



Memoranda VOL 13-
GERRRH

Amazonas

RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 976 -2023-GRL-GGR.

Belén, 21 de noviembre del 2023

Visto, el Oficio N° 182-2023-GRL-GGR- OEDIP, que adjunta el Informe Técnico N° 031-2023-GRL-GGR-OEDIP/AOFI; el Oficio N° 2484-2023-GRL-GGR-GRRRHH, adjuntando el Informe Técnico N° 035-2023-GRL-GGR-GRRRHH-para, el Memorandum N° 275-2023-GRL-GGR-GRRRHH, de fecha 20 de setiembre de 2023, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Gobierno Regional, emana de la voluntad popular con personería jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia constituyendo un Pliego Presupuestal, y tiene como misión organizar y conducir la Gestión Pública Regional de acuerdo a sus competencia exclusivas, compartidas y delegadas en el Marco de la Política Nacional y Regional para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región conforme a lo establecido en la Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobierno Regionales y sus modificatorias, siendo así el artículo 10° numeral 1, inc. c) establece que los Gobiernos Regionales ejercen competencias exclusivas (...) que les asigna la Constitución Política, la Ley de Bases de la Descentralización y la presente Ley, como las de aprobar su organización interna;

Que, el Artículo IV del Título Preliminar, del TUO, de la Ley N° 27444, aprobado mediante D.S. N° 004-2019.JUS, prevé que por el Principio de Celeridad quienes participan en el procedimiento administrativo deben ajustar su actuación, de tal modo que se dote el trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere el ordenamiento, lo que significa que, las entidades públicas deben dotar al trámite administrativo de la máxima dinámica posible;

Que, el Gerente Regional de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto, en cumplimiento a las observaciones del Plan de trabajo para el cumplimiento de las recomendaciones del Informe N° 014-2023-OCI/5345-SVC, del Órgano de Control Institucional, de fecha 28 de agosto de 2023, con Oficio N° 2484-2023-GRL-GGR-GRRRHH, de fecha 30 de octubre de 2023, remite a la Oficina Ejecutiva de Desarrollo Institucional y Procesos, la propuesta de la Directiva General de "Reconocimiento de Funcionarios y Servidores del Gobierno Regional de Loreto", para su revisión y aprobación;

Que, mediante Oficio N° 182-2023-GRL-GGR-OEDIP, de fecha 07 de noviembre de 2023, la Jefe (e) de la Oficina Ejecutiva de Desarrollo Institucional y Procesos – OEDIP, en atención al Oficio N° 2484-2023-GRL-GGR-GRRRHH, hace llegar a la Gerencia Regional de Asesoría Jurídica el Informe N° 01-2023-GRL-GGR-OEDIP/AOFI, de fecha 03 de noviembre de 2023, y el proyecto de Directiva General N° 13-2023-GRL-GGR-GRRRHH, denominado: "Normas para el Reconocimiento, Distinción y Estímulo para Funcionarios y Servidores del Gobierno Regional de Loreto", por Desempeño Laboral, en el marco de la Ley N° 27815 Ley de Código de Ética de la Función Pública";

Que, el Informe N° 01-2023-GRL-GGR-OEDIP/AOFI, de fecha 03 de noviembre de 2023, concluye: que de la revisión y análisis a las normas legales vigentes respecto a la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado y al contenido de la propuesta de la Directiva General N° 13-2023-GRL-GGR-GRRRHH, presentada por la Gerencia Regional de Recursos Humanos, como medida de remediación del Plan de trabajo para el cumplimiento de las recomendaciones del Informe N° 014-2023-OCI/5345-SVC, del Órgano de Control Institucional, de fecha 28 de agosto de 2023, considera que ha sido elaborado de acuerdo a lo establecido en la Directiva General N° 002-2022-GRL-GGR/OEDIP, "Normas para la Formulación, Trámite, Aprobación, Actualización y/o Modificación de Directivas del Gobierno Regional de Loreto; en tal sentido recomienda continuar con las acciones administrativas subsiguientes para la aprobación de la mencionada Directiva mediante Resolución Gerencial General;

GERTI



22 NOV 2023

[Handwritten signature]

Amazonas

RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 976 -2023-GRL-GGR.

