



GOBIERNO REGIONAL PIURA

Unidad Ejecutora Institutos Superiores de Educación Pública Regional de Piura
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°133-2025-UE ISEPRP-PIU

Piura, 28 de mayo de 2025

VISTOS: Informe N°373-2025/GRP-400003-01, de fecha 27 de mayo de 2025, Informe N°220-2025/GRP-400003-03, de fecha 28 de mayo de 2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 de la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado, señala que: *“La presente Ley tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación de funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del Control Interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales. Cuando en ella se mencione al control interno, se entiende éste como el control interno gubernamental a que se refiere el artículo 7° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República”.*

Que, por otro lado la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, en su artículo 2° establece que: *“Es objeto de la Ley propender al apropiado, oportuno y efectivo ejercicio del control gubernamental, para prevenir y verificar, mediante la aplicación de principios, sistemas y procedimientos técnicos, la correcta, eficiente y transparente utilización y gestión de los recursos y bienes del Estado, el desarrollo honesto y probo de las funciones y actos de las autoridades, funcionarios y servidores públicos, así como el cumplimiento de metas y resultados obtenidos por las instituciones sujetas a control, con la finalidad de contribuir y orientar el mejoramiento de sus actividades y servicios en beneficio de la Nación. Asimismo, el artículo 7° de la citada Ley indica que: “El control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior”.*

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su artículo 28° formula respecto de la Compensación lo siguiente: *“La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa. El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales”.* Adicional a ello, en el literal b), del artículo 29° determina que: *“La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor”.*

Que, asimismo, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, expedida por la Contraloría General de la República, establece como obligatorio que las entidades del Estado implementen el Sistema de Control Interno para promover una gestión ética, transparente y eficiente. En este contexto, los reconocimientos se vinculan directamente con la promoción de una cultura de cumplimiento y compromiso institucional, incentivando a los funcionarios y servidores a adoptar buenas prácticas, dar seguimiento a los planes de acción, y garantizar la mejora continua en la implementación de medidas correctivas o preventivas.

Que, mediante Informe N°373-2025/GRP-400003-01, de fecha 27 de mayo de 2025, la Oficina de Administración recomienda derivar el presente Informe a la Oficina de Asesoría Jurídica a fin de que se emita opinión legal respecto a lo manifestado y la emisión de la Resolución Directoral que aprueba la presente Directiva que regula el otorgamiento de reconocimientos a los funcionarios y servidores que cumplan con la implementación de medidas de remediación y/o medidas de control en el marco de la implementación del sistema de control interno en la Unidad Ejecutora 304: Institutos Superiores de Educación Pública Regional de Piura”.

Que, de ello se desprende que los reconocimientos que se contemplan en la directiva no genera derechos económicos o prestaciones dinerarias, por lo que no contraviene el marco legal del Presupuesto Público ni incurre en afectaciones al principio de equilibrio fiscal. Los incentivos propuestos son simbólicos





GOBIERNO REGIONAL PIURA

Unidad Ejecutora Institutos Superiores de Educación Pública Regional de Piura
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°133-2025-UE ISEPRP-PIU

Piura, 28 de mayo de 2025

y motivacionales: diplomas, resoluciones, menciones, distintivos institucionales y acceso a eventos formativos, los cuales son legalmente válidos y compatibles con el marco presupuestal vigente.

Que, en ese contexto el artículo IV, del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, respecto a los principios del Procedimiento Administrativo, establece lo siguiente en el numeral 1.1) Principio de Legalidad, el cual señala: *“La actuación de la autoridad administrativa es con respecto a la constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y dentro de los márgenes de los fines para los que le fueron conferidos”.*

Que, bajo dichos alcances, dentro de los principios básicos del derecho administrativo y de la gestión pública que orientan a aplicación de esta Directiva tenemos los siguientes:

- Legalidad: Toda actuación debe sustentarse en el marco legal vigente.
- Equidad: Promueve el reconocimiento igualitario para todos los servidores sin distinción.
- Sinergia Institucional: Vincula el logro individual con los objetivos colectivos de la entidad.
- Desarrollo Personal: Fomenta el crecimiento profesional mediante estímulos no económicos.

