



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO - PERÚ**  
**LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD**  
**SECRETARÍA GENERAL**

**RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO**  
**N° 1766-2022-UNHEVAL**

Cayhuayna, 31 de mayo de 2022.

**VISTOS**, los documentos que se acompañan en once (11) folios;

**CONSIDERANDO:**

Que, el Artículo 18° de la Constitución Política del Perú establece que cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes;

Que el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, mediante el Informe N° 241-2022-UNHEVAL-OAL, del 16.MAY.2022, dirigido al Rector, emite opinión legal respecto a la solicitud de aprobación de la Directiva N° 001-2022-UNHEVAL/SCI, *Lineamientos para otorgar reconocimientos a los responsables de la implementación de medidas de remediación y control*; en los siguientes términos:

**I. ANTECEDENTES:**

- 1.1. Que, mediante el Informe Técnico N° 001-2022-UNHEVAL/SCI, de fecha 09 de mayo de 2022, el Director General de Administración, remite al Rector la Directiva N° 001-2022-UNHEVAL/SCI, *Lineamientos para otorgar reconocimientos a los responsables de la implementación de medidas de remediación y control*, a fin de ser aprobada.
- 1.2. Que, con el Proveído N° 931-2022-UNHEVAL-R, de fecha 10 de mayo de 2022, el Rector remite a la Oficina de Asesoría Jurídica, el presente expediente a fin de emitir opinión legal.

**II. BASE LEGAL**

- 2.1. Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 2.2. Resolución Asamblea Universitaria N° 003-2021-UNHEVAL, que aprobó el Estatuto de la Unheval.

**III. APRECIACIÓN JURÍDICA**

- 3.1. Que, el inciso 1) del artículo IV del título preliminar del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala 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"*. Y el inciso 3) del Artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, prescribe que: *"Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias"*. Y en mérito de lo señalado, la solicitud de aprobación de la Directiva N° 001-2022-UNHEVAL/SCI, *Lineamientos para otorgar reconocimientos a los responsables de la implementación de medidas de remediación y control*, **se encuentra en atención acorde con lo señalado por la Ley N° 27444.**
- 3.2. Que, el numeral 1.1 de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, señala: *"Las autoridades 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"*.
- 3.3. Que, el literal b) del artículo 107° del Estatuto de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, señala: *"Aprobar el reglamento general de la UNHEVAL, el reglamento de elecciones y otros reglamentos internos especiales, así como vigilar su cumplimiento"*.
- 3.4. Que, de la revisión de la referida Directiva se puede determinar que cumple con todos los requisitos de los cuerpos normativos citados en líneas precedentes, por consiguiente, se debe aprobar mediante acto resolutivo.

**IV. CONCLUSIÓN.** Por los fundamentos antes señalados OPINA que:

- 4.1. Se debe aprobar la Directiva N° 001-2022-UNHEVAL/SCI, *Lineamientos para otorgar reconocimientos a los responsables de la implementación de medidas de remediación y control*.
- 4.2. Se remite el presente expediente al Rector de la Unheval, a efectos de que se eleve al Consejo Universitario para su evaluación y aprobación, en mérito a sus atribuciones enmarcadas en la Ley N° 30220-Ley Universitaria, Estatuto de la UNHEVAL.

**V. RECOMENDACIÓN.** Por los fundamentos antes señalados RECOMIENDA lo siguiente:

- 5.1. PRIMERO: Que, el Consejo Universitario apruebe la Directiva N° 001-2022-UNHEVAL/SCI, *Lineamientos para otorgar reconocimientos a los responsables de la implementación de medidas de remediación y control*;

Que, dado cuenta en la sesión ordinaria N° 09 de Consejo Universitario, del 26.MAY.2022, y estando de acuerdo con los fundamentos expuestos en el informe legal, el pleno acordó aprobar la **Directiva N° 001-2022-UNHEVAL/SCI "LINEAMIENTOS PARA OTORGAR RECONOCIMIENTOS A LOS RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL"**, que tiene por objeto establecer lineamientos para otorgar reconocimientos a los responsables de la implementación de medidas de remediación y control, cuando estas son implementadas en su totalidad dentro de los plazos programados; presentado por el Responsable del Sistema de Control Interno de la Unheval;

