




"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

 PESCS Proyecto Especial Sierra Centro Sur	Código	Versión	Ámbito de Aplicación
	DIRECTIVA N° 003-2024-MIDAGRI-PESCS-1605	01	General

## DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL PROYECTO ESPECIAL SIERRA CENTRO SUR

### I. OBJETO

Establecer disposiciones para regular el reconocimiento de los servidores civiles del Proyecto Especial Sierra Centro Sur, por el desarrollo de acciones excepcionales y destacables, vinculadas al desempeño, conductas y buenas prácticas que reflejen los valores institucionales y estén alineados al cumplimiento de los objetivos de la entidad.

### FINALIDAD

Fomentar y estimular el reconocimiento, fortaleciendo una cultura de buenas prácticas vinculadas al desempeño excepcional y destacable, generando actitudes favorables frente a la prestación del servicio civil.

### III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Directiva es de alcance, observancia y aplicación general para las unidades de organización de la Sede Central del Proyecto Especial Sierra Centro Sur.

### IV. BASE LEGAL

- 4.1. Ley N° 31075 - Ley de Organización y funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- 4.2. Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 4.3. Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 4.4. Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 4.5. Ley N° 28716 - Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- 4.6. Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
- 4.7. Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público
- 4.8. Decreto Supremo N° 098-2021-PCM - Decreto Supremo que aprueba la calificación y relación de los Programas y Proyectos Especiales del Poder Ejecutivo.
- 4.9. Resolución Suprema N° 120-2010-PCM- Resolución que aprueba lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del código de ética de la función pública.
- 4.10. Resolución de Contraloría No 146-2019-CG que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado" y modificatorias.
- 