



Organismo
de Evaluación
y Fiscalización
Ambiental

Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG

Versión: 00
Fecha: 16/02/2023

LINEAMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO A LOS/AS SERVIDORES/AS CIVILES Y COLABORADORES/AS DEL ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL - OEFA

ROL	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Formulado por:	Armando Manuel Medardo Palacios García	Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración	[APALACIOS]
Revisado por:	Emerson Canlla Viera	Jefe (e) de la Oficina de Administración	[ECANLLA]
	Pamela Roxana Meza Pinto	Jefa (e) de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	[PMEZAP]
	Sayda Virginia Chávez Luna	Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica	[SCHAVEZ]



Organismo
de Evaluación
y Fiscalización
Ambiental

Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG

Versión: 00
Fecha: 16/02/2023

ROL	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Aprobado por:	Juan Francisco Córdova Pintado	Gerente General	[JCORDOVAP]

	<p>Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG</p>	<p>Versión: 00 Fecha: 16/02/2023</p>
---	---	--

CONTROL DE CAMBIOS

N°	Ítems	Descripción del cambio	Versión	Fecha de publicación
1	-	Versión inicial	00	
2				

I. OBJETIVO

Establecer pautas y criterios generales para realizar el reconocimiento a los/as servidores/as civiles y colaboradores/as del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.

II. FINALIDAD

Propiciar una cultura organizacional de reconocimiento que a su vez fortalezca la identificación institucional, la promoción de la integridad y el adecuado clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

III. BASE LEGAL

- 3.1. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.2. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- 3.3. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.4. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.5. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 3.6. Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la prevención de actos de corrupción.
- 3.7. Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, que aprueba los Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.8. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 3.9. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.
- 3.10. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- 3.11. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP *"Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público"*.
- 3.12. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2021-PCM/SIP *"Lineamientos para presentar el Reporte de Cumplimiento sobre Neutralidad Electoral conforme al Decreto Supremo N° 199-2020-PCM"*.
- 3.13. Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 077-2018-OEFA/PCD, que aprueba el Manual de Procedimientos *"Innovación y Gestión por procesos"*.
- 3.14. Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 123-2018-OEFA/PCD, que aprueba el Código de Ética del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.
- 3.15. Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 068-2019-OEFA/PCD, que aprueba la Política Integrada del Sistema de Gestión Integrado del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.
- 3.16. Resolución de Gerencia General N° 019-2019-OEFA/GEG, que aprueba el Reglamento Interno de los/as servidores/as civiles del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.
- 3.17. Resolución de Gerencia General N° 076-2019-OEFA/GEG, que aprueba el Lineamiento N° 004-2019-OEFA/GEG, Lineamiento para la implementación de medidas ante el ofrecimiento y/o recepción de obsequios, condecoraciones, atenciones o compensaciones en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.
- 3.18. Resolución de Gerencia General N° 063-2018-OEFA/GEG, que aprueba el Lineamiento N° 003-2018-OEFA/GEG "Lineamiento para la implementación de medidas de ecoeficiencia en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA".

Las referidas normas incluyen sus modificatorias.

IV. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en el presente Lineamiento son de aplicación y cumplimiento obligatorio para las áreas del OEFA, así como para los/as servidores/as civiles y colaboradores/as del OEFA.

V. VIGENCIA

El presente Lineamiento entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Portal Institucional del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA (www.oefa.gob.pe).

VI. DEFINICIONES

Para efectos del presente Lineamiento, se entiende por:

