

REPÚBLICA DEL PERÚ



GOBIERNO REGIONAL PIURA

RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 249 -2024/GOBIERNO REGIONAL PIURA-DRA-DR

PIURA, 02 SEP 2024

**VISTO:** Informe Legal N° 185-2024/GRP-420010-420610 de fecha 29 de agosto del 2024, Memorando N° 1158-2024/GRP-420010-420613-UPER de fecha 22 de agosto del 2024, Memorando N° 1029-2024/GRP-420010-420613-UPER de fecha 01 de agosto del 2024, Memorando N° 942-2024/GRP-420010-420613-UPER de fecha 12 de julio del 2024, Informe N° 232-2024/GRP-420010-420613-UPER de fecha 03 de julio, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú y sus normas modificatorias establece en su artículo 191° que, los gobiernos Regionales tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8° de la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, la autonomía es el derecho y la capacidad efectiva del gobierno en sus tres niveles de normar, regular y administrar los asuntos públicos de su competencia, sujetándose a la Constitución y a las leyes de desarrollo constitucional respectiva;

Que, conforme a lo previsto en el literal f) del artículo 9 y literal m) numeral 1 del artículo 10° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus normas modificatorias, que los Gobiernos Regionales ejercen sus competencias exclusivas, compartidas, asignadas y delegadas por la Constitución, la Ley de Bases de la Descentralización y las acordadas entre ambos niveles de gobierno respectivamente, a través de la emisión y aprobación de normas que regulan los asuntos y materias de su responsabilidad, así como las normas inherentes a la gestión regional;

Que, en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) en el Capítulo VI- De Órganos de Apoyo en el Artículo 19 del mencionado reglamento señala que, "La Oficina de Administración es el órgano responsable de la administración del potencial humano, recursos materiales y financieros, de realizar gestiones y efectuar coordinaciones con los entes rectores de los Gobiernos Regional y Nacional".

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, establece que la evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades, en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad, correspondiendo al nivel nacional de gobierno promover el desarrollo de sistemas de gestión que permitan determinar indicadores objetivos para la evaluación de desempeño;

Que, el artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servicio civil. Asimismo, identifica y reconoce el aporte de los servidores

*¡En la Región Piura, Todos Juntos Contra el Dengue!*



RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 249 -2024/GOBIERNO REGIONAL PIURA-DRA-DR

02 SEP 2024

con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño de sus puestos y de la entidad. Por su parte en el Título IV del Libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se desarrollan las reglas específicas de la Gestión del Rendimiento:

Que, mediante Informe N° 232-2024/GRP-420010-420613-UPER de fecha 03 de Julio del 2024, la encargada de la Unidad de Personal alcanza al Director de la Oficina de Administración la elaboración de la propuesta de Directiva Interna de "Reconocimiento de los Funcionarios y Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Piura", con la finalidad de dar estricto cumplimiento a los requerimientos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante el Sistema de Control Interno;

Que, con Memorando N° 942-2024/ GRP-420010-420613-UPER de fecha 12 de Julio del 2024, el Director de la Oficina de Administración remite al Director de la Oficina de Asesoría Jurídica la propuesta de Directiva Interna de Inducción de Personal;

Que, mediante Memorando N° 1029-2024/GRP-420010-420613-UPER de fecha 01 de agosto del 2024, el Director de la Oficina de Administración solicita al Director de la Oficina de Asesoría Jurídica la absolución de observaciones de la Propuesta de Directiva Interna de Reconocimiento de los Funcionarios y Servidores de la Dirección Regional de Agricultura Piura;

Que, mediante Memorando N° 1158-2024/GRP-420010-420613-UPER de fecha 22 de agosto del 2024, el Director de la Oficina de Administración solicita al Director de la Oficina de Asesoría Jurídica la elaboración del acto resolutivo para la aprobación correspondiente de la Directiva Interna de Reconocimiento de los Funcionarios y Servidores de la Dirección Regional de Agricultura Piura;

