución Directoral Nº 146-2019-CG; refiere que con el propósito de implementar las deficiencias identificadas contenidas en el Anexo Nº 01 (Cuestionario de Evaluación de la Implementación del Sistema de Control Interno), solicita la proyección del acto resolutorio de aprobación de la Directiva Administrativa de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena, la misma que fue aprobada por el Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional, para cuyo efecto se acompaña, copia de actas de evaluación y aprobación de la Directiva Administrativa de Reconocimiento y Estimulo Institucional en dos ejemplares originales;

Que, la referida Directiva Administrativa de Reconocimiento y Estimulo Institucional, tiene por finalidad propiciar una cultura organizacional de reconocimiento, que favorezca la identidad institucional de los servidores, destacando el desempeño de sus funciones, así como el cumplimiento de los valores del Código de Ética de la Función Pública y del Código de Conducta del Hospital Antonio Lorena, al mismo tiempo fomentar y estimular el reconocimiento,



Resolución Directoral

Cusco, 22 OCT 2024

Que, en tal sentido, por convenir a los intereses funcionales Institucionales que permitan un mejor cumplimiento de los fines y objetivos de la institución y de acuerdo a lo solicitado por el Director Administrativo, resulta pertinente emitir el acto resolutivo de aprobar la Directiva Administrativa de Reconocimiento y Estimulo Institucional para los Servidores bajo los Regímenes Laborales del Decreto Legislativo 276 y del Decreto Legislativo 1057 – CAS Activos del Hospital Antonio Lorena, con el objetivo de implementar actividades para establecer el procedimiento de reconocimiento y estímulos a fin de valorar y felicitar a los servidores del Hospital Antonio Lorena, cuyas conductas se encuentren alineadas con los objetivos institucionales;

Con las visaciones de la Dirección de Administración, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y de Asesoría Legal del Hospital Antonio Lorena;

En uso de las atribuciones y facultades conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Antonio Lorena, aprobado mediante Ordenanza Regional Nº 082-2014-CR/GRC.CUSCO;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- APROBAR la "DIRECTIVA ADMINISTRATIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULO INSTITUCIONAL PARA LOS SERVIDORES BAJO LOS REGÍMENES LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIVO 276 Y DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 – CAS ACTIVOS" del Hospital Antonio Lorena, cuyo texto que en documento adjunto en dos (2) ejemplares, forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º.- Notificar la presente Resolución a los integrantes del Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena, para su conocimiento y fines pertinentes conforme a Ley.

ARTÍCULO 3º.- Disponer, que el Área de Informática de la Oficina de Estadística, Tecnología, Informática y Telecomunicación publique la presente Resolución en el portal Institucional.

REGÍSTRESE Y COMUNIQUESE.

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO
HOSPITAL ANTONIO LORENA

ORIGINAL FIRMADO

Dr. Dennis Fernando Mendoza Gamarra
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HAL.
CMP: 38244 RNE: 28701



GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO

GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO

GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO

DIRECCIÓN EJECUTIVA

DIRECCION DE ADMINISTRACIÓN

EQUIPO RESPONSABLE DE RECONOCIMIENTO Y ESTIMULO INSTITUCIONAL



“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO”



DIRECTIVA ADMINISTRATIVA

PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULO INSTITUCIONAL PARA LOS SERVIDORES BAJO LOS REGÍMENES LABORALES DEL DL.276 Y DEL DL.1057 – CAS ACTIVOS.

DR. DENNIS FERNANDO MENDOZA GAMARRA
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA

EQUIPO RESPONSABLE
DE RECONOCIMIENTO Y ESTIMULO INSTITUCIONAL
DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA

Cusco

-2024-





CUSCO
Integridad

GOBIERNO
REGIONAL DEL
CUSCO

GERENCIA
REGIONAL DE SALUD
CUSCO

DIRECCIÓN
EJECUTIVA

DIRECCION DE
ADMINISTRACIÓN

EQUIPO RESPONSABLE
DE RECONOCIMIENTO Y
ESTIMULO
INSTITUCIONAL



“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO”

MIEMBROS INTEGRANTES DEL “EQUIPO RESPONSABLE DE RECONOCIMIENTO Y ESTIMULO INSTITUCIONAL DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA”

PRESIDENTE

MC. Cesar Vladimir Velarde Huamantica
Director Adjunto del Hospital Antonio Lorena

MIEMBROS INTEGRANTES:

SP. Omar Centeno Saavedra
Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos

Lic. Aurelia Luna Torres
Jefa de la Oficina de Gestión de la Calidad

MC. Yannet Huacac Guzmán
Jefa de la Oficina de Investigación, Docencia y Capacitación

Lic. Graciela Ascue de Guevara
Jefe del Departamento de Enfermería

Obst. Lilian Laime Molina
Jefa de Obstetras del Hospital Antonio Lorena

SP. Raimundo Choque García
Representante acreditado del Estamento Administrativo de la Hospital Antonio Lorena





“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO”

INDICE

I.-FINALIDAD

II. OBJETIVO

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

IV. BASE LEGAL

V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 Abreviaturas

5.2 Definiciones Operativas

5.2.1. Acción de Reconocimiento Buenas Prácticas.

5.2.2. Acción de Reconocimiento.

5.2.3. Buenas Prácticas.

5.2.4. Canales de Comunicación Interna.

5.2.5. Categorías de Reconocimientos y Estímulos.

5.2.6. Clima Organizacional.

5.2.7. Compensación no económica.

5.2.8. Cultura Organizacional.

5.2.9. Estímulo.

5.2.10. Funcionario Público.

5.2.11. Integridad.

5.2.12. Integridad Pública.

5.2.13. Medios de reconocimiento.

5.2.14. Medidas de Control.

5.2.15. Medidas de Remediación.

5.2.16. Reconocimiento.

5.2.17. Reconocimiento Institucional.

5.2.18. Servidor/a.

5.3. Segmentación por nivel de alcance.

5.3.1. Individual

5.3.2. Grupal

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1. Condiciones para otorgamiento de reconocimiento

6.2. Tipos de reconocimiento oficial

6.2.1 Reconocimiento por Trayectoria Laboral.

6.2.2 Reconocimiento por Buenas Prácticas:

6.2.2.1. Reconocimiento de Buenas Prácticas por la implementación de las Medidas de Remediación y Medidas de Control.

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO”

6.2.2.2. Reconocimiento por Buenas Prácticas de Mejora e Innovación de la Gestión Pública.

6.2.2.3. Reconocimiento por Buenas Prácticas por Distinciones Externas.

6.2.2.4. Reconocimiento por Buenas Prácticas de Ecoeficiencia.

6.2.2.5. Reconocimiento por Buenas Prácticas de Mejora en la Comunicación Interna y Externa.

6.2.2.6. Reconocimiento por Buenas Prácticas de Transformación Digital.

6.3. Tipos de estímulos oficiales:

6.3.1. Estímulo por Logro Destacado.

6.3.2. Estímulo por Desarrollo Profesional.

6.4. Respecto de la forma de reconocimiento.

6.5. Respecto del Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena.

VII. RESPONSABLES.

VIII. DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL.

IX. ANEXOS

ANEXO 01: Solicitud para Otorgar Reconocimiento y Estimulo Institucional.

