



## RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA N° 128-2012

Lima, 29 NOV. 2012.

### VISTOS:

El Informe Legal N° 280-2012-OAJ y el Informe N° 49-2012/OA;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28660, se determina la naturaleza jurídica de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada – PROINVERSIÓN, como organismo público descentralizado adscrito al sector Economía y Finanzas, con personería jurídica, autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera, constituyéndose en pliego presupuestal;

Que mediante Resolución Ministerial N° 147-2012-EF/41, se aprobó el Plan Sectorial de Lucha contra la Corrupción 2012, aprobándose por Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 067-2012, el Plan Institucional de Lucha contra la Corrupción 2012, estableciéndose como una de sus metas, la elaboración de una Directiva para el otorgamiento de reconocimientos al personal;

Que, mediante Informe Legal N° 280-2012/OAJ, elaborado por la Oficina de Asesoría Jurídica de PROINVERSIÓN, se reseña que esta Institución no cuenta con un documento normativo que establezca el régimen de reconocimiento al personal, por lo que resulta necesario que esta Institución cuente con un procedimiento debidamente aprobado que permita a la entidad incentivar comportamientos y actitudes laborales que contribuyan a la difusión de los principios y valores institucionales que permitan mejorar el rendimiento de los órganos y el desarrollo integral del personal;

Que, el inciso h) del artículo 9° del Reglamento de Organización y Funciones de PROINVERSIÓN, aprobado por Resolución Ministerial N° 225-2011-EF-10, se establece entre las funciones del Director Ejecutivo, establecer las políticas de administración, personal, finanzas, contratación y relaciones institucionales;

Que, de acuerdo a lo establecido en el inciso e) del artículo 20° de la Resolución Ministerial N° 225-2011-EF-10, se establece entre las funciones de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, dirigir la elaboración, actualización y difusión de los documentos de gestión institucional;



Que, en ese sentido, el Director Ejecutivo es la más alta autoridad que ejerce funciones ejecutivas, de administración y de representación de PROINVERSIÓN, por lo que le corresponde aprobar la Directiva;

Con las visaciones de la Oficina de Administración y la Oficina de Asesoría Jurídica;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar la Directiva para el Otorgamiento de Reconocimientos al Personal, que como anexo forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** La presente Directiva regirá a partir del día siguiente de su expedición.

Regístrese y Comuníquese.



*Gustavo Villegas del Solar*  
**GUSTAVO VILLEGAS DEL SOLAR**  
Director Ejecutivo (a.i.)  
PROINVERSIÓN





PERÚ

Ministerio  
de Economía y Finanzas

Agencia de Promoción  
de la Inversión Privada

Oficina de Planeamiento  
y Presupuesto

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ  
AÑO DE LA INTEGRACIÓN NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

## DIRECTIVA N°006-2012-PROINVERSIÓN

### DIRECTIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS AL PERSONAL

#### 1. OBJETIVO

Incentivar comportamientos y actitudes laborales que contribuyan a la difusión de los principios y valores institucionales que permitan mejorar el rendimiento de los órganos y el desarrollo integral del personal.

#### 2. BASE LEGAL

- 2.1. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y su reglamento.
- 2.2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento.
- 2.3. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 2.4. Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 2.5. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su reglamento.
- 2.6. Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- 2.7. Resolución Ministerial N° 225-2011-EF/10, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de PROINVERSIÓN.
- 2.8. Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 112-2011, que aprueba el Código de Ética de PROINVERSIÓN.

#### 3. ALCANCE

La presente directiva es de aplicación a todos los trabajadores que prestan servicios.

#### 4. RESPONSABILIDAD

##### 4.1. Del Jurado Calificador

- Evaluar el desempeño de los trabajadores de conformidad con lo establecido en la presente directiva.

##### 4.2. De la Comisión de Ética

- Evaluar la demostración de fidelidad a los principios y valores institucionales en cumplimiento de las funciones del personal.





PERÚ

Ministerio  
de Economía y Finanzas

Agencia de Promoción  
de la Inversión Privada

Oficina de Planeamiento  
y Presupuesto

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ  
AÑO DE LA INTEGRACIÓN NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

#### 4.3. De la Jefatura de Personal

- Elaborar y elevar las propuestas de reconocimiento a la Dirección Ejecutiva.
- Proponer a la Alta Dirección los estímulos a ser otorgados.

#### 4.4. De las Jefaturas de Área

Convocar a los trabajadores de sus áreas para que elijan al trabajador que amerite ser reconocido.