Belén,

21 de noviembre del 2023



Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 424-2022-GRL-GR, de fecha 16 de agosto de 2022, se resuelve: Aprobar, la Directiva General N° 002-2022-GRL-GGR/OEDIP, que contiene la "Normas para la formulación, trámite, aprobación y actualización de Directiva del Gobierno Regional de Loreto"; cuyo **Objeto**: Establecer pautas y procedimientos para la formulación, trámite, aprobación y actualización de Directivas que se emitan en el Gobierno Regional de Loreto; el mismo que se adjunta como anexo, conteniendo diez (10) folios, y que forma parte integrante del presente, por las consideraciones expuestas en el presente informe;



Que, en el marco de la Ley N° 27785, "Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República", el Sistema de Control Interno se define como el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organizaciones, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal organizados e instituidos en cada entidad del Estado para la consecución de sus objetivos institucionales que procura, constituyendo política nacional de obligatorio cumplimiento, fortalecer la lucha contra la corrupción, garantizar la transparencia y la rendición de cuentas, promover a través de acciones y comunicaciones la Ética Pública, siendo este sistema una herramienta para dicho logro;



Que, mediante Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, se establecen medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, es así que el artículo 4° señala como uno de los mecanismos que promueven la integridad pública a los códigos y cartas de buena conducta administrativa, definidos como instrumentos mediante los cuales se establecen los lineamientos para la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores civiles con el fin de promover una cultura de integridad y servicio a la ciudadanía al interior de cada entidad;



Que, siendo de carácter obligatorio la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, en necesario la aprobación de la **Directiva General N° 13-2023-GRL-GGR-GRRRHH**, denominado: "Normas para el Reconocimiento, Distinción y Estímulo para Funcionarios y Servidores del Gobierno Regional de Loreto", por *Desempeño Laboral*, en el marco de la Ley N° 27815 Ley de Código de Ética de la Función Pública;

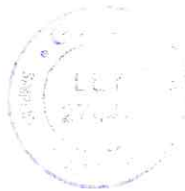
Estando a lo expuesto a las normas señaladas; con las visaciones de la Gerencia Regional de Asesoría Jurídica, Gerencia Regional de Administración, Gerencia Regional de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto;

Que, en uso a las atribuciones conferidas por el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Loreto, aprobada por la Ordenanza Regional N° 04-2022-GRL-CR, de fecha 11 de marzo de 2022, y la delegación de facultades a la Gerencia General Regional mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 093-2023-GRL-GR, de fecha 13 de enero de 2023, modificada mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 315-2023-GRL-GR, de fecha 19 de abril de 2023, y;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR LA DIRECTIVA GENERAL N° 13-2023-GRL-GGR-GRRRHH, denominado: "NORMAS PARA EL RECONOCIMIENTO, DISTINCIÓN Y ESTÍMULO PARA FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO", por desempeño laboral, en el marco de la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública, que tiene por objeto, establecer disposiciones que regulan el reconocimiento a los/las servidores/as civiles del GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional que favorezca la identificación institucional, la promoción de la integridad y el adecuado clima organizacional que a su vez coadyuve el cumplimiento de los objetivos institucionales.

ARTÍCULO 2°.- DISPONER, que la disposiciones contenidas en la presente Directiva, son de aplicación y cumplimiento obligatorio para todos los Funcionarios y Servidores Civiles en todas



22 NOV. 2023

[Handwritten signature]

AREVALO
LENTE
DE LORETO

Rio Amazonas

RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 976 -2023-GRL-GGR.

