



**LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES Y  
SERVIDORAS CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD POR SUS BUENAS  
PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD**

**LINEAMIENTOS:GRA-ORH-LINE Nº01**

**Versión 02**



**LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES Y  
SERVIDORAS CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD POR SUS BUENAS  
PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD**

**LINEAMIENTOS: GRA-ORH-LINE N° 01**

**Versión 02**

**SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

<b>Elaborado por:</b> Edita Nely Chusho Chávez	<b>Firma:</b>
<b>Cargo:</b> Resp. Área Funcional de Bienestar Social	
<b>Fecha:</b>	
<b>Revisado por:</b> Erick Jhon Agreda Llaury	<b>Firma:</b>
<b>Cargo:</b> Sub Gerente de Recursos Humanos	
<b>Fecha:</b>	
<b>Revisado por:</b> Jobvito Elder Flores Mariños	<b>Firma:</b>
<b>Cargo:</b> Gerente Regional de Administración	
<b>Fecha:</b>	
<b>Revisado por:</b> Gino Alberto Paredes Álvarez	<b>Firma:</b>
<b>Cargo:</b> Sub Gerente de Desarrollo y Modernización Institucional	
<b>Fecha:</b>	

<b>Revisado por:</b> Víctor Lizarzaburu Solorzano	<b>Firma:</b>
<b>Cargo:</b> Gerente Regional de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial	
<b>Fecha:</b>	
<b>Revisado por:</b> Nelson Lozano Chávez	<b>Firma:</b>
<b>Cargo:</b> Gerente Regional de Asesoría Jurídica	
<b>Fecha:</b>	
<b>Aprobado por:</b> Herguein M. Namay Valderrama	<b>Firma:</b>
<b>Cargo:</b> Gerente General Regional	
<b>Fecha:</b>	
<b>Aprobado por:</b> César Acuña Peralta	<b>Firma:</b>
<b>Cargo:</b> Gobernado Regional	
<b>Fecha:</b>	

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título: LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página: 1 de 21</b>

## HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS

Ítem	Texto Modificado	Versión	Fecha	Responsable
1	Elaboración inicial del documento	01	5.07.23	Área funcional de Bienestar Social de la SGRH
2	<b>SE MODIFICÓ</b> de la Versión 01 de la Norma, la fecha de elaboración del documento en la columna Fecha <b>Dice:</b> 17.11.22 <b>Debe Decir:</b> 5.07.23	02	19.09.23	Área funcional de Bienestar Social de la SGRH
3	<b>SE INCLUYÓ</b> en la Versión 02 de la Norma en el ítem IV. Base Legal; - <b>Ley N° 28716</b> - Ley de Control Interno de las Entidades del Estado y sus modificatorias. - <b>Resolución de Contraloría N° 073-2023-CG</b> del 24 de febrero 2023 - <b>Modifica la Directiva N° 006-2019-CG/INTG</b> "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".	02	19.09.23	Área funcional de Bienestar Social de la SGRH
4	<b>SE MODIFICÓ</b> de la Versión 01 de la Norma en el ítem V. RESPONSABILIDADES que a la letra <b>Dice:</b> 5.1 La Oficina de Recursos Humanos (ORH) <b>Debe Decir:</b> La Oficina de Recursos Humanos (ORH) <b>o quien haga sus veces</b>	02	19.09.23	Área funcional de Bienestar Social de la SGRH
5	<b>SE MODIFICÓ</b> de la Versión 01 de la Norma en el ítem VI. DISPOSICIONES GENERALES que a la letra <b>Dice:</b> 5.1 Definiciones <b>Debe Decir</b> 6.1 Definiciones:	02	19.09.23	Área funcional de Bienestar Social de la SGRH
6	<b>SE INCLUYO</b> en la Versión 02 de la Norma en el ítem VI. <b>DISPOSICIONES GENERALES</b> los numerales; <b>6.1.10. Plan de Acción Anual:</b> << Documento mediante el cual se contempla las medidas de remediación y medidas de control [...]>> <b>6.1.11. Producto:</b> << Bien o servicio que proporcionan las entidades/dependencias del estado a una población beneficiaria, [...]>>. <b>6.1.12. Sistema de Control Interno:</b> << Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización [...]>>.	02	19.09.23	Área funcional de Bienestar Social de la SGRH
7	<b>SE INCLUYO</b> en la Versión 02 de la Norma en el ítem VI. <b>DISPOSICIONES GENERALES: Ítem 6.2 Reconocimientos:</b> los literales <b>a, b, c, d</b>	02	19.09.23	Área funcional de Bienestar Social de la SGRH
8	<b>SE INCLUYO</b> en la Versión 02 de la Norma en el ítem VII. <b>DISPOSICIONES ESPECÍFICAS, Ítem 7.3 Tipos de Reconocimientos 7.3.2</b> << Reconocimiento por el Cumplimiento en la Implementación de las Medidas de remediación y Control del Sistema de Control Interno >>, así como los numerales; <b>1 Reconocimiento individual o grupal</b> (órgano o Unidad Orgánica), por el Cumplimiento de las Medidas de Remediación, establecidas <i>en el Eje de Cultura Organizacional, consignadas en el Plan de Acción Anual</i> [...].	02	19.09.23	Área funcional de Bienestar Social de la SGRH