TRANSCRIPCIÓN  
En la fecha se ha expedido  
Resolución siguiente





**///... RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N° 1766-2022-UNHEVAL**

**-02-**

Que el Rector remite el caso a Secretaría General, con el Proveído N° 328-2022-UNHEVAL-CU/R, para que se emita la resolución correspondiente; y,

Estando a lo acordado y a las atribuciones conferidas al Rector por la Ley Universitaria N° 30220; por el Estatuto y el Reglamento General de la UNHEVAL; por la Resolución N° 067-2021-UNHEVAL-CEU, del 09.AGO.2021, del Comité Electoral Universitario de la UNHEVAL, que proclamó y acreditó, a partir del 02.SET.2021 hasta el 01.SET.2026, al Rector y Vicerrectores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; asimismo, teniendo en cuenta el Oficio N° 5224-2021-SUNEDU-02-15-02, emitido por la Unidad de Registro de Grados y Títulos de la SUNEDU, a través del cual se informa el registro de datos de las autoridades de la UNHEVAL;

**SE RESUELVE:**

- 1° **APROBAR** la Directiva N° 001-2022-UNHEVAL/SCI "LINEAMIENTOS PARA OTORGAR RECONOCIMIENTOS A LOS RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y CONTROL", que tiene por objeto establecer lineamientos para otorgar reconocimientos a los responsables de la implementación de medidas de remediación y control, cuando estas son implementadas en su totalidad dentro de los plazos programados; presentado por el Responsable del Sistema de Control Interno de la Unheval; por lo expuesto en los considerandos precedentes:
- 2° **DISPONER** que el responsable del Sistema de Control Interno de la Unheval y los demás órganos y unidades orgánicas y unidades funcionales competentes adopten las acciones complementarias que el caso amerita para su implementación.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los órganos, unidades orgánicas y unidades funcionales competentes.

Regístrese, comuníquese y archívese.



**Dr. GUILLERMO A. BOCANGEL WEYDERT**  
RECTOR

**Distribución**  
Rectorado VRAcad  
VRInv OAJ OCI-CCAD  
Transparencia-OGCalidad  
DIGA-SCI  
UEstadística-Archivo



**Lic. NINFA Y TORRES MUNGUIA**  
SECRETARIA GENERAL

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento y demás fines.  
**Lic. Adm. Ninfa Y Torres Munguia**  
SECRETARIA GENERAL



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huánuco-Perú

UNIVERSIDAD LICENCIADA (Resolución de Consejo Directivo N° 099-SUNEDU/CD)



**DIRECTIVA N° 001-2022-UNHEVAL/SCI**

**LINEAMIENTOS PARA OTORGAR RECONOCIMIENTOS A LOS RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACION DE MEDIDAS DE REMEDIACION Y CONTROL**

**1. OBJETO**

Establecer los lineamientos para otorgar reconocimientos a los responsables de la implementación de medidas de remediación y control, cuando estas son implementadas en su totalidad dentro de los plazos programados.

**2. BASE LEGAL**

- Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y su Reglamento aprobado con D.S. N° 030-2002-PCM
- Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado con D.S. N° 033-2005-PCM
- Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado con D.S. N° 040-2014-PCM
- Ley N° 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica
- Ley N° 28716 Ley del Control Interno de las Entidades del Estado
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General
- 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 Publicas
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG Aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG. Implementacion del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado.
- Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG Modifica la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG.

**3. ALCANCE**

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva serán de aplicación obligatoria a los funcionarios y servidores responsables de la implementación de medidas de remediación y control, del Sistema de Control Interno en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

**4. DISPOSICIONES GENERALES**

**4.1 DEFINICIONES**

Para efectos de la presente Directiva, se consideran las siguientes definiciones.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huánuco-Perú

UNIVERSIDAD LICENCIADA (Resolución de Consejo Directivo N° 099-SUNEDU/CD)



**Capital humano.** - Es el capital de gente, talentos y competencias (habilidades). La competencia de una persona es la capacidad de actuar de diversas situaciones para crear activos, tanto intangibles como tangibles. No basta tener personas; se necesita una plataforma que sirva de base y un clima que impulse a esas personas y utilice sus talentos. De este modo, el capital humano consta sobre todo del talento y las competencias de las personas. Su pleno aprovechamiento requiere una estructura organizacional adecuada y una cultura democrática e impulsora.

