

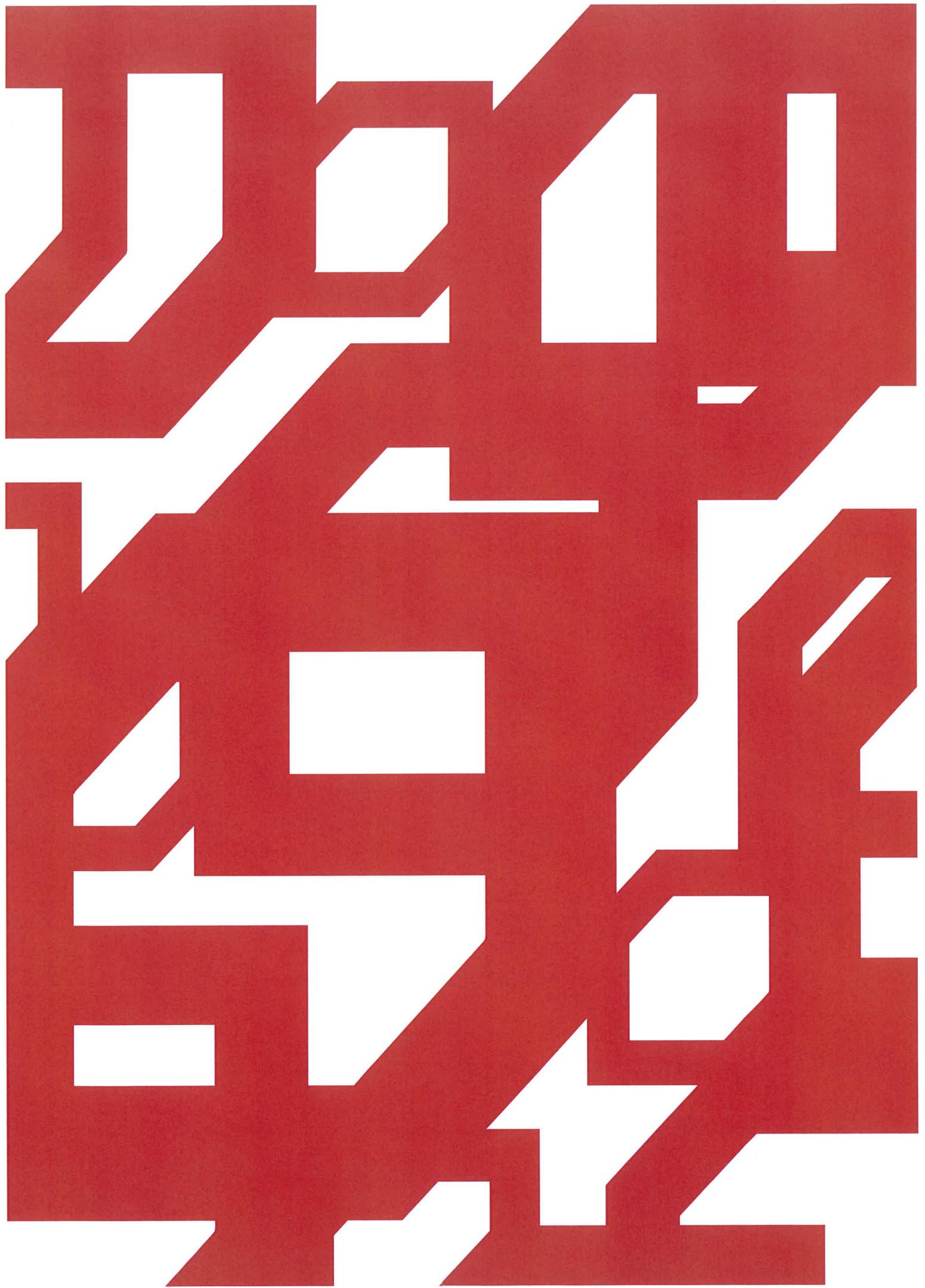


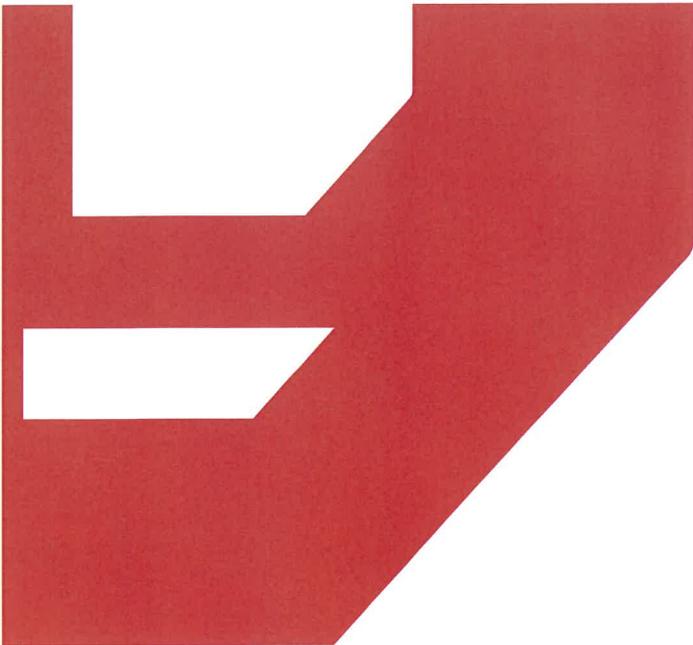
**DIRECTIVA QUE
REGULA EL
OTORGAMIENTO DE
RECONOCIMIENTO
A LOS SERVIDORES
PÚBLICOS EN LA
UNADQTC**