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título: LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página: 2 de 21</b>

	<p>2. <b>Reconocimiento individual o grupal</b> (órgano o Unidad Orgánica), por el Cumplimiento de las Medidas de Remediación, establecidas en el <i>Eje de Gestión de Riesgos, consignadas en el Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación</i>, [...].</p> <p>3. <b>Reconocimiento individual o grupal</b> (órgano o Unidad Orgánica), por el Cumplimiento de las Medidas de Remediación, <i>establecidas en el Eje de Supervisión, consignadas en el Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación</i>, [...], y el literal A. <b>Acciones de Reconocimiento Institucional:</b></p>			
9	<p><b>SE MODIFICO</b> de la Versión 01 de la Norma en el ítem VII. <b>DISPOSICIONES ESPECÍFICAS</b> el ítem 7.4 <b>Respecto del Comité Evaluador</b> Dice:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El (la) jefe (a) de la Oficina de Recursos Humanos <b>Debe Decir</b> El (la) jefe (a) de la Oficina de Recursos Humanos o <b>quien haga sus veces</b>, y</li> <li>✓ El Directivo responsable de la Oficina de Integridad Institucional <b>Debe Decir</b> El Directivo responsable de la Oficina de Integridad Institucional <b>o quien haga sus veces</b>.</li> </ul>	02	19.09.23	Área funcional de Bienestar Social de la SGRH
10	<p><b>SE MODIFICO</b> de la Versión 01 de la Norma en el ítem IX. <b>DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES</b> el texto <b>Dice:</b></p> <p><b>PRIMERA.</b> - Los órganos o unidades orgánicas deben brindar la información que sea requerida por la ORH <b>Debe Decir:</b> <b>PRIMERA.</b> - Los órganos o unidades orgánicas deben brindar la información que sea requerida por la ORH <b>o quien haga sus veces</b>,</p> <p>en la TERCERA Dice: <b>TERCERA.</b> - Los aspectos no prescritos en la presente norma interna serán resueltos por la ORH <b>Debe Decir</b> Los aspectos no prescritos en la presente norma interna serán resueltos por la ORH <b>o quien haga sus veces</b>,</p> <p>en la QUINTA <b>Dice:</b> Los gastos que genere la implementación del proyecto serán gestionados por la Gerencia Regional de Administración <b>Debe Decir:</b> Los gastos que genere la implementación del proyecto serán gestionados por la Gerencia Regional de Administración <b>o quien haga sus veces</b></p>	02	19.09.23	Área funcional de Bienestar Social de la SGRH
11	<p><b>SE ORDENÓ</b> de la Versión 01 de la Norma el ítem VI. <b>DISPOSICIONES GENERALES</b> que a la letra <b>Dice:</b></p> <p><b>VI. DISPOSICIONES GENERALES</b></p> <p>5.1 Definiciones y <b>Debe Decir:</b></p> <p><b>VI. DISPOSICIONES GENERALES</b></p> <p><b>6.1. Definiciones</b></p> <p><b>6.2. Reconocimiento</b></p> <p><b>VII.DISPOSICIONES ESPECÍFICAS</b></p> <p><b>7.1 De las Condiciones</b></p> <p><b>7.2 De su Contenido</b></p> <p><b>7.3 De los Tipos de Reconocimiento</b></p> <p><b>7.3.1. Reconocimiento por el cumplimiento de la Función Pública con Integridad y Ética</b></p> <p><b>7.3.2 Reconocimiento por el Cumplimiento en la Implementación de las Medidas de remediación y Medidas de Control del Sistema de Control Interno.</b></p> <p><b>7.3.3. Reconocimiento por Rendimiento Distinguido</b></p>	02	19.09.23	Área funcional de Bienestar Social de la SGRH