Que, mediante Informe Legal N° 185-2024/GRP-420010-420610 de fecha 29 de agosto del 2024, el Director de la Oficina de Asesoría Jurídica remite al Director de la Oficina de Administración la Opinión Legal de la procedencia de la Aprobación de la Directiva Interna de Reconocimiento de los Funcionarios y Servidores de la Dirección Regional de Agricultura Piura;

Que, la presente Resolución Directoral Regional se suscribe en virtud al Principio de Legalidad, por el cual las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y el Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para que los que les fueron conferidas, así como al Principio de Buena Fe Procedimental, por el cual la autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe (...), previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS;

Que, con las visaciones de la Oficina de Administración, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Dirección Regional de Agricultura de Piura;

¡En la Región Piura. Todos Juntos Contra el Dengue!



RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 249 -2024/GOBIERNO REGIONAL PIURA-DRA-DR

02 SEP 2024

En uso de las atribuciones conferidas al Despacho por Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su Modificatoria Ley N° 27902, la Directiva Regional N° 007-2021/GRP- 440000-440400 Directiva Regional de Ejecución Presupuestaria Directa de Obras Públicas (Administración Directa), la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley 27444, Resolución Ejecutiva Regional N° 0397-2024/GOBIERNO REGIONAL PIURA – GR, de fecha 24 de Julio del 2024;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** APROBAR la “Directiva Interna “Reconocimiento de los Funcionarios y Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura Piura”, propuesta por la Unidad de Personal, la cual consta de nueve (09) páginas.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** DISPONER que se proceda a la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional.

**ARTICULO TERCERO:** NOTIFICAR la presente Resolución Directoral Regional a la Oficina de Administración, Unidad de Personal, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Asesoría Jurídica, así como a los estamentos administrativos correspondientes de la Dirección Regional de Agricultura Piura, de acuerdo a Ley, para el cumplimiento obligatorio de las disposiciones contenidas en la glosada Directiva.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE**



GOBIERNO REGIONAL PIURA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA PIURA - GRDE  
ING. PEDRO ANTONIO MALDIVIEZO PALACIOS  
DIRECTOR REGIONAL

**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

**DIRECTIVA INTERNA: “RECONOCIMIENTO DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA PIURA”**

**1. FINALIDAD**

Contribuir a la motivación y potencialización de las capacidades, atribuciones y habilidades del personal activo, así como incrementar la satisfacción laboral, desempeño y productividad que favorezca la identificación institucional.

**2. OBJETIVO**

Establecer disposiciones para normar el reconocimiento a los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura Piura

**3. ALCANCE**

Las disposiciones establecidas en la presente Directiva son de aplicación y cumplimiento de todos los funcionarios y Servidores Públicos de la Dirección Regional de Agricultura.

**4. BASE LEGAL**

- 4.1. Constitución Política del Perú
- 4.2. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y sus modificatorias.
- 4.3. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y sus modificatorias.
- 4.4. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y sus modificatorias.
- 4.5. Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 4.6. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias
- 4.7. Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público.
- 4.8. Decreto Legislativo N° 276, Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y sus modificatorias.
- 4.9. Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y sus modificatorias
- 4.10. Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y sus modificatorias.



**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

- 4.11. Decreto Legislativo N° 1295, Decreto Legislativo que modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública y modificaciones.
- 4.12. Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa y sus modificatorias.
- 4.13. Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Aprueban el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- 4.14. Decreto Supremo N° 030-2002-PCM, Aprueban Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 4.15. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y sus modificatorias
- 4.16. Decreto Supremo N° 012-2017-JUS, Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1295 que modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública
- 4.17. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, Formalizan 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”.

## 5. VIGENCIA

La presente Directiva entrará en vigencia al siguiente día desde su publicación y posterior publicación en el Portal Institucional de la Dirección Regional de Agricultura de Piura.