X. FLUJOGRAMA

- Flujograma para Otorgar Reconocimiento y Estimulo Institucional.

XI. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA

-Organigrama





DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° -2024-DE-DA-HAL /UGRHH

"DIRECTIVA ADMINISTRATIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULO INSTITUCIONAL PARA LOS SERVIDORES BAJO LOS REGIMENES DEL DL.276 Y DEL DL.1057 – CAS ACTIVOS, DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA"

I.-FINALIDAD

Propiciar una cultura organizacional de reconocimiento, que favorezca la identidad institucional de los servidores, destacando el desempeño de sus funciones, así como el cumplimiento de los valores del Código de Ética de la Función Pública y del Código de Conducta del Hospital Antonio Lorena, al mismo tiempo fomentar y estimular el reconocimiento, fortaleciendo una cultura de buenas prácticas vinculadas al desempeño excepcional y destacable, generando actitudes favorables frente a la prestación del servicio civil.

II. OBJETIVO

Implementar actividades para establecer el procedimiento de reconocimiento y estímulos a fin de valorar y felicitar a los servidores del Hospital Antonio Lorena, cuyas conductas se encuentren alineadas con los objetivos institucionales.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones establecidas en la presente Directiva Administrativa, son de aplicación y obligatorio cumplimiento de todos los funcionarios y servidores del Hospital Antonio Lorena, bajo los Regímenes laborales del Decreto Legislativo 276 y 1057.

IV. BASE LEGAL

- 4.1. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y modificatorias.
- 4.2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatorias.
- 4.3. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 4.4. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades Públicas y modificatorias.
- 4.5. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y modificatorias.



“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO”

- 4.6.** Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento DS.005-90-PCM.
- 4.7.** Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y modificatorias.
- 4.8.** 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 modificatorias.
- 4.9.** Decreto Legislativo N°1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- 4.10.** Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- 4.11.** Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley de Código de Ética de la Función Pública y modificatorias.
- 4.12.** Decreto Supremo N° 009-2009-MINAM, Decreto Supremo que aprueba medidas de ecoeficiencia para el sector público.
- 4.13.** Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 4.14.** Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, Resolución Suprema 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.
- 4.15.** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, Resolución de Presidencia Ejecutiva que formaliza la aprobación de la Directiva N° 0022014-SERVIR-GDSRH, “Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de recursos humanos en las entidades públicas”.
- 4.16.** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, Resolución de Presidencia Ejecutiva que aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 4.17.** Resolución de Secretaria de Integridad Publica N°001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva “Lineamientos para la implementación de la Función de Integridad en la Entidades Públicas.





"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

- 4.18.** Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, Resolución de Contraloría que aprueba la Directiva N° 006 -2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado; y modificatorias.
- 4.19.** Resolución Ministerial N°826-2021-MINSA, Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud.
- 4.20.** Resolución Ministerial N°650-2022-MINSA, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud.
- 4.21.** Ordenanza Regional N°082-2014-CR/GRC.CUSCO, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones-ROF de la Dirección Regional de Salud Cusco y sus Órganos Desconcentrados.
- 4.22.** Resolución Directoral N°245-2023-HAL/UGRH, que aprueba el Documento Técnico: Código de Conducta del Hospital Antonio Lorena.
- 4.23.** Resolución Directoral N°371-2023-HAL/UGRH, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores (**RIS**) del Hospital Antonio Lorena.

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

V. DISPOSICIONES GENERALES

5.3 Abreviaturas

- DE : Director Ejecutivo
- DA : Dirección Administrativa
- ERREI : Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional
- HAL : Hospital Antonio Lorena
- MR : Medidas de Remediación
- MC : Medidas de Control
- OIDC : Oficina de Investigación, Docencia y Capacitación.
- PAA : Plan de Acción Anual
- RD : Resolución Directoral
- RA : Resolución Administrativa
- RIS : Reglamento Interno de los Servidores
- STPAD : Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.
- SERVIR : Autoridad Nacional del Servicio Civil
- UGRH : Unidad de Gestión de Recursos Humanos





“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO”

5.2 Definiciones Operativas

5.2.1. Acción de Reconocimiento Buenas Prácticas: Son aquellas buenas prácticas vinculadas al desempeño en el servicio, la contribución en los logros institucionales y el comportamiento ético de los servidores y/o con las actividades institucionales, que van más allá del estricto cumplimiento de las funciones y los objetivos establecidos para el puesto y que evidencian resultados concretos en beneficio de la institución y/o de la ciudadanía.

5.2.2. Acción de Reconocimiento: Es aquella acción por la cual se materializa el reconocimiento al servidor o grupo de servidores, y que puede consistir en una resolución, diploma, o cualquier otro medio que determine la Entidad.

5.2.3. Buenas Prácticas: Son aquellas actividades o procesos que permiten la satisfacción de necesidades específicas, con resultados demostrables y que pueden ser replicadas.

5.2.4. Canales de Comunicación Interna: Son las vías por las cuales se puede transmitir un mensaje de la Institución hacia los servidores, pueden ser: correo institucional, mural virtual, grupos de WhatsApp, llamadas telefónicas, videoconferencia, entre otros.

5.2.5. Categorías de Reconocimientos y Estímulos: Categorías establecidas que permiten la identificación de acciones de reconocimientos y estímulos destacables, vinculadas al desempeño en el servicio, la contribución en los logros institucionales y su comportamiento ético en el marco de las funciones de las/los servidoras/es y/o con las actividades institucionales.

5.2.6. Clima Organizacional: Es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores 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, y que contribuya a incrementar la motivación y comportamiento, fundamental para promover un ambiente de trabajo productivo.

5.2.7. Compensación no económica: Es el conjunto de beneficios no monetarios, destinado al servidor con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad. No son de libre disposición del servidor ni tampoco constituyen ventaja patrimonial.

5.2.8. Cultura Organizacional: Es la forma característica de pensar y actuar, basado a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. Se gestiona





“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO”

con la finalidad de facilitar la cohesión, el compromiso e identificación de los servidores con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.

5.2.9. Estímulo: Una acción de estímulo se otorga al servidor de la Entidad, en mérito a sus acciones que contribuyen a su desarrollo profesional, un buen clima organizacional, buenas relaciones entre sus compañeros de trabajo, entre otros.

5.2.10. Funcionario Público: Es un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la Entidad, así como aprueba políticas y normas.

5.2.11. Integridad: Resultado de la actuación diaria de todo servidor de la Entidad, 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.

5.2.12. Integridad Pública: Es la actuación coherente con valores, principios y normas que promueve y protege el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos se dispongan al servicio del público y del bien común.

5.2.13. Medios de reconocimiento: Documento que se otorgue, tales como, resolución de felicitación, diploma de reconocimiento, entre otros, entregados durante las actividades institucionales de la Entidad.