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título: LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página: 3 de 21</b>

<b>7.3.4 Reconocimiento por Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral</b> <b>7.3.5 Reconocimiento por Buenas Prácticas de Gestión Pública</b> <b>7.3.6 Reconocimiento por Trayectoria Laboral</b> <b>7.3.7 Reconocimiento por Buenas Prácticas de Ecoeficiencia</b> <b>7.3.8 Estimulo por Logro Destacado</b> <b>7.4 Respecto del Comité Evaluador</b> <b>VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES</b>			
---	--	--	--

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b>
	<b>Título: LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página: 4 de 21</b>

## INDICE

<b>I. FINALIDAD .....</b>	<b>5</b>
<b>II. OBJETIVO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. ALCANCE .....</b>	<b>5</b>
<b>IV. BASE LEGAL .....</b>	<b>5 - 6</b>
<b>V. RESPONSABILIDAD .....</b>	<b>6 -7</b>
<b>VI. DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>7</b>
<b>6.1 Definiciones .....</b>	<b>7 - 10</b>
<b>6.2 Reconocimientos .....</b>	<b>9-10</b>
<b>VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS .....</b>	<b>10</b>
<b>7.1. De las Condiciones .....</b>	<b>10</b>
<b>7.2. De su Contenido .....</b>	<b>11</b>
<b>7.3. Tipos de Reconocimiento .....</b>	<b>11 - 16</b>
<b>7.3.1. Reconocimiento por el cumplimiento en la Función Pública con Integridad y Ética.....</b>	<b>11</b>
<b>7.3.2. Reconocimiento por el cumplimiento en la Implementación De las Medidas de remediación y Medidas de Control del Sistema de Control Interno.....</b>	<b>11 -12</b>
<b>7.3.3. Reconocimiento por Rendimiento Distinguido.....</b>	<b>13</b>
<b>7.3.4. Reconocimiento por Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral.....</b>	<b>13-14</b>
<b>7.3.5 Reconocimiento Buenas Prácticas de Gestión Pública.....</b>	<b>14- 15</b>
<b>7.3.6 Reconocimiento por Trayectoria Laboral.....</b>	<b>15</b>
<b>7.3.7 Reconocimiento Buenas Prácticas de Ecoeficiencia.....</b>	<b>15 - 16</b>
<b>7.3.8 Estímulos por Logros Destacados.....</b>	<b>16</b>
<b>7.4. Respecto al Comité de Evaluación .....</b>	<b>17- 18</b>
<b>VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES .....</b>	<b>18</b>

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título:</b> LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página:</b> 5 de 21

## I. FINALIDAD

El presente documento tiene como finalidad, reconocer y estimular a los servidores y servidoras civiles de la Unidad Ejecutora N° 001- Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, que contribuyen a fomentar una cultura de integridad y un buen clima organizacional, en base a sus buenas prácticas, valores y principios en su desempeño funcional.

## II. OBJETIVO

Establecer disposiciones para regular el reconocimiento y estímulo a los servidores y servidoras civiles de la Unidad Ejecutora N° 001- Sede Central, del Gobierno Regional La Libertad, con la finalidad de fomentar el comportamiento ético, mediante la aplicación de buenas prácticas, valores y principios relacionados con la integridad.