**Clima organizacional.** - Es la percepción colectiva de satisfacción de los/as servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo. La gestión del clima organizacional comprende el compromiso de la Alta Dirección, la medición y análisis, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.

**Componentes.** - Elementos del control interno cuyo desarrollo permiten la implementación del Sistema de Control Interno, estos son: ambiente de control, información y comunicación, evaluación de riesgos, actividades de control, y supervisión.

**Cultura organizacional.** - Es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. La gestión de la cultura organizacional comprende la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.

**Eje.** - Elementos del procedimiento para implementar el Sistema de Control Interno, que agrupa los componentes del control interno a fin de facilitar el desarrollo. Estos son: cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión.

**Impacto.** - El resultado o efecto de un evento. El impacto de un evento puede ser positivo o negativo sobre los objetivos relacionados de la entidad.

**Medidas de control.** - Son aquellas medidas establecidas para cada riesgo determinado, a fin de reducirlos de manera eficaz, oportuna y eficiente.

**Medidas de remediación.** - Son aquellas medidas establecidas para cada deficiencia identificada en el Diagnostico de Cultura Organizacional, a fin de remediarla o superarla, de manera eficaz, oportuna y eficiente.

**Plan de acción anual.** - Es un instrumento de gestión que contiene medidas de remediación y medidas de control, como resultado del desarrollo de los ejes de supervisión y cultura organizacional; así como, eje de riesgos, respectivamente.

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

Huánuco-Perú

UNIVERSIDAD LICENCIADA (Resolución de Consejo Directivo N° 099-SUNEDU/CD)

**Reconocimiento.** - En el ámbito laboral, es el acto de resaltar o distinguir a un trabajador/a o a las unidades orgánicas por el cumplimiento de su trabajo, que conlleve al logro de los objetivos institucionales.

**Segmentación por nivel de alcance.** - Para efecto de la presente Directiva, las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles de alcance:

- **Individual:** Se presentará cuando la acción de reconocimiento esta dirigido hacia un servidor/a civil de forma particular e individual.
- **Grupal:** Se presentará cuando la acción de reconocimiento este dirigida hacia un (os) órgano(s), unidad(es) orgánica(s) o equipo de trabajo de servidores civiles.

**Riesgo.** - Posibilidad de que ocurra un evento adverso que afecte el logro de los objetivos de la entidad.

**Sistema de Control Interno.** - Es el 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.

**Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.** - El subsistema de gestión de las relaciones humanas y sociales se relaciona y da soporte a todos los subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, generando las condiciones para un ambiente de trabajo favorable que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

**4.2 CRITERIOS A CONSIDERAR PARA EL RECONOCIMIENTO**

DENOMINACION	DESCRIPCION DE LOS COMPORTAMIENTOS A RECONOCER
Orientación a resultados	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 e institucional
	Propuestas o planteamientos innovadores para mejorar la calidad en atención a los usuarios
Compromiso	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 solicita o se le necesita
	Actúa para fortalecer y favorecer a su equipo de trabajo

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

Huánuco-Perú

UNIVERSIDAD LICENCIADA (Resolución de Consejo Directivo N° 099-SUNEDU/CD)



Trabajo en equipo	Anima y alienta a sus compañeros/as de equipo, unidad orgánica para el cumplimiento de sus labores asignadas
	Coopera con sus compañeros/as más allá de sus funciones
Iniciativa	Ayuda a sus compañeros/as de su unidad orgánica u otras áreas sin que se lo pida, 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
Desarrollo de relaciones positivas	Se esfuerza por entablar y mantener relaciones saludables en su unidad orgánica
	Interrelaciona y crea lazos dentro y fuera de su respectiva dirección u oficina

**4.3 TIPOS DE RECONOCIMIENTO OFICIAL**

- a) Reconocimiento por buenas practicas
- b) Reconocimiento al logro destacado

**5. DISPOSICIONES ESPECIFICAS****5.1 RECONOCIMIENTO POR BUENAS PRACTICAS****5.1.1 CUMPLIMIENTO OPORTUNO DE IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Reconocimiento anual a los servidores/as civiles involucrados y/o responsables del Sistema de Control Interno (SCI) de la Entidad, la cual comprende actividades de implementación de medidas de remediación y medidas de control, cuando estas son cumplidas en su totalidad dentro de los plazos establecidos.

