

	<b>PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO</b>		pág. 1 de 11	
	Tipo de documento	Directiva	Versión	1.00
	Nombre de documento	"Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control cuando son cumplidas oportunamente en el Proyecto Especial Alto Mayo"		
<b>Oficina de Administración - Personal</b>	Número de documento	001-2022-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	09/06/2022

## Directiva N° 001-2022-GRSM-PEAM-05.00

**"Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control cuando son cumplidas oportunamente en el Proyecto Especial Alto Mayo"**

**Oficina de Administración - Personal**

**2022**


Elaborado por:	Revisado por:			Aprobado por:
 GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO CPC. Robert Arévalo Vargas ESPECIALISTA EN PERSONAL (e)				
Especialista en Personal	Jefe de la Oficina de Administración	Jefe de OPPE y OT	Jefe de Asesoría Jurídica	Gerente General

	<b>PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO</b>		pág. 2 de 11	
	Tipo de documento	Directiva		
	Nombre de documento	"Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control cuando son cumplidas oportunamente en el Proyecto Especial Alto Mayo"	Versión	1.00
<b>Oficina de Administración - Personal</b>	Número de documento	001-2022-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	09/06/2022

### Hoja de Control de Cambios

CAMBIOS Y ACTUALIZACIONES			
Número de versión	Páginas modificadas	Descripción del cambio	Fecha
1.00	NO APLICABLE	NO APLICABLE	09/06/2022



 <b>San Martín</b> <small>GOBIERNO REGIONAL</small>	PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO		pág. 3 de 11	
	Tipo de documento	Directiva	Versión	1.00
	Nombre de documento	"Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control cuando son cumplidas oportunamente en el Proyecto Especial Alto Mayo"		
<b>Oficina de Administración - Personal</b>	Número de documento	001-2022-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	09/06/2022

## INDICE

I.	TITULO	4
II.	OBJETIVO	4
III.	ALCANCE	4
IV.	RESPONSABILIDADES	4
V.	BASE LEGAL	4
VI.	DISPOSICIONES GENERALES	5
VII.	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	6
VIII.	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	7
IX.	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES	7
X.	GLOSARIO DE TÉRMINOS	8
XI.	DIAGRAMA DE FLUJO	9
XII.	ANEXOS Y FORMATOS	9-11



	<b>PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO</b>		pág. 4 de 11	
	Tipo de documento	Directiva		
	Nombre de documento	"Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control cuando son cumplidas oportunamente en el Proyecto Especial Alto Mayo"	Versión	1.00
<b>Oficina de Administración - Personal</b>	Número de documento	001-2022-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	09/06/2022

## I. TITULO

**"Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control cuando son cumplidas oportunamente en el Proyecto Especial Alto Mayo".**

## II. OBJETIVO

Normar el otorgamiento de reconocimientos oficiales a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control consignados en los Planes de Acción Anual en el Proyecto Especial Alto Mayo, cuando son cumplidas en su totalidad y dentro de los plazos establecidos. Dicho otorgamiento constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores del Proyecto Especial Alto Mayo, así como su satisfacción laboral de desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral, de tal manera que se contribuya a desarrollar una cultura organizacional de reconocimiento cuando se logran objetivos institucionales.



## III. ALCANCE

Lo señalado en los Lineamientos, es de aplicación y cumplimiento de todos los funcionarios y servidores del Proyecto Especial Alto Mayo, independientemente de su modalidad de contratación a la que pertenecen y están inmersos en la implementación de las medidas de remediación y control consignados en los Planes de Acción Anual de la implementación del Sistema de Control Interno del Proyecto Especial Alto Mayo.



## IV. RESPONSABILIDADES

La Gerencia General, Oficina de Asesoría Jurídica y la Oficina de Administración - Personal, son las responsables del cumplimiento de las acciones y actividades de reconocimiento que se realicen en el PEAM y que están establecidas en los presentes Lineamientos.



