



Resolución Directoral Ejecutiva

N° 131-2021-MIDAGRI-PROVRAEM/DE

Ayna San Francisco, 30 de diciembre de 2021

VISTO:

La Hoja de Ruta CUT N° 07380-2021-PROVRAEM, con la cual el Director Ejecutivo deriva a la Oficina de Asesoría Legal el Informe N° 164-2021-MIDAGRI-PROVRAEM-OPPS/YLGR, emitido por la Directora de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento, mediante el cual en el marco del proceso de implementación del sistema de control interno y habiéndose formulado el Plan de acción anual, considera viable la aprobación con acto resolutivo la Directiva "Lineamientos para el Otorgamiento de Reconocimiento a los Servidores Civiles del PROVRAEM", y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 011-2014-MINAGRI, se crea el Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro - PROVRAEM, en el ámbito del Ministerio de Agricultura y Riego - MINAGRI; actualmente Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI, según lo dispuesto por Resolución de Secretaría General N° 171-2020-MIDAGRI-SG;

Que, con Resolución Ministerial N° 0554-2014-MINAGRI, se aprobó el Manual de Operaciones del PROVRAEM, documento técnico normativo de gestión, donde establece los objetivos, dependencias, funciones, estructura orgánica y principales procesos; asimismo, en su artículo 10° indica las funciones de la Dirección Ejecutiva;

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias, se crea un régimen laboral único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como aquellas personas encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas, siendo aplicable a todas las entidades del sector público, con las excepciones que la propia norma establece. Asimismo, en el artículo 28 de dicha Ley se señala que el objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivos que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales; además, en el artículo 29 se regula la estructura de las compensaciones de la siguiente manera: i) La compensación económica y (ii) La compensación no económica, la cual está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, en el cual se contempla el Modelo de Integridad para las Entidades del Sector Público como componente 3 "Políticas de Integridad", en cuyo subcomponente "3.5. Política de incentivos y reconocimiento al personal" se establece como acciones sugeridas "Establecer categorías de reconocimientos y/o premios por el cumplimiento de valores", "Establecer fechas periódicas de realización de concursos y premiación" y "Reconocer públicamente el comportamiento sobresaliente del personal en hechos noticiosos";





Resolución Directoral Ejecutiva

N° 131-2021-MIDAGRI-PROVRAEM/DE

Que, con el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil como rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, asimismo, se establece en su artículo 5 que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende la gestión de los relaciones humanas, el cual se encuentra definido en la Directiva N° 002-2014-SERVIRGDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014- SERVIR-PE, según el cual el subsistema de gestión de las relaciones humanas y sociales comprende las relaciones que se establecen en la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal;

Que, mediante la Directiva N° 02-2019-MINAGRI-PROVRAEM, aprobada con Resolución Directoral Ejecutiva N° 072-2019-MINAGRI-PROVRAEM/DE, se establece los “Lineamientos para la Elaboración, Aprobación y Modificación de Directivas del PROVRAEM”;

Que, con Memorando N° 029-2021-MIDAGRI-PRVRAEM-OAL, de fecha 27 de diciembre del 2021, la Oficina de Asesoría Legal, teniendo en cuenta el Plan Anual de Acción – medidas de remediación de control correspondiente al año 2021, hace de conocimiento el proyecto de Directiva “Lineamientos para el Otorgamiento de Reconocimiento a los Servidores Civiles del PROVRAEM”, ha sido revisado por el equipo de trabajo del PROVRAEM, para implementar la función de integridad; la misma que tiene por objeto establecer los lineamientos para normar el reconocimiento de los servidores civiles en el fomento de valores relacionados a la integridad y otros reconocimientos, fomentando una cultura organizacional destinada a revalorar la ética, la eficacia y la eficiencia en el servidor público del PROVRAEM;