## 6. DISPOSICIONES GENERALES

### 6.1. Definiciones

Para efectos de la presente Directiva debe entenderse los siguientes conceptos

**6.1.1. Canales de Comunicación Interna:** Se entiende por canales de comunicación interna los siguientes: (i) email institucional, (ii) intranet; y, (iii) memorandos.

**6.1.2. Clima Organizacional:** El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los/las servidores/as públicos sobre el ambiente de trabajo, el cual se gestiona con la finalidad de promover un ambiente de trabajo agradable que facilite el desarrollo potencial de los/las servidores/as públicos, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e

**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

impactar positivamente en los resultados de la meta de la Dirección Regional de Agricultura Piura.

- 6.1.3. Compensación no económica:** Es el conjunto de beneficios no monetarios que la Dirección Regional de Agricultura Piura que destina al servidor público con el objetivo específico de motivarlo, elevar su competitividad y productividad.
- 6.1.4. Cultura Organizacional:** Es la forma característica de actuar en la Dirección Regional de Agricultura Piura, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros. Se realiza 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 institucionales.
- 6.1.5. Desempeño individual:** Es el comportamiento del servidor público que da muestras de su desempeño laboral, ejecutado de manera individual.
- 6.1.6. Desempeño grupal:** Es el desempeño laboral que se ha llevado a cabo por un equipo de trabajo o grupo de servidores civiles, con roles específicos que conllevan a la ejecución de tareas o funciones que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.
- 6.1.7. Desempeño laboral:** Es el comportamiento del servidor público orientado al cumplimiento de sus funciones y tareas que exige su cargo, dentro del contexto laboral, lo cual permite demostrar su idoneidad al puesto y su rendimiento laboral en función a las exigencias técnicas, productivas y de servicio a la entidad.
- 6.1.8. Desempeño modelo:** son las acciones realizadas por el servidor público, de manera individual o grupal, que destacan y/o superan las expectativas del desempeño laboral promedio de sus pares, o por haber ejecutado actividades que propician el refuerzo de la imagen e identidad institucional, constituyéndose en un ejemplo o referente directo para los demás servidores públicos. Se identifica a través del proceso de evaluación de desempeño que forma parte de la Gestión de Rendimiento en el marco de los subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el sector público.
- 6.1.9. Integridad:** Resultado de la actuación diaria de todo servidor de la Dirección Regional de Agricultura Piura 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.
- 6.1.10. 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,



**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permiten reducir dicho riesgo.

- 6.1.11. 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
- 6.1.12. Modelo de integridad:** Es el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades públicas frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética.
- 6.1.13. Plan de Acción Anual:** Documento mediante el cual se contemplan las medidas de remediación y medidas de control, conteniendo en ello al órgano, unidad orgánica o programa responsable de su ejecución, el plazo, los medios (evidencia o sustento) que permitan verificar su cumplimiento.
- 6.1.14. Reconocimiento:** En el marco de la gestión institucional, una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor público o grupo de servidores públicos por comportamientos favorables a la cultura organizacional o al buen clima organizacional o, por logros destacados en beneficio de su dependencia, la entidad y/o la ciudadanía.
- 6.1.15. Servicio al Administrado:** Es el conjunto de actividades a cargo de entidades públicas que cumplen funciones públicas, encaminados a la generación de estrategias tendientes a incrementar la confianza en el Estado y a mejorar la relación cotidiana entre el administrado y la Administración Pública.
- 6.1.16. Sistema de Control Interno:** 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.
- 6.1.17. Trayectoria laboral:** recorrido laboral, calculando el tiempo, del servidor público, a través del cual evidencia sus aportes al cumplimiento de logros y objetivos dentro de la institución mediante los cargos y/o áreas que ocupó.