- 6.1. **Área del OEFA:** Órganos, unidades orgánicas, coordinaciones o unidades funcionales establecidas mediante Resolución de la Alta Dirección.
- 6.2. **Clima organizacional:** Percepción colectiva de satisfacción de los/as servidores/as civiles y colaboradores/as sobre el ambiente de trabajo, el cual se gestiona con la finalidad de promover un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los/as servidores/as civiles, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso que impacten positivamente en el logro de los objetivos institucionales.
- 6.3. **Compensación:** Beneficio en resarcimiento por la acción o ejecución en el ejercicio de servicio o función dispuesta por el OEFA.
- 6.4. **Compensación no económica:** Conjunto de beneficios no monetarios que la Entidad destina a el/la servidor/a civil con el objetivo específico de motivarlo/a y elevar su competitividad. No son de libre disposición de el/la servidor/a ni tampoco constituyen ventaja patrimonial.
- 6.5. **Colaborador/a:** Persona natural que brinda servicios al OEFA bajo un convenio de prácticas preprofesionales o profesionales con el OEFA, que ha sido asignado al OEFA para prestar el Servicio Civil de Graduandos (SECIGRA); o, que haya ingresado a la Entidad a través del Curso de Extensión Universitaria (CEU) del OEFA.
- 6.6. **Cultura organizacional:** Característica de pensar y actuar en el OEFA, en base a los valores que la Entidad promueve y comparten sus miembros.
- 6.7. **Cultura de integridad pública:** Expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinados a asegurar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública. Dichos saberes y prácticas se extienden a los miembros de la organización y, fuera de ella, a sus partes interesadas.
- 6.8. **Gestión del Rendimiento:** Herramienta de gestión de recursos humanos, mediante la cual se identifica, reconoce y promueve el aporte de los/as servidores/as civiles al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, evidencia las necesidades requeridas para mejorar el desempeño individual e institucional.
- 6.9. **Integridad:** Congruencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se vive; en la responsabilidad que se asume por las decisiones y acciones que se toman; en la confianza depositada por los otros; en la transparencia de las instituciones y la satisfacción con sus servicios.
- 6.10. **Reconocimiento:** Acción que busca distinguir de manera oficial a el/la servidor/a civil, y colaboradores/as o grupo de servidores/as civiles y colaboradores/as por comportamientos favorables a la cultura organizacional o al buen clima laboral o, por logros destacados en beneficio de la Entidad y/o la ciudadanía. Para efectos de este Lineamiento normará las acciones de reconocimiento de forma oficial.

- 6.11. **Rendimiento Distinguido:** Máxima calificación obtenida por un/a unos/as servidores/as civiles en el ciclo de gestión de rendimiento, pueden calificar un máximo del diez por ciento (10%) de los/as servidores/as civiles con calificación notificada en cada evaluación.
- 6.12. **Servidores/as civiles:** Personal del OEFA que se encuentra contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; y, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

VII. DISPOSICIONES GENERALES

- 7.1. Los reconocimientos contemplados en el presente Lineamiento pertenecen al Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 7.2. La Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración (en adelante, **la URH**) es la unidad orgánica encargada de velar por la identificación, implementación y mejora de los criterios para el otorgamiento de los reconocimientos, siempre que no contravengan las disposiciones normativas de la materia.
- 7.3. Los tipos de reconocimientos son los siguientes:
- Reconocimiento individual:** Cuando la actividad de reconocimiento esté dirigida hacia un/a servidor/a civil de forma particular e individual.
 - Reconocimiento grupal:** Cuando la actividad de reconocimiento esté dirigida hacia un área del OEFA.
- 7.4. Las categorías en las que se puede otorgar reconocimientos son las siguientes:
- Reconocimiento por buenas prácticas en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.
 - Reconocimiento por buenas prácticas en la promoción de una cultura de los valores institucionales.
 - Reconocimiento de buenas prácticas para la mejora del clima laboral.
 - Reconocimiento de buenas prácticas dirigido a los/as servidores/as civiles que destaquen en la implementación de actividades, en procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía, la gestión institucional y/o la reputación ética de la Entidad y que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo.
 - Reconocimiento de buenas prácticas de Ecoeficiencia.
 - Reconocimiento por calificación de rendimiento distinguido en el subsistema de gestión de rendimiento.
 - Reconocimiento por trayectoria laboral en la Entidad.
 - Reconocimiento de buenas prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

- 8.1. **Respecto a las actividades de reconocimiento a los servidores/as civiles y colaboradores/as del OEFA**
- La URH se encarga de programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas en el presente Lineamiento, a través de su Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano.