## III. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en el presente documento son de aplicación y cumplimiento de todos los funcionarios y servidores civiles de la Unidad Ejecutora N° 001- Sede Central del GRLL:

## IV. BASE LEGAL

- **Ley N° 27815** - Ley del Código de Ética de la Función Pública y normas complementarias.
- **Ley N° 30057** - Ley del Servicio Civil.
- **Ley N° 28716** - Ley de Control Interno de las Entidades del Estado y sus modificatorias.
- **Decreto Supremo N° 005-90-PCM** - Aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- **Decreto Supremo N° 033-2005-PCM** - Aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- **Decreto Supremo N° 040-2014-PCM** - Aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- **Decreto Supremo N° 044-2018-PCM** - Aprueba la Política Nacional de Integridad y lucha contra la corrupción 2018- 2021.

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título:</b> LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página:</b> 6 de 21

- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE** - 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".
- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 306-2017-SERVIR-PE** - Formaliza la aprobación de la versión actualizada de la "Directiva que desarrolla el subsistema de Gestión del Rendimiento".
- **Resolución Jefatural N° 108-92-INAP/DNP** - Aprueba la Directiva N° 004-92- INAP/ DNP, que señala las pautas y la fecha para la Celebración del Día del Servidor de la Administración Pública.
- **Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG** - Aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".
- **Resolución de Contraloría N° 073-2023-CG del 24 de febrero 2023** - Modifica la Directiva N° 006-2019-CG/INTG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".
- **Resolución Suprema N° 120-2010-PCM** - Aprueba Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de ética de la Función Pública.

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

## V. RESPONSABILIDAD

### 5.1. La Oficina de Recursos Humanos (ORH) o quien haga sus veces:

- La ORH deberá cumplir y hacer cumplir las actividades de reconocimiento y estímulo establecidas en el presente documento.
- Programar las actividades a través del Plan de Bienestar Social para el reconocimiento del personal de la UE N° 001- Sede Central por sus valores, buenas prácticas relacionados a la integridad.
- Conducir e implementar el procedimiento de reconocimiento de los servidores/as civiles.

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título:</b> LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página:</b> 7 de 21

- Formar parte del Comité Evaluador a cargo de la valoración del otorgamiento de los reconocimientos y/o estímulos.
- Establecer los criterios de evaluación y la Ficha de propuesta para la elección de los/las servidores/as más destacados en conductas positivas y valores.
- Realizar acciones de difusión, sobre el procedimiento de reconocimiento del personal.
- Elaborar la documentación correspondiente para la convocatoria, elección y reconocimiento de los servidores(as) más destacados en conductas positivas y valores relacionados a la integridad de cada órgano y/o unidad orgánica.
- Coordinar con la STPAD (Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios) para la verificación de no contar con PAD en trámite.
- Definir a los servidores(as) merecedores del reconocimiento.
- Realizar la Ceremonia de reconocimiento en conductas positivas y valores relacionados a la integridad en la UE N° 001- Sede Central del GRLL.

## 5.2. Órganos y Unidades Orgánicas:

Los órganos y unidades orgánicas de la Unidad Ejecutora N° 001- Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, serán responsables de cumplir las disposiciones establecidas en el presente documento.

## VI. DISPOSICIONES GENERALES

### 6.1. Definiciones:

**6.1.1. Acción de Reconocimiento:** Es aquella acción por la cual se materializa el reconocimiento al servidor (a) o grupo de servidores (as), que busca distinguir a un servidor civil mediante un acto resolutivo u otro tipo de distinción no económica por su buen desempeño laboral, luego de haberse realizado la evaluación del desempeño enmarcado en la Ley SERVIR y su reglamento.

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

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título:</b> LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página:</b> 8 de 21

**6.1.3. Cultura Organizacional:** Forma parte del proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sub Sistema de Gestión de Relaciones Humanos y Sociales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Es la forma característica de pensar y actuar en base a 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 civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.

**6.1.4. Clima organizacional:** Es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo, el cual se gestiona para facilitar el desarrollo del potencial de los servidores(a) y que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de estos(as) e impactar en los resultados de forma positiva.

**6.1.5. Compensación no económica:** Es el conjunto de beneficios no monetarios que la entidad pública destina al servidor (a) civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad. No son de libre disponibilidad del servidor ni tampoco constituye ventaja patrimonial.

