



# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

## UGEL GRAU

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°

000824

-2025-UGEL-G

Chuquibambilla, 08 SEP 2025

Visto, el MEMORÁNDUM N° 781-2025-ME/GRA/DREA/D-UGEL-G, de fecha 08 de setiembre del 2025, INFORME N° 084-2025-MED/GRA/DREA/UGEL-G.ADM, de fecha 08 de setiembre del 2025; y, demás documentos adjuntos con número total de trece (13) folios útiles;

#### CONSIDERANDO:

Que, es Política de la Unidad de Gestión Educativa Local Grau (UGEL Grau), comprendido en la Dirección Regional de Educación Apurímac, velar y garantizar la correcta aplicación de las normas legales vigentes para el normal desarrollo de las actividades técnico pedagógicas y administrativas programadas para el presente año lectivo 2025, tanto en la sede administrativa como en las instituciones educativas de su ámbito jurisdiccional;

Que, conforme al artículo 73º de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, la Unidad de Gestión Educativa Local es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia. Su jurisdicción territorial es la provincia, en concordancia con el literal r) artículo 74º de la citada Ley, el cual establece que las funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local incluyen, entre otras, actuar como instancia administrativa en los asuntos de su competencia";

Que, conforme a lo dispuesto en el numeral 1.2.1 del artículo 1º de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, los actos de administración interna de las entidades están destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios; son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de la referida Ley y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan;

Que, mediante Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, se reguló el proceso de modernización de la gestión del Estado que tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal para lograr una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 28º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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; y, el objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales; asimismo, el literal b) del artículo 29º, entre la estructura de la compensación, se tiene a la compensación no económica, que está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles; beneficios que no son de libre disposición del servidor;

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 3º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende los subsistemas previstos en el artículo 5º del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos; y, que las oficinas de recursos humanos actúan sobre siete (07) subsistemas, incluido, la gestión de la compensación, la gestión de relaciones humanas y sociales, entre otros;

Que, por su parte, a través del artículo 23º del Decreto Supremo N° 138-2014-EF, que aprobó el Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se define a la compensación no económica como el conjunto de beneficios no monetarios que la entidad pública destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad, los cuales no son de libre disposición del servidor ni tampoco constituyen ventaja patrimonial; asimismo, el artículo 24º establece que la compensación no económica puede materializarse en bienes y/o servicios que la entidad pública entrega y/o presta en favor del servidor civil, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen,



# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

## UGEL GRAU

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



tales como: a) reconocimientos o distinciones de parte de la entidad pública por temas relativos a las funciones, actividades o responsabilidades de su puesto o logros, premios o condecoraciones de carácter científico o académico; entre otros; pudiendo la entidad pública establecer otras modalidades de entrega de la compensación no económica, similares a las que se describen en el artículo 24º referido, ya sea de manera unilateral o a través de un convenio individual o colectivo;

Que, bajo ese contexto, mediante INFORME N° 084-2025-MED/GRA/DREA/UGEL-GADM, de fecha 08 de setiembre del 2025, el Jefe del Área de Administración de la UGEL Grau, en aplicación de las disposiciones legales antes mencionadas, solicita la aprobación mediante acto resolutivo de la Directiva N° 07-2025-GRA/DREA/UGEL-ADM-GRAU denominada "DISPOSICIONES QUE REGULAN EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL GRAU"; a fin de dar cumplimiento al reconocimiento del buen actuar de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Grau;

Que, la presente Directiva tiene como objetivo establecer las disposiciones y procedimientos que regulan el otorgamiento de reconocimiento a los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Grau, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento, que a su vez favorezca la identificación institucional y el adecuado clima organizacional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales, mejorando el rendimiento, la competitividad laboral, y fortaleciendo el control interno;

Que, en ese sentido, se considera necesario contar con un instrumento normativo que regule el otorgamiento y supervisión de dichos reconocimientos, asegurando su correcta gestión;