5.2.14. Medidas de Control: Son aquellas medidas establecidas por cada riesgo identificado y/o determinado, a fin de reducirlo de manera eficaz, oportuna y eficiente; asimismo, pueden ser definidas como políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permiten reducir dicho riesgo.

5.2.15. 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.

5.2.16. Reconocimiento: Es la expresión de felicitación como consecuencia del desempeño sobresaliente o por trayectoria laboral de un servidor. Por otro lado, constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los/las servidores/as, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral.





"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

5.2.17. Reconocimiento Institucional: Incentivo necesario para potenciar las capacidades, competencias o habilidades, que le permitan a los servidores seguir cumpliendo con sus funciones con un alto sentido de compromiso, fidelidad y orgullo institucional.

5.2.18. Servidor/a: Persona con vínculo laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N°276, Decreto que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias, organizados en los siguientes grupos: funcionario, directivo público, servidor de carrera y servidores CAS.

5.3. Segmentación por nivel de alcance: Para efecto del presente documento normativo, las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles, tal como se detalla a continuación:

5.3.1. Individual: Se presentará cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un servidor de forma particular.

5.3.2. Grupal: Se presentará cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un Órgano, Unidad Orgánica, Unidad funcional o equipo de trabajo de servidores.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

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

6.1.1. El servidor debe tener una relación laboral vigente con el Hospital Antonio Lorena, bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°276 y Decreto Legislativo N° 1057.

6.1.2. El servidor considerado para el reconocimiento oficial, no debe haber sido sancionado administrativamente en los últimos 2 años, hasta el momento de la presentación de la candidatura.

6.2. Categorías de reconocimiento oficial: Las actividades de reconocimiento se clasifican en las siguientes categorías:

6.2.1. Reconocimiento por Trayectoria Laboral.

6.2.2. Reconocimiento por Buenas Prácticas:

6.2.2.1. Reconocimiento de Buenas Prácticas por la implementación de las Medidas de Remediación y Medidas de Control.

6.2.2.2. Reconocimiento por Buenas Prácticas de Mejora e Innovación de la



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

Gestión Pública.

6.2.2.3. Reconocimiento por Buenas Prácticas por Distinciones Externas.

6.2.2.4. Reconocimiento por Buenas Prácticas de Ecoeficiencia.

6.2.2.5. Reconocimiento por Buenas Prácticas de Mejora en la Comunicación Interna y Externa.

6.2.2.6. Reconocimiento por Buenas Prácticas de Transformación Digital.

CATEGORIAS DE ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO QUE SE DETALLAN A CONTINUACIÓN:

6.2.1. Reconocimiento por Trayectoria Laboral Se estimula a los servidores, por el tiempo de servicios prestados al Estado.

- **Criterios a considerar:** Se reconocerá a todos los servidores que alcancen los 25, 30 y excepcionalmente los que cumplan 35 y 40 años de servicio cumplidos en el Hospital Antonio Lorena o los que estén previstos en el Literal a), del Art.35° del DL.276. La Unidad de Gestión de Recursos Humanos, informa al "Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena", la relación de los servidores próximos a cumplir 25, 30, 35 y 40 años.
- **Acciones de reconocimiento oficial:** El reconocimiento se concretará a través de las siguientes acciones:

-Reconocimiento a través de la Unidad de Comunicaciones e Imagen institucional.

-Resolución Directoral de reconocimiento, emitido por el Director Ejecutivo, con copia al legajo personal.

6.2.2 Reconocimiento por Buenas Prácticas: Pueden ser consideradas en las siguientes materias:

6.2.2.1 Reconocimiento de Buenas Prácticas por la implementación de las Medidas de Remediación y Medidas de Control.

a) Ámbito de aplicación: Este reconocimiento se aplica a los servidores de los Órganos y Unidades responsables de la implementación de las medidas de remediación y de las medidas de control, consignados en el Plan de Acción Anual, aprobado por el Titular de la Entidad, por haber implementado dichas medidas, de manera oportuna y adecuada, implementadas dentro de los plazos programados, conforme a la normativa aplicable de la Contraloría General de la Republica.





"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

b) Criterio para otorgar el reconocimiento: Haberse implementado en su totalidad y dentro de los plazos establecidos, las medidas de remediación y las medidas de control consignadas en el Plan de Acción Anual aprobado por el Titular de la Entidad.

El Director Administrativo de la Entidad, solicitara a través del **Anexo 01 "Solicitud para Otorgar Reconocimiento y Estimulo Institucional"**, al "Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena", quien tiene la facultad para considerar si es procedente o no, el reconocimiento. El Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional de la Entidad, deberá de realizar un informe y derivar a la Dirección Ejecutiva de la Entidad, de corresponder para la emisión del acto resolutivo.

c) Acciones de reconocimiento oficial:

- Resolución Directoral de reconocimiento con copia al legajo personal.
- Reconocimiento público a través de los canales de comunicación institucional o en la página Web Institucional, entre otros.

6.2.2.2. Reconocimiento por Buenas Prácticas de Mejora e Innovación de la Gestión Pública:

a) Ámbito de aplicación: Dirigido a los servidores que laboran en los Departamentos, Servicios, Órganos, Unidades, Oficinas y/o Áreas, que hayan logrado resultados que denoten creatividad, originalidad e innovación, que permitan contar con una mejora en los resultados de los objetivos institucionales, a nivel de mayor eficacia y/o eficiencia a favor de la ciudadanía y la gestión institucional del Hospital Antonio Lorena y que hayan obtenido resultados de reconocimiento externo.

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

b) Criterios para considerar: Los servidores de los Departamentos, Servicios, Órganos, Unidades, Oficinas y/o



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

Áreas, podrán acceder a este reconocimiento mediante la siguiente modalidad:

- Haber recibido reconocimiento externo de una organización pública o privada, por buenas prácticas en gestión pública en beneficio de la ciudadanía y/o imagen institucional del Hospital Antonio Lorena, para lo cual el servidor deberá presentar el **Anexo 01 "Solicitud para Otorgar Reconocimiento y Estimulo Institucional"** con el V°B° y/o firma de su jefe inmediato, a la Dirección Ejecutiva de la Entidad, para ser derivado al "Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena", quien tiene la facultad para considerar si es procedente o no dicho reconocimiento. El Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional de la Entidad, deberá de realizar un informe y derivar a la Dirección Ejecutiva de la Entidad, de corresponder para la emisión del acto resolutivo.

c) Acciones de reconocimiento oficial: El reconocimiento se concretará a través de las siguientes acciones:

- Resolución Directoral de reconocimiento con copia a legajo personal.
- Reconocimiento público a través de los diferentes canales de comunicación institucional, redes sociales o en su defecto, realizado durante la celebración del aniversario del Hospital Antonio Lorena.