### 5. DISPOSICIONES GENERALES

#### 5.1 DEL CONTEXTO Y LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE RECONOCIMIENTOS

5.1.1. En el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para el Sector Público establecido en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, PROINVERSIÓN muestra su interés por valorar y dar importancia a su capital humano, con miras a que las capacidades institucionales se mantengan en niveles óptimos de competitividad y se prosiga en el cumplimiento de su misión, objetivos y metas institucionales. En ese sentido, constituyen objetivos del programa de reconocimientos:

- a) Impulsar mejoras en el desempeño laboral.
- b) Generar una cultura de servicio a la ciudadanía.
- c) Desarrollar un adecuado clima laboral institucional.
- d) Destacar comportamientos ejemplares acorde a los valores y principios institucionales.
- e) Incentivar la creatividad y el aporte de ideas para la mejora continua de los procesos institucionales.

5.1.2. El programa de reconocimientos se enmarca a su vez, en lo establecido por las normas sobre transparencia y el código de Ética, como parte del fortalecimiento de la cultura organizacional.

#### 5.2 DE LOS COMPORTAMIENTOS MATERIA DE RECONOCIMIENTO

##### 5.2.1. Desempeño Individual

- a) Los que favorezcan la imagen institucional ante la ciudadanía.
- b) El que, como resultado de la evaluación institucional, obtenga un alto nivel de desempeño durante tres 3 años consecutivos.
- c) El que haya aportado significativamente en la mejora de los procesos o procedimientos de su área.

##### 5.2.2. Desempeño Grupal

- a) Los que contribuyan con el logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- b) Los que favorezcan la imagen institucional ante la ciudadanía.



PERÚ

Ministerio  
de Economía y Finanzas

Agencia de Promoción  
de la Inversión Privada

Oficina de Planeamiento  
y Presupuesto

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ  
AÑO DE LA INTEGRACIÓN NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

- c) El equipo de trabajo que haya contribuido a la mejora de los procesos de su área.

#### 5.2.3. Comportamiento Ejemplar

- a) Las acciones excepcionales o de calidad extraordinaria, sean éstas individuales o grupales, relacionadas directamente o no con las funciones desempeñadas.
- b) Cuyos aportes y comportamiento sean reconocidos por los trabajadores como ejemplo institucional.
- c) El elegido con motivo del día del trabajador.
- d) El que haya representado destacadamente al país en certámenes deportivos, artísticos, culturales o profesionales.
- e) El que en cumplimiento de sus funciones haya demostrado fidelidad a los principios y valores institucionales.

#### 5.2.4. Participación Destacada en Actividades de Integración

- a) Los ganadores de certámenes deportivos, artísticos y culturales internos o externos.
- b) El personal que haya contribuido significativamente a la generación o mantenimiento de la identidad institucional.

### 5.3 PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO

Para la calificación del otorgamiento de reconocimiento para las diferentes modalidades, serán evaluados o acreditados de la siguiente manera:

#### 5.3.1 Desempeño Individual.

- a) El comportamiento descrito en el acápite 5.2.1.b) será producto del resultado de la evaluación de desempeño laboral. La propuesta será elevada a la Dirección Ejecutiva por la Jefatura de Personal.
- b) Lo descrito en el acápite 5.2.1.c), será evaluado por el Jurado Calificador, el cual lo propondrá a la Dirección Ejecutiva.

#### 5.3.2 Desempeño Grupal.

- a) El comportamiento señalado en el inciso 5.2.2.a), será producto de la evaluación de desempeño. La propuesta será elevada a la Dirección Ejecutiva por la Jefatura de Personal.
- b) Lo descrito en el acápite 5.2.2.b), será evaluado por el Jurado Calificador.
- c) Lo descrito en el acápite 5.2.2.c), será evaluado por el Jurado Calificador.

#### 5.3.3 Comportamiento Ejemplar.

- a) El comportamiento descrito en los incisos 5.2.3.a) y 5.2.3 d), será evaluado por el Jurado Calificador.



PERÚ

Ministerio  
de Economía y Finanzas

Agencia de Promoción  
de la Inversión Privada

Oficina de Planeamiento  
y Presupuesto

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ  
AÑO DE LA INTEGRACIÓN NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

- b) Lo descrito en los acápite 5.2.3.b) y 5.2.3.c), es resultado de elección de los trabajadores.
- c) Lo descrito en el inciso 5.2.3.e), será evaluado por la Comisión de Ética.