Que, con fecha 28 de mayo 2025, con Informe N°220-2025/GRP-400003-03, la Oficina de Asesoría Legal, señala: que la presente Directiva tiene carácter de obligatorio para todos los funcionarios y servidores de la Unidad Ejecutora 304 que estén involucrados en el cumplimiento de las medidas del SCI, cualquiera sea su régimen laboral (DL 276, DL 728, CAS, entre otros), siendo la Oficina de Recursos Humanos **o la que haga sus veces** será responsable de implementar, monitorear y evaluar el cumplimiento de las disposiciones de reconocimiento, así como de documentar adecuadamente los actos de felicitación en los legajos personales de los trabajadores; bajo los alcances expuestos contando con la opinión favorable de la parte técnica competente, Oficina de Administración, corresponde a la Unidad Ejecutora 304, en el marco del fortalecimiento del Sistema de Control Interno (SCI), aprobar la directiva interna cuyo objeto es normar y estandarizar los mecanismos de reconocimiento a los funcionarios y servidores que participan activamente en la implementación efectiva de las medidas de remediación y medidas de control previstas en los Planes de Acción Anual, se les otorgue un reconocimiento de forma individual o grupal y se materializa a través de medios no económicos, como diplomas, resoluciones, menciones honoríficas y participación en actividades de desarrollo profesional. Asimismo, dicha Directiva que tiene por finalidad establecer normas y procedimientos destinados a regular el reconocimiento a los(as) servidores(as) civiles de la Unidad Ejecutora Institutos Superiores Educación Pública Regional de Piura, por comportamientos favorables a la cultura y clima organizacional, por labor, trayectoria y logros; y por compromiso y cumplimiento de los objetivos institucionales, mediante el incentivo laboral no económico; propuesta que como hemos señalado cuenta con la opinión favorable de la oficina competente. En consecuencia recomienda declarar **PROCEDENTE, APROBAR** la **“DIRECTIVA N°005-2025/GRP-400003-01 QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES QUE CUMPLAN CON LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y/O MEDIDAS DE CONTROL EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA UNIDAD EJECUTORA 304: INSTITUTOS SUPERIORES DE EDUCACIÓN PÚBLICA REGIONAL DE PIURA”.**

Que, el presente acto resolutivo se emite en estricta aplicación del Principio de Legalidad previsto en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, el cual establece que: *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”*, siendo ello así, la actuación de la Autoridad Administrativa debe ceñirse dentro de los márgenes que establece la normatividad nacional vigente, con la finalidad de observar inexorablemente sus alcances; debiéndose tener presente que el acotado principio busca que la Administración Pública respete y cumpla con las normas legales al momento de ser aplicadas en los casos materia de su competencia.

Con las visaciones de la Oficina de Administración y Oficina de Asesoría Jurídica de la Unidad Ejecutora 304 “Institutos Superiores Educación Pública Regional de Piura”.





GOBIERNO REGIONAL PIURA

Unidad Ejecutora Institutos Superiores de Educación Pública Regional de Piura
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°133-2025-UE ISEPRP-PIU

Piura, 28 de mayo de 2025

En uso de las atribuciones conferidas al Despacho por la Ley N° 27783 – Ley de Bases de la Descentralización del 20 de junio de 2002, Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales del 18 de noviembre de 2002, modificada por Ley N° 27902 del 30 de diciembre de 2002, el Reglamento de Organización y Funciones de la Unidad Ejecutora “Institutos Superiores de Educación Pública Regional de Piura”, actualizado por Ordenanza Regional N°357-2016/GRP-CR; la Directiva de Desconcentración de Facultades y delegación de competencias del Gobierno Regional de Piura a sus Unidades Orgánicas y/o Proyectos Especiales en materia de contrataciones, modificada mediante la Resolución Ejecutiva Regional N°893-2016/GOBIERNO REGIONAL PIURA-GR de fecha 30 de diciembre de 2016 y la Resolución Ejecutiva Regional N°633-2023/GOBIERNO REGIONAL PIURA-PR, de fecha 25 de julio de 2023.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la “**DIRECTIVA N°005-2025/GRP-400003-01 QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES QUE CUMPLAN CON LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y/O MEDIDAS DE CONTROL EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA UNIDAD EJECUTORA 304: INSTITUTOS SUPERIORES DE EDUCACIÓN PÚBLICA REGIONAL DE PIURA**”, que como anexo forma parte de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: ENCARGAR a la Oficina de Administración velar por el adecuado cumplimiento y difusión de la presente directiva.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR la presente directiva a la Oficina Asesoría Legal, Oficina de Administración y demás estamentos de la Unidad Ejecutora.

