



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
	Mobiliza 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

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

Firma _____
Postfirma