



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL EJECUTIVA**  
**N° 083 -2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE**

Lima, 09 de junio de 2023

**VISTOS:**

El Informe N° 081-2023-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE-OA-ERH de fecha 01 de junio de 2023, el Informe N° 548-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE-OPPS, de fecha 06 de junio de 2023, y el Informe N° 360-2023-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE-OA de fecha 08 de junio de 2023; y,

**CONSIDERANDO:**

Que mediante Resolución Ministerial N° 0369-2015-MINAGRI, se autorizó la formalización de la creación de la Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Mi Riego", adscrita al Despacho Viceministerial de Desarrollo e Infraestructura Agraria y Riego, del Ministerio de Agricultura y Riego, ahora Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Que el literal d) del artículo 19° de la Ley N° 30518, establece que el Fondo de Promoción del Riego en la Sierra – MI RIEGO, creado mediante la Quincuagésima Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, el cual se denominara "Fondo Sierra Azul".

Que, asimismo, por Resolución Ministerial N° 0014-2017-MINAGRI de fecha 19 de enero de 2017, se estableció que toda referencia a la unidad Ejecutora 036-001634, "Fondo Mi Riego" se entenderá como efectuada a la Unidad Ejecutora 036-001634: "Fondo Sierra Azul";

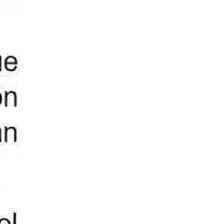
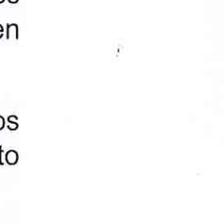
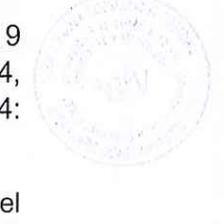
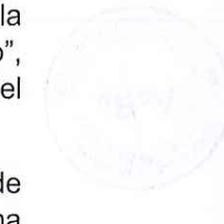
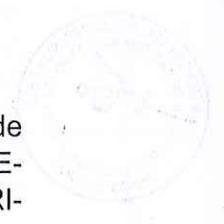
Que, la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE; conforme a la cual, el subsistema de gestión de las relaciones humanas 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, según 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;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 050-2009-PCM modificada por Resolución Ministerial N° 195-2012-PCM aprueba la Directiva N° 001-2009-PCM "lineamientos para el Reconocimiento a las Prácticas de Buen Gobierno en las Entidades del Poder Ejecutivo";

Que, conforme al artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas integran dicho sistema;

Que, asimismo, en el artículo 5 del citado Decreto Legislativo, establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, comprende la gestión de los





## RESOLUCIÓN DIRECTORAL EJECUTIVA

N° 083 -2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE

relaciones humanas, el cual se encuentra definido en la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH "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; conforme a la 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, en dicho contexto, y en el marco de nuestras competencias, bajo la óptica de Gestión de Recursos Humanos, la Unidad Ejecutora 036-001634: "Fondo Sierra Azul", tiene por objetivo establecer disposiciones que regulen el reconocimiento a los servidores civiles, contribuyendo de esta manera a la observancia de los valores, principios y normas que promuevan el desempeño del cumplimiento de valores éticos y de integridad, logrando un impacto positivo dentro y fuera de la entidad;

Que, según Informe N° 081-2023-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE-OA-ERH de fecha 01 de junio de 2023, la Especialista en Recursos Humanos de la Oficina de Administración, remite la propuesta de la Directiva denominada Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los servidores civiles de la Unidad Ejecutora 036-001634 Fondo Sierra Azul"; la cual según Informe N° 548-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE/OPPS, de fecha 06 de junio de 2023, emitido por la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Seguimiento; y el Informe N° 360-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE-OA, de fecha 08 de junio de 2023, emitido por la Oficina de Administración, se han pronunciado al respecto, y han dado opinión favorable, para su aprobación;

Que, en atención a las consideraciones expuestas, resulta necesario aprobar la Directiva "Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los servidores civiles de la Unidad Ejecutora 036-001634 Fondo Sierra Azul";

Con los vistos de la Oficina de Administración y la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Seguimiento;

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 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 y los Lineamientos de Gestión de la Unidad Ejecutora Fondo Sierra Azul aprobadas mediante Resolución Ministerial N° 0471-2017-MINAGRI;

### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO. - APROBAR** la Directiva denominada Lineamientos para el otorgamiento de reconocimiento a los servidores civiles de la Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Sierra Azul"; que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL EJECUTIVA

N° 083 -2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE

**ARTICULO SEGUNDO. – DISPONER**, que la Oficina de Administración a través de la Especialista en Recursos Humanos, difunda y efectué las acciones para la implementación de los Lineamientos, aprobado mediante la presente Resolución.