Que, con Informe N° 164-2021-MIDAGRI-PROVRAEM-OPPS/YLGR, de fecha 28 de diciembre del 2021, emitida por la Directora de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento, pone de conocimiento a la Dirección ejecutiva, en el marco del proceso de implementación del sistema de control interno y habiéndose formulado el Plan de acción anual, el proyecto de Directiva “Lineamientos para el Otorgamiento de Reconocimiento a los Servidores Civiles del PROVRAEM”, considerando pertinente y viable su aprobación con acto resolutivo;

Que, habiéndose cumplido con lo dispuesto en la Directiva “Lineamientos para la Elaboración, Aprobación y Modificación de Directivas del PROVRAEM”, aprobada con Resolución Directoral Ejecutiva N° 072-2019-MINAGRI-PROVRAEM/DE, y por las consideraciones precedentes, corresponde aprobar la Directiva “lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los servidores del civiles del PROVRAEM”;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificaciones; el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del





Resolución Directoral Ejecutiva

N° 131-2021-MIDAGRI-PROVRAEM/DE



Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos y sus modificatorias; la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE; el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM; la Directiva 02-2019-MINAGRI-PROVRAEM “Lineamientos para la Elaboración, Aprobación y Modificación de Directivas del PROVRAEM”, aprobada con Resolución Directoral Ejecutiva N° 072-2019-MINAGRI-PROVRAEM/DE y estando a las facultades conferidas por Resolución Ministerial N° 0554-2014-MINAGRI, que aprueba el Manual de Operaciones del PROVRAEM;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la Directiva “Lineamientos para el Otorgamiento de Reconocimiento a los Servidores Civiles del Proyecto Especial de Desarrollo de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro - PROVRAEM”, la misma que forman parte integrante de la presente Resolución, incluido sus Anexos.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que el Responsable de Recursos Humanos difunda y efectúe las acciones para la implementación de los Lineamientos, aprobados mediante la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR el presente acto Resolutivo a los Órganos estructurados del PROVRAEM, para los fines de Ley.

ARTÍCULO CUARTO: PUBLÍQUESE la presente resolución en el Portal institucional

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLACE

PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO
PROVRAEM

Ing. Arturo Alarcón Tanta
DIRECTOR EJECUTIVO

AAT/DE
Cc. Arch.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Proyecto Especial de Desarrollo del Valle
de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro

“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

DIRECTIVA N° 003-2021- MIDAGRI-PROVRAEM

“LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES CIVILES DEL PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DE LOS RIOS APURIMAC, ENE Y MANTARO - PROVRAEM”

I. OBJETO

Establecer los lineamientos para normar el reconocimiento de los servidores civiles en el fomento de valores relacionados a la integridad y otros reconocimientos, fomentando una cultura organizacional destinada a revalorar la ética, la eficacia y la eficiencia en el servidor público del Proyecto Especial de Desarrollo de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro - PROVRAEM,

II. BASE LEGAL



2.1 Constitución Política del Perú.

2.2 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.

2.3 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y sus modificatorias

2.4 Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado

2.5 Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control de la Contraloría General de la República



2.6 Decreto Legislativo N° 1057, que aprueba el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio y sus modificatorias.

2.7 Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleado Público y sus modificatorias.

2.8 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.



2.9 Decreto Supremo N° 092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

2.10 Decreto Supremo N° 042-2018-PCM que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.

2.11 Decreto Supremo N° 044-2018-PCM que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.



2.12 Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias.

2.13 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General

2.14 Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, que aprueba los lineamientos para la selección y



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Proyecto Especial de Desarrollo del Valle
de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro

“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.

2.15 Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública”

III. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de aplicación obligatoria para todos los servidores civiles de los órganos y/o unidades orgánicas del PROVRAEM.

IV. DISPOSICIONES GENERALES

4.1. Para los efectos del presente lineamiento se aplicarán las definiciones siguientes:

4.1.1 **Reconocimiento:** Una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor o grupo de servidores civiles por los logros destacados en beneficio de su área, la entidad y/o ciudadanía, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los directores, jefes y responsables de unidades de organización puedan tener con el personal a su cargo, en ejercicio de su liderazgo.