ARTICULO CUARTO: DISPONER la publicación de la presente Directiva en la plataforma virtual institucional.



REGISTRESE. COMUNIQUESE. CUMPLASE Y ARCHIVASE

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
U.E.I.S.E.P.R.P.
Fernando Anthony Santa Cruz Aguilar

Fernando Anthony Santa Cruz Aguilar
DIRECTOR EJECUTIVO (E)



**UNIDAD EJECUTORA 304:
INSTITUTOS SUPERIORES
DE EDUCACIÓN PÚBLICA
REGIONAL DE PIURA**



“DIRECTIVA N° 005-2025/GRP-400003-01 QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTOS A LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES QUE CUMPLAN CON LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y/O MEDIDAS DE CONTROL EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA UNIDAD EJECUTORA 304: INSTITUTOS SUPERIORES DE EDUCACIÓN PÚBLICA REGIONAL DE PIURA”



Índice

1.	OBJETIVO	1
2.	FINALIDAD	1
3.	BASE LEGAL	1
4.	ALCANCE	2
5.	VIGENCIA	2
6.	RESPONSABILIDAD	2
7.	FUNDAMENTACION	2
8.	DEFINICIONES.....	3
8.1.	Sistema de Control Interno.....	3
8.2.	Entidad:	4
8.3.	Titular de la Entidad.....	4
8.4.	Dependencia:.....	4
8.5.	Funcionario:	4
8.6.	Funcionario responsable:	4
8.7.	Servidor público:.....	4
8.8.	Reconocimiento:	5
8.9.	Componentes:.....	5
8.10.	Cultura organizacional:	5
8.11.	Clima organizacional	5
8.12.	Sistema de Control Interno:	6
8.13.	Medidas de Remediación:.....	6
8.14.	Medidas de Control:.....	6
8.15.	Eje:	6
8.16.	Impacto:	6
9.	DISPOSICIONES GENERALES	7
9.1.	De los principios que sustentan la presente Directiva.....	7
9.2.	Segmentación por nivel de alcance	7
9.3.	Medios para el reconocimiento Institucional	8
10.	DISPOSICIONES ESPECIFICAS	9
11.	DISPOSICIONES FINALES	9



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

1. OBJETIVO

La presente Directiva tiene por objetivo establecer las disposiciones para normar el reconocimiento a los funcionarios y servidores de la Unidad Ejecutora 304: Institutos Superiores de Educación Pública Regional de Piura”, que cumplan con la implementación de las medidas de remediación y medidas de control establecidas en los Planes de Acción Anual Sección medidas de Remediación y sección Medidas de control.

El reconocimiento como tal constituirá un incentivo que contribuirá a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores, así como su satisfacción laboral, desempeño, autoestima y productividad.

2. FINALIDAD

La presente Directiva tiene por finalidad generar una cultura organizacional de reconocimiento a la implementación de las medidas de remediación y medidas de control establecidas en los planes de acción anual en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno en la Entidad.

3. BASE LEGAL

- 3.1. Ley N° 27815 “Ley del Código de Ética de la Función Pública” y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- 3.2. Ley N° 27588, que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios, de servidores públicos y de las personas que prestan servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- 3.3. Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.
- 3.4. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado.
- 3.5. Ley N° 32185, Ley del presupuesto del sector público para el año fiscal 2025.
- 3.6. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

- 3.7.** Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General.
- 3.8.** Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG del 15 de mayo de 2019, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”.

4. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación y cumplimiento de los funcionarios y servidores de la Unidad Ejecutora 304: Institutos Superiores de Educación Pública Regional de Piura, independientemente de su modalidad de contratación siempre y cuando estén involucrados en la implementación de las medidas de remediación y/o medidas de control establecidas en los Planes de Acción Anual; en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno en la Entidad.

5. VIGENCIA

La presente Directiva entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y publicación en el portal web institucional, asimismo, podrá ser modificada y actualizada a efectos de las evaluaciones periódicas de su aplicación en concordancia a las modificatorias y/o aprobación de una nueva normatividad.