**5.1.2 ACCIONES DE RECONOCIMIENTO POR BUENAS PRACTICAS**

Se concreta a través de las siguientes acciones:

- a) Memorándum de reconocimiento por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos con copia a legajo personal.
- b) Reconocimiento público a través de canales de comunicación institucional interna y externa.
- c) Reconocimiento publico por la Alta Dirección durante el día del aniversario de la Institución.

**5.2 RECONOCIMIENTO AL LOGRO DESTACADO**

Dirigido a los servidores/as civiles de forma individual o colectiva que logren implementar o ejecutar algún proyecto de relevancia para la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, o ámbito de trabajo que impacte de manera directa en la gestión institucional o en la mejora de los servicios que se brinda a la comunidad universitaria. Este tipo de reconocimiento se hará efectivo en dos contextos:

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

Huánuco-Perú

UNIVERSIDAD LICENCIADA (Resolución de Consejo Directivo N° 099-SUNEDU/CD)

- a) A través del reconocimiento del Servidor Civil del Mes, y;
- b) Cuando la Alta Dirección dentro de sus facultades lo estime pertinente.

Dicho reconocimiento es propuesto por los órganos y unidades orgánicas de la entidad.

**5.2.1 ACCIONES DE RECONOCIMIENTO AL LOGRO DESTACADO**

Se concreta a través de las siguientes acciones:

- a) Reconocimiento público a través de canales de comunicación institucional interna y externa
- b) Memorándum (servidor civil del mes) con copia a legajo personal
- c) Participación priorizada en cursos de capacitación a través del Plan de Desarrollo de las Personas, becas y comisionados en representación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan

**5.3 ETAPAS DEL PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO DEL SERVIDOR CIVIL DEL MES****5.3.1 ETAPA 1**

Preparación del reconocimiento y difusión de los comportamientos y actitudes que se van a reconocer:

- La Unidad de Recursos Humanos en coordinación con Imagen Institucional o quienes haga sus veces realiza campañas de socialización y sensibilización a los Directores/as y Jefes/as de unidades orgánicas, y quien haga sus veces, sobre el programa de reconocimiento y criterios, que sirve para identificar a servidores/as civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan que reúna las condiciones y criterios, así como de motivación para los servidores/as civiles.
- El reconocimiento de servidores/as civiles esta a cargo de un comité; quienes, en un plazo no mayor de dos (2) días útiles, después de recibidas las propuestas de los órganos y unidades orgánicas oficializan el reconocimiento.
- Integración del Comité:

Responsable del Sistema del Control Interno	Presidente
Director de Gestión de la Calidad	Secretario
Director de Imagen Institucional	Miembro

- Los alcances del programa de reconocimiento se realizarán por los medios de comunicación interna, a todos los servidores/as civiles de la institución.
- La unidad de Recursos Humanos brindara el soporte técnico y/o administrativo para el cumplimiento exitoso del programa.

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**  
 Huánuco-Perú  
 UNIVERSIDAD LICENCIADA (Resolución de Consejo Directivo N° 099-SUNEDU/CD)

### 5.3.2 ETAPA 2

Identificar a los servidores/as que serán reconocidos:

Esta etapa consiste en identificar, con objetividad, los comportamientos valorados y esperados por parte de los servidores/as civiles.

- Los directores/as, Jefes de Oficina, o quien haga sus veces, evalúan comportamientos positivos, aportes, logros que los servidores/as civiles presentan en el cumplimiento de sus fines y objetivos institucionales, precisando el tipo de reconocimiento que pueda corresponder, así como evaluar el comportamiento distinguido.
- Cada uno de los directores/as Jefes/as de Oficina, o quien haga sus veces, proponen mensualmente o según estimen conveniente a un (1) servidor/a civil, y remitir mediante documento (Modelo de Memorándum y Anexo N° 01) a la Dirección General de Administración, en un plazo no mayor de cinco (5) días útiles antes de finalizado el mes, para que el comité evalúe y designe al servidor/a civil que será reconocido.