**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE ARTE
DIEGO QUISPE TITO
DEL CUSCO**

Yo Sumo al Licenciamiento







**DIRECTIVA QUE
REGULA EL
OTORGAMIENTO DE
RECONOCIMIENTO
A LOS SERVIDORES
PÚBLICOS EN LA
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE ARTE
DIEGO QUISPE TITO
DEL CUSCO**



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE ARTE
DIEGO QUISPE TITO
DEL CUSCO**







AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

M. Cs. Víctor Ayma Giraldo
Presidente de la Comisión Organizadora

Mag. Yohn Augusto Lasteros Holgado
Vicepresidente Académico

Mag. Mario Curasi Rodríguez
Vicepresidente de Investigación

DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ARTE DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO

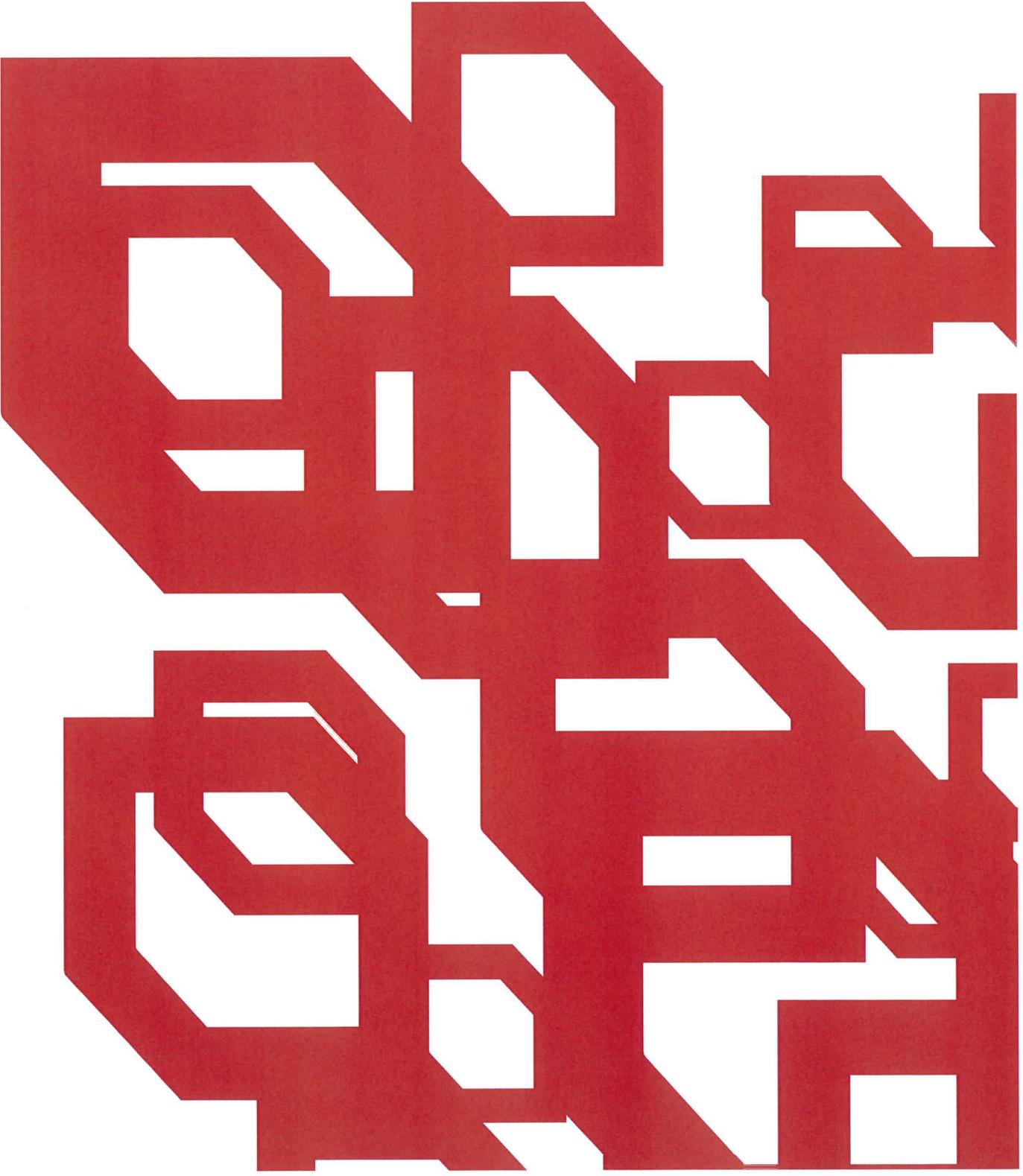
Número:	1.0	N.º Resolución:	RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL Nº507-2025-UNADQTC/PCO	Fecha de emisión:	-
Órgano/ unidad:	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS				
Elaborado por:	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS				
Revisado por:	ASESORÍA JURÍDICA OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO UNIDAD DE PLANEAMIENTO, MODERNIZACIÓN Y ESTADÍSTICA OFICINA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD				
Aprobado por:	COMISIÓN ORGANIZADORA				