- b) La URH registra anualmente la información en el Anexo N° 1: “*Matriz de identificación, registro y seguimiento de las actividades de reconocimiento efectuadas a los los/as servidores/as civiles y colaboradores/as*” de la Entidad.
- c) La URH remite, a través de memorando, a las áreas del OEFA el Anexo N° 1: “*Matriz de identificación, registro y seguimiento de las actividades de reconocimiento efectuadas a los/as servidores/as civiles y colaboradores/as*” que contiene el listado de los/as servidores/as civiles que cumplen con uno o más de los criterios señalados en el Numeral 8.2. del presente Lineamiento, para cada uno de los tipos de reconocimiento recogidos en el Numeral 7.3. del presente Lineamiento.
- d) El/la jefe/a o director/a de los órganos y unidades orgánicas, seleccionan de acuerdo al orden de prelación de la Matriz remitida por la URH a el/los servidores/as para el reconocimiento correspondiente.

En el caso de reconocimientos asociados a integridad, además de los criterios señalados en el Subnumeral 8.2.1 del Numeral 8.2 del presente Lineamiento, se considerará el comportamiento íntegro, actitudes y/o esfuerzos adicionales que se observen y sean de significativo aporte o reforzamiento para la cultura de integridad de la Entidad.

- e) La URH comunica, a través de un memorando, el resultado de la elección interna de el/la servidor/a y/o colaborador/a para el reconocimiento correspondiente.
- f) Los reconocimientos se efectivizan a través de:
 - Una Resolución emitida por la URH.
 - Un reconocimiento público a través de algún canal de comunicación institucional y durante la celebración del Día del Servidor Público y/o del Día Internacional de la Lucha contra la Corrupción.
- g) El documento de reconocimiento debe ser incorporado en el legajo personal e el/la servidor/a y/o colaborador/a.

8.2. Clasificación de las actividades reconocimiento

8.2.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas

Se encuentran dentro de este reconocimiento las siguientes: i) Buenas Prácticas en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública; ii) Buenas Prácticas en la promoción de los valores institucionales; (iii) Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral; iv) Buenas Prácticas dirigido a los/as servidores/as civiles que destaquen en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía, la gestión institucional y/o la reputación ética de la Entidad y que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo, v) Buenas Prácticas de Ecoeficiencia; y, vi) Reconocimiento de buenas prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo:

8.2.1.1. Reconocimiento de buenas prácticas en el Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública

Se reconoce, a los/as servidores/as civiles que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Se toma en cuenta la oportunidad, el procedimiento y los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, aprobados por la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM.

8.2.1.2. Reconocimiento de buenas prácticas en la promoción de los valores institucionales

Se reconoce a los/as servidores/as civiles y colaboradores/as, que realicen acciones específicas o promuevan iniciativas que generen el fortalecimiento de la integridad y/o que incrementen los índices de cultura organizacional y la lucha contra la corrupción, así como elevar permanentemente los estándares de la actuación pública en la Entidad.

Se tomará en cuenta para la selección de el/la servidor/a civil y colaborador/a los siguientes criterios:

- (i) Participar en todas las acciones de capacitación, en el marco de la integridad y lucha contra la corrupción, programadas por la URH en el marco de la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).
- (ii) Participar permanentemente o al menos en más de tres (3) charlas, talleres, o capacitaciones en el marco del Plan de Sensibilización en materia de Integridad, Lucha contra la Corrupción, modelo de integridad y el Sistema de Gestión Antisoborno, ejecutado por la Coordinación de Integridad, Responsabilidad, Ética y Anticorrupción (en adelante, **la CIEA**).
- (iii) Rechazar regalos, beneficios o cualquier ventaja indebida para sí o para un tercero, en el ejercicio de su cargo y que dicho ofrecimiento se haya comunicado conforme al Lineamiento N° 004-2019-OEFA/GEG.
- (iv) Abstenerse de participar en asuntos cuya competencia le haya sido atribuida ante un conflicto de interés.
- (v) Adoptar una o varias iniciativas en el área del OEFA donde se encuentre el/la servidor/a civil y/o colaborador/a, que hayan generado concretamente acciones de mejora y fortalecimiento de la cultura organizacional (dinámicas diarias de cultura organizacional, ranking de servidor/a civil y/o colaborador/a del mes, integración y mejora del desarrollo de trabajos en equipos, etc.)