6. RESPONSABILIDAD

La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, deberá hacer cumplir las actividades de reconocimiento que sean programadas en la Unidad Ejecutora 304: Institutos Superiores de Educación Pública Regional de Piura.

7. FUNDAMENTACION

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

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

ser beneficiarios, además de la compensación económica, entregadas a través de bienes y servicios, con la finalidad de elevar su productividad.

El Art. 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que las oficinas de Recursos Humanos establecen las relaciones entre la organización y sus servidores en torno a las políticas y prácticas de personal, destacando entre estas, las referencias a la cultura y clima organizacional, así como a la comunicación interna.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha establecido que el otorgamiento de reconocimientos forma parte del subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales comprendido dentro del sistema administrativo de recursos humanos conforme se desprende del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

Como parte de reconocer y valorar las labores desempeñadas por los funcionarios y servidores en la Implementación del Sistema de Control Interno en la Entidad, el otorgamiento de reconocimientos constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y servidores de la entidad, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad.

Por tales consideraciones, resulta importante fomentar esta práctica con la finalidad de reforzar los comportamientos positivos que se encuentran alineados a la Misión, Visión, Cultura Organizacional y valores institucionales.

8. DEFINICIONES

8.1. Sistema de Control Interno

El SCI es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado, para la consecución de sus objetivos.

8.2. Entidad:

Entidad sujeta al Sistema Nacional de Control.

8.3. Titular de la Entidad

Máxima autoridad administrativa de una entidad pública.

8.4. Dependencia:

Órgano, unidad orgánica que forma parte o se encuentra adscrita a una entidad y que, por su dimensión o la magnitud de las actividades a su cargo, cuenta con un grado de gestión propia que le permite adoptar decisiones e interactuar directamente con los órganos del SCI durante la implementación del SCI.

8.5. Funcionario:

Todo aquel integrante de la administración institucional con atribuciones de tomar decisiones y dar órdenes, o que ejecuta actividades establecidas por la entidad/dependencia con mayor nivel de responsabilidad funcional.

8.6. Funcionario responsable:

Es aquel funcionario encargado de la dependencia o unidad orgánica que tendrá la responsabilidad de ejecutar las actividades contenidas; o bien el Plan de Acción Anual Sección Medidas de Remediación o el Plan de Acción Anual Sección Medidas de Control, o ambos; dentro de los plazos establecidos.

8.7. 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.

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

8.8. Reconocimiento:

Es el acto que consiste en reconocer el buen desempeño laboral de los funcionarios o servidores de las unidades orgánicas de la Unidad Ejecutora 304: Institutos Superiores de Educación Pública Regional de Piura responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control dentro los plazos fijados.

Para efectos de la presente directiva, se normarán las acciones de reconocimiento de forma oficial, el cual se concretará cuando la distinción se realice mediante un incentivo simbólico, objeto simbólico, diploma, memorándum o resolución de la Unidad de felicitación al funcionario, servidor o servidores que hayan cumplido con la Implementación del Plan de Acción Anual Sección Medidas de remediación y Plan de Acción Anual Sección medidas de control.

8.9. Componentes:

Elementos de control interno cuyo desarrollo permiten la implementación del Sistema de Control interno en la entidad estos son: Ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información, comunicación y supervisión.

8.10. Cultura organizacional:

Es la forma característica de pensar y actuar en la Unidad en base a creencias, valores, 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 funcionarios y servidores con los propósitos estratégicos y el logro de objetivos organizacionales.

8.11. Clima organizacional



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

El clima organizacional, es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores sobre el ambiente de trabajo agradable que facilite el desarrollo potencial de los servidores, que al mismo tiempo contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en la consecución de los objetivos Institucionales.

8.12. Sistema de Control Interno:

Es una herramienta de gestión permanente, que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueve una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.

8.13. Medidas de Remediación:

Son las acciones adoptadas que permiten remediarla o superar, de manera eficaz, oportuna y eficiente la deficiencia encontrada.

8.14. Medidas de Control:

Son las medidas que permitan reducir la deficiencia encontrada, de manera eficaz, oportuna y eficiente.

8.15. Eje:

Elementos del procedimiento para la implementación del Sistema de Control Interno, que agrupa los componentes del control interno con la finalidad de facilitar su desarrollo como son: Cultura organizacional, Gestión de riesgos y Supervisión.