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ARTE
DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO

Contenido

I.	FINALIDAD	08
II.	ALCANCE	08
III.	OBJETIVO	08
IV.	BASE LEGAL	08
V.	RESPONSABILIDAD	09
VI.	DEFINICIONES	10
VII.	DISPOSICIONES GENERALES	10
VIII.	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	11
IX.	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES	15
X.	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS	15
XI.	ANEXOS	16



DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ARTE DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO

I. FINALIDAD

Contribuir significativamente, tanto al desarrollo integral de la Universidad Nacional de Arte Diego Quispe Tito del Cusco en adelante UNADQTC, como al desarrollo profesional y personal del servidor público de la UNADQTC, reconociendo de manera justa y transparente por su labor excepcional, promoviendo un entono que valore la dedicación, la excelencia y al compromiso. Estableciendo un proceso de selección y evaluación claro y equitativo, buscando motivar el rendimiento, aumentando el bienestar y la satisfacción de los servidores públicos y su compromiso constante con la misión, visión y el logro de sus objetivos estratégicos de la UNADQTC.

II. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en la presente Directiva son de aplicación y cumplimiento para todos los órganos y/o unidades orgánicas de la UNADQTC, así como para todos los servidores públicos que prestan servicios en la UNADQTC con independencia del régimen laboral al cual pertenezcan.

III. OBJETIVO

Establecer las disposiciones y procedimientos claros y detallados para la asignación de reconocimientos a los servidores públicos de la UNADQTC que se destaquen por su desempeño excepcional en sus respectivas funciones. Garantizando que los procesos de selección, evaluación y otorgamiento de distinciones sean transparentes, justos y equitativos, fomentando un ambiente de trabajo inclusivo que promueva la excelencia, el compromiso y el desarrollo profesional. Asimismo, se procura contribuir al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el reconocimiento de logros individuales y colectivos, incentivando la mejora continua, la innovación y la responsabilidad social dentro de la comunidad universitaria.

IV. BASE LEGAL

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Ley 30220, Ley Universitaria
- c. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- d. Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública.
- e. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión de Estado.
- f. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- g. Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que Aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- h. Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- i. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Aprueban el Reglamento de la Ley del Codi-





go de Ética de la Función Pública.

- j. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de servicios; modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- k. Decreto Supremo N° 040-2005-PCM, Aprueban el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- l. Decreto Supremo N° 138-2014-EF, Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- m. Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, Aprueban Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.
- n. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH, "Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas".
- o. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- p. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- q. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- r. 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.
- s. Resolución de Secretaria de Integridad Pública N°002-2021-PCM/SIP, que prueba la DIRECTIVA N° 002-2021-PCM/SIP Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público.
- t. Estatuto de la Universidad Nacional de Arte Diego Quispe Tito de Cusco.
- u. Directiva para la elaboración, aprobación y derogación de actos resolutivos, así como la elaboración y modificación de documentos de gestión, normativos y orientadores de la Universidad Nacional de Arte Diego Quispe Tito del Cusco.
- v. Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional de Arte Diego Quispe Tito del Cusco.
- w. Reglamento Interno de las/los Servidores Civiles

V. RESPONSABILIDAD

5.1. La Dirección General de Administración a través de la Unidad de Recursos Humanos (en adelante URH) es Responsable de:

- a. Velar por la implementación, supervisión y cumplimiento de las actividades de reconocimiento establecidas en la presente Directiva.
- b. Supervisar el cumplimiento de las disposiciones de la presente Directiva.
- c. Formar parte del Comité Evaluador a cargo de la valoración del otorgamiento de los reconocimientos a los servidores, a través del Jefe de dicha Unidad o de un servidor de dicho órgano o unidad orgánica que lo represente.