Que, atención a lo expuesto, mediante MEMORÁNDUM N° 781-2025-ME/GRA/DREA/D-UGEL.G, de fecha 08 de setiembre del 2025, la Directora de la UGEL Grau, dispone proyectar Resolución Directoral aprobando la Directiva N° 07-2025-GRA/DREA/UGEL-ADM-GRAU denominada "DISPOSICIONES QUE REGULAN EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL GRAU";

Que, estando a lo actuado por la Oficina de Administración, con el visto bueno de las áreas de Gestión Institucional, Asesoría Jurídica y Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local Grau; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 138-2014-EF, que aprueba el Reglamento de Compensaciones de la Ley del Servicio Civil; y, en uso de las facultades delegadas mediante Resolución Directoral Regional N° 1091-2022-DREA, de fecha 27 de mayo del 2022;

### SE RESUELVE -.

**ARTÍCULO PRIMERO.** – APROBAR la Directiva N° 07-2025-UGEL-GRAU-DREA-GOB.REG.APURIMAC denominada "DISPOSICIONES QUE REGULAN EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL GRAU", la misma que en documento adjunto forma parte integrante de la presente resolución

**ARTÍCULO SEGUNDO.** – NOTIFICAR la presente resolución a las áreas correspondientes, para su conocimiento y fines pertinentes.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.**



Prof. Nelly OBLITAS BARRA DE WARTHON

Directora del Programa Sectorial III

Unidad de Gestión Educativa Local – GRAU



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

**MEMORANDUM N° 781-2025-ME/DRE-A/D-UGEL-G.**

A

Bach, Richard Valentín Serrano Cuellar

Projectista de Resoluciones -UGEL GRAU

ASUNTO

: PROYECTAR RESOLUCIÓN DIRECTORIAL

REF.

INFORME N° 084-2025-MED/GRAD/RE/UGEL-Q-ADM.

FECHA

: Chiquibambilla, 08 de Setiembre de 2025

Mediante el presente, en atención al documento de la referencia, sírvase proyectar Resolución Directoral APROBANDO LAS DISPOSICIONES QUE REGULAN EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Grau, según documentos adjuntos. Función que deberá asumir con responsabilidad.

Atentamente:

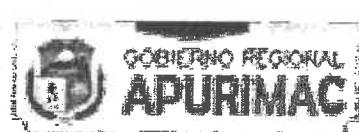
Gobierno Regional de  
Apurímac  
Disección Regional  
Oficina de Gestión Educativa Local  
P.D. Nelly Oviedo Flores  
Directora de UGEL-Grau

09/09/2025

08:20



PERÚ

Ministerio  
de Educación**INFORME N 084-2025-MED/GRA/DREA/UGEL- G.ADM**

A : Prof. Nelly Oblitas Barra  
**DIRECTORA DE LA UGEL GRAU**

DE : Lic. Adm. Gabriel Huihua Chipana  
**ADMINISTRADOR DE LA UGEL GRAU**

Asunto : **SOLICITO PROYECCIÓN DE RESOLUCIÓN DIRECTORIAL**

Referencia : **DISPOSICIONES QUE REGULAN EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL GRAU.**

Fecha : Chuquibambilla, 08 de setiembre del 2025.

12

MINISTERIO DE EDUCACIÓN UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL GRAU <b>MESA DE PARTES</b> <b>RECIBIDO</b>	
08 SEP. 2025	
Registro N°	11.965. Folio: 12
Hora:	5:16 p.m. Firma
LA RECEPCIÓN DEL DOCUMENTO NO ES SEÑAL DE CONFORMIDAD	

Es grato dirigirme a usted, para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo por intermedio del presente manifestarle que, con el objetivo de establecer las disposiciones que regulen el otorgamiento de reconocimiento institucional a los servidores públicos de nuestra entidad se remite la directiva de **DISPOSICIONES QUE REGULAN EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL GRAU**, de esa manera poder dar cumplimiento con el reconocimiento el buen actuar de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Grau.

**ADJUNTO:**

- **DISPOSICIONES QUE REGULAN EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL GRAU.**

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para expresarle muestras de mi especial consideración personal.