Belén,

21 de noviembre del 2023



las Unidades Orgánicas Estructuradas de la Sede Central, Direcciones Regionales Sectoriales, Gerencias Sub Regionales, Unidades Ejecutoras, Unidades Operativas, Órganos desconcentrados y Órganos Descentralizados en todos los niveles jerárquicos del Gobierno Regional de Loreto, a nivel del Pliego 442 designados, nombrados y contratados bajo cualquier régimen laboral y/o modalidad contractual.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



Gobierno Regional de Loreto

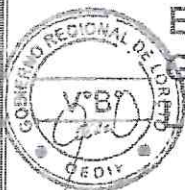
Ing. Tania Jhon Rojas Ochoa
Gerente General Regional





GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
GERENCIA GENERAL REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS HUMANOS

DIRECTIVA GENERAL N° 013-2023-GRL-GGR-GRRRHH.



"NORMAS PARA EL RECONOCIMIENTO, DISTINCIÓN Y ESTÍMULO PARA FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, POR DESEMPEÑO LABORAL, EN EL MARCO DE LA LEY N°27815 LEY DEL CÓDIGO DE ETICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA"

BELÉN NOVIEMBRE 2023



22 NOV 2023

I. OBJETO

Establecer disposiciones que regulan el reconocimiento a los/las servidores/as civiles del **GOBIERNO REGIONAL DE LORETO**, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional que favorezca la identificación institucional, la promoción de la integridad y el adecuado clima organizacional que a su vez coadyuve al cumplimiento de los objetivos institucionales.

II. FINALIDAD

Propiciar una cultura organizacional de reconocimiento, que favorezca y fortalezca la identificación institucional y el adecuado clima organizacional para la implementación del Sistema de Control Interno del **GOBIERNO REGIONAL DE LORETO**.

III. BASE LEGAL

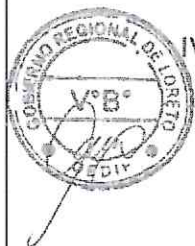
- ❖ Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- ❖ Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- ❖ Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público.
- ❖ Ordenanza Regional N° 04-2022-GRL-CR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Loreto.
- ❖ Ley N° 27815 Ley del código de Ética de la Función Pública.
- ❖ Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- ❖ Decreto Legislativo N° 276- Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- ❖ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- ❖ Resolución Jefatural N° 108-92-INAP/DNP, que aprueba la Directiva N° 00492-INAP/DNP, que señala las pautas y la fecha para la Celebración del Día del servidor de la Administración Pública.
- ❖ Resolución Ejecutiva Regional N° 838-2011 de fecha 15 de julio del 2011, que aprobó la Dirección N° 002-2011-GRL-GGR/ORA "Normas para la Aplicación de Medidas de Ecoeficiencia en Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público para el ejercicio 2011".
- ❖ Resolución Ejecutiva Regional N° 401-2013-GRL-P., de fecha 05 de julio del 2013, que aprobó el Reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional de Loreto.
- ❖ Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, aprueban Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del código de Ética de la Función Pública.
- ❖ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH, "Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas".
- ❖ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.





- ❖ Decreto Supremo N°092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- ❖ Resolución Gerencial General Regional N°1417-2017-GRL-GGR. De fecha 19 de setiembre del 2017, que aprobó la Directiva General N°016-2017-GRL-GGR-OEDII. "Normas y Procedimientos para la aplicación del Código de Ética en el Gobierno Regional de Loreto".
- ❖ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 306-2017-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la versión actualizada de la "Directiva que desarrolla el subsistema de Gestión del Rendimiento", que como Anexo 2 forma parte de la misma.
- ❖ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- ❖ Decreto Supremo N°042-2018-PCM que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- ❖ Decreto Supremo N°044-2018-PCM que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- ❖ Resolución de Contraloría N°146-2019-CG, que aprueba la Directiva N°006-2019-CG/INTEG "Implementación del sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".
- ❖ Decreto Supremo N°180-2021-PCM que aprueba la Estrategia de Integridad en el Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.
- ❖ Resolución Ejecutiva Regional N° 424-2022-GRL-GR, que aprueba las Normas para la Formulación, Trámite, aprobación, Actualización de Directivas del Gobierno Regional de Loreto.

