



Resolución Jefatural

Nº 1731 -2021-DRELM/OAD

Lima, 17 Jun. 2021

VISTO: El Expediente SINAD Nº 15153-2021, el Informe Nº 171-2021-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH, el Informe Nº 149-2021-MINEDU/VMGI-DRELM-OPP-EPP, el Informe Nº 839-2021-MINEDU/VMGI-DRELM-OAJ-EGSA y demás documentos adjuntos;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el artículo 191 del Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto Supremo Nº 001-2015-MINEDU, señala entre otros aspectos, que la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana es el órgano desconcentrado del Ministerio de Educación a través del Despacho Viceministerial de Gestión Institucional, responsable del servicio educativo y de los programas de atención integral en el ámbito de su jurisdicción así como evaluar y supervisar las Unidades de Gestión Educativas Local de Lima Metropolitana;

Que, mediante el artículo 17 de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, se dispone que la administración pública, a través de sus entidades, deben diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia;

Que, asimismo, el artículo 6 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, contempla que: las oficina de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, teniendo entre sus funciones la de formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión;

Que, de la precedente ley, el literal b) del artículo 29, establece 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, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremos Nº 040-2014-PCM, establece que las oficinas

FIRMADO POR: BAZAN SERPA
Segundo Arturo FAU 20330611023
hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 18/06/2021 15:31:43 -0500

VISADO POR: ALVIAR LUPERDI
Haydee Roxana FAU
20330611023 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 18/06/2021 15:22:44 -0500

VISADO POR: LI QUISPE Juan
Carlos FAU 20330611023 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 17/06/2021 07:48:25 -
0500

VISADO POR: PRIALE FABIAN
Gloria Patricia FAU 20330611023
soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 16/06/2021 23:43:21 -0500

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la DRELM, aplicando lo dispuesto por el Art.25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://dreilm-consulta.signfast.pe> Ingresando el código y clave de verificación que aparece en la parte inferior derecha de este documento

Código : 160621426
Clave : B689



de recursos humanos actúan sobre siete (07) subsistemas, siendo el subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales el que considera la gestión de cultura y clima organizacional, la cual busca y promueve la medición de cultura organizacional y clima laboral, así como los planes de acción de mejora dentro de las instituciones públicas;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, aprobó la Directiva N° 002-2014SERVIR/GDSHR “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas”, la misma que en su numeral 6.1.7 regula que en el subsistema de gestión de las relaciones humanas y sociales, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores en torno a las políticas y prácticas del personal; siendo uno de los procesos que se consideran dentro de ese Subsistema el de Bienestar Social;

Que, el artículo 15 y literal g) del artículo 16 del Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, aprobado por Resolución Ministerial N° 215-2015-MINEDU modificada por la Resolución Ministerial N° 284-2015-MINEDU, precisan que la Oficina de Administración de esa Dirección Regional, es responsable de conducir, orientar y hacer seguimiento, entre otros, a la Unidad de Recursos Humanos, a fin de garantizar una gestión eficiente y eficaz, de acuerdo a la normativa aplicable. Asimismo, tiene como función expedir actos resolutivos en el marco de sus competencias;

Que, de igual forma, los artículos 23 y 24 del Manual de Operaciones, bajo comento, establecen que: la Unidad de Recursos Humanos es responsable de proponer, gestionar y supervisar las acciones relacionadas con el personal, cualquiera sea su régimen laboral o contractual, en el ámbito de su competencia;

Que, la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana desarrolla sus actividades en el marco de la mejora de la Cultura Organizacional y Clima Laboral como base de los planes y principios de respeto a los derechos de las personas que la conforman y respeto por el desarrollo profesional y laboral orientado a un modelo de desarrollo de bienestar y fortalecimiento institucional, todo ello integrando los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y el Código de Ética de la Función Pública;

Que, en el artículo 46, de la Resolución Directoral Regional N° 1234-2020-DRELM “Reglamento Interno de Servidores/as Civiles de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana”, señala sobre la entrega de compensaciones no económicas, que son beneficios otorgados al/a servidor/a civil, a través de la entrega de bienes y servicios que la DRELM gestione para motivar y elevar su competitividad. En ningún caso pueden consistir en entregas monetarias, tampoco pueden ser de libre disposición del/de la servidor/a civil, ni constituir ventaja patrimonial alguna;