6.2.2.3. Reconocimiento por Buenas Prácticas por Distinciones Externas.

a) Ámbito de aplicación: Dirigido a los servidores que laboran en los Departamentos, Servicios, Órganos, Unidades, Oficinas y/o Áreas, que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo, que hace referencia a las acciones vinculadas a la obtención de premios de carácter científico o académico, que se le haya otorgado al/la servidor/a por participar en instituciones externas, ya sea nacional e internacional, privado o público; siempre que se encuentre en el marco del cumplimiento de las funciones que tiene asignadas en el Hospital Antonio Lorena.





"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

Este tipo de reconocimiento se fundamentará en los resultados alcanzados en concursos, certificaciones o reconocimientos externos de cualquier organización pública o privada en la que el Hospital Antonio Lorena, tenga la facultad de participar.

b) Criterios para considerar: Los servidores que laboran en los Departamentos, Servicios, Órganos, Unidades, Oficinas y/o Áreas, podrán acceder a este reconocimiento mediante la siguiente forma:

- Haber recibido reconocimiento externo de una organización pública o privada en beneficio de la ciudadanía y/o la imagen institucional del Hospital Antonio Lorena, para ello el/la servidor/a deberá presentar el **Anexo 01 "Solicitud para Otorgar Reconocimiento y Estimulo Institucional"** con el VB° y firma de su jefe inmediato, a la Dirección Ejecutiva de la Entidad, para ser derivado al "Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena", quien tiene la facultad para considerar si es procedente o no, el reconocimiento. El Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional de la Entidad deberá realizar un informe y derivar a la Dirección Ejecutiva de la Entidad, de corresponder para la emisión del acto resolutivo.

En caso de haber participado en concurso de competencia, este reconocimiento se realizará 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, Órganos o Unidades funcionales que representan al Hospital Antonio Lorena.

c) Acciones de reconocimiento oficial: El reconocimiento se concretará a través de las siguientes acciones:

- Reconocimiento público a través de los diferentes canales de comunicación institucional o en su defecto realizado por la Alta Dirección del Hospital Antonio Lorena, durante la celebración del aniversario del Hospital Antonio Lorena.





"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

- Resolución Directoral de reconocimiento con copia al legajo personal, en caso llegue a obtener la distinción de **"Ganador"**, **"Distinción Especial"** o similares por el nivel de la distinción.

6.2.2.4. Reconocimiento por Buenas Prácticas de Ecoeficiencia.

a) **Ámbito de aplicación:** Se dirige a todos servidores que laboran en los Departamentos, Servicios, Órganos, Unidades, Oficinas y/o Áreas, que destaquen en la implementación de medidas de ecoeficiencia, entre otros, el ahorro de consumo de energía eléctrica, agua y papel; de acuerdo a 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.

b) **Criterios para considerar:** Haber desarrollado actitudes, comportamientos, procedimientos, cambios tecnológicos que promuevan un uso eficiente y responsable de energía eléctrica, agua, papel y otros bienes, que producen ahorro y reduzcan el impacto en el medio ambiente dentro de la Entidad. Se ejecutará de acuerdo con la evaluación de criterios que establecerá el "Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena". Para ello, el/la servidor/a deberá presentar el **Anexo 01 "Solicitud para Otorgar Reconocimiento y Estimulo Institucional"** con el VB° y/o firma de su jefe inmediato, a la Dirección Ejecutiva de la Entidad, para ser derivado al "Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena", quien tiene la facultad para considerar si es procedente o no, el reconocimiento. El Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional de la Entidad, realizará un informe y derivará a la Dirección Ejecutiva de la Entidad, de corresponder para la emisión del acto resolutivo.

c) **Acciones de reconocimiento oficial:** El reconocimiento se concretará de manera trimestral y se llevará la cuenta de manera anual, en el período de enero a diciembre, a través de las siguientes acciones:

- Resolución Directoral de reconocimiento con copia al legajo personal.





"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

- Reconocimiento público a través de canales de comunicación institucional, durante la celebración del aniversario del Hospital Antonio Lorena.
- La Alta Dirección del Hospital Antonio Lorena, tendrá la facultad de reconocer a cualquier servidor de la Entidad por este tipo de estímulo, durante la celebración del aniversario del Hospital Antonio Lorena.

6.2.2.5 Reconocimiento por Buenas Prácticas de Mejora en la Comunicación Interna y Externa.

a) **Ámbito de aplicación:** Se dirige a todos los servidores que laboran en los Departamentos, Servicios, Unidades, Oficinas y/o Áreas del Hospital Antonio Lorena, que hayan desarrollado acciones de mejora de la comunicación efectiva, y que genere unidad de visión, propósito e interés, en el marco de los objetivos institucionales, en coordinación con las áreas competentes.

b) **Criterios para considerar:** Haber presentado evidencias sobre buenas prácticas (acciones u otros medios de comunicación verbal y no verbal, que hayan impactado en la mejora de la comunicación interna y externa. Para ello, el servidor deberá presentar el **Anexo 01 "Solicitud para Otorgar Reconocimiento y Estimulo Institucional"** con el VB° y/o firma de su jefe inmediato, a la Dirección Ejecutiva de la Entidad, para ser derivado al "Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena", quien tiene la facultad para considerar si es procedente o no, el reconocimiento. El Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional de la Entidad, realizará un informe y derivará al Director Ejecutivo de la Entidad, de corresponder para la emisión del acto resolutivo.

c) **Acciones de reconocimiento oficial:** El reconocimiento se concretará de manera semestral y se llevará la cuenta de manera anual, en el período de enero a diciembre, a través de las siguientes acciones:

- Resolución Directoral de reconocimiento con copia al legajo del personal.





“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO”

- Reconocimiento público a través de canales de comunicación institucional durante la celebración del aniversario del Hospital Antonio Lorena.
- La Dirección Ejecutiva del Hospital Antonio Lorena, tendrá la facultad de reconocimiento a cualquier servidor de la Entidad por este tipo de estímulo, durante la celebración del aniversario del Hospital Antonio Lorena.

6.2.2.6. Reconocimiento por Buenas Prácticas de Transformación Digital.

a) Ámbito de aplicación: Se dirige a todos los servidores que laboran en los Departamentos, Servicios, Unidades, Oficinas y/o Áreas, que hayan desarrollado acciones de transformación integral de procedimientos administrativos en plataformas o servicios digitales, sistematización y análisis de datos para contribuir a los objetivos institucionales de la Entidad.

b) Criterios para considerar: Haber presentado evidencias sobre buenas prácticas que hayan impactado en la transformación digital de los Departamentos, Servicios, Unidades, Oficinas y/o Áreas de la institución. Para ello, el servidor/a deberá presentar el **Anexo 01 “Solicitud para Otorgar Reconocimiento y Estimulo Institucional”** con el VB° y/o firma de su jefe inmediato, a la Dirección Ejecutiva de la Entidad, para ser derivado “Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena”, quien tiene la facultad para considerar si es procedente o no, el reconocimiento. El Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional de la Entidad, deberá realizar un informe y derivar al Director Ejecutivo de la Entidad, de corresponder para la emisión del acto resolutivo.

c) Acciones de reconocimiento oficial: El reconocimiento se concretará a través de las siguientes acciones:

- Reconocimiento público a través de los canales de comunicación institucional durante la celebración del Aniversario del Hospital Antonio Lorena.
- Resolución Directoral de reconocimiento con copia al legajo personal.