4.1.2 **Integridad pública:** Se refiere al uso de poderes y recursos confiados al sector público de forma efectiva, honesta y para fines públicos que incluyen el actuar con transparencia, eficiencia y competencia, garantizando la promoción del bien público y la legitimidad de las organizaciones públicas.

4.1.3 **Ética pública:** Desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.

4.1.4 **Función pública:** Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

4.1.5 **Desempeño laboral:** Conjunto de comportamientos del servidor, manifestadas a través de las competencias laborales alcanzadas que contribuyen a los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio de la entidad.

4.1.6 **Servidor civil:** Persona que mantiene un vínculo laboral con el PROVRAEM

4.2. Las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles:

4.2.1 **Individual:** se presentará cuando la acción de reconocimiento este dirigida hacia un servidor civil de forma particular.





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Proyecto Especial de Desarrollo del Valle
de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro

“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

4.2.2 **Grupal:** se presentará cuando la acción de reconocimiento este dirigida hacia una unidad de organización o equipos de trabajo de servidores civiles, respecto al reconocimiento por logros destacados.

4.3. Los tipos de reconocimiento oficial son:

- 4.3.1. Reconocimiento por rendimiento distinguido.
- 4.3.2. Reconocimiento por buenas prácticas éticas y/o de integridad.
- 4.3.3. Reconocimiento por logro destacado.

4.4. El Proyecto Especial de Desarrollo de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro PROVRAEM está comprometida con la implementación del modelo de integridad, en ese contexto, las normas de reconocimiento de los servidores civiles se incorporan al componente de políticas de integridad.

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

5.1. Reconocimiento por rendimiento distinguido

El reconocimiento por rendimiento distinguido es la máxima calificación que puede obtener el servidor civil luego del proceso de evaluación de desempeño como parte de la gestión de rendimiento.

Este tipo de reconocimiento se ejecuta de acuerdo al procedimiento y normativa vigente que desarrolla la Dirección de la Oficina de Administración y según lo informado por el Area de Recursos Humanos a la Dirección Ejecutiva

El reconocimiento se materializará a través de una resolución en ceremonia organizada, en la oportunidad que estime el PROVRAEM.

5.2. Reconocimiento por buenas prácticas éticas y/o de integridad

Se reconocerá a los servidores civiles que fomenten la práctica de valores y principios éticos en el ejercicio funcional de la administración pública y destaquen en sus acciones en el cumplimiento de los principios y deberes del Código de Ética de la Función Pública,

5.2.1 De la forma de selección:

- a) El jefe de cada unidad orgánica conjuntamente con un delegado elegido entre el servidor civil a su cargo, aplicará un “formulario de selección” a cada una de las personas que prestan servicios en su área. Anexo 1.

El “formulario de selección” contiene los principios, deberes y prohibiciones contenidos en el Código de Ética de la Función Pública, que deberán ser valorados respecto a la actuación de cada servidor civil en el ejercicio de sus funciones.



V.





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Proyecto Especial de Desarrollo del Valle
de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro

“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

La selección se realizará tomando en cuenta los resultados que se obtengan de la aplicación del formulario a cada servidor civil, así como de la valoración de los criterios de puntualidad, asistencia, cordialidad, solidaridad, honestidad, colaboración y eficiencia demostrada por cada servidor.

El jefe de área suscribirá un “acta de selección preliminar”, conjuntamente con el delegado, en la cual consignará el nombre del servidor civil seleccionado, e indicará los criterios que sustentan la decisión.

El acta señalada en el párrafo presente, será enviada al Área de Recursos Humanos, junto con el “formulario de selección” aplicado al servidor civil elegido.

b) El PROVRAEM cuenta con un comité de elección conformado por la Dirección de la Oficina de Administración y el Área de Recursos Humanos.

Luego de recibidas las actas de selección preliminar de cada unidad de organización, el comité de elección seleccionará a un servidor civil de entre los que fueron elegidos en la selección preliminar. La selección se realizará tomando como referencia el contenido de las actas y formularios presentados a consideración del comité, así como del contenido del legajo de personal, los reconocimientos obtenidos en el desempeño de la función, y el tiempo de servicio en la administración pública en general de cada servidor.