Que, en dicho contexto normativo, mediante Resolución Jefatural N° 2229-2020-DRELM/OAD de fecha 18 de diciembre 2020, se aprobó el Plan de Bienestar Social, de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana para el año 2021, como mecanismo de bienestar e incentivo que fortalezca el desempeño de los servidores, como aporte al desarrollo integral de los mismos y al cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos de la entidad;

Código : 160621426
Clave : B689

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la DRELM, aplicando lo dispuesto por el Art.25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://drelm-consulta.signfast.pe> Ingresando el código y clave de verificación que aparece en la parte inferior derecha de este documento



Que, en el marco de lo expuesto y según documentos visto, la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración propone la aprobación del “Programa de Reconocimiento Institucional para los Servidores de la Dirección Regional de Educación De Lima Metropolitana”, por lo que corresponde emitir la presente resolución;

Que, ahora bien, de conformidad con lo señalado en el informe N° 171-2021-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH de fecha 26 de mayo de 2021, emitido por la Unidad de Recursos Humanos, el presente Programa, tiene como objetivo de institucionalizar el reconocimiento para los servidores de la DRELM, por la función y/o actividades que desarrollan, reforzando los comportamientos destacados, valorados y esperados para el cumplimiento de los objetivos institucionales;

Que, ahora bien, de conformidad con lo señalado en el informe N° 149-2021-MINEDU/VMGI-DRELM-OPP-EPP de fecha 09 de junio de 2021, emitido por la Oficina de Panificación y Presupuesto, emitió opinión favorable, sobre el “Programa de Reconocimiento Institucional para los Servidores de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana”, concluyendo que dicho Programa es viable; toda vez que, se enmarca dentro de las funciones de la Unidad de Recursos Humanos y de del POI Multianual 2021. Actividad Operativa “Gestión del Sistema de Recursos Humanos”, la cual sustentaría las acciones de reconocimiento institucional de los servidores para el año 2021;

Que, ahora bien, de conformidad con lo señalado en el informe N° 839-2021-MINEDU/VMGI-DRELM-OAJ-EGSA de fecha 14 de junio de 2021, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica, opina que resulta legalmente viable la aprobación del “Programa de Reconocimiento Institucional para los Servidores de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana”, a través del respectivo acto resolutivo aprobado por la Oficina de Administración, en atención a sus funciones;

Contando con los vistos de la Unidad de Recursos Humanos, de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planificación y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica de esta Sede Regional; y de conformidad con la Resolución Ministerial N° 215-2015-MINEDU que aprobó el Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana y su modificatoria; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- APROBAR el PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LOS SERVIDORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA METROPOLITANA, el mismo que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2.- ENCARGAR que la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, la implementación y ejecución del respectivo Programa, así como las acciones de seguimiento y monitoreo que permitan verificar el cumplimiento de los resultados previstos en el mismo.

Código : 160621426
Clave : B689

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la DRELM, aplicando lo dispuesto por el Art.25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://drelm-consulta.signfast.pe> Ingresando el código y clave de verificación que aparece en la parte inferior derecha de este documento



ARTÍCULO 3.- DISPONER que el Equipo de Atención al Usuario y Gestión Documentaria de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, la publicación de la presente Resolución y su Anexo en el Portal de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana: www.drejm.gob.pe

Regístrese y Comuníquese,

Documento firmado digitalmente

Lic. SEGUNDO ARTURO BAZAN SERPA
Jefe de la Oficina de Administración
Dirección Regional de Educación de
Lima Metropolitana

SABS/J.OAD
MPPM/E.OAD
RIRT/E.OAD
bfm/s.oad

Código : 160621426
Clave : B689

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la DRELM, aplicando lo dispuesto por el Art.25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM.Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://drejm-consulta.signfast.pe> Ingresando el código y clave de verificación que aparece en la parte inferior derecha de este documento





PERÚ

Ministerio
de Educación

Viceministerio de
Gestión Institucional

Dirección Regional
de Educación
de Lima Metropolitana

Oficina de
Administración

"Decenio de la igualdad de oportunidades para
mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años
de Independencia"

mejor
educación
mejores
peruanos

PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LOS SERVIDORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA METROPOLITANA

I. INTRODUCCIÓN

La generación de condiciones que promuevan el desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos, es uno de los principales objetivos de toda institución pública; por ello, es obligación de toda Entidad Pública liderar actividades de bienestar social encaminadas a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación de los mismos con la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana – DRELM.