**6.1.6. Estímulo:** Una acción de estímulo se otorga a un servidor(a), en mérito a sus acciones que no tienen relación con su desempeño laboral independientemente del régimen laboral bajo el cual haya sido contratado; sin embargo, dichas acciones contribuyen a un buen clima organizacional, buenas relaciones entre sus compañeros de trabajo, entre otros. Es una medida que incentiva al servidor(a) a lograr por propia voluntad su crecimiento profesional dentro de la organización y que lo estimulan a obtener mejores resultados en el desempeño de sus funciones.

**6.1.7. Integridad:** Resultado de la actuación diaria de todo(a) servidor(a), que implica dar un 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.

**6.1.8. Medidas de Control:** Son aquellas medidas establecidas por cada riesgo

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título:</b> LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página:</b> 9 de 21

determinado a fin de reducirlos de manera eficaz, oportuna y eficiente, así mismo pueden ser definidas como políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permiten reducir dicho riesgo.

**6.1.9. Medidas de Remediación:** Son aquellas medidas establecidas por cada deficiencia identificada en el diagnóstico de la cultura organizacional, a fin de remediar o superar, de manera eficaz, oportuna y eficiente.

**6.1.10. Plan de Acción Anual:** Documento mediante el cual se contempla las medidas de remediación y medidas de control, conteniendo en ello a la Unidad organizacional responsable de su ejecución, el plazo, los medios (la evidencia o sustento), que permitan verificar su cumplimiento.

**6.1.11. Producto:** Bien o servicio que proporcionan las entidades/dependencias del estado a una población beneficiaria, con el objeto de satisfacer sus necesidades.

**6.1.12. Sistema de Control Interno:** Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimiento y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal organizado e instituido en cada entidad del Estado.

**6.1.13. Sistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales:** Sub Sistema del Sistema Administrativo de Gestión de recursos Humanos, que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores y servidoras civiles, en torno a las políticas y prácticas de personal, generando las condiciones para un ambiente de trabajo favorable que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

**6.2. Reconocimientos:** Es la expresión de felicitación como consecuencia del desempeño sobresaliente de un servidor(a) civil y constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los /las servidores(as), así como su satisfacción laboral, su desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral. En cuanto al reconocimiento se deberá tener en cuenta lo siguiente:

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título:</b> LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página:</b> 10 de 21

- a. Los reconocimientos que se consideran en el presente documento se encuentran relacionados a los valores y políticas institucionales y las disposiciones legales que promueven la cultura de integridad, la ética pública, el control interno, la gestión del rendimiento y los principios del servicio civil.
- b. Las acciones de reconocimiento se concretarán cuando la distinción se realiza a través de un incentivo simbólico, objeto simbólico, diploma, memorando y/o una resolución de felicitación al servidor civil, grupo de servidores civiles o representante de un órgano o unidad orgánica reconocida y su difusión a través de al menos un canal de comunicación institucional.
- c. Los reconocimientos que se promueven otorgar se encuentran referidos a una ejecución de labores alineadas a los objetivos institucionales de forma significativa y trascendente, que no represente sólo el cumplimiento de las funciones previstas en el puesto de trabajo que desempeña el servidor o servidora.
- d. Los reconocimientos contemplados en el presente documento forman parte de las actividades del proceso de Bienestar Social que pertenece al Sub Sistema de Relaciones Humanas y Sociales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

## VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 7.1 De las Condiciones

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

- El servidor (a) debe tener una relación laboral vigente con el GRLL.
- El servidor o servidora considerado (a) para el reconocimiento de cualquiera de las categorías no debe haber sido sancionado administrativamente en los últimos 10 años por falta dolosa, ni tener en la época de postulación, procesos administrativos en giro.

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título:</b> LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página:</b> 11 de 21

## 7.2 De su Contenido

**7.2.1. Segmentación por nivel de alcance:** Para efecto del presente documento normativo, las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles de alcance:

**7.2.1.1 Reconocimiento Individual:** Se presentará cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un servidor civil por su labor personal de forma particular e individual.

**7.2.1.2 Reconocimiento Grupal:** Se presentará cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia los integrantes de un órgano, unidad orgánica o equipo de trabajo de servidores civiles.