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



IV. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento para todos/as los/las funcionarios/as y servidores/as civiles del **GOBIERNO REGIONAL DE LORETO**. Incluye a los funcionarios sujetos a contratación por la modalidad de Personal Altamente Calificado (PAC) de corresponder y del Fondo de Apoyo Gerencial (FAG) que desempeñan función pública.

V. NORMAS GENERALES

5.1 DEFINICIONES

Para efectos de la aplicación de la presente Directiva debe entenderse por:

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

5.1.2 Clima Organizacional: El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los/las servidores/as civiles 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 civiles, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la gestión Regional.

5.1.3 Compensación no económica: Es el conjunto de beneficios no monetarios que el Gobierno Regional de Loreto destina al/a la servidor/a civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.

5.1.4 Cultura Organizacional: La cultura organizacional es la forma característica de pensar y actuar de los servidores, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten. Se gestiona con la finalidad de facilitar la cohesión, el compromiso e identificación de los/las servidores/as civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.

5.1.5 Funcionario Público: Gerentes Regionales, Gerentes Sub Regionales, Sub Gerentes y Jefes de Oficinas.

5.1.6 Reconocimiento: En el marco de la gestión institucional, una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor civil, órgano o unidad orgánica o sus representantes, por comportamientos favorables que se encuentra alineadas a la cultura organizacional o al buen clima organizacional o, por logros destacados en beneficio de su unidad organizacional, la entidad y/o la ciudadanía, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los/las directivos/as u otros servidores/as civiles con personal a su cargo desplieguen, en ejercicio de su liderazgo.

Para efectos de esta directiva se normarán las acciones 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/a la servidor/a civil, grupo de servidores civiles o representante de un órgano o unidad orgánica reconocida y su difusión a través de al menos un (1) canal de comunicación institucional.

5.1.7 Servidor Civil: Personal con vínculo laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057; así como el personal contratado por la modalidad FAG que desempeñan función pública.





22 NOV 2014

CELESTINO
E
DE LORETO

5.2 ACCIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO SON:

5.2.1 Del carácter oficial de las actividades de reconocimiento

Para la aplicación 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 al servidor civil, grupo de servidores civiles o representantes de un órgano o unidad reconocida y su difusión a través de al menos un (1) canal de comunicación institucional, entendiéndose por canal de comunicación los siguientes: email institucional, intranet; y memorandos.

5.2.2 De las actividades de reconocimiento

El **Gobierno Regional de Loreto**, en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, 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 estratégico institucionales.

Las actividades de reconocimiento institucional persiguen los siguientes objetivos:

- Incentivar y reconocer altos niveles desempeño laboral.
- Fomentar una Cultura Organizacional orientada al servicio al ciudadano.
- Desarrollar un Clima Organizacional que favorezca el cumplimiento de objetivos institucionales.
- Recompensar comportamientos modelo que se encuentren 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 civil 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.

5.2.3 Tipos de reconocimiento: Los tipos de reconocimiento que se pueden otorgar a los servidores civiles se agrupan de la siguiente forma:





22 NOV 2012

- Reconocimiento por Buenas Prácticas.
- Reconocimiento por Trayectoria Laboral.
- Reconocimiento al Desempeño Modelo.
- Reconocimiento por Desempeño según Modelo de Integridad.

5.2.4 De las acciones, comportamientos y tipos de reconocimiento oficial

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 el Gobierno Regional de Loreto otorga el reconocimiento.