8.2.1.3. Reconocimiento de buenas prácticas para la Mejora del Clima Laboral

Reconocimiento grupal dirigido a las áreas del OEFA que hayan propiciado un clima de confianza, comunicación, respeto y coadyuvado a las buenas relaciones interpersonales para el logro de los objetivos institucionales a través de actividades, proyectos u otros objetivos trazados dentro de los equipos de trabajo; para lo cual se tendrá como base la evaluación o estudio de clima laboral que desarrolla la Entidad. Se considerará a los tres (3) mejores puntajes obtenidos en la evaluación o estudio de clima laboral de las diferentes áreas del OEFA. Los puntajes a considerar deberán ser superiores o iguales al 70%, el cual es la media solicitada dentro de las evaluaciones a considerar.

8.2.1.4. Reconocimiento de buenas prácticas dirigido a los/as servidores/as civiles que destaquen en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía, la gestión institucional y/o la reputación ética de la Entidad y que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo

Se reconoce a los/as servidores/as de las áreas del OEFA que hayan obtenido algún reconocimiento en la implementación de actividades o procesos para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía, la gestión institucional y/o reputación del OEFA y que hayan sido declarados ganadores en concursos, certificaciones o reconocimientos

externos de cualquier organización pública o privada a la que la Entidad tenga la facultad de participar.

Para la obtención de dicho reconocimiento, el OEFA acredita previamente a el/la servidor/a civil, a fin de que se encuentre habilitado a recibir un reconocimiento externo de una organización pública o privada en beneficio de la ciudadanía y/o la reputación de la Entidad.

En caso de haber participado en concurso o competencia, este reconocimiento se realizará solo en el supuesto que se alcance las distinciones de “*Ganador*”, “*Mención destacada*” o similares por el nivel de la distinción de acuerdo a las bases del concurso o competencia al que se hayan inscrito los/as servidores/as civiles, o áreas del OEFA en representación de la Entidad.

8.2.1.5. Reconocimiento de buenas prácticas de Ecoeficiencia:

Se reconoce a los/as servidores/as civiles, que evidencian buenas prácticas de ecoeficiencia a través del ahorro de los recursos e insumos empleados, así como la eficiencia en el uso de la energía y la minimización en la generación de residuos, sin afectar la calidad del servicio.

Se toma en cuenta los criterios establecidos en el “*Lineamiento para la implementación de medidas de ecoeficiencia*”, aprobado por la Resolución de Gerencia General N° 063-2018-OEFA/GEG y sus modificatorias.

Se tomará en cuenta para la selección de el/la servidor/a civil y colaborador/a los siguientes criterios conjuntamente:

- (i) Los servidores/as civiles que propusieron o implementaron medidas de ecoeficiencia en sus áreas del OEFA.
- (ii) No haber sido registrado observaciones en las inspecciones de ecoeficiencia.
- (iii) Haber participado en las actividades de reciclaje organizados por la Entidad.
- (iv) Haber participado en las actividades de sensibilización de ecoeficiencia promovidos por la Entidad.

Este tipo de reconocimiento se ejecuta de acuerdo con la evaluación de criterios establecidos por el Comité de Ecoeficiencia, los cuales son difundidos anualmente a través del correo institucional o memorando.

8.2.1.6. Reconocimiento de buenas prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Este tipo de reconocimiento va dirigido a los/as servidores/as civiles por el cumplimiento y la promoción de una cultura de seguridad en sus áreas del OEFA y en la entidad.

Se reconoce a los/as servidores/as civiles, que evidencian buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, destacando en el cumplimiento y participación de los siguientes aspectos:

- (i) No tener ninguna observación por incumplimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo.
- (ii) Contar con reconocimientos o felicitaciones por el reporte de actos o condiciones inseguras.

 <p>Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental</p>	<p>Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG</p>	<p>Versión: 00 Fecha: 16/02/2023</p>
--	---	--

- (iii) Usar de forma correcta sus equipos de protección personal durante el desarrollo de sus actividades.
- (iv) Realizar propuestas de mejora en los procesos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.2.2. Reconocimiento individual por calificación de Rendimiento Distinguido:

Esta calificación la asigna la Junta de Directivos, la cual es seleccionada por la URH, en la etapa de evaluación de gestión del rendimiento.