"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

6.3. Tipos de estímulos oficiales: Las actividades de estímulo se clasificarán de la siguiente manera:

6.3.1. Estímulo por Logro Destacado: Dirigido a los servidores que, de forma individual o colectiva, logren implementar o ejecutar algún proyecto de relevancia, que impacte de manera directa en la gestión institucional o en la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.

a) **Criterios a considerar:** Haber presentado evidencias sobre algún proyecto de relevancia para su Departamento, Servicio, Unidad, Oficina y/o Area, debiendo formalizar a través del **Anexo 01 "Solicitud para Otorgar Reconocimiento y Estimulo Institucional"** con el VB° y/o firma de su jefe inmediato, a la Dirección Ejecutiva de la Entidad, para ser derivado al "Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena", quien tiene la facultad para considerar si es procedente o no, el reconocimiento. El Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional de la Entidad, deberá realizar un informe y derivar a la Dirección Ejecutiva de la Entidad, de corresponder para la emisión del acto resolutivo.

b) **Acciones de estímulo oficial:** El estímulo se concretará a través de las siguientes acciones:

- Reconocimiento público a través de los canales de comunicación institucional, durante la celebración del Aniversario del Hospital Antonio Lorena.
- Resolución Directoral con copia al legajo personal.

6.3.2. Estímulo por Desarrollo Profesional: Hace referencia a las acciones vinculadas a la culminación de una maestría o doctorado, trabajos de investigación, publicación de libros o revistas científicas y académicas; que fortalezcan el trabajo asistencial y/o administrativo, en mejora de los usuarios y centro hospitalario, así como se puede promover becas de capacitación a nivel nacional y extranjero, para mejora y calidad del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) de la Entidad.

a) **Criterios a considerar:** La Unidad de Gestión de Recursos Humanos, a través de la información proporcionada por la Oficina de Investigación, Docencia y Capacitación, remitirá el **Anexo 01 "Solicitud para Otorgar Reconocimiento y Estimulo Institucional"**, al "Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena", el listado de los servidores que cuentan con desarrollo profesional.

b) **Acciones de estímulo oficial:** El estímulo se concretará a través de las siguientes acciones:





“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO”

- Reconocimiento público a través de los canales de comunicación institucional durante la celebración del Aniversario del Hospital Antonio Lorena.
- Resolución Directoral de reconocimiento, con copia al legajo personal.

6.4. Respeto de la forma de reconocimiento: El reconocimiento a los servidores puede realizarse de la siguiente manera:

- Mediante difusión a través de los canales de comunicación institucional.
- A través de reunión presencial.

6.5. Respeto del Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena: Para efectos del reconocimiento, se conforma un Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena, cuyas características son las siguientes:

6.5.1. El Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena, está conformado por siete (7) miembros integrantes, el/la Sub Director del Hospital Antonio Lorena, el/la Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, el/la Jefe de la Oficina de Gestión de Calidad, el/la Jefe de la Oficina de Investigación, Docencia y Capacitación, el/la Jefe del Departamento de Enfermería, el/la Jefe del Servicio de Obstetricia y un (1) Representante acreditado del Estamento Administrativo de la Entidad. En el caso de que el/la servidor/a candidato al otorgamiento del reconocimiento, forme parte del Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional de la Entidad, a propuesta del Presidente del Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del HAL, se asignará a un servidor, órgano y/o unidad funcional de similar jerarquía.

6.5.2. Los miembros integrantes del Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena, deben abstenerse de participar en la valoración de el/la servidor/a cuando, en el marco de sus competencias, su relación con este/a, se contemple dentro del grado de parentesco (hasta el 2do grado de consanguinidad y 4to de afinidad, causales de abstención previstas en la Ley N° 27444- Ley de Procedimiento Administrativo General , de forma que su decisión no afecte el desarrollo del procedimiento de reconocimiento, ni la objetividad de la evaluación.

6.5.3. El Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena, sesiona conforme a las solicitudes de reconocimiento remitidos por los/las servidores/as, y/o candidatos/as a ser reconocidos, los mismos que serán evaluados y aprobados en la sesión programada, el último





“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO”

viernes de junio de cada año y en forma excepcional de ser el caso a convocatoria justificada del Presidente del Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional de la Entidad.

6.5.4. Los miembros integrantes del Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena, toman en cuenta para su deliberación, los criterios señalados en la presente Directiva Administrativa, para el otorgamiento de reconocimientos en cada categoría.

6.5.5. Los miembros integrantes del Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena, deliberan previo al proceso de votación y sus decisiones se adoptan por mayoría de votos.

6.5.6. Culminada la elección, el Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena, proyecta el informe correspondiente y suscribe el acta que da cuenta del resultado y la documentación respectiva, de ser el caso. El expediente que contiene la documentación correspondiente a la elección, es conservado en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos (Area de Legajos).

6.5.7. El Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena”, queda facultado para elegir la forma y la acción a través de la cual se otorga el reconocimiento a el/la servidor/a por cada categoría, teniendo en consideración las acciones de reconocimiento previstas en la presente Directiva Administrativa.

6.5.8. Cuando exista alguna circunstancia de fuerza mayor, que impida al servidor/a que resulta elegido, recibir el reconocimiento, el Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena, define si corresponde la entrega a un familiar directo de el/la servidor/a, en cuyo caso también se debe hacer la difusión de dicho reconocimiento por los medios de comunicación interna de la Entidad.

VII. RESPONSABLES

7.1. Los Jefes de Departamentos, Servicios, Unidades, Oficinas y/o Áreas, son responsables de brindar la información que sea requerida por el “Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena”, a fin de asegurar el cumplimiento de lo establecido en la presente Directiva Administrativa.

7.2. Los servidores serán los responsables de cumplir las disposiciones establecidas en el presente documento normativo.





"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

7.3. Los reconocimientos otorgados son incluidos en el legajo personal de los servidores.

7.4. Cualquier circunstancia que no se encuentre prevista en la presente Directiva Administrativa, será atendida por el Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos mediante informe técnico, en coordinación con el Titular de la Entidad, de acuerdo con los documentos normativos aprobados en la Entidad, así como por las normas legales que resulten aplicables.

7.5. El Servidor propuesto para el reconocimiento comunicará y/o remitirá al Órgano y/o Unidad a la que pertenece, las evidencias físicas o virtuales que pudiesen requerir para la propuesta de reconocimiento, en el marco de sus funciones y/o actividades institucionales.

7.6. La Unidad de Gestión de Recursos Humanos es responsable de:

- Supervisar el cumplimiento de las disposiciones de la presente Directiva Administrativa.
- Difundir la presente Directiva administrativa, así como de proporcionar información y hacer cumplir las actividades de reconocimiento que se realicen en el Hospital Antonio Lorena.
- Formar parte del "Equipo Responsable de Reconocimiento y Estímulo Institucional de la Entidad", a cargo de la valoración del otorgamiento de los reconocimientos a los servidores.
- Conducir e implementar el procedimiento de reconocimiento y estímulo de los servidores/as conforme a la presente directiva administrativa.