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

- a) Tener una relación laboral vigente con un mínimo de tres (3) meses de tiempo continuo de labores en el Gobierno Regional de Loreto.
- b) No debe ser sancionado administrativamente en el último año anterior a la elección como candidato.
- c) Evaluar las acciones, así como la información que obre en el legajo personal del servidor civil.
- d) Para el reconocimiento en buenas prácticas de Ecoeficiencia, se cuenta con la participación y opinión del Comité de Ecoeficiencia.
- e) Para el caso de aquellos servidores civiles que, de manera individual o grupal, hayan destacado y recibido reconocimientos al menos tres (3) veces durante un (1) año, se realiza la distinción de reconocimiento durante la ceremonia por el Día del Servidor Público en el Gobierno Regional de Loreto, realizando, además, la respectiva difusión del logro a través de los canales digitales de la institución.



5.3 Reconocimiento por Buenas Prácticas

Se encuentran dentro de este reconocimiento los siguientes comportamientos:

- El cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.
- Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organizacional.
- Buenas Prácticas de Gestión Pública.
- Buenas Prácticas de Ecoeficiencia.



22 NOV. 2023
GOBIERNO REGIONAL DE LORETO

- Por Implementación del Sistema de Control Interno.

5.3.1 Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.

Se reconoce, a los/las servidores/as civiles de los órganos, unidades orgánicas y otras que se establezcan, que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

Criterios a considerar. La Alta Dirección del **Gobierno Regional de Loreto**, puede extender otras acciones de reconocimiento a los servidores civiles de la entidad que hayan destacado en el proceso interno, tomando en cuenta la oportunidad, el procedimiento y los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, señalados en los artículos 7, 8, 9 y 10 de la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM.

5.3.2 Buenas Prácticas para la Mejora del Clima organizacional.

Reconocimiento dirigido al/a la servidor/a, o a los/las servidores/as civiles que representan a las unidades orgánicas y órganos del **Gobierno Regional de Loreto** que promuevan prácticas laborales para el fortalecimiento del ambiente laboral, el potencial, la motivación y el compromiso de los servidores para el logro de actividades, proyectos u objetivos institucionales trazados dentro de los equipos de trabajo.

5.3.3 Buenas Prácticas de Gestión Pública.

Reconocimiento dirigido a los/las servidores/as civiles, órganos, unidades orgánicas y otras que se establezcan, o sus representantes, 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 del Gobierno Regional de Loreto y que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo.

Este reconocimiento es fundamental en los resultados alcanzados en concursos, certificaciones o reconocimientos externos de cualquier organización pública o privada a la que el Gobierno Regional de Loreto tenga la facultad de participar.

5.3.4 Buenas Prácticas de Ecoeficiencia.

Reconocimiento dirigido a todos los/las servidores/as civiles, órganos, unidades orgánicas y otros que se establezcan, y 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.

5.3.5 Por Implementación del Sistema de Control Interno





	Cultura Organizacional del Gobierno Regional de Loreto, en lo referido a la integridad. - Participar en más de tres charlas, talleres, o capacitaciones en el marco del modelo de integridad; Rechazar regalos, beneficios o cualquier ventaja indebida para sí o para un tercero, en el ejercicio de su cargo, y que dicho ofrecimiento se haya comunicado a la Unidad Funcional de Integridad Institucional; abstenerse de participar en asuntos cuya competencia le haya sido atribuida ante un conflicto de interés y remitir el reporte Funcional de Integridad Institucional.	copia al legajo personal. - Reconocimiento público a través de algún canal de comunicación institucional.	Individual o grupal.
--	---	---	-----------------------------



VI. MECANICA OPERATIVA

6.1 Conformación del jurado calificador

6.1.1 La Gerencia Regional de Recursos Humanos apoya en la conformación de un jurado calificador, cuyos integrantes serán designados (titulares y suplentes) mediante memorando de dicha gerencia regional, el cual está a cargo de analizar las propuestas de reconocimiento presentadas, así como de la calificación, deliberación y votación de reconocimientos otorgados a los servidores del Gobierno Regional de Loreto.