#### 5.3.4 Participación Destacada en Actividades de Integración.

- a) El comportamiento descrito en el literal 5.2.4.a), será resultado de la competencia en la que se haya participado.
- b) El comportamiento descrito en el literal 5.2.4.b), será evaluado por el Jurado Calificador.

### 5.4 DEL JURADO CALIFICADOR.

- 5.4.1 El Jurado Calificador estará conformado por tres miembros, un representante de la Alta Dirección, el Jefe de Personal y un representante de los trabajadores. El representante de los trabajadores deberá haber laborado un mínimo de 5 años en PROINVERSIÓN y su conducta debe haber sido reconocida ética y moralmente.
- 5.4.2 El Jurado Calificador se reunirá anualmente para evaluar el reconocimiento al personal en las diferentes modalidades conforme a lo estipulado en la presente Directiva.
- 5.4.3 El Jurado Calificador emitirá su resultado con mayoría simple. En caso de empate entre dos o más trabajadores se efectuará un sorteo.
- 5.4.4 Culinada la elección, el Jurado Calificador suscribirá un acta dando cuenta del resultado, así como la documentación respectiva, de ser el caso. El expediente formado y la designación serán conservados en la Jefatura de Personal.
- 5.4.5 El Jurado Calificador queda facultado para elegir el tipo de reconocimiento y de ser el caso otorgar el estímulo mencionado en el numeral 5.7.

### 5.5 DE LA ELECCIÓN DEL TRABAJADOR DEL AÑO.

- 5.5.1 En el mes de abril de cada año los jefes de cada una de las áreas convocarán al personal a su cargo, para que la totalidad de trabajadores con votación secreta, elijan a aquel trabajador que consideren que cumple con las cualidades establecidas en los literales b) y c) del numeral 5.2.3 referente a comportamientos ejemplares. En la votación participará el Jefe del Área correspondiente.
- 5.5.2 La elección se hará de forma inmediata y el Jefe del Área procederá al conteo de los votos, comunicando en el mismo día a la Jefatura de Personal los resultados. En caso de empate entre dos o más trabajadores, se efectuará un sorteo.
- 5.5.3 El Jefe de Personal, convocará a reunión a aquellas personas que hayan sido elegidas en cada área, a efectos de realizarse el proceso final de elección del trabajador que será distinguido en cada modalidad.



PERÚ

Ministerio  
de Economía y Finanzas

Agencia de Promoción  
de la Inversión Privada

Oficina de Planeamiento  
y Presupuesto

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ  
AÑO DE LA INTEGRACIÓN NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

- 5.5.4 Inmediatamente después, se llevará a cabo una votación secreta y universal entre los candidatos, los cuales elegirán a la persona que consideren merezca el reconocimiento como trabajador del año.
- 5.5.5 En caso de empate entre dos o más candidatos se procederá a efectuar una segunda votación.
- 5.5.6 Culminada la elección, el Jefe de Personal, el trabajador elegido y representante de los trabajadores, suscribirán un acta dando cuenta del resultado, los pormenores del evento y la designación respectiva.



## 5.6 DEL RECONOCIMIENTO A LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR

- 5.6.1 La Jefatura de Personal elaborará anualmente la propuesta tomando en cuenta el tiempo de servicio.
- 5.6.2. La propuesta es puesta a consideración del grupo de trabajadores seleccionados según lo descrito en el ítem 5.5.3.
- 5.6.3. Para la elección se llevará a cabo el proceso de votación expuesto en los numerales 5.5.4 al 5.5.7.
- 5.6.4. En caso que la propuesta de la Jefatura de Personal considere a una sola persona, el grupo de trabajadores votará si tiene mérito o no su reconocimiento.



## 5.7 DE LOS TIPOS DE RECONOCIMIENTO

5.7.1. PROINVERSIÓN brinda los siguientes reconocimientos:

- Reconocimiento escrito: sean éstos a través de una resolución o memorándum con copia al legajo respectivo.
- Reconocimiento en acto público: en fechas especiales o conmemorativas para lo cual se otorgan condecoraciones, trofeos, diplomas o medallas al mérito.
- Otorgamiento de Estímulos:
  - Capacitación subvencionada, conforme a la directiva de la materia.
  - Servicios subvencionados en turismo, esparcimiento.
  - Obsequios institucionales.



## 6. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 6.1 El reconocimiento al personal será anualmente.
- 6.2 La Oficina de Administración, deberá incluir en su presupuesto las partidas destinadas al otorgamiento de los estímulos considerados en la presente directiva.