7.7. La Oficina de Investigación, Docencia y Capacitación es responsable de:

- Coordinar con la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y el "Equipo Responsable de Reconocimiento y Estímulo Institucional del Hospital Antonio Lorena", la implementación de las actividades de reconocimiento en lo referido a la cultura de integridad y otros, según corresponda.

7.8. La Dirección Administrativa de la Entidad es responsable de:

- Supervisar el cumplimiento de las disposiciones de la presente Directiva Administrativa.
- Proporcionar información necesaria sobre la implementación del Sistema de Control Interno en la Entidad, para el reconocimiento referido a fomentar una cultura de integridad en la Entidad.
- Proporcionar información necesaria sobre la implementación del Sistema de Control Interno en la Entidad, para el reconocimiento referido, a la



“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO”

implementación de las medidas de remediación y medidas de control, consignadas en el Plan de Acción Anual, aprobado por el Titular de la Entidad.

7.9. El Director Ejecutivo de la Entidad es responsable de:

- Asignar a un funcionario y/o servidor de la Entidad como miembro integrante del “Equipo Responsable de Reconocimiento y Estímulo Institucional del Hospital Antonio Lorena”, a cargo de la valoración del otorgamiento de los reconocimientos a los/las servidores/as.
- Modificar la asignación funcionario y/o servidor de la Entidad como miembro integrante del “Equipo Responsable de Reconocimiento y Estímulo Institucional del Hospital Antonio Lorena”, en caso de que el/la servidor/a candidato/a al otorgamiento de un reconocimiento pertenezca al “Equipo Responsable de Reconocimiento y Estímulo Institucional del Hospital Antonio Lorena”.



VIII. DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

8.1. Los Órganos y/o Unidades orgánicas deben brindar la información que sea requerida por la “Equipo Responsable de Reconocimiento y Estímulo Institucional del Hospital Antonio Lorena”, a fin de asegurar el cumplimiento de lo establecido en la presente Directiva Administrativa.

8.2. Las disposiciones no previstas en la presente Directiva Administrativa, serán resueltas por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos mediante informe técnico correspondiente, en coordinación con la Dirección Administrativa de la Entidad, a fin de asegurar el cumplimiento de lo establecido en al presente Directiva Administrativa.



IX. ANEXOS

ANEXO 01: Solicitud para Otorgar Reconocimiento y Estimulo Institucional.

X. FLUJOGRAMA

ANEXO 02: Flujograma para Otorgar Reconocimiento y Estimulo Institucional.

XI. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA

ANEXO 03: Organigrama

Cusco, Setiembre del 2024.

ANEXO 01

SOLICITUD PARA OTORGAR RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULO INSTITUCIONAL

Señor (a): Director Ejecutivo del Hospital Antonio Lorena

Yo,.....identificado(a) con DNI
N°....., desempeñando el cargo de
....., en el Departamento,
Servicio, Unidad, Oficina y/o Area
..... del Hospital Antonio Lorena,
con domicilio
en.....

Solicito ante usted, otorgar un reconocimiento institucional al/la servidor/a:
....., por haber desarrollado
acciones excepcionales y destacables en el marco de la
categoría:.....
.....; durante el
periodo.....

Que, conociendo la importancia del reconocimiento institucional, se adjunta al presente documento, la evidencia del aporte del servidor/a:

- ☐ Documento, informe o proyecto o plan de acción u otro.
- ☐ Documento, Informe, título, certificado o constancia o Resolución SUNEDU.
- ☐ Documento, revista, informe científico u otro.

En ese sentido, se solicita considerar el presente documento para el otorgamiento del reconocimiento institucional de el/la servidor/a.

Cusco, ____ de ____ del 20 ____

Firma y Sello del Jefe Inmediato

Nota: El Equipo Responsable de Reconocimiento y Estimulo Institucional de la Entidad, evaluará su procedencia, haciendo de conocimiento mediante un Informe al Director Ejecutivo de la Entidad, para la autorización de la emisión del Acto Resolutivo de Reconocimiento de Estimulo Institucional.

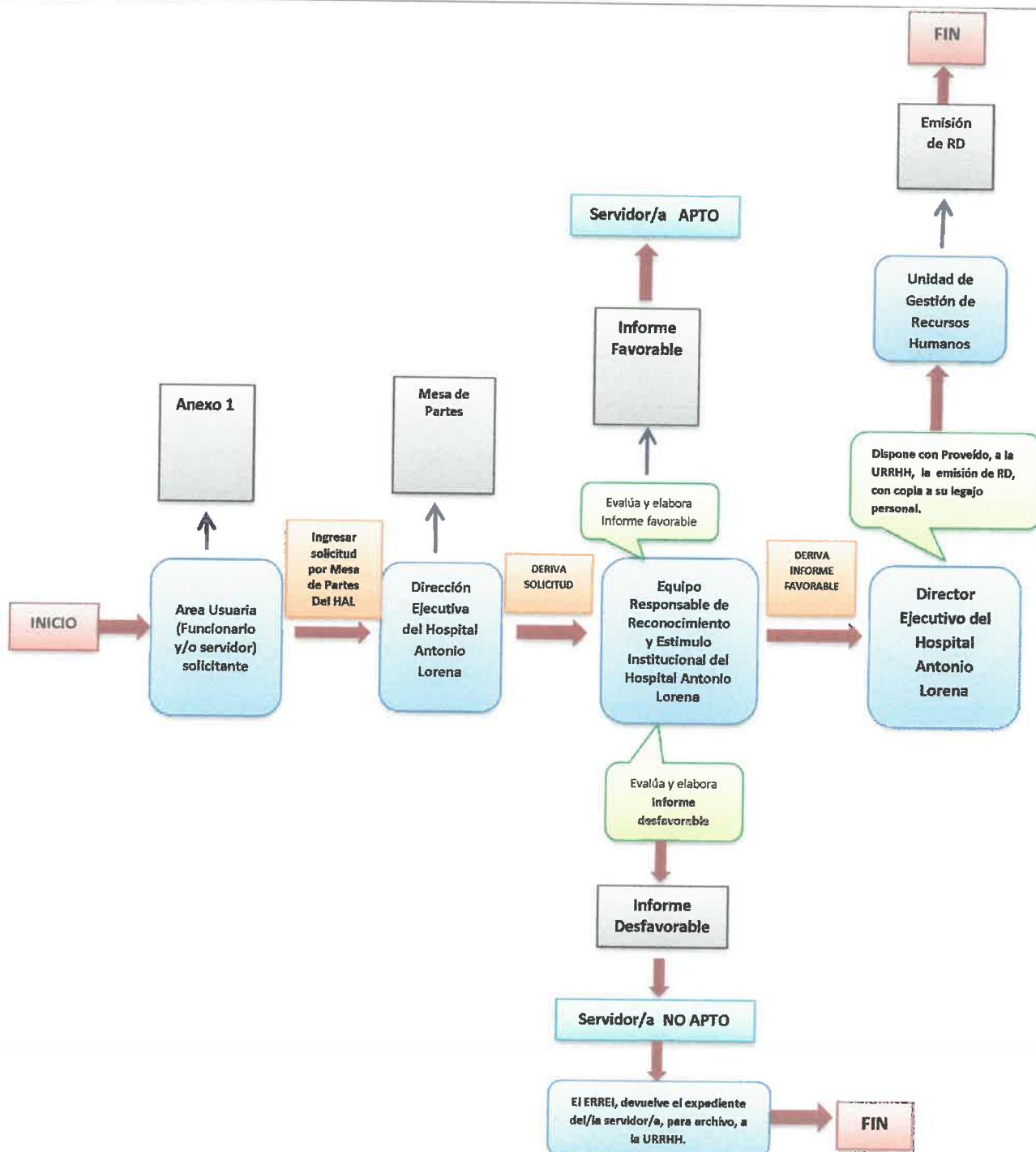
(*) La evidencia del aporte de el/la servidor/a civil hace referencia al sustento físico o virtual asociadas directamente con sus funciones y/o con las actividades institucionales.