## V. BASE LEGAL

- Ley N° 27583 - Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como las personas que presten servicios al estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Ley N° 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y sus modificatorias.
- Ley N° 27815 - Ley de Código de Ética de la Función Pública
- Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por la Ley N° 27902 y Ley N° 28103, se les reconoce a los Gobiernos Regionales autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.
- Ley 28716 - Ley de Control Interno en las Entidades del Estado
- Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Libro I.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- Resolución de Contraloría N°320-2006-CG, Normas de Control Interno del Sector Público,



	<b>PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO</b>		pág. 5 de 11	
	Tipo de documento	Directiva	Versión	1.00
Nombre de documento	"Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control cuando son cumplidas oportunamente en el Proyecto Especial Alto Mayo"			
<b>Oficina de Administración - Personal</b>	Número de documento	001-2022-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	09/06/2022

- Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG y modificatorias.
- Resolución Gerencial N° 191-2021-GRSM-PEAM.01.00, que aprueba el Reglamento Interno de Servidores/as Civiles del Proyecto Especial Alto Mayo.



## VI. DISPOSICIONES GENERALES

### Contexto y objetivos generales del Programa de Reconocimientos.

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establecen que los servidores civiles en general deben ser beneficiarios, además de la compensación económica, de compensaciones no económicas, entregadas a través de bienes y servicios, con la finalidad de elevar su productividad, mientras que en el art. 3° del Reglamento General de ésta ley se establece que el sistema administrativo de la gestión de los recursos humanos, en el sub sistema de la gestión de las relaciones humanas y sociales, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, destacando entre estas, las referidas a la cultura y clima organizacional, así como a la comunicación interna.



Por otro lado, tenemos que en el capítulo XVI del Reglamento Interno de los Servidores del PEAM aprobado con Resolución Gerencial N° 191-2021-GRSM-PEAM-01.00, también se norma el otorgamiento de incentivos a los servidores por su buen rendimiento y correcta conducta relacionados directamente con las funciones asignadas.



Como parte de valorar y reconocer las labores desempeñadas por los servidores civiles en la implementación del Sistema de Control Interno, el otorgamiento de reconocimientos constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores del PEAM, incrementando su autoestima y productividad laboral y un compromiso de superación constante; por ello.

### 6.1. De los Principios que sustentan los Lineamientos

#### Desarrollo Personal y Profesional

Toda actividad laboral desarrollada al interior del Proyecto, brindará la oportunidad para que los servidores civiles crezcan en sus múltiples dimensiones de aprendizaje y acumulación de conocimiento, afectiva, valorativa, ética, social y técnica.

#### Sinergia

Cualquier estímulo o reconocimiento realizado, beneficia directa e indirectamente de manera continua, tanto a los servidores civiles, como al Proyecto.

#### Equidad y Justicia

Se promueven actitudes de reconocimiento para todos los servidores civiles del PEAM en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual y colectivo.

#### Objetividad y Transparencia

Se socializa entre todos los servidores civiles de la institución, los aspectos y criterios que sirven de base para otorgar los reconocimientos.



	<b>PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO</b>		pág. 6 de 11	
	Tipo de documento	Directiva	Versión	1.00
Nombre de documento	"Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control cuando son cumplidas oportunamente en el Proyecto Especial Alto Mayo"			
<b>Oficina de Administración - Personal</b>	Número de documento	001-2022-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	09/06/2022

## 6.2. Segmentación por nivel de alcance

Para efecto de los presentes Lineamientos, las actividades de Reconocimiento se segmentan en dos niveles de alcance:

**Individual:** Se presentará cuando la acción de reconocimiento está dirigido hacia un/a servidor/a civil de forma particular e individual.

**Grupal:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento está dirigida hacia una dirección, jefatura o equipo de trabajo de servidores civiles.

## 6.3 Medios para el Reconocimiento Institucional

El reconocimiento institucional por haber implementado, de manera oportuna y adecuada, las medidas de remediación o medidas de control contenidas en los Planes de Acción Anual aprobados por el Titular del PEAM, se materializa a través de una Resolución Gerencial de Reconocimiento y una "Constancia de Reconocimiento" elaborada de acuerdo al modelo que consta en los Anexos 01 y 02 de los presentes Lineamientos en forma individual o colectiva. Asimismo, una vez efectuado los reconocimientos, de acuerdo con los reportes semestrales que se registren en el aplicativo informático del Sistema de Control Interno de la Contraloría General de la República, se hace público dicho reconocimiento en ceremonia a llevarse a cabo en el Auditorium - PEAM, con participación del personal notificados a través del portal institucional, Correos institucionales y/o personales, murales internos, entre otros.

## VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### • De las acciones previas al reconocimiento

La Gerencia General, comunica a la Oficina de Administración sobre el cumplimiento de la implementación de las medidas de remediación y control dentro de los plazos programados y solicita su evaluación para el otorgamiento del reconocimiento.

La Oficina de Administración a través del Especialista en Personal emite el informe con la evaluación y la relación de los servidores a ser reconocidos, en el marco del presente lineamiento.

La Gerencia General de encontrarlo conforme a dicha relación, remite a la Oficina de Asesoría Jurídica.

La Oficina de Asesoría Jurídica, proyecta las resoluciones de reconocimiento con carácter individual, en las que además se dispone su registro, publicación y archivo en legajo personal y las remite a la Oficina de Administración – Personal, para que, a través del Especialista en Personal, se elabore la/s Constancia/s de Reconocimiento según el modelo de los Anexos 01 y 02, devolviendo todo el expediente para su respectiva visación y suscripción.

- **Del Reconocimiento;** la Gerencia General mediante memorándum, convoca a todos los servidores a la ceremonia de entrega de los reconocimientos a desarrollarse en el Auditorium - PEAM, indicando al mismo tiempo la difusión de la invitación, a través de correos electrónicos, WhatsApp, murales entre otros, para finalmente disponer, la publicación de los reconocimientos en el portal institucional, concluyendo de esta manera el procedimiento.

### • Del reconocimiento a las direcciones, jefaturas o dependencias

En caso que se tenga que reconocer los logros obtenidos a nivel de Direcciones, Jefaturas o dependencias, se sigue el mismo procedimiento con la única atinencia que en la constancia y en las resoluciones de reconocimiento, se debe indicar que el resultado se obtuvo a nivel de dichas instancias.

 <b>San Martín</b> <small>GOBIERNO REGIONAL</small>	PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO		pág. 7 de 11	
	Tipo de documento	Directiva	Versión	1.00
	Nombre de documento	"Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control cuando son cumplidas oportunamente en el Proyecto Especial Alto Mayo"		
<b>Oficina de Administración - Personal</b>	Número de documento	001-2022-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	09/06/2022

## VIII. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

Los aspectos no contemplados en la presente Directiva General se regulan de acuerdo con las disposiciones aprobadas por el Proyecto Especial Alto Mayo, así como por las normas generales sobre la materia, expedidas por el ente rector Contraloría General de la República.

## IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

**Primero:** Los presentes Lineamientos entran en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación mediante acto resolutivo; mientras que su implementación aplicación será cuando se haya cumplido en su totalidad y dentro de los plazos establecidos, con la implementación quedará supeditada al cumplimiento previo de las medidas de remediación y medidas de control consignados en el Plan de Acción Anual en el Proyecto Especial Alto Mayo.

Asimismo, la presente directiva puede ser modificada y actualizada en función a las modificatorias y/o aprobaciones que disponga el ente rector.

**SEGUNDO:** El plazo para la aplicación de los presentes lineamientos, se alinea con los plazos otorgados por el ente rector para la implementación de las diferentes etapas del Sistema de Control Interno.

## X. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Componentes:** Elementos del control interno cuyo desarrollo permiten la implementación del SCI, estos son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.
- **Cultura Organizacional:** La cultura organizacional es la forma característica de pensar y actuar en la entidad, en base a principios, valores, creencias, conducta, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros. La gestión de la cultura organizacional comprende la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.
- **Clima Organizacional:** El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo agradable que facilita el desarrollo potencial de los servidores civiles, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la entidad.
- **Eje:** Elementos del procedimiento para implementar el SCI, que agrupe los componentes del control interno a fin de facilitar su desarrollo. Estos son: cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión.
- **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.
- **Medidas de Remediación:** Son las medidas que permitan remediar o superar de manera eficaz, oportuna y eficiente, las deficiencias identificadas en el eje de la cultura organizacional.
- **Impacto:** Es el resultado o efecto de un evento. El impacto de un evento puede ser positivo o negativo respecto a los objetivos relacionados con la entidad.
- **Reconocimiento:** En el marco de la gestión institucional, una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor civil a grupo de servidores por un logro destacado, en beneficio del órgano o unidad orgánica a la que pertenece. Para efectos de los Lineamientos, se considera el reconocimiento por la implementación oportuna y adecuada de las medidas de remediación y control conforme a los Planes de Acción Anual, en el marco de la


	<b>PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO</b>		pág. 8 de 11	
	Tipo de documento	Directiva		
Nombre de documento	"Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control cuando son cumplidas oportunamente en el Proyecto Especial Alto Mayo"		Versión	1.00
Oficina de Administración - Personal	Número de documento	001-2022-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	09/06/2022

implementación del Sistema de Control Interno de la Unidad Ejecutora 01140 – Proyecto Especial Alto Mayo del Gobierno Regional de San Martín.