5.2. El órgano o unidad orgánica de la UNADQTC del cual depende el servidor público



es responsable de:

- a. Identificar y presentar al servidor candidato al otorgamiento de un reconocimiento.
- b. Proporcionar a la URH la información necesaria para planificar y ejecutar las acciones de reconocimiento del servidor.

VI. DEFINICIONES

- 6.1. Acción de reconocimiento:** Es aquella acción para la cual se materializa el reconocimiento al servidor o grupo de servidores, y que puede consistir en un diploma, memorando, resolución o cualquier otro tipo que determine la entidad.
- 6.2. Buenas Prácticas:** Son aquellas actividades o procesos que permiten la satisfacción de necesidades específicas, con resultados demostrables y que puedan ser replicadas.
- 6.3. Cultura Organizacional:** Es la forma característica de pensar y actuar en la UNAD-QTC, en base a sus principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros. Se gestiona con la finalidad de facilitar la cohesión, el compromiso e identificación de los Servidores Públicos con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.
- 6.4. Clima Organizacional:** Es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores públicos sobre el ambiente de trabajo, el cual busca propiciar el desarrollo del potencial de éstos, y a su vez contribuir a incrementar la motivación y el compromiso de los servidores e impactar en los resultados de forma positiva.
- 6.5. Integridad:** Resultado de la actuación diaria de todo servidor de la Universidad 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.
- 6.6. Medidas de Control:** Son aquellas medidas establecidas por cada riesgo determinado, a fin de reducirlos de manera eficaz, oportuna y eficiente; asimismo, pueden ser definidas como políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permiten reducir dicho riesgo.
- 6.7. 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.
- 6.8. Reconocimiento:** Es la expresión de felicitación como consecuencia de un servidor público y constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los servidores, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral
- 6.9. Servidor/a:** La expresión servidor se refiere a los servidores vinculados a la UNAD-QTC, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057, organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor público de carrera y servidor de actividades complementarias.

VII. DISPOSICIONES GENERALES

- 7.1.** Las actividades de reconocimiento a los servidores de la UNADQTC que, a través de la presente Directiva se buscan implementar, poseen directa relación con la gestión de la cultura y clima organizacional, las cuales incentivan el logro de los objetivos institucionales en concordancia con la promoción de un ambiente de



trabajo que resulte favorable para el desarrollo de los servidores de la universidad.

7.2. Los reconocimientos que se promueven otorgar a través de esta Directiva se encuentran referidos a una ejecución de labores alineada a los objetivos institucionales, de forma significativa y trascendente, que no represente solo el cumplimiento de las funciones previstas en el puesto que desempeña el servidor.

7.3. Los reconocimientos se pueden otorgar a un servidor o a un grupo de servidores, según el tipo de reconocimiento que corresponda aplicar, tal como se detalla a continuación:

- a. **Reconocimiento Individual:** Es aquel reconocimiento que se otorga a un servidor por su labor de forma particular e individual.
- b. **Reconocimiento Grupal:** Es aquel reconocimiento que se otorga hacia los integrantes de un órgano, unidad orgánica o equipo de trabajo de servidores públicos

7.4. Los tipos de reconocimiento que se otorgan a los servidores son los siguientes:

- a. Reconocimiento por Rendimiento Distinguido.
- b. Reconocimiento por Trayectoria Laboral.
- c. Reconocimiento por contribuir en la Implementación del Sistema del Control Interno (SCI):
- d. Reconocimiento por Buenas Prácticas Laborales.
 - Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.
 - Promoción de una Cultura de Integridad.
- e. Reconocimiento por Logro Destacado.

VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1. Para efecto de la aplicación del reconocimiento considerado en la presente Directiva se define de forma específica su finalidad o ámbito de aplicación, los criterios para identificar a el servidor que debe ser materia de reconocimiento y la acción a través de la cual la UNADQTC otorga el reconocimiento.

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

- a. El servidor debe tener una relación laboral vigente con la UNADQTC.
- b. El servidor considerado para el reconocimiento de cualquier de las categorías, no debe haber sido sancionado administrativamente en el último año hasta el momento de la presentación de la candidatura.

8.3. **Tipos de reconocimiento:** En la presente Directiva se promueve el otorgamiento de los siguientes reconocimientos:

a. **Reconocimiento por Rendimiento Distinguido:** Se reconoce de manera anual el rendimiento distinguido de los servidores civiles de la UNADQTC en el proceso de evaluación del desempeño, desarrollado de conformidad a lo contemplado en la Directiva .de Evaluación Del Desempeño Laboral Del Personal No Docente De La Universidad Nacional De Arte Diego Quispe Tito Del Cusco, como parte del Subsistema de Gestión de Rendimiento.