## 7.3 De los Tipos de Reconocimiento

Los reconocimientos que se pueden otorgar a los /las servidores/as son los siguientes:

### 7.3.1. Reconocimiento por el cumplimiento de la Función Pública con Integridad y Ética:

Se reconocerá a los servidores civiles de los órganos o unidades orgánicas que fomenten la práctica de los valores y principios de integridad y ética en el ejercicio funcional de la administración pública y destaquen en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.

**A. Acciones de estímulo oficial:** El estímulo se concretará a través de las siguientes acciones:

- Resolución Ejecutiva Regional de reconocimiento y estímulo con copia al legajo personal.
- Estímulo público a través de los canales de comunicación institucional.
- Estímulo público realizado por la Alta Dirección del GRL, durante la celebración del Día del Servidor Público.
- Otras compensaciones no económicas de ser viables.

### 7.3.2. Reconocimiento por el Cumplimiento en la Implementación de las Medidas de remediación y Medidas de Control del Sistema de Control Interno.

**1. Reconocimiento individual o grupal** (órgano o Unidad Orgánica), por el

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título:</b> LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página:</b> 12 de 21

Cumplimiento de las Medidas de Remediación, establecidas *en el Eje de Cultura Organizacional, consignadas en el Plan de Acción Anual* – Sección Medidas de Remediación, del Sistema de Control Interno institucional del Gobierno Regional La Libertad, en los plazos establecidos, con los medios de verificación correspondientes y teniendo en cuenta los criterios para establecer su estado de ejecución.

2. **Reconocimiento individual o grupal** (órgano o Unidad Orgánica), por el Cumplimiento de las Medidas de Remediación, establecidas en el *Eje de Gestión de Riesgos, consignadas en el Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación*, del Sistema de Control Interno institucional del Gobierno Regional La Libertad, en los plazos establecidos, con los medios de verificación correspondientes y teniendo en cuenta los criterios para establecer su estado de ejecución.
3. **Reconocimiento individual o grupal** (órgano o Unidad Orgánica), por el Cumplimiento de las Medidas de Remediación, *establecidas en el Eje de Supervisión, consignadas en el Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación*, del Sistema de Control Interno institucional del Gobierno Regional La Libertad, en los plazos establecidos, con los medios de verificación correspondientes y teniendo en cuenta los criterios para establecer su estado de ejecución.

#### **A. Acciones de Reconocimiento Institucional:**

El reconocimiento se concretará a través de las siguientes acciones:

- Resolución Ejecutiva Regional de reconocimiento y estímulo con copia a legajo personal.
- Estímulo público a través de los canales de comunicación institucional
- Estímulo público realizado por el Alta Dirección del GRL, durante la Celebración del Día del Servidor Público.
- Otras compensaciones no económicas de ser viables.

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título: LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONA LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página: 13 de 21</b>

### 7.3.3. Reconocimiento por Rendimiento Distinguido:

- a. Es la máxima calificación que puede obtener el servidor civil luego del proceso de evaluación de desempeño como parte de la Gestión del Rendimiento en virtud a las consideraciones estipuladas en la Ley SERVIR, su reglamento y directivas correspondientes.
- b. Este tipo de reconocimiento oficial se ejecuta de acuerdo al procedimiento vigente que desarrolla el Subsistema de Gestión de Rendimiento.
- c. El reconocimiento se materializará a través de una Resolución Ejecutiva Regional en ceremonia organizada para tal fin.

### 7.3.4. Reconocimiento por Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral:

Estímulo dirigido a los órganos, unidades orgánicas o servidores civiles de la Unidad Ejecutora N° 001- Sede Central que evidencien la aplicación de buenas prácticas que propicien la sinergia, confianza, comunicación, respeto y buenas relaciones interpersonales para el logro de actividades, proyectos u objetivos trazados, en un equipo de trabajo; contabilizando de manera anual, dentro del periodo de enero a diciembre.