**6.2. Del carácter oficial de las actividades de reconocimiento**

Para efectos de esta directiva, se normarán las actividades de reconocimiento de forma oficial, lo cual se concreta cuando la distinción se realiza a través de un incentivo simbólico, objeto simbólico, diploma, memorando y/o una resolución de felicitación al servidor público, grupo de servidores públicos o representante de un órgano o unidad orgánica reconocida y su difusión, a través de al menos un (1) canal de comunicación institucional.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

### 6.3. DE LAS ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO

6.3.1. La Dirección Regional de Agricultura Piura valora su capital humano, comprendiendo su importancia, para que las capacidades institucionales se mantengan en niveles óptimos de competitividad y ello conlleve al cumplimiento de la misión, objetivos, metas y planes estratégicos institucionales.

6.3.2. Las actividades de reconocimiento institucional persiguen los siguientes objetivos:

- Incentivar y reconocer altos niveles de desempeño laboral.
- Fomentar una cultura organizacional orientada al servicio al administrado.
- Desarrollar un clima organizacional que favorezca el cumplimiento de objetivos institucionales.
- Recompensar comportamientos modelo que se encuentre acordes a los valores institucionales y principios éticos.
- Incentivar los aportes de mejora interna y su aplicación institucional.

Para efecto de la presente directiva las actividades de reconocimiento se segmentan en dos niveles de alcance:

• **Individual:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento se deriva del desempeño de un servidor público de forma particular e individual.

• **Grupal:** Se presenta cuando la acción de reconocimiento se realiza a razón del desempeño grupal de un conjunto de servidores de determinado órgano, unidad orgánica, equipo de trabajo o comisión especial conformado para determinado fin.

6.3.3. **TIPOS DE RECONOCIMIENTO:** Los tipos de reconocimiento que se pueden otorgar a los servidores públicos se agrupan de la siguiente forma:

- 6.3.3.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas.
- 6.3.3.2. Reconocimiento por Trayectoria Laboral.
- 6.3.3.3. Reconocimiento al Desempeño Modelo.
- 6.3.3.4. Reconocimiento por Desempeño según modelo de integridad.
- 6.3.3.5. Reconocimiento por implementación del Sistema de Control Interno (S.C.I).



**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

Por ningún motivo, se hará efectivo cualquier tipo de reconocimiento previsto en el numeral 6 de la presente Directiva, si el/los servidores público/s considerado/s para dicho reconocimiento, han sido sancionados administrativamente en el último año hasta el momento de selección, para lo cual se realizará la consulta en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles que se encuentra en la página de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

#### 6.4. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

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

Las consideraciones que debe cumplir un servidor para calificar como candidato al otorgamiento de un reconocimiento son las siguientes:

- Tener una relación laboral vigente con un mínimo de tres (03) meses de tiempo continuo en la Dirección Regional de Agricultura Piura.
- No debe haber sido sancionado administrativamente en el último año anterior a la elección como candidato.
- Evaluar las acciones, así como la información que obre en el legajo personal del servidor civil.
- Para el caso de aquellos servidores públicos que, de manera individual o grupal, hayan destacado y recibido reconocimientos al menos tres (03) veces durante un (01) año, se realiza la distinción de reconocimiento durante la ceremonia por el día del trabajo en la Dirección Regional de Agricultura Piura, realizando, además, la respectiva difusión del logro a través de los canales digitales de la institución.

#### 6.4.1. TIPOS DE RECONOCIMIENTOS INSTITUCIONALES

##### 6.4.1.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas:

Se encuentran dentro de este reconocimiento las siguientes:

- Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública;
- Buenas Prácticas para la mejora del clima laboral;
- Buenas Prácticas de Gestión Pública;
- Por contribución a la Ecoeficiencia;



**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

**6.4.1.2. Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública**

Se reconoce a los servidores públicos de las oficinas, unidades orgánicas u otras agencias creados por norma específica que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública. Puede extender otras acciones de reconocimiento a los servidores civiles de la entidad que hayan destacado en el proceso interno de acuerdo al cumplimiento de la Resolución Suprema N° 120- 2010-PCM, que aprueba lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública o la normativa que se encuentre vigente sobre la materia