- **Criterio a considerar:** Se reconoce a los servidores civiles que obtuvieron la calificación de reconocimiento distinguido en base a la información generada en el proceso de evaluación del desempeño, desarrollado de conformidad a lo contemplado en la Directiva .de Evaluación Del Des-



empeño Laboral Del Personal No Docente De La Universidad Nacional De Arte Diego Quispe Tito Del Cusco, del Subsistema de Gestión de Rendimiento.

b. Reconocimiento por Trayectoria Laboral: Se reconoce a los servidores públicos por el tiempo de servicio prestados al servicio de la UNADQTC.

- **Criterio a considerar:** Se reconoce a los servidores públicos que alcancen los 25 y 30 años de servicio cumplidos en la UNADQTC o que sean cesados por límite de edad, independiente del régimen laboral.

c. Reconocimiento por Buenas Prácticas Laborales en Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública: Se reconocerá a los servidores públicos de los órganos y/o unidades orgánicas de la UNADQTC que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

- **Criterios a considerar:** Se tomará en cuenta el procedimiento y los criterios establecidos en la 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

d. Reconocimiento por contribuir en la Implementación del Sistema del Control Interno (SCI):

Se podrá reconocer a los servidores, responsables de oficina y jefes de las Unidades Orgánicas que participan en la Implementación del Sistema del Control Interno (SCI) de manera eficaz, oportuna y eficiente según programación del Plan de Acción Anual con estado de IMPLEMENTADO.

- **Criterios a considerar:**

i. Compromiso y responsabilidad en la implementación de las Medidas de Remediación, dentro de los plazos programados en el Plan de Acción Anual.

- Se podrá reconocer a los servidores, responsables de las Unidades Orgánicas que participan en la implementación de las Medidas de Remediación de manera eficaz, oportuna y eficiente según programación del Plan de Acción Anual con estado de IMPLEMENTADO.

- Para el presente caso, se considerará implementada la medida de remediación, cuando se haya cumplido con ejecutar las acciones definidas para subsanar o superar la deficiencia detectada y se cuente con el medio de verificación correspondiente que sustente su implementación dentro de los plazos establecidos en el Plan de Acción Anual.

- Asimismo, para obtener dicho reconocimiento la unidad orgánica deberá haber implementado un porcentaje de cumplimiento mínimo del 90% del total de las medidas de remediación a cargo de su ejecución.

ii. Compromiso y responsabilidad en la implementación de las Medidas de Control del Plan de Acción Anual, dentro de los plazos programados.

- Se podrá reconocer a los servidores de las Unidades Orgánicas que



participen en la implementación de Medidas de Control, en función a los productos priorizados identificados, con estado de IMPLEMENTADO.

- Para el presente caso, se considerará implementada la medida de control, cuando se haya cumplido con ejecutar las acciones definidas para mitigar el riesgo identificado y se cuente con el medio de verificación que sustente su implementación según plazo establecido en el Plan de Acción.

- Asimismo, la unidad orgánica deberá haber implementado un porcentaje de cumplimiento mínimo del 90% del total de las medidas de control a cargo de su ejecución.

e. Reconocimiento por Buenas Prácticas Laborales en Promoción de una Cultura de Integridad: Se reconocerá, a los servidores de los órganos y/o unidades orgánicas que realicen acciones específicas o iniciativas personales que refuercen la integridad y/o que fortalezcan la cultura organizacional de la UNADQTC en lo referido a integridad.

- **Criterios a considerar:** Para la selección de los servidores públicos, se toma en cuenta los siguientes criterios:
 - Rechazar regalos, beneficio o cualquier ventaja indebida para si o para un tercero, en el ejercicio de su cargo.
 - Abstenerse de participar en asuntos cuya competencia le haya sido atribuida ante un conflicto de interés, remitiendo el reporte correspondiente a la Unidad de Recursos Humanos.
 - La Unidad de Recursos Humanos podrá proponer nuevas prácticas íntegras a ser reconocidas.

f. Reconocimiento al Logro Destacado: Esta dirigido a los servidores públicos, ya sea de manera individual o colectiva, que hayan demostrado un desempeño excepcional al implementar o ejecutar proyectos, actividades o procesos de gran relevancia para la UNADQTC. Logros que reflejan mejoras significativas en la efectividad, eficiencia e innovación de las prácticas institucionales, siendo su impacto de estas acciones tangibles, favoreciendo directamente la gestión interna de la UNADQTC y contribuyendo a la mejora de los servicios ofrecidos a los usuarios, así como a la ciudadanía en general.

- **Criterios a considerar:** Cada órgano y/o unidad orgánica de la UNADQTC, según corresponda a su ámbito de competencia, propondrán el trabajo destacado de un servidor público o grupo de servidores públicos de la UNADQTC que serán evaluados, de acuerdo a su aporte e impacto en la gestión institucional.

8.4. Acciones de reconocimiento: Se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- Reconocimiento por escrito** (felicitación), el cual se puede materializar a través de una Resolución o Memorandum emitido por el Rector con copia al legajo respectivo.
- Reconocimiento en Acto Público**, en especial con motivo de actos extraordinarios o en fechas especiales o conmemorativas, para lo cual se otorga condecoraciones, trofeos, diploma o medalla al mérito.