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO”

X. FLUJOGRAMA

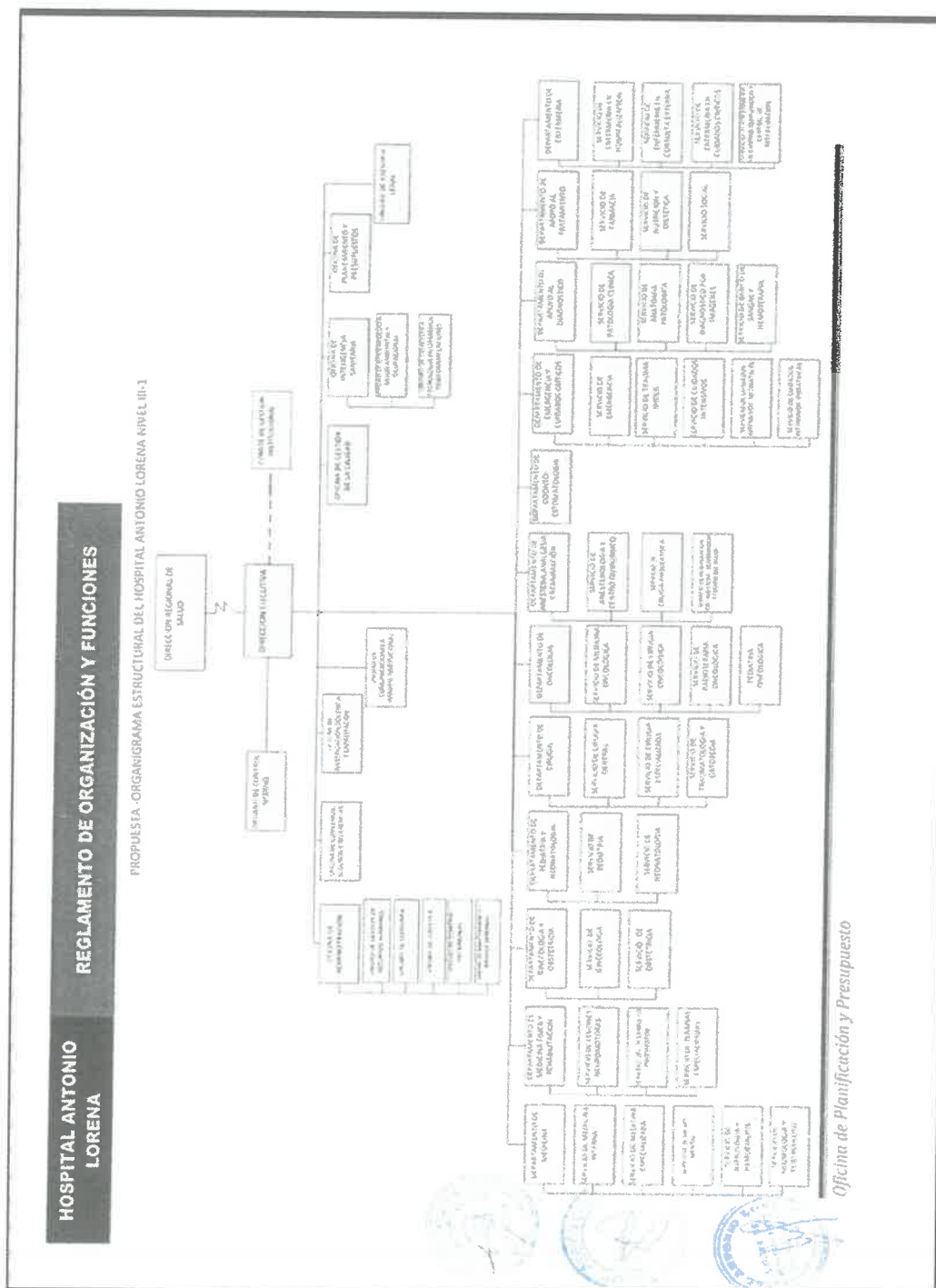
ANEXO 02

Flujograma de Reconocimiento por Estimulo Institucional del Hospital Antonio Lorena