El comité de selección suscribirá un “acta de selección del empleado público del PROVRAEM” dando cuenta del resultado de la selección, así como de los criterios que la fundamentan.

El resultado de la selección será comunicado a la Dirección Ejecutiva, adjuntando el acta citada en el párrafo anterior y toda la documentación del proceso.

c) El reconocimiento se realizará de acuerdo a las siguientes acciones:

- c.1) Resolución Directoral Ejecutiva de reconocimiento.
- c.2) Reconocimiento público a través de canales de comunicación institucionales.
- c.3) Reconocimiento realizado por la Dirección Ejecutiva durante la celebración del día del servidor público.
- c.4) Otras compensaciones no económicas en lo posible.

El proceso de selección se iniciará el primer día útil del mes de abril de cada año.

5.3. Reconocimiento por logro destacado

Dirigido a los servidores civiles, que de forma individual o colectiva, logren implementar o ejecutar algún proyecto de relevancia para el PROVRAEM, que impacte de manera directa en la gestión institucional o en la mejora del servicio que se brinda a la población. Asimismo, que destaquen en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la población, la gestión institucional y/o la reputación del PROVRAEM y que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo.





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Proyecto Especial de Desarrollo del Valle
de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro

“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

Cada unidad de organización de del PROVRAEM, en el ámbito de su competencia, propondrá a la Dirección Ejecutiva el trabajo destacado de un servidor civil o grupo de servidores civiles, el cual será evaluado de acuerdo a su aporte e impacto en la gestión institucional.

En el caso de los logros destacados en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la población, este reconocimiento se fundamentará en los resultados alcanzados en concursos, o, reconocimientos externos de cualquier organización pública o privada en los que participe el PROVRAEM.

El reconocimiento se realizará de acuerdo a las siguientes acciones:

5.3.1 Resolución Directoral Ejecutiva.

5.3.2 Reconocimiento público a través de canales de comunicación institucionales.

El reconocimiento se realizará en la última semana del mes de diciembre de cada año fiscal



VI. RESPONSABILIDADES

7.1. La aplicación y cumplimiento del presente lineamiento será responsabilidad de los directores y responsables de las áreas del PROVRAEM

7.2. El área de Recursos Humanos es responsable de brindar asistencia técnica a las unidades de organización del PROVRAEM, para la mejor aplicación del presente lineamiento.

En aquellas situaciones no previstas o que requieran interpretación, el área de Recursos Humanos del PROVRAEM absolverá lo pertinente en su calidad de órgano técnico sobre la materia



VII. ANEXOS

Anexo N° 01 – Formato de selección del servidor civil que cumple el código de ética de la función pública