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

- a. A través de una reunión virtual.
- b. A través de reunión presencial.
- c. Mediante difusión a través de algún canal de comunicación institucional.

8.6. Respeto del Comité Evaluador: Para efectos del reconocimiento, se conforma un Comité Evaluador, cuyas características son las siguientes:

- a. El Comité Evaluador está conformado por tres (03) miembros, el Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos, el Jefe/a de la Oficina de Tecnologías de la Información y un (01) representante de representante del Rectorado de la UNADQTC, así mismo en caso se presentara abstención por parte de algún miembro del comité evaluador la Especialista en Bienestar Social actuara en condición de accesitario.
- b. Los miembros del Comité Evaluador deben abstenerse de participar en la valoración del servidor cuando en el marco de sus competencias, si relación con éste se encuadre en las 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.

8.7. El reconocimiento al personal de la UNADQTC se realizará con periodicidad anual y será otorgado en acto público.

8.8. Conforme a las normas y disposiciones presupuestales la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, en coordinación con la Dirección General de Administración, deberán destinar los fondos necesarios para la ejecución del Programa de Reconocimiento, propuesto por la Unidad De Recursos Humanos.



IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 9.1. Los órganos y/o unidades orgánicas deben brindar la información que sea requerida por la Unidad de Recursos Humanos, a través de la especialista en Bienestar Social, a fin de asegurar el cumplimiento de los establecido en la presente Directiva.
- 9.2. Los reconocimientos otorgados son incluidos en el legajo personal.
- 9.3. Los aspectos no previstos y/o regulados en la presente Directiva, la URH establece las pautas o lineamientos complementarios necesarios, tomando en cuenta las normas legales que resulten aplicables.
- 9.4. Bajo ninguna circunstancia, se hará efectivo cualquier acción de reconocimiento previsto en el numeral 8.3 de la presente Directiva, si el servidor civil seleccionado para dicho reconocimiento, ha sido sancionado administrativamente en el último año hasta el momento de la elección.
- 9.5. La programación y difusión de las actividades de reconocimiento estará a cargo de la Unidad de Recursos Humanos, tal como se establece en la presente Directiva

X. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

- 10.1. Para los casos no previstos en la presente Directiva, la Unidad de Recursos Humanos será quien defina, precise, aclare o establezca las pautas a seguir en caso de existir controversia.

XI. ANEXOS

- **ANEXO N° 1** Formulario de selección del empleado público que cumple el Código de Ética de la función pública.
- **ANEXO N° 2** Diagrama de flujo para el otorgamiento de reconocimiento de los/las servidores/as de la UNADQTC.

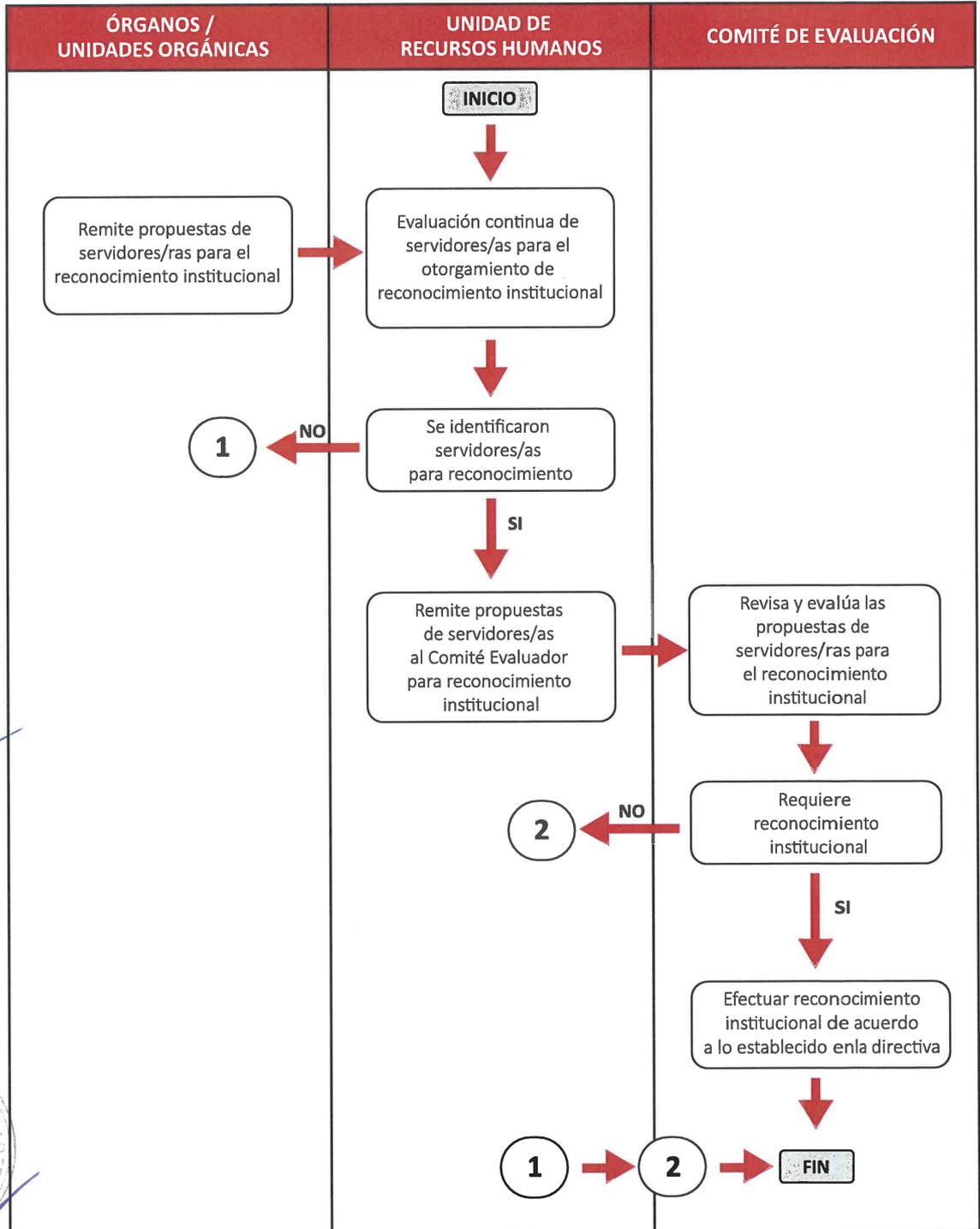
ANEXO N° 1: FORMULARIO DE SELECCIÓN DEL EMPLEADO PÚBLICO QUE CUMPLE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