Atentamente;

Lic. Álvaro Salazar Chipana  
**ADMINISTRADOR DE LA UGEL GRAU**



PERÚ

Ministerio  
de EducaciónGOBIERNO REGIONAL  
APURIMAC

**"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"**

**DISPOSICIONES QUE REGULAN EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE GRAU.**

**I.- OBJETO:**

La presente directiva tiene como objetivo establecer las disposiciones y procedimientos que regulan el otorgamiento de reconocimiento a los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Grau, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento que a su vez favorezca la identificación institucional y el adecuado clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos institucionales, que mejore el rendimiento y la competitividad laboral, adecuado clima organizacional y control interno.

**II.- BASE LEGAL:**

- 1.1 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 1.2 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 1.3 Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- 1.4 Decreto Supremo N° 005-90-PCM, aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- 1.5 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 1.6 Decreto Supremo N° 138-2014-EF, aprueba Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 1.7 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.
- 1.8 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".
- 1.9 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.
- 1.10 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.
- 1.11 Resolución Jefatural N° 108-92-INAP/DNP, que 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.



PERÚ

Ministerio  
de EducaciónGobierno Regional  
**APURIMAC**

## "AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



**4.1.6.-Integridad.** Resultado de la actuación diaria de todo servidor, que implica dar el uso adecuado a los 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.

**4.1.7.-Medidas de control:** Son aquellas medidas establecidas por cada riesgo determinado, a fin de reducirlos de manera eficaz, oportuna y eficiente; así mismo pueden ser definidas como políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permitan reducir dicho riesgo.

**4.1.8.-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.

**4.1.9.-Principios.** - Los principios son reglas o normas que orientan la acción del servidor público tomando como referencia los valores institucionales y el código de ética de la función pública.

**4.1.10.-Reconocimiento:** El reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor o grupo de servidores por su buen desempeño laboral, luego de haberse realizado la evaluación de desempeño, buenas prácticas a la cultura organizacional, clima laboral o por logros destacados en beneficio de la entidad y/o sociedad.

**4.1.11.-Servidor:** Se refiere a los servidores públicos que prestan servicios en la entidad, organizados en los siguientes grupos: funcionario, directivo y servidor público, independientemente del régimen laboral bajo el cual se encuentran designados y/o contratados.

**4.1.12.-Servidor Civil:** Personal con vínculo laboral bajo régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057.

**4.1.13.-Sistema de Control Interno:** Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, organizadas e instituidas en cada entidad del Estado, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueva en una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.

### V.- DE LAS ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO:

**5.1.-** La dirección de administración a través del área de recursos humanos es responsable de monitorear, supervisar y organizar las actividades relativas al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente directiva.

**5.1.1.-** 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 esté dirigida hacia un servidor público de forma particular e individual.



PERÚ

Ministerio  
de EducaciónGOBIERNO REGIONAL  
APURIMAC

### **"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"**

- La implementación o mejora continua de un proceso de gestión, programa o iniciativa que permita brindar un mejor servicio a la ciudadanía o impacte en la gestión institucional de la entidad.

#### **7.1.5.- RECONOCIMIENTO POR CUMPLIMIENTO DESTACADO DE LAS FUNCIONES:**

Reconocimiento dirigido a los servidores públicos de la entidad que hayan destacado en el desempeño de sus funciones.

**Criterios que considerar:** Para la elección del servidor por cada órgano se tiene en cuenta los siguientes criterios:

- El responsable de cada área elegirá a un servidor público destacado en el cumplimiento de sus funciones.
- Para la elección en este reconocimiento, el servidor público elegido debe cumplir, en el ejercicio de sus funciones las siguientes condiciones:
  - ✓ Alcanzar los objetivos establecidos y dar un aporte adicional.
  - ✓ Demostrar alta capacidad de aprendizaje
  - ✓ Reflejar capacidad de adaptación a los desafíos.
- Los servidores públicos considerados para el reconocimiento deben tener como mínimo tres (03) meses de tiempo de servicio continuo en la entidad y no haber sido sancionados administrativamente en el último año.