**A. Criterios a considerar:** Se estimulará a los órganos o unidades orgánicas que cumplan como mínimo los siguientes criterios:

- Haber presentado evidencias sobre buenas prácticas de un equipo de trabajo realizadas por iniciativa propia que pudiesen haber impactado en el buen clima laboral de la Oficina o unidad orgánica, las cuales serán revisadas y evaluadas por la Oficina de Recursos Humanos y el Comité Evaluación correspondiente.
- Haber alcanzado un porcentaje promedio mayor o igual a 80% en la medición de satisfacción en el primer estudio de clima organizacional, que comprenderá el periodo de enero a abril de cada año.

**B. Acciones de estímulo oficial:** El estímulo se concretará a través de las siguientes acciones:

- Documento de estímulo emitido por la Gerencia General Regional

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título:</b> LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página:</b> 14 de 21

- Estímulo público a través de los canales de comunicación institucional.
- Otras compensaciones no económicas de ser viables

### **7.3.5. Reconocimiento por Buenas Prácticas de Gestión Pública:**

Dirigido a los servidores civiles, órganos o unidades orgánicas que destaquen en la implementación de actividades y/o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía, la gestión institucional y/o la imagen del GRLL y que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo.

Este tipo de estímulo se fundamentará en los resultados alcanzados en concursos, certificaciones o reconocimientos externos de cualquier organización pública o privada a la que el GRLL tenga la facultad de participar.

**A. Criterios a considerar:** Los servidores civiles, órganos o unidades orgánicas podrán acceder a este estímulo mediante la siguiente forma:

- Haber recibido reconocimiento externo de una organización pública o privada en beneficio de la ciudadanía y/o la reputación o imagen del GRLL.
- En caso de haber participado en concurso o 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 civiles, órganos o unidades orgánicas que representen al GRLL.

**B. Acciones de estímulo oficial:** El reconocimiento se concretará a través de las siguientes acciones:

- Estímulo público a través de el/los canales(es) de comunicación institucional.
- Resolución de Gerencia General Regional de estímulo con copia al legajo personal en caso llegue a obtener la distinción de "Ganador".

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título:</b> LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página:</b> 15 de 21

- Otras compensaciones no económicas de ser posible.

### **7.3.6. Reconocimiento por Trayectoria Laboral:**

Se estimularán a los servidores civiles por el tiempo de servicios prestados al GRLL y al servicio del país.

**A. Criterios a considerar:** Se estimulará a todos los servidores civiles que alcancen los 20, 25, 30, 35 y 40 años de servicio cumplidos en el GRLL o que sean cesados por límite de edad, independientemente del régimen laboral.

El reconocimiento por ciclos laborales de los 20 a los 40 años de servicios cumplidos en el Gobierno regional, será para los servidores que en estos ciclos no hayan tenido procesos disciplinarios derivados en sanciones por faltas administrativas dolosas.

**B. Acciones de estímulo Oficial.** El estímulo se concretará a través de las siguientes acciones:

- Estímulo público a través de canal(es) de comunicación institucional.
- Diploma de estímulo con copia al legajo personal.
- Otras compensaciones no económicas de ser posible.

### **7.3.7 Reconocimiento por Buenas Prácticas de Ecoeficiencia:**

Se dirige a todos los órganos, unidades orgánicas y servidores civiles que evidencian buenas prácticas de ecoeficiencia a través del ahorro de los recursos e insumos empleados, así como la eficiencia en el uso de la energía y la minimización en la generación de residuos e impactos ambientales, sin afectar la calidad del servicio.

**A. Criterios a considerar:** Este tipo de estímulo se ejecutará de acuerdo a la evaluación de criterios que establecerá la Oficina de Recursos Humanos del GRLL.

**B. Acciones de estímulo oficial:** El estímulo se concretará de manera trimestral y se llevará la cuenta de manera anual en el periodo de enero a diciembre, a través de las siguientes acciones:

- Diploma de reconocimiento emitido por el/la Sub Gerente de Recursos

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título:</b> LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página:</b> 16 de 21

Humanos

- Estímulo público a través de el/los canales(es) de comunicación institucional.
- La Alta Dirección del GRLI tendrá la facultad de estimular a cualquier servidor civil de la entidad por este tipo de estímulo en la oportunidad que considere conveniente.
- Si la SGRH o el Comité de Evaluación lo consideran pertinente se podrá proponer el estímulo mediante Resolución.