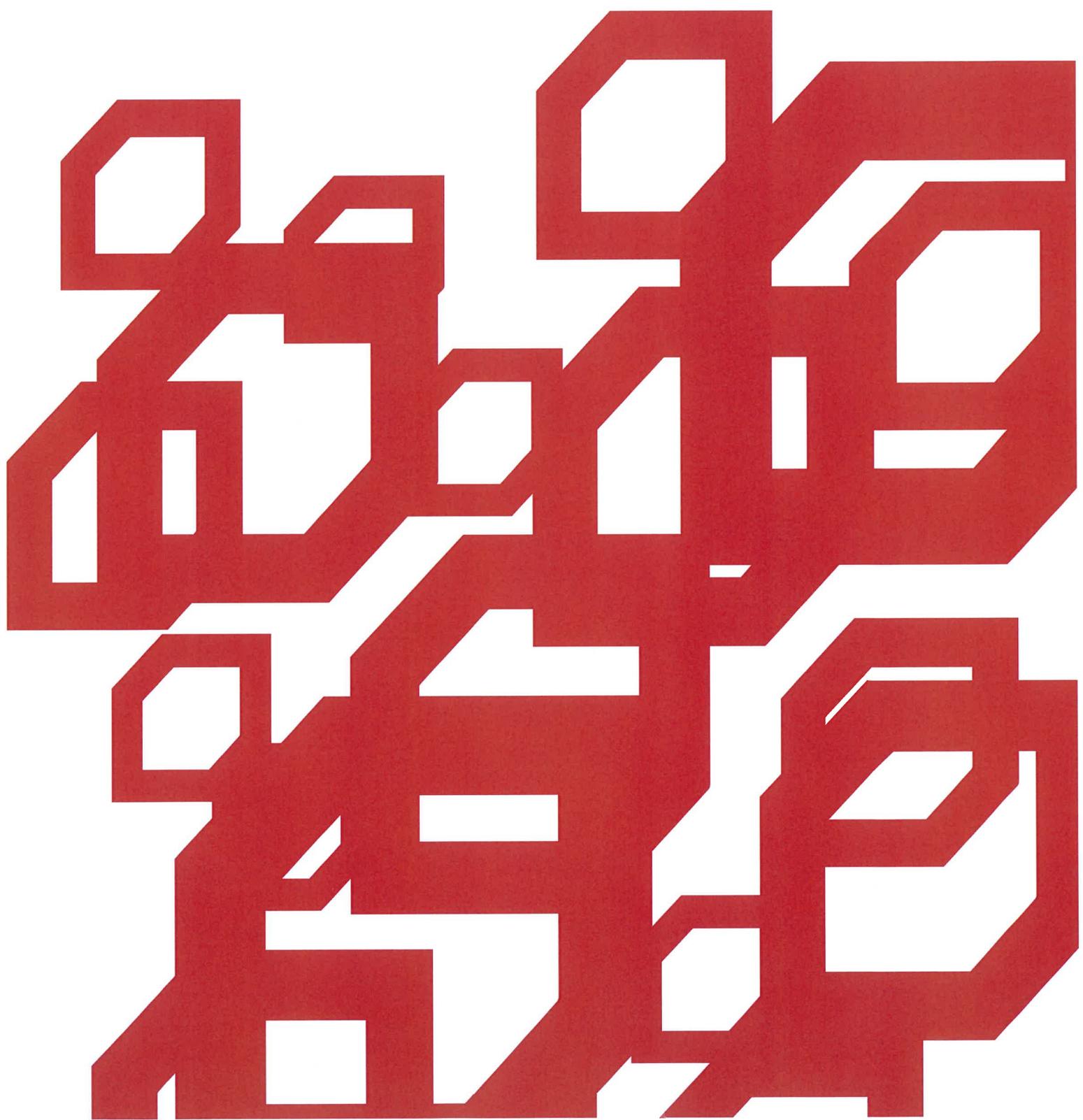
SECTOR:		ENTIDAD:	
ÁREA SEGÚN EL ROF:		FUNCIÓN:	
NOMBRE:			
Instrucciones para el llenado: Bajo criterio de conciencia, debe anotarse una valoración respecto a los criterios de selección contenidos en el Formulario. La valoración debe responder a una escala que va, de manera ascendente, del 01 al 10; considerando que 10 es el máximo puntaje que debe asignarse a quien cumple a cabalidad lo señalado en cada criterio.			
CRITERIOS DE SELECCIÓN			Valoración
PRINCIPIOS DE LA FUNCION PUBLICA	Respeto	Mantiene una conducta adecuada al respeto de la Constitución y las leyes, garantizando que en la toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos se respetan los derechos a la defensa y al debido procedimiento.	
	Probidad	Actúa con rectitud, honradez y honestidad para satisfacer el interés general, desechando todo provecho o ventaja personal	
	Eficiencia	Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente. Idoneidad Cuenta con aptitud técnica, legal y moral, así como con una formación sólida acorde con la realidad, y procura capacitarse permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.	
		Cuenta con aptitud técnica, legal y moral, así como con una formación sólida acorde con la realidad, y procura capacitarse permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones. Idoneidad	
	Veracidad	Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, contribuyendo con sus expresiones al esclarecimiento de hechos.	
	Lealtad y Obediencia	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, y de su superior jerárquico teniendo por objeto la realización de actos de servicio vinculados a sus funciones.	
	Justicia y Equidad	Mantiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, el administrado, superiores, subordinados y con los ciudadanos	
	Lealtad al Estado de Derecho	Responde con lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho en el ejercicio de sus funciones.	
DEBERES DE LA FUNCION PUBLICA	Neutralidad	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica, o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.	