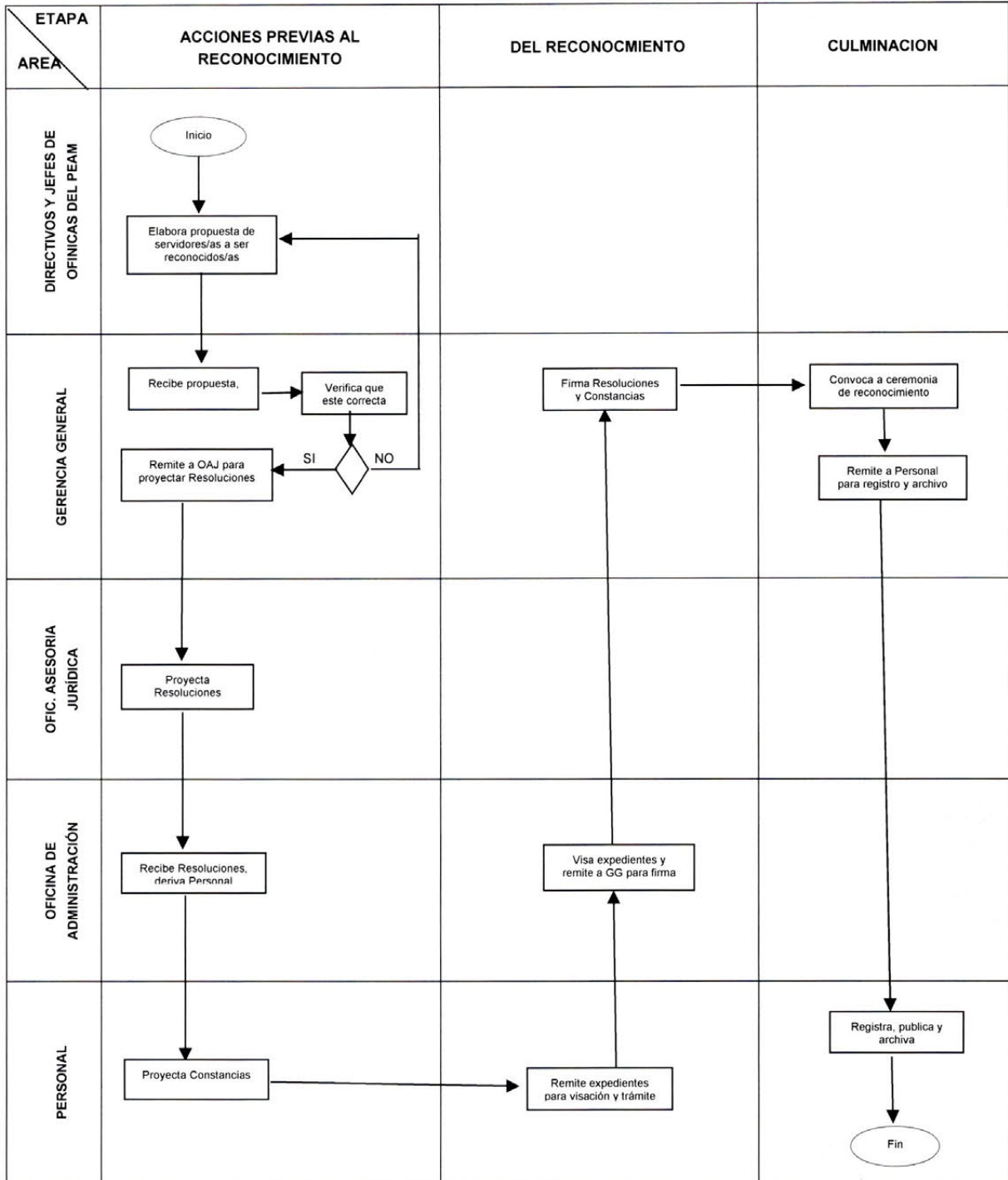
El reconocimiento de forma oficial, se concreta cuando la distinción se realiza a través de un incentivo simbólico, objeto simbólico, diploma memorándum y/o resolución de felicitación al servidor civil, grupo de servidores de una dirección o jefatura y su difusión a través de los medios de comunicación institucional.