8.16. Impacto:

Es el resultado o efecto de un evento, que puede ser positivo o negativo sobre los objetivos de la entidad.

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

9. DISPOSICIONES GENERALES

9.1. De los principios que sustentan la presente Directiva

Desarrollo personal y profesional

Toda actividad laboral desarrollada al interior de la Unidad Ejecutora brindará la oportunidad de que los servidores crezcan en sus múltiples dimensiones cognoscitivas, afectivas, valorativas, éticas, sociales y técnicas; donde desarrollen su creatividad mejorando y optimizando la gestión institucional y el desempeño individual.

Sinergia

Todo estímulo o reconocimiento efectuado beneficiará directa o indirectamente y de manera continua tanto a los funcionarios y servidores, así como también a la entidad.

Equidad y justicia

Se promueven actitudes de reconocimiento para todos y los funcionarios servidores de la entidad, en igualdad de condiciones y oportunidades que estimulen al trabajador para fomentar el correcto desempeño laboral; individual e Institucional.

Objetividad y transparencia

Se definen y divulgan entre todos los servidores de la municipalidad, los aspectos y criterios que sirven de base para efectuar los reconocimientos.

9.2. Segmentación por nivel de alcance

Para efecto de la presente directiva, las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos (02) niveles de alcance:

Individual. – Se dará cuando el reconocimiento se otorgue a un servidor de manera individual.

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

Grupal. - Se dará cuando el reconocimiento se otorgue a grupos o equipos de trabajo conformados por 2 o más servidores.

9.3. Medios para el reconocimiento Institucional

Según su nivel, el reconocimiento institucional podrá otorgarse a través de los siguientes medios:

A nivel de Órganos de la entidad:

- ✓ Mención y felicitación por parte del Director Ejecutivo, en un acto solemne que contará con la presencia de todos los trabajadores de la Unidad para darle relevancia al mismo. Se dejará constancia escrita del acto realizado, la cual se archivará en el legajo del servidor o servidores reconocidos.
- ✓ Mención y felicitación mediante documentos oficiales (Cartas, memorandos, etc.), medios de comunicación internos como, por ejemplo: redes sociales, correo electrónico institucional, intranet, entre otros.
- ✓ Asistencia a los eventos de capacitación en el marco de ejecución del Plan de Desarrollo de las personas.

A nivel Institucional

- ✓ Diploma, medalla y/o distintivo por parte de la Dirección Ejecutiva. Este reconocimiento se entregará en una ceremonia al interior de la Unidad.
- ✓ Resolución Directoral con copia a su legajo personal.
- ✓ Asistencia a los eventos de capacitación en el marco de ejecución del Plan de Desarrollo de las personas.
- ✓ Mención y felicitación mediante documentos oficiales (Cartas, memorandos, etc.), medios de comunicación internos como, por



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

ejemplo: redes sociales, correo electrónico institucional, intranet, entre otros.

10. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

10.1. Se podrá reconocer al funcionario, servidor o a los servidores que demuestren compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control contenidas en los Planes de Acción Anual Sección Medidas de Remediación y Sección Medidas de Control.

10.2. Se podrá reconocer al funcionario, servidor o a los servidores de las unidades orgánicas responsables de la implementación de las medidas de remediación y medidas de control contenidas en los Planes de Acción Anual Sección Medidas de Remediación y Sección Medidas de Control, que fomenten el trabajo en equipo en función al cumplimiento de la ejecución de las actividades dentro de los plazos programados.

10.3. Se podrá reconocer al funcionario, servidor o a los servidores cuando efectúen en forma permanente y continua, el seguimiento a la ejecución de los Planes de Acción Anual de medidas de remediación y medidas de control.

10.4. Se podrá reconocer al funcionario, servidor o a los servidores que tengan actitudes, comportamientos y acciones que contribuyan al buen clima laboral el cual, genere las condiciones favorables para la ejecución de las actividades contenidas los Planes de Acción Anual de medidas de remediación y medidas de control.

11. DISPOSICIONES FINALES

11.1. Es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, la supervisión y el cumplimiento de la presente Directiva.





“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

- 11.2. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces se encargará de programar y organizar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente Directiva.