#### **7.1.6.- RECONOCIMIENTO AL LOGRO ACADÉMICO:**

Reconocimiento dirigido a los(as) servidores(as) de la U/GEL Grau que a través de su esfuerzo personal se mantienen a la vanguardia académica de los desafíos institucionales de la entidad a través de la obtención de un grado académico.

**Criterios que considerar:** Se reconoce por logro académico a los(as) servidores(as) que alcancen la obtención algún grado académico, para lo cual el(la) servidor(a) o un representante de su órgano debe alcanzar a la ORH la siguiente documentación:

- Copia virtual del certificado o constancia emitida por la institución educativa que acredite la obtención del grado académico.

#### **7.1.7.-RECONOCIMIENTO POR CONTRIBUCIÓN ARTÍSTICA O CULTURAL A LA GESTIÓN INSTITUCIONAL:**



PERÚ

Ministerio  
de EducaciónGobierno Regional  
**APURIMAC**

## **"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"**

establecido en las "Disposiciones para la gestión de la ecoeficiencia en las entidades de la administración pública" aprobadas por DS N° 016-2021-MINAM.

### **CRITERIO QUE CONSIDERAR PARA OTORGAR RECONOCIMIENTO:**

Haber desarrollado actitudes, comportamientos, procedimientos, cambios tecnológicos que promuevan el uso eficiente, eficaz y responsable de recursos e insumos, que permitan el ahorro y reduzcan el impacto al medio ambiente, sin afectar la calidad de servicio.

#### **7.1.11.-RECONOCIMIENTO: CLIMA LABORAL:**

Reconocimiento dirigido a los servidores públicos, órganos que evidencien la aplicación de buenas prácticas que propicien la sinergia, confianza, comunicación, respeto y buenas relaciones interpersonales para el logro de los objetivos y/o metas trazadas, dentro de un equipo de trabajo.

### **CRITERIO QUE CONSIDERAR PARA OTORGAR RECONOCIMIENTO:**

Haber presentado evidencias sobre buenas prácticas de trabajo en equipo, realizadas por iniciativa propia y que sean de impacto a nivel institucional.

#### **7.1.12.- RECONOCIMIENTO: TRANSFORMACIÓN DIGITAL:**

Se reconoce a los servidores públicos que hayan desarrollado acciones de transformación integral de procedimientos administrativos en plataformas o servicios digitales, sistematización y análisis de datos para contribuir a los objetivos institucionales.

### **CRITERIO QUE CONSIDERAR PARA OTORGAR RECONOCIMIENTO:**

Haber presentado evidencias de buenas prácticas que hayan impactado en la transformación digital de los servicios de la institución.

#### **7.1.13.- RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL -SECCIÓN MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y SECCIÓN MEDIDAS DE CONTROL INTERNO:**

Este reconocimiento se aplica a los servidores responsables de la implementación de las Medidas de Remediación y Medidas de Control consignados en el Plan de Acción Anual, así como a la implementación del cuestionario de evaluación de la implementación del sistema de Control Interno, implementados de manera oportuna y adecuada, conforme a las normas que regulan el Sistema de Control Interno.



PERÚ

Ministerio  
de EducaciónGOBIERNO REGIONAL  
APURIMAC**"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"**

que se realicen en el MEF, establecidas en la presente directiva.

- b. Los órganos, unidades orgánicas y demás creados por normatividad legal expresa, son responsables de cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva.

**XI.-DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES:**

-Los reconocimientos otorgados deben ser incluidos en el legajo personal del servidor público.

Para casos no previstos en la presente Directiva, el área de personal será quien precise, aclare o establezca las pautas a seguir en caso de existir controversia.

~~GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC  
Diseño Regional de Educación Apurímac  
Unidad de Gestión Educativa Luis Grau~~

Lic Adm. Gabriel Hidalgo Chávez  
ADMINISTRADOR UGEL 06