**7.3.8 Estímulo por Logro Destacado:** Dirigido a los servidores civiles que, de forma individual o colectiva, logren y evidencien la implementación o ejecución de algún proyecto de relevancia para el GRLI o ámbito de trabajo, 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:** La Gerencia Regional de Administración o quien haga sus veces, a través de la información proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, propondrá a la Gerencia General Regional, el trabajo destacado de un servidor civil o grupo de servidores civiles, de uno o varios órganos o unidades orgánicas, el cual será evaluado de acuerdo a su aporte e impacto en la gestión institucional.

**B. Acciones de estímulo oficial:** El estímulo se concretará a través de las siguientes acciones:

- Estímulo público a través de el/los canales(es) de comunicación institucional.
- Resolución Gerencial con copia al legajo personal.
- Otras compensaciones no económicas de ser viable.

La Alta Dirección del GRLI tendrá la facultad de estimular a aquel servidor civil que destaque por la obtención del presente estímulo.

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título:</b> LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página:</b> 17 de 21

#### 7.4 Respeto del Comité Evaluador:

- a. Para efectos del reconocimiento y estímulo se conformará un Comité Evaluador con las siguientes características:
  - ✓ El (la) jefe (a) de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces
  - ✓ El Directivo responsable de la Oficina de Integridad Institucional o quien haga sus veces
  - ✓ Un representante del órgano y/o unidad orgánica al cual la Gerencia General Regional asigne para participar en el referido Comité.
- b. En caso que el(a) servidor (a) candidato al otorgamiento del reconocimiento sea del equipo de la ORH, la Gerencia General Regional asignará a un órgano y/o unidad orgánica de igual jerarquía.
- c. Los miembros del Comité evaluador deberán abstenerse de participar en la valoración del servidor(a), cuando en el marco de sus competencias su relación con éste(a) se encuadre en las causales de abstención previstas en la Ley N° 27444, Ley de procedimiento administrativo general, a fin que su decisión no afecte el desarrollo del reconocimiento ni la objetividad de la evaluación.
- d. El Comité evaluador se reunirá en cada oportunidad que se programe el otorgamiento de reconocimientos para efectuar la calificación de los servidores candidatos (as).
- e. Los miembros del Comité evaluador para el reconocimiento en cada categoría deberán tomar en cuenta los criterios señalados en la presente norma.
- f. Las decisiones del Comité evaluador se adoptarán por mayoría de votos.
- g. Si por circunstancia de fuerza mayor que impida al servidor(a) que resulte elegido recibir el reconocimiento, el Comité Evaluador definirá si corresponde la entrega a un familiar directo del servidor (a) en cuyo caso también se debe hacer la difusión de dicho reconocimiento.
- h. Culminada la elección, el Comité Evaluador suscribirá el Acta que dará cuenta del resultado y la documentación correspondiente. El expediente conformado para este fin será conservado en la ORH o quien haga sus veces.

	<b>Tipo de Documento: NORMA</b>	<b>Código: GRA-ORH-LINE N° 01</b> <b>Versión: 02</b>
	<b>Título:</b> LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES(AS) CIVILES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD POR SUS BUENAS PRÁCTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD	<b>Fecha de Vigencia:</b>
		<b>Página:</b> 18 de 21

- i. El Comité Evaluador, será reconocido como tal a través de una Resolución Gerencial Regional (RGR).

## IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

**PRIMERA.** - Los órganos o unidades orgánicas deben brindar la información que sea requerida por la ORH o quien haga sus veces, a través del área funcional de Bienestar Social a fin de asegurar el cumplimiento de la presente norma.

**SEGUNDA.** - Los reconocimientos otorgados serán incluidos en el legajo personal de los servidores.

**TERCERA.** - Los aspectos no prescritos en la presente norma interna serán resueltos por la ORH o quien haga sus veces, así como de las normas que resulten aplicables.

**CUARTA.** - La presente Norma interna entrará en vigencia a partir del día siguiente de la notificación de la resolución de aprobación.

**QUINTA.** - Los gastos que genere la implementación del proyecto serán gestionados por la Gerencia Regional de Administración o quien haga sus veces.