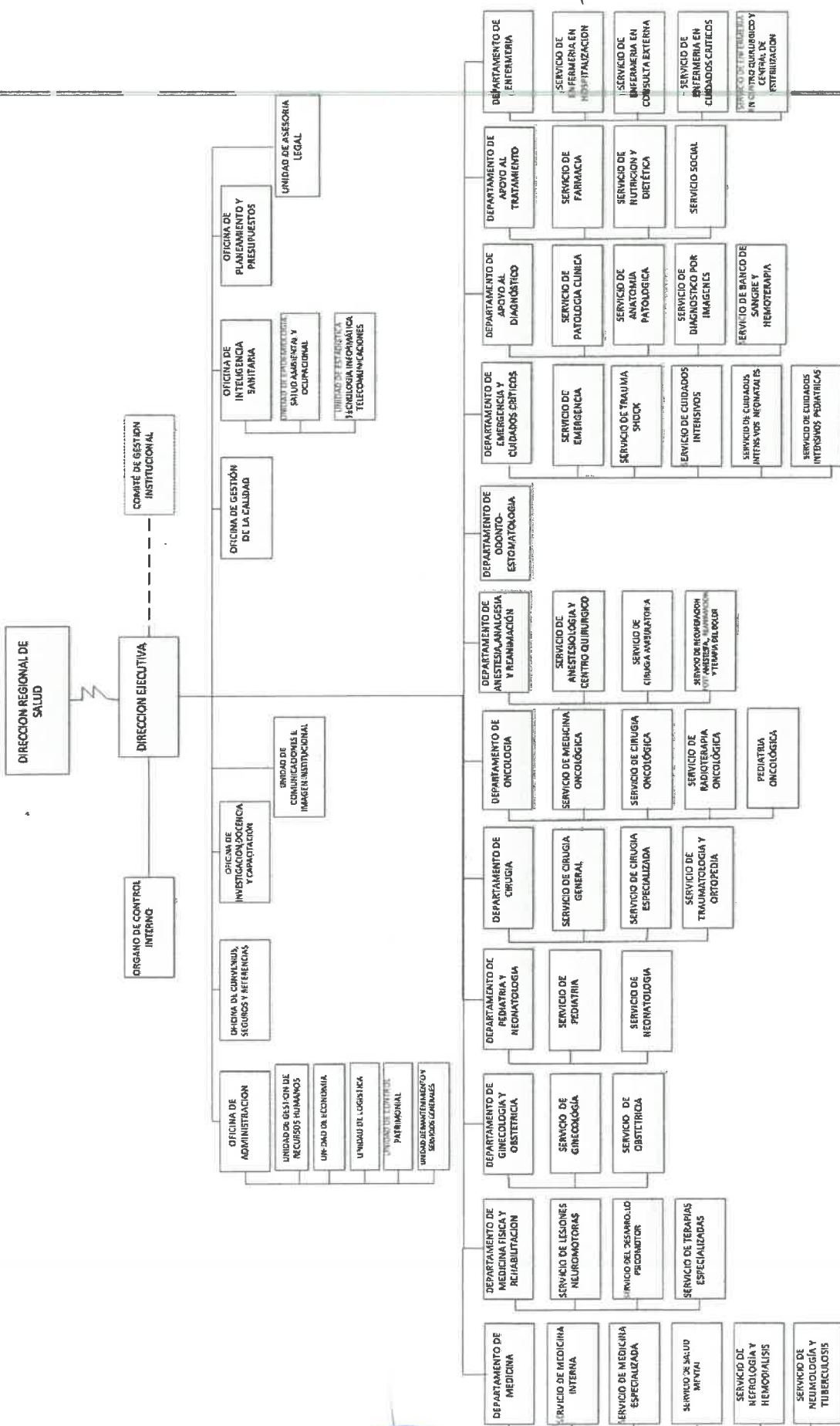


XI. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA

ANEXO 03: ORGANIGRAMA



PROPUESTA -ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA NIVEL III-1





Resolución Directoral

Cusco, 26 AGO 2024



VISTO: el Expediente con Registro N° 2886-2024, que contiene el MEMORANDUM N° 261-GRSC-HAL/DA-2024 de fecha 13 de agosto del 2024, emitido por el Director Administrativo del Hospital Antonio Lorena;

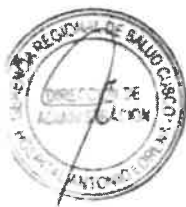
CONSIDERANDO:

Que, la Administración Pública prevé los programas de incentivos laborales, como una forma de estímulo a los servidores de carrera para un mejor desempeño de sus funciones, debiendo ello ser considerado en todas las entidades públicas;

Que, el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establecen condiciones para reconocer y felicitar a los trabajadores del sector público por los servicios prestados;



Que, el Artículo 18° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, concordado con el Artículo 48° del Decreto Supremo N° 007-2010-PCM Texto Único Ordenado de la Normatividad del Servicio Civil, establece que corresponde reconocimiento especial, el desempeño excepcional de un empleado, el cual deberá enmarcarse en las siguientes condiciones; a) Lograr resultados eficientes en el servicio que presta a la población, b) Constituir modelo de conducta para el conjunto de empleados, c) Promover valores sociales, d) Promover beneficios a favor de la Entidad y e) Mejorar la imagen de la Entidad frente a la colectividad;



Que, mediante Resolución Directoral N° 091-2022-HAL/UGRH de fecha 10 de marzo del 2022, se conformó el Equipo Responsable de Reconocimiento dentro del Hospital Antonio Lorena y reconfirmado con Resolución Directoral N° 205-2023-HAL/UGRH de fecha 07 de agosto del 2023;

Que, mediante el MEMORANDUM N° 261-GRSC-HAL/DA-2024 el Director Administrativo del Hospital Antonio Lorena en atención a la Resolución Directoral N° 205-2023-HAL/UGRH, aprobada en fecha 07 de agosto del 2023, mediante el cual se asignó al Equipo Responsable de Reconocimiento del Hospital Antonio Lorena; y con el propósito de institucionalizar el conjunto de acciones para premiar, felicitar y reconocer públicamente a los servidores asistenciales y administrativos de la Entidad, solicita la reconfirmación del Equipo Responsable de Reconocimiento del Hospital Antonio Lorena para el periodo 2024; para cuyo efecto se detalla la relación de sus integrantes;

Que, en tal sentido, por convenir a los intereses funcionales institucionales que permitan un mejor cumplimiento de los fines y objetivos de la institución y de acuerdo a lo solicitado por el Director Administrativo, resulta pertinente emitir el acto resolutorio de reconfirmar el Equipo Responsable de Reconocimiento del Hospital Antonio Lorena para el periodo 2024, con la finalidad de institucionalizar un conjunto de acciones para premiar, felicitar y reconocer públicamente a los servidores asistenciales y administrativos;

Con las visaciones de la Dirección de Administración, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y de Asesoría Legal del Hospital Antonio Lorena;

En uso de las atribuciones y facultades conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Antonio Lorena, aprobado mediante Ordenanza Regional N° 082-2014-CR/GRC.CUSCO;

SE RESUELVE:



ARTÍCULO 1°.- RECONFORMAR el EQUIPO RESPONSABLE DE RECONOCIMIENTO del Hospital Antonio Lorena para el periodo 2024, el mismo que quedara conformado por los siguientes servidores:



Resolución Directoral

Cusco, 26 AGO 2024

PRESIDENTE:

- Sub Director del Hospital Antonio Lorena

INTEGRANTES:

- Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos
- Jefe de la Oficina de Gestión de la Calidad
- Jefe de la Oficina de Investigación, Docencia y Capacitación
- Jefe del Departamento de Enfermería
- Jefe del Servicio de Obstetricia
- Secretario General del Estamento Administrativo

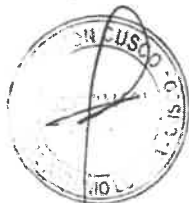


ARTÍCULO 2º.- Dejar sin efecto la Resolución Directoral Nº 205-2023-HAL/UGRH de fecha 07 de agosto del 2023.



ARTÍCULO 3º.- Notificar la presente Resolución a los integrantes del citado Equipo, para su conocimiento y fines pertinentes conforme a Ley.

ARTÍCULO 4º.- Disponer, que el Área de Informática de la Oficina de Estadística, Tecnología, Informática y Telecomunicación publique la presente Resolución en el portal Institucional.



REGÍSTRESE Y COMUNIQUESE.

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO
HOSPITAL ANTONIO LORENA

ORIGINAL FIRMADO

.....
Dr. Dennis Fernando Mendoza Gamorra
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HAL
CMP: 38244 RNE: 28701