Anexo N° 02 – Acta de selección del representante de la unidad orgánica

Anexo N° 03 – Acta de selección del servidor civil del PROVRAEM





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro

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

ANEXO N° 01

FORMATO DE SELECCIÓN DEL SERVIDOR QUE CUMPLE CON EL CODIGO DE ETICA DE LA FUNCION PUBLICA			
Unidad Orgánica:		Función:	
Nombre:			
Instrucciones: Bajo criterio de conciencia, debe anotarse una valoración respecto a los criterios de selección contenidos en el Formulario. La valoración debe responder a una escala de 01 a 10 (10 es el máximo puntaje).			
CRITERIOS DE SELECCION			
Principios de la función pública	Respeto	Mantiene una conducta adecuada, respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a defensa y al debido procedimiento	
	Probidad	Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.	
	Eficiencia	Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.	
	Idoneidad	Cuenta con aptitud técnica, legal y moral, así como con una formación sólida acorde con la realidad y procura capacitarse permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.	
	Veracidad	Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.	
	Lealtad y obediencia	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución y de superior jerárquico teniendo por objeto la realización de actos de servicio vinculados a sus funciones.	
	Justicia y equidad	Mantiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general	
	Lealtad al estado derecho	Responde con lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho en el ejercicio de sus funciones.	
Deberes de la función pública	Neutralidad	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones	
	Transparencia	Actúa propiciando que los actos del servicio público sean accesibles a la ciudadanía en el marco de los principios de transparencia y acceso a la información, brindando facilitando información fidedigna, completa y oportuna.	
	Discreción	Es capaz de guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tiene conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades del acceso y la transparencia de la información pública	
	Ejercicio adecuado de cargo	Cumple sus funciones sin adoptar represalias de ningún tipo, ni ejerciendo coacción alguna contra otros empleados públicos u otras personas.	
	Uso adecuado de bienes del estado	Cumple con proteger y conservar los bienes del Estado, utilizando de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento; sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos distintos para los que han sido específicamente destinados.	
Responsabilidad	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.		
Prohibiciones éticas del servidor público	Intereses en conflicto	Ante conflictos de intereses, expresa voluntad de apartarse inmediatamente del conflicto en cuestión y lo comunica a su superior jerárquico.	
	Ventajas indebidas	Demuestra que no obtiene ni procura beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.	
	Proselitismo político	No realiza actividades de proselitismo político, no abusa de sus funciones, ni utiliza infraestructura, bienes o recursos públicos para ello.	
	Mal uso de la información	No realiza transacciones u operaciones financieras usando información privilegiada a la que tiene acceso ben el ejercicio de sus funciones; ni permite el uso impropio de dicha información para beneficio propio o de terceros.	
	Presionar, amenazar y/o acosar	No ejerce presiones, amenazas o acoso de cualquier índole, contra otros servidores que puedan afectar la dignidad de las personas o inducir a la realización de acciones dolosas.	
PUNTAJE TOTAL			





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro

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

ANEXO N° 02

ACTA DE SELECCIÓN DEL REPRESENTANTE DE..... (Señale unidad orgánica). QUE DESTAQUE EN EL CUMPLIMIENTO DE LA INTEGRIDAD Y DE LA ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL PROVRAEM

Siendo las horas del día de de 202..., se reunieron en la(unidad orgánica) el Sr (a), en su condición de(cargo), y el Sr/a.representante de los servidores de esta unidad de organización, a fin de elegir y reconocer al servidor que haya destacado en integridad y la ética de la función pública.

En ese sentido, y luego de la deliberación correspondiente, se procedió a seleccionar al Sr/a.quien de acuerdo a la evaluación por parte de sus compañeros de trabajo y del análisis realizados por los que suscriben esta acta representa a la(unidad orgánica) en el tema de integridad y la ética de la función pública.

Siendo lashoras del día de de 202..., se da por concluida la reunión firmándose la presente acta en señal de conformidad.



Nombre del Director de la unidad orgánica

Nombre del representante de los servidores de la unidad orgánica



PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro

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

ANEXO N° 03

ACTA DE SELECCIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO DEL SERVIDOR QUE DESTAQUE EN EL CUMPLIMIENTO DE LA INTEGRIDAD Y LA ETICA DE LA FUNCION PUBLICA DEL PROVRAEM

Siendo las horas del día de de 202..., se reunieron en la(lugar) el Sr (a), en su condición de Director de la Oficina de Administración, y el Sr/a. en su condición de responsable del área de recursos humanos, a fin de elegir y reconocer al servidor que haya destacado en integridad y la ética de la función pública, conforme a las propuestas remitidas por las unidades orgánicas del PROVRAEM



En ese sentido, y luego de la evaluación efectuada a cada uno de los postulantes, teniendo a la vista los anexos 01 y 02, se procedió a seleccionar al Sr(a)quien por sus condiciones y acciones, se distingue en el tema de integridad y la ética de la función pública en el PROVRAEM



Siendo lashoras del día de de 202..., se da por concluida la reunión firmándose la presente acta en señal de conformidad.



Director(a) de la Oficina de Administración

Responsable de Recursos Humanos