**6.4.1.3. Buenas prácticas para la Mejora del Clima Laboral**

Reconocimiento dirigido a los servidores públicos de cada órgano o unidad de la Dirección Regional de Agricultura Piura que hayan propiciado la sinergia, confianza, comunicación, respeto y/o buenas relaciones interpersonales para el logro de actividades, proyectos u objetivos trazados dentro de los equipos de trabajo.

**6.4.1.4. Buenas prácticas de Gestión Pública**

Dirigido a los servidores públicos, órganos, unidades orgánicas o demás creados por normatividad legal expresa, que destaquen en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía, la gestión institucional y/o la reputación de la Dirección Regional de Agricultura Piura y que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo. Este tipo de reconocimiento se fundamenta en los resultados alcanzados en concursos, certificaciones o reconocimientos externos de cualquier organización pública o privada a la que la Dirección Regional de Agricultura Piura tenga la posibilidad de participar.



**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

#### **6.4.1.5. Buenas prácticas de ecoeficiencia**

Se dirige a todos los servidores públicos, órganos, unidades orgánicas y demás creados por normatividad legal expresa que evidencien 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.

#### **6.4.2. RECONOCIMIENTO A LA TRAYECTORIA LABORAL**

Se reconocerán a los Servidores Públicos por el tiempo de servicio en la Dirección Regional de Agricultura Piura

**6.4.2.1. Criterios a considerar:** Se reconocerá a todos los Servidores Públicos que alcancen los 25 y 30 años de servicio cumplidos en la Dirección Regional de Agricultura Piura o que sean cesados por límite de edad, del Decreto Ley N° 276.

#### **6.4.3. Reconocimiento por desempeño modelo**

Es otorgado por el destacado cumplimiento de las funciones asignadas a cargo del servidor público, quien brinda un valor agregado a su labor, por encima de lo esperado. Se basa en la calificación que recibe el servidor público luego del proceso de evaluación de desempeño evaluado por la Unidad de Personal.

#### **6.4.4. Reconocimiento por desempeño según modelo de integridad**

Es otorgado a servidores civiles que en ejercicio de sus funciones o actividades fomenten la práctica de valores, principios y deberes éticos, con la finalidad de reforzar los comportamientos positivos que se encuentren alineados a la cultura de valores de la entidad y disminuir los actos de corrupción a todo nivel.

#### **6.4.5. Reconocimiento por implementación del Sistema de Control Interno (S.C.I).**

Para servidores públicos que cumplan en su totalidad con la implementación de medidas de remediación y de control, en los plazos establecidos según los Planes de Acción aprobados en el marco de la normativa vigente establecido por la Contraloría General de la República



**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

## 7. ACCIONES DE RECONOCIMIENTO OFICIAL:

El reconocimiento se concretará de manera anual a través de las siguientes acciones:

- Elaborar el Diploma, que estará a cargo del Encargado de la Unidad de Personal.
- Difundir el Reconocimiento público a través de los canales de comunicación institucionales.
- La Alta Dirección de la Dirección Regional de Agricultura Piura tendrá la facultad de distinguir a cualquier servidor público de la Entidad por este tipo de reconocimiento en la fecha de 29 de mayo (**Día del Servidor Público**) de manera anual, mientras esté vigente la presente Directiva.

## 8. VIGENCIA

La directiva entrará en vigencia desde el día siguiente de su publicación en la Intranet y en el Portal Web de la Institución, de ser el caso.

## 9. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Cualquier circunstancia que no se encuentre prevista en la presente directiva es atendida por Unidad de Personal, de acuerdo con las disposiciones aprobadas por el Gobierno Regional de Piura, en observancia de los dispositivos legales que resulten aplicables