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER**, la publicación de la presente Resolución en el portal institucional de la Unidad Ejecutora 036-001634: Fondo Sierra Azul ([www.sierraazul.gob.pe](http://www.sierraazul.gob.pe)),

**Regístrese, Comuníquese y Cúmplase**

MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO  
UNIDAD EJECUTORA FONDO SIERRA AZUL

Ing. Max Alberto Sáenz Carrillo  
Director Ejecutivo



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

Despacho Viceministerial de  
Desarrollo De Agricultura Familiar e  
Infraestructura Agraria y Riego

Unidad Ejecutora 036-001634  
"Fondo Sierra Azul"



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

## DIRECTIVA N°002 -2023- MIDAGRI-UEFSA

### LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS/LAS SERVIDORES CIVILES DE LA UNIDAD EJECUTORA 036-001634 "FONDO SIERRA AZUL",

#### I. OBJETO

Establecer disposiciones que regulan el reconocimiento a los/las servidores/as de la Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Sierra Azul", a fin de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento, que favorezca y fortalezca la identificación institucional y el adecuado clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos institucionales y fomentar valores relacionados a la integridad y otros reconocimientos.

#### 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 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 la UEFSA, y/o personas contratadas que ejercen función pública.





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

Despacho Viceministerial de  
Desarrollo de Agricultura Familiar e  
Infraestructura Agraria y Riego

Unidad Ejecutora 036-001634  
"Fondo Sierra Azul"



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

#### IV. DISPOSICIONES GENERALES

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

- 4.1.1. **Canales de Comunicación Interna:** Se entiende por canales de comunicación interna los siguientes: (i) email institucional, (ii) intranet; y, (iii) memorandos.
- 4.1.2. **Clima Organizacional:** El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los/las servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo, el cual se gestiona con la finalidad de promover un ambiente de trabajo agradable que facilite el desarrollo potencial de los/las servidores/as civiles, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la UEFSA.
- 4.1.3. **Compensación no económica:** Es el conjunto de beneficios no monetarios que la UEFSA, destina al/a la servidor/a civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.
- 4.1.4. **Cultura Organizacional:** La cultura organizacional es la forma característica de pensar y actuar en la UEFSA, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros. Se gestiona con la finalidad de facilitar la cohesión, el compromiso e identificación de los/las servidores/as civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.
- 4.1.5. **Reconocimiento:** En el marco de la gestión institucional, una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor civil, órgano o unidad orgánica o sus representantes, por comportamientos favorables que se encuentra alineadas a la cultura organizacional o al buen clima organizacional o, por logros destacados en beneficio de la UEFSA, y/o la ciudadanía, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los jefes y especialistas responsables puedan tener con el personal a su cargo, en ejercicio de su liderazgo.
- 4.1.6. **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.
- 4.1.7. **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.
- 4.1.8. **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.
- 4.1.9. **Desempeño laboral:** Conjunto de comportamientos del servidor, manifestadas a través de las competencias laborales alcanzadas





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Graria y Riego

Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Sierra Azul"



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

que contribuyen a los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio de la entidad

#### 4.1.10. Servidor Civil: Personal con vínculo laboral con la UEFSA

### 4.1 Las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles:

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

4.1.2 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.

### 4.2 Los tipos de reconocimiento oficial son:

4.2.1 Reconocimiento por rendimiento distinguido.

4.2.2 Reconocimiento de buenas prácticas éticas y/o de integridad

4.3.3 Reconocimiento por logro destacado

## 5 DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

**5.1 Reconocimiento por rendimiento distinguido:** Dirigido a los/las servidores/as civiles que, de forma individual o colectiva, logren implementar o ejecutar algún proceso de gestión, o iniciativa de relevancia para la UEFSA, o ámbito de trabajo, que impacte de manera directa en la gestión institucional o en la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.

**5.1.1 Criterios a considerar:** La Alta Dirección, según corresponda a su ámbito de competencia, tienen la facultad de reconocer en la oportunidad que considere conveniente, el trabajo destacado de un/a servidor/a civil o de grupo de servidores civiles, de uno o varios órganos de la UEFSA, el cual será evaluado de acuerdo a su aporte e impacto en la gestión institucional.

**5.1.2 Tipos de reconocimiento oficial:** Los/Las seleccionados/as se harán merecedores/as de cualquiera de los siguientes reconocimientos:

a) Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.

b) Resolución de Dirección Ejecutiva con copia al legajo personal,

c) Memorando de reconocimiento emitido por cualquier Jefe de Oficina de la UEFSA.

**5.2 Reconocimiento de buenas prácticas éticas y/o de integridad:** Se encuentran dentro de este reconocimiento los siguientes comportamientos: i) El cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública (ii) Buenas Prácticas para la Mejora del Clima organizacional; iii) Buenas Prácticas de Gestión Pública; y, iv) Buenas Prácticas de Ecoeficiencia

**5.2.1 Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.** Se reconoce, a los/las servidores/as civiles de los órganos, y otras que se establezcan, que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

**5.2.2 Criterios a considerar.** Se toma en cuenta la oportunidad, el procedimiento y los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

Despacho Viceministerial de  
Desarrollo de Agricultura Familiar e  
Infraestructura Agraria y Riego

Unidad Ejecutora 036-001634  
"Fondo Sierra Azul"



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, señalados en la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM.

**5.2.3 Tipos de reconocimiento oficial.** Los/Las seleccionados/as se harán merecedores/as de cualquiera de los siguientes reconocimientos:

- a) Resolución Directoral Ejecutiva de reconocimiento con copia al legajo personal
- b) Reconocimiento público a través algún canal de comunicación institucional.
- c) Reconocimiento realizado por funcionario público durante ceremonia organizada por la UEFSA.
- d) La Alta Dirección de la UEFSA, previa evaluación y coordinación con el Área de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, puede reconocer el cumplimiento de buenas prácticas de ética en la función pública.
- e) Otras compensaciones no económicas.

En cualquier momento la Alta Dirección de la UEFSA, puede realizar este reconocimiento a los/las servidores/as civiles de la Entidad que hayan destacado en el proceso interno de acuerdo al cumplimiento de la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, que aprueba lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública o la normativa que se encuentre vigente sobre la materia.

### 5.3 Reconocimiento por logro destacado.

**5.3.2** Dirigido a los servidores civiles, que de forma individual o colectiva, que logren implementar o ejecutar algún proyecto de relevancia para de la UEFSA, 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 de la UEFSA y que hayan obtenido meritorios resultados de reconocimiento externo.

**5.3.3** Cada Órgano de la UEFSA, 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.

**5.3.4** 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 la UEFSA.

## 6. RESPONSABILIDADES

La aplicación y cumplimiento de la presente Directiva, será responsabilidad de los jefes de oficina y responsables de las áreas de la UEFSA

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





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

Despacho Viceministerial de  
Desarrollo de Agricultura Familiar e  
Infraestructura Agraria y Riego

Unidad Ejecutora 036-001634  
"Fondo Sierra Azul"



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

En aquellas situaciones no previstas o que requieran interpretación, el Jefe de la Oficina de Administración de la UEFSA, absolverá lo pertinente en su calidad de órgano técnico sobre la materia.

## 7. ANEXOS

**ANEXO N° 01** – FORMATO DE SELECCIÓN DEL SERVIDOR QUE CUMPLE CON EL CODIGO DE ETICA DE LA FUNCION PUBLICA

**ANEXO N° 02** – ACTA DE SELECCIÓN DEL REPRESENTANTE DE (Señale órgano y/o Área). QUE DESTAQUE EN EL CUMPLIMIENTO DE LA INTEGRIDAD Y DE LA ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA UEFSA

**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 DE LA UEFSA





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego

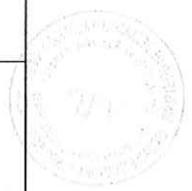
Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Sierra Azul"



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

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 5, siendo cinco (05) es el máximo puntaje, por cada criterio de evaluación.			
CRITERIOS DE EVALUACION			
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 gene 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 ac 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 vincula sus funciones.	
	Justicia y equidad	Mantiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorga 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	





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo De Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria Y Riego

Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Sierra Azul"



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres\* "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

	Lealtad al estado derecho	Responde con lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho en el ejercicio de funciones.	
Deberes de la función pública	Neutralidad	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole y desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones c 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, brindan facilitando información fidedigna, completa y oportuna.	
	Discreción	Es capaz de guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que ten conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio los deberes y las responsabilidades del acceso y la transparencia de la información pública.	
	Ejercicio adecuado 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 per que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos distinto 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 t en cuestión y lo comunica a su superior jerárquico.	
	Ventajas indebidas	Demuestra que no obtiene ni procura beneficios o ventajas indebidas para sí o p 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.	





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego

Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Sierra Azul"



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres\*  
\*Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

	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 dicha información para beneficio propio o de terceros.	
	Presionar, amenazar y/o acosar	No ejerce presiones, amenazas o acoso de cualquier índole, contra otros servido que puedan afectar la dignidad de las personas o inducir a la realización de acción dolosas.	
PUNTAJE TOTAL			





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego

Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Sierra Azul"



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

**ANEXO N° 02**

ACTA DE SELECCIÓN DEL REPRESENTANTE DE (Señale órgano y/o Área). QUE DESTAQUE EN EL CUMPLIMIENTO DE (LOGRO DESTACADO, RENDIMIENTO DISTIGUIDO Y BUENAS PRACTICAS ETICAS Y/O INTEGRIDAD, SEGÚN CORRESPONDA CADA CASO)

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 del Area y/o Organo, a fin de elegir y reconocer al servidor que haya destacado en logro 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 las .....horas del día .... de ..... de 202..., se da por concluida la reunión firmándose la presente acta en señal de conformidad.

.....  
Nombre del Jefe de Oficina

.....  
Nombre del representante de los servidores de la unidad orgánica





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego

Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Sierra Azul"



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

**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 DE LA UEFSA**

Siendo las ..... horas del día .... de ..... de 202..., se reunieron en la.....(lugar) el Sr (a)....., en su condición de jefe 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 de la UEFSA.

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 de la UEFSA

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

.....  
Director Ejecutivo

.....  
Especialista en Recursos Humanos