Una de las modalidades que ha logrado generar un impacto significativo en la gestión institucional, tanto a nivel privado como público, es el otorgamiento de reconocimientos a sus colaboradores, puesto que ello constituye el incentivo necesario para potenciar sus capacidades, competencias o habilidades, que les permitirá seguir cumpliendo sus funciones con un alto sentido de compromiso, fidelidad y orgullo institucional.

El Programa de Reconocimiento es una práctica diseñada para premiar y felicitar a los servidores de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, con la finalidad de reforzar comportamientos positivos que se encuentren alineados con la cultura y los valores institucionales.

La Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana considera de vital importancia implementar el Programa de Reconocimiento, ya que cuenta con un valioso recurso humano, servidores con capacidades y aptitudes.

Asimismo, el Programa de Reconocimiento permite generar un clima laboral agradable y motivador a los servidores, fomentando un mayor compromiso, permitiendo incrementar la autoestima y satisfacción, mejorar la productividad y reforzando los comportamientos esperados y deseados en la entidad, encaminados al logro de nuestros objetivos institucionales.

El reconocimiento se aplica a los servidores cuando tengan un destacado cumplimiento de sus funciones y/o actividades, en el marco del cumplimiento de sus funciones en el puesto que tienen asignados; por los aportes en la simplificación y optimización de los procesos en la gestión institucional; por propuestas referidas a mejorar la calidad de atención a los usuarios; por la presentación de propuestas innovadoras que contribuyan a una mejor aplicación de las medidas de ecoeficiencia en la gestión institucional; por actuaciones destacables o meritorias en la participación de actividades institucionales de capacitación, deportivas y recreativas; por años de servicios en la entidad; entre otros.



PERÚ

Ministerio
de Educación

Viceministerio de
Gestión Institucional

Dirección Regional
de Educación
de Lima Metropolitana

Oficina de
Administración

"Decenio de la igualdad de oportunidades para
mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años
de Independencia"

*mejor
educación
mejores
peruanos*

II. FUNDAMENTACIÓN

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establecen que los servidores públicos en general deben ser beneficiarios, además de la compensación económica, de compensaciones no económicas, entregadas a través de bienes y servicios, con la finalidad de elevar su productividad.

El artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que las Oficinas de Recursos Humanos, tienen bajo su responsabilidad, entre otros, el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores en torno a las políticas y prácticas de personal, destacando entre estas, las referidas al bienestar social.

Por ello, mediante la Resolución Jefatural N° 2229-2020-DRELM/OAD, de fecha 18 de diciembre de 2020, se aprobó el Plan de Bienestar Social 2021 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana como mecanismo de bienestar e incentivo que fortalezca el desempeño de los servidores, como aporte al desarrollo integral de los mismos y al cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos de la entidad.

En función a lo señalado, y en el marco de las actividades que desarrolla la Unidad de Recursos Humanos para fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral, es importante contar con un Programa de Reconocimiento institucional para los servidores de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

III. OBJETIVO

Institucionalizar el reconocimiento para los servidores de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, por la función y/o actividades que desarrollan, reforzando los comportamientos destacados, valorados y esperados para el cumplimiento de objetivos institucionales.

IV. ALCANCE

De acuerdo a lo establecido por las políticas institucionales, el Programa de Reconocimiento, está dirigido a todos los servidores de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación.



V. ACTIVIDADES Y/O ACCIONES MATERIAS DE RECONOCIMIENTO

5.1 Comportamientos y conductas positivas en el cumplimiento de sus funciones o actividades

Actuaciones, prácticas de trabajo y valores que destacan o resaltan en el cumplimiento de las funciones o actividades que tienen asignadas, o que brindan un mayor valor agregado a los productos o resultados, por encima de lo programado o esperado.

5.2 Logros obtenidos por participar en instituciones externas

Obtención de premios o condecoraciones de carácter científico o académico que se hayan obtenido por participar en instituciones externas, nacionales e internacionales, privadas y públicas, en el marco del cumplimiento de las funciones que tienen asignadas en la institución.