- **Plan Estratégico Institucional (PEI):** Instrumento de gestión que identifica la estrategia del pliego GORESAM para que a través de sus unidades ejecutoras se logren sus objetivos, en un periodo mínimo de tres (3) años, a través de iniciativas diseñadas para producir una mejora en la población a la cual se orienta y cumplir su misión. Contiene los Objetivos y los Acciones Estratégicas Institucionales.
- **Riesgo:** Posibilidad de que ocurra un evento adverso que afecte el logro de los objetivos del PEAM.
- **Sistema de Control Interno:** Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado.
- **Probabilidad:** Posibilidad de que un evento determinado ocurra en un periodo de tiempo dado.
- **Producto:** Bien o servicio que proporcionan las entidades/dependencias del Estado a una población beneficiaria con el objeto de satisfacer sus necesidades.
- **Servidor público:** Persona que, independientemente del régimen laboral en que se encuentre, mantiene vínculo laboral, contractual o relación de cualquier naturaleza con alguna de las entidades/dependencias del Estado y que, en virtud de ello, ejerce funciones en tales entidades/dependencias.
- **Titular:** Máxima autoridad jerárquica institucional, de carácter unipersonal o colegiado. En caso de órganos colegiados, se entenderá por titular a quien lo preside.



	<b>PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO</b>		pág. 9 de 11	
	Tipo de documento	Directiva	Versión	1.00
	Nombre de documento	"Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control cuando son cumplidas oportunamente en el Proyecto Especial Alto Mayo"		
Oficina de Administración - Personal	Número de documento	001-2022-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	09/06/2022

### XI. DIAGRAMA DE FLUJO BASICO



### XII. ANEXOS Y FORMATOS

Anexo N° 01 - Formato de Constancia de Reconocimiento individual

Anexo N° 02 - Formato de Constancia de Reconocimiento colectivo

	<b>PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO</b>		pág. 10 de 11	
	Tipo de documento	Directiva		
	Nombre de documento	"Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control cuando son cumplidas oportunamente en el Proyecto Especial Alto Mayo"	Versión	1.00
<b>Oficina de Administración - Personal</b>	Número de documento	001-2022-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	09/06/2022

**Anexo N° 01**

Formato de Constancia de Reconocimiento individual

**N° RG DE RECONOCIMIENTO.....-202..-GRSM-PEAM-01.00**

## CONSTANCIA DE RECONOCIMIENTO

**Otorgada al/a la**

Servidor/a don/doña: .....

Por haber implementado de manera oportuna y adecuada dentro de los plazos establecidos, las medidas de remediación ..... y/o medidas de control ....., consignadas en el Plan Anual de Acción de la Unidad Ejecutora 01140 - Proyecto Especial Alto Mayo – Gobierno Regional San Martín.

Moyobamba..... del mes de.....de 202..



*[Handwritten Signature]*

.....  
Gerente General  
Proyecto Especial Alto Mayo



	<b>PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO</b>		pág. 11 de 11	
	Tipo de documento	Directiva		
Nombre de documento	"Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control cuando son cumplidas oportunamente en el Proyecto Especial Alto Mayo"		Versión	1.00
<b>Oficina de Administración - Personal</b>	Número de documento	001-2022-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	09/06/2022

**Anexo N° 02**

Formato de Constancia de Reconocimiento colectivo

**N° RG. DE RECONOCIMIENTO.....-202...-GRSM-PEAM-01.00**

## CONSTANCIA DE RECONOCIMIENTO

**Otorgada al/a la**

Servidor/a don/doña: .....

Por haber implementado a nivel de la dirección/jefatura/dependencia, de manera oportuna y adecuada dentro de los plazos establecidos, las medidas de remediación ..... y/o medidas de control ....., consignadas en el Plan Anual de Acción de la Unidad Ejecutora 01140 - Proyecto Especial Alto Mayo – Gobierno Regional San Martín.

Moyobamba..... del mes de.....de 202...



.....  
Gerente General  
Proyecto Especial Alto Mayo