### 5.3.3 ETAPA 3

Brindar reconocimiento adecuado y oportuno a nivel institucional:

- La actividad para el reconocimiento institucional es presidida por el Responsable del Sistema de Control Interno y en caso de ausencia por el Director de Gestión de la Calidad en la modalidad presencial o virtual.
- Imagen Institucional a través de los medios de comunicación interna, pondrá en conocimiento de todos los servidores/as civiles el otorgamiento del reconocimiento, señalando para ello, los nombres y apellidos del servidor/a civil, el puesto que ocupa, unidad orgánica, donde se encuentra prestando funciones.

## 5.4 NIVEL Y MEDIOS DEL RECONOCIMIENTO

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

NIVEL DE RECONOCIMIENTO	MEDIOS PARA RECONOCER
A nivel de Unidad Orgánica	Felicitación personal por parte del Director/a o Jefe/a de Oficina.
	Felicitación pública en el área por parte del Director/a o Jefe/a de Oficina
	Memorándum de felicitación con copia a legajo personal


**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

Huánuco-Perú

UNIVERSIDAD LICENCIADA (Resolución de Consejo Directivo N° 099-SUNEDU/CD)

**6. RESPONSABILIDADES**

La Dirección General de Administración a través de la Unidad de Recursos Humanos, deberá cumplir y hacer cumplir las actividades de reconocimiento que se realicen en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, establecidas en la presente Directiva.

**7. SANCIONES**

Los responsables de la implementación de medidas de remediación y control, que no cumplan con la implementación en su totalidad dentro de los plazos programados, serán sujetos de llamadas de atención con copia a su legajo personal, de persistir el incumplimiento serán sujetos a proceso administrativo a cargo de Secretaria Técnica.

**DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS**

**PRIMERA.** - Por ningún motivo se hará efectivo cualquier tipo de reconocimiento previsto en el numeral 4.3 de la presente Directiva. Si el/los servidores considerados para dicho reconocimiento, han sido sancionados administrativamente en el último año hasta el momento de su elección.

**SEGUNDA.** - La Unidad de Recursos Humanos, deberá proporcionar la información necesaria para el reconocimiento referido a fomentar una cultura de integridad.

**TERCERA.** - La presente Directiva entrara en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

**ANEXOS**

Anexo N° 1 Modelo de Memorándum de propuesta

Anexo N° 2 Formato de evaluación para el otorgamiento del reconocimiento



Hermilio Asís Mujillo Martínez  
 Funcionario responsable  
 Sistema de Control Interno  
 UNHEVAL



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
Huánuco-Perú  
UNIVERSIDAD LICENCIADA (Resolución de Consejo Directivo N° 099-SUNEDU/CD)



**ANEXO N° 01**  
**MODELO DE MEMORANDUM DE PROPUESTA**

**MEMORANDUM N° -202 - MTC**

**A** Nombres y Apellidos  
CARGO

**ASUNTO** reconocimiento Institucional

**REFERENCIA** Resolución N° - 202 - UNHEVAL

**FECHA** Pillcomarca de de 202

---

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual se solicita que de manera mensual o según estime conveniente se informe sobre el comportamiento destacado y/o distinguido del personal que esta a mi cargo.

En ese sentido, en relación a la Directiva de "Reconocimiento Institucional" para los servidores/as civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, remito adjunto el "Formato de Evaluacion para el Reconocimiento".

Sin otro particular, quedo de Usted.

Firma \_\_\_\_\_  
Post firma

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
Huánuco-Perú  
UNIVERSIDAD LICENCIADA (Resolución de Consejo Directivo N° 099-SUNEDU/CD)



**ANEXO N° 2**  
**FORMATO DE EVALUACIÓN PARA EL OTORGAMIENTO DEL RECONOCIMIENTO**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS DEL SERVIDOR/A CIVIL</b>	
<b>CARGO</b>	
<b>UNIDAD ORGANICA</b>	
<b>AREA Y OFICINA</b>	
<b>LOGRO O CONTRIBUCION REALIZADA</b>	
<b>IMPACTO DEL LOGRO O CONTRIBUCION</b>	

Firma \_\_\_\_\_  
Postfirma