La Junta de Directivos asigna la calificación de personal con rendimiento distinguido a partir de la lista de candidatos/as que elabora la URH, tomando en cuenta los siguientes requisitos:

- (i) Haber alcanzado, o sobrepasado, el valor cuantitativo establecido para cada una de sus metas.
- (ii) No haber sido sancionado/a administrativamente durante el ciclo de la Gestión del Rendimiento.
- (iii) Haber implementado, en el ciclo al que pertenece la calificación, una mejora o mejoras que contribuyan a la gestión de la entidad, del órgano o unidad orgánica o del puesto. Estas mejoras deben haber sido informadas a la URH, de manera documentada.

8.2.3. Reconocimiento por trayectoria laboral:

Este tipo de reconocimiento va dirigido a los/as servidores/as civiles por el tiempo de servicios en el OEFA prestados al servicio del país.

Se tomará en cuenta para la selección de el/la servidor/a civil el siguiente criterio:

- (i) Los servidores/as que alcancen quince (15) años ininterrumpidos en el OEFA, prestando servicios bajo las modalidades laborales de los Decretos Legislativos números 728 y 1057; así como la Ley N° 30057.
- (ii) Los servidores que, a partir de los quince (15) años ininterrumpidos en el OEFA vienen prestando servicios, bajo las modalidades laborales de los Decretos Legislativos números 728 y 1057; así como la Ley N° 30057, cumplan un quinquenio adicional de servicios.

IX. RESPONSABILIDADES

9.1. La Oficina de Administración, a través de la URH, es responsable de:

- a) Programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas en el presente lineamiento, a través de su Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano.
- b) La implementación y seguimiento de la aplicación del presente Lineamiento.
- c) La evaluación de las acciones dispuestas en el presente Lineamiento, asimismo, a más tardar el último día hábil del mes de enero de cada año debe presentar un informe anual, con el asesoramiento técnico de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la CIEA, dirigido a la Gerencia General, con los resultados del seguimiento realizado y, de corresponder, la identificación de oportunidades de mejora.

9.2. La CIEA es responsable de proporcionar a la URH la información necesaria para el reconocimiento referido a fomentar una cultura de integridad.

9.3. Los órganos y unidades orgánicas son responsables de cumplir las disposiciones establecidas en el presente Lineamiento.

X. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 10.1. Por ningún motivo, se hará efectivo cualquier tipo de reconocimiento previsto en el presente Lineamiento si el/la servidor/a civil considerado/a para dicho reconocimiento, ha sido sancionado/a administrativamente en el último año hasta el momento de la elección.
- 10.2. Cualquier circunstancia que no se encuentre prevista en el presente Lineamiento es atendida por la URH, de acuerdo con las disposiciones aprobadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, así como por las normas legales que resulten aplicables.

XI. ANEXOS

- Anexo N° 1: “*Matriz de identificación, registro y seguimiento de las actividades de reconocimiento efectuadas a los los/las servidores/as civiles y colaboradores/as*”.

Anexo N° 1

“Matriz de identificación, registro y seguimiento de las actividades de reconocimiento efectuadas a los los/las servidores/as civiles y colaboradores/as”

[AÑO: ...]

Sección I							Sección II
<i>N°</i>	<i>Nombres y Apellidos del Servidor o Colaborador</i>	<i>Órgano o Unidad Orgánica</i>	<i>Denominación del reconocimiento</i>	<i>Tipo de reconocimiento</i>	<i>Criterios identificados para el desarrollo del reconocimiento</i>	<i>Evidencia o sustento del cumplimiento del criterio</i>	<i>Cumple con el criterio ¿Sí?, ¿No?</i>

Consignar la mecánica de elección del área en base a la información remitida en el Anexo N° 1



"Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el OEFA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. N° 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sistemas.oefa.gob.pe/verifica> e ingresando la siguiente clave: 09709293"



09709293