5.3 Logros obtenidos por el esfuerzo y desempeño personal a fin de elevar sus niveles de capacitación

Obtención de títulos profesionales, obtención de grados de maestría o doctorado, becas de capacitación en el extranjero, proyectos de investigación, docencia, u otros similares.

5.4 Aportes en la gestión institucional

Propuesta o planteamiento para simplificar y optimizar los procesos de gestión institucional en los que participa, que conlleve a la economía de tiempos y costos, y eleve la calidad de los productos o resultados esperados en beneficio de los usuarios.

5.5 Aportes en el mejoramiento de la calidad de atención al usuario

Propuesta o planteamiento para mejorar la calidad de atención a los usuarios.

5.6 Aportes en el cumplimiento de las medidas de ecoeficiencia

Propuesta o planteamiento innovadores que contribuyan a una mejor aplicación de las medidas de ecoeficiencia (reducción de costos en papel, luz y agua) en la gestión institucional.

5.7 Aportes en materia de salud y seguridad en el trabajo

Propuestas o planteamientos viables e innovadores que contribuyan a una mejor aplicación de las normas y medios que contribuyan a mejorar los niveles de salud y seguridad en el trabajo, en beneficio de los servidores.

5.8 Aportes en materia de cultura organizacional y clima laboral

Propuestas o planteamientos viables e innovadores sobre actividades que contribuyan a promover el desarrollo de la cultura organizacional y mejorar el clima laboral en la entidad.



5.9 Actuaciones destacadas en eventos de capacitación, culturales, deportivos y/o recreativos

Actuación o participación destacada en este tipo de eventos, ya sea a nivel institucional o interinstitucional.

5.10 Cumplimiento del tiempo de servicios en la institución y el cese por límite de edad

Por haber prestado servicios en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana durante 25, 30, 40 y más años.

5.11 Conductas o actitudes que destaquen uno o más valores que forman parte de la cultura institucional.

5.12 Otros reconocimientos propuestos que sean relevantes.

VI. NIVELES DE RECONOCIMIENTO

6.1 A nivel Jefatural

Será a propuesta de los Jefes de las oficinas y/o unidades orgánicas, quienes con objetividad, identificarán los comportamientos, actitudes y/o esfuerzos adicionales que se visibilicen y sean de significativo aporte o mejoramiento de la gestión al interior del órgano o unidad orgánica correspondiente.

6.2 A nivel institucional

Será a propuesta del Órgano de Dirección, para reconocer los aportes y logros que hayan impactado significativamente en la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

Se deberá fundamentar los aportes y logros del servidor, según los comportamientos destacados y/o distinguidos, esperados en la institución que serán remitidos a la Unidad de Recursos Humanos, para que se programe la fecha de reconocimiento.

VII. ETAPAS DEL PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO

7.1 Etapa 1: Socializar los comportamientos y actitudes que se van a reconocer

En esta etapa la Unidad de Recursos Humanos realizará una campaña de difusión a los Directores y Jefes de las oficinas y unidades orgánicas, sobre el programa de reconocimiento y criterios, que permitirán identificar al servidor de la DRELM que reúna las condiciones y criterios.

Los alcances del programa de reconocimiento se realizarán por los medios de comunicación interna, a todos los servidores y colaboradores de la institución.

La Unidad de Recursos Humanos, brindará el soporte técnico y/o administrativo para el cumplimiento exitoso del programa.



7.2 Etapa 2: Identificar a los servidores y colaboradores que serán reconocidos

Esta etapa consiste en identificar, con objetividad, los comportamientos valorados y esperados en la DRELM por parte de los servidores.

Es la etapa más importante, toda vez que una inadecuada selección puede generar un efecto negativo en el equipo de trabajo y en la institución.

Los Directores y Jefes de las oficinas y/o unidades orgánicas deberán identificar los comportamientos positivos, aportes y/o logros que los servidores presentaron en el cumplimiento de los fines y objetivos institucionales, precisando el nivel de reconocimiento que pueda corresponder, según lo establecido en el numeral 6 del presente documento.