	Transparencia	Actúa propiciando que los actos del servicio público sean accesibles a la ciudadanía, en el marco de los principios de transparencia y acceso a la información, brindando y facilitando información fidedigna, completa y oportuna.	
	Discreción	Es capaz de guardar reserva de hecho o información a la que tiene acceso en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y responsabilidad del acceso y transparencia de la información pública.	
	Ejercicio adecuado del cargo	Cumple sus funciones sin adoptar represalias de ningún tipo, ni ejerciendo coacción alguna contra otros empleados públicos u otras personas.	
	Uso adecuado de bienes del Estado	Cumple con proteger y conservar los bienes del Estado peruano, utilizándolos de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento; sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos distintos para los que han sido específicamente destinados.	
	Responsabilidad	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.	
	Rectitud y honradez	Actuar con honestidad y transparencia, procurando el interés general y evitando cualquier beneficio personal.	
PROHIBICIONES ÉTICAS DEL SERVIDOR PÚBLICO	Conflicto de intereses	Ante conflictos de intereses, expresa voluntad de apartarse inmediatamente del tema en cuestión y lo comunica a su superior jerárquico.	
	Ventajas indebidas	Demuestra que no obtiene ni procura beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.	
	Proselitismo político	No realiza actividades de proselitismo político, no abusa de sus funciones, ni utiliza infraestructura, bienes o recursos públicos para ello	
	Mal uso de información	No realiza transacciones u operaciones financieras usando información privilegiada a la que tiene acceso en el ejercicio de sus funciones; ni permite el uso impropio de dicha información para beneficio propio o de terceros.	
	Presionar, amenazar y/o acosar	No ejerce presiones, amenazas o acoso de cualquier índole, contra otros empleados públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de las personas o inducir a la realización de acciones dolosas.	
PUNTAJE TOTAL			





ANEXO N° 2
DIAGRAMA DE FLUJO PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO
DE LOS/LAS SERVIDORES/AS DE LA UNADQTC





**DIRECTIVA QUE REGULA
EL OTORGAMIENTO DE
RECONOCIMIENTO A LOS
SERVIDORES PÚBLICOS EN
LA UNADQTC**