6.1.2 El jurado calificador se reúne semestralmente y está integrado por (4) miembros: un (1) representante de la Alta Dirección, un (1) representante de la Unidad de Integridad Institucional, un (1)



22 NOV. 2023
JOSÉ MANUEL AREVALO
GERENTE REGIONAL

representante de los servidores propuesto por votación de los mismos, y el Gerente Regional de Recursos Humanos. El representante de los servidores debe haber laborado como mínimo con (5) años al servicio de la Entidad y no contar con sanciones administrativas.

6.2 Deliberación del jurado calificador

6.2.1 El jurado calificador toma en cuenta, para su deliberación, lo señalado en esta directiva para cada tipo de reconocimiento, así como el estímulo que corresponda a cada uno de ellos. El jurado calificador adopta su decisión por mayoría de votos y acompaña la documentación que fundamente su decisión final.

6.2.2 Luego de la votación y elección final, el jurado calificador suscribe un acta en el que se precisan los resultados y documentación respectiva que da lugar a la elección. La documentación generada por el Jurado Calificador es conservada y custodiada por la Gerencia Regional de Recursos Humanos.

6.2.3 La Gerencia Regional de Recursos Humanos otorga el reconocimiento al servidor civil elegido, en el evento establecido.

6.3 Causales de abstención del jurado calificador

6.3.1 La solicitud por causal de abstención es iniciada a pedido de parte o por parte del mismo miembro del jurado calificador, cuando se verifique alguna causa establecida en el Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en lo que fuere aplicable al presente caso.

6.3.2 La solicitud debe ser presentada a la Gerencia Regional de Recursos Humanos, en un plazo máximo de 10 días hábiles de remitida la propuesta, remitida por los servidores civiles a cargo de los órganos o unidades orgánicas. La Gerencia Regional de Recursos Humanos informa a la Alta Dirección sobre lo sucedido, a fin que se proceda con la designación de los nuevos miembros, o se solicite la participación del suplente en caso se haya designado.

6.3.3 En caso se compruebe que algún miembro del jurado calificador quiera beneficiar a algún postulante al no abstenerse, pese a que es evidente su conflicto de intereses, la Gerencia Regional de Recursos Humanos informa a la Alta Dirección, a fin que evalúe declarar su nulidad.

6.4 Socialización del Programa de Reconocimiento Institucional

6.4.1 La Gerencia Regional de Recursos Humanos, brinda el soporte técnico y/o administrativo para el cumplimiento exitoso del Programa

GLOSARIO DE TÉRMINO

Para efectos de la aplicación de la presente directiva se aplican las siguientes definiciones:

1. **Canales de Comunicación Interna:** Se entiende por canales de comunicación interna los siguientes: Email institucional, internet y memorandos.
2. **Clima Organizacional:** Es la percepción colectiva del grado de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo, el cual se gestiona con la finalidad de promover un ambiente agradable que facilite el desarrollo potencial de los servidores, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados del Gobierno Regional de Loreto.
3. **Compensación no económica:** Es el conjunto de beneficios no monetarios que el Gobierno Regional de Loreto destina al servidor con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.
4. **Cultura Organizacional:** Es la forma característica de actuar en el Gobierno Regional de Loreto, 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 institucionales.
5. **Desempeño individual:** Es el comportamiento del servidor civil que da muestras de su desempeño laboral, ejecutado de manera individual.
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.
7. **Desempeño laboral:** Es el comportamiento del servicio civil orientado al cumplimiento de sus funciones 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 en la entidad.
8. **Desempeño modelo:** Son las acciones realizadas por el servidor civil, de manera individual o grupal, que destacan y/o superan las expectativas del desempeño laboral promedio de sus partes, 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 civiles. Se identifica a través del proceso de evaluación de desempeño que



22 NOV 2023 Original del 20...

[Handwritten signature]

GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

18. **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.

19. **Trayectoria laboral:** Recorrido laboral, calculando el tiempo del servidor civil, 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.