Los Directores y Jefes de las oficinas y/o unidades orgánicas, deberán identificar los comportamientos destacados y/o distinguidos y remitir con documento a la Unidad de Recursos Humanos, quien programará el reconocimiento.

7.3 Etapa 3: Brindar reconocimiento adecuado y oportuno al interior de su respectivo órgano y/o a nivel Institucional

Consiste en realizar el reconocimiento de manera oportuna, sea por parte de los Directores y Jefes de unidades orgánicas o a nivel Institucional.

Si el reconocimiento fuera a nivel de órgano, se podrá realizar los reconocimientos de manera directa y oportuna o de ser el caso en ceremonia interna presidida por el respectivo jefe de sus unidades orgánicas, servidores y colaboradores, pudiendo asistir a esta ceremonia un representante de la Unidad Recursos Humanos.

Si el reconocimiento fuera a nivel institucional o a nivel externo, la ceremonia pública será presidida por el Ministro, y en caso de ausencia de este, por el Viceministro o Secretaria General (según corresponda a órganos de línea o de administración interna). A esta ceremonia deben asistir como invitados todos los funcionarios, directivos y servidores de la entidad.

La Unidad de Recursos Humanos, a través de los medios de comunicación interna, pondrá en conocimiento de todos los servidores y colaboradores el otorgamiento del reconocimiento, señalando para ello, los nombres y apellidos del servidor o colaborador, el puesto que ocupa, unidad orgánica/órgano donde se encuentra prestando funciones, el logro o contribución realizada, y el impacto de la misma. Así mismo, deberá señalar el lugar, fecha y hora de la ceremonia, y los participantes que deberán asistir en calidad de invitados. En el reconocimiento se deberá adjuntar diplomas, certificados o distinciones, así como bienes y servicios que la entidad estime pertinente.

VIII. COMPORTAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO

A continuación se señalan algunos de los comportamientos distinguidos para el reconocimiento.



DENOMINACIÓN	COMPORTAMIENTOS A RECONOCER
Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se preocupa por realizar bien su trabajo y/o sobrepasar las metas programadas y expectativas. ○ Moviliza sus recursos y se esfuerza para lograr a tiempo las metas y objetivos de su puesto, unidad orgánica u órgano institucional.
Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aporta más allá del deber en sus funciones y responsabilidades. ○ En su actuar, se identifica y es leal con la entidad. ○ Apoya siempre cuando se le solicite o se le necesita.
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Actúa para fortalecer y favorecer a su equipo de trabajo. ○ Anima y alienta a sus compañeros de equipo, unidad orgánica u órgano, para el cumplimiento de sus labores asignadas. ○ Coopera con sus compañeros más allá de sus funciones.
Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ayuda a sus compañeros de su unidad orgánica u órgano sin que se lo pidan, para solucionar asuntos referidos con las labores desarrolladas en la entidad. ○ Permite ahorrar el presupuesto asignado de la entidad sin disminuir la calidad o estándares del producto o servicio. ○ Plantea ideas valiosas que permiten mejorar un proceso, producto o servicio. ○ Se anticipa a corto, mediano y largo plazo en las funciones encomendadas.
Desarrollo de relaciones	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se esfuerza por entablar y mantener relaciones saludables en su unidad orgánica. ○ Interrelaciona y crea lazos dentro y fuera de su respectivo órgano y otros órganos.

IX. MEDIOS DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES

NIVELES DE RECONOCIMIENTO	MEDIOS PARA RECONOCER
Órgano o Unidad Orgánica	<ul style="list-style-type: none"> ○ Felicitación personal por parte de la Dirección Regional o Jefe de la Unidad orgánica. ○ Felicitación pública en el área por parte del Director o Unidad orgánica. ○ Memorando de felicitación con copia al legajo y/o file personal.



PERÚ

Ministerio de Educación

Viceministerio de Gestión Institucional

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Oficina de Administración

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

mejor educación mejores peruanos

	<ul style="list-style-type: none">○ Asistencia a los eventos de capacitación dentro del marco del PDP.
Institucional	<ul style="list-style-type: none">○ Diplomas, y/o medallas, y/o distintivos.○ Resoluciones Directorales con copia al legajo y/o file personal.○ Felicitación de la Unidad de Recursos Humanos.○ Reconocimiento en acto público y a través de los medios de comunicación interna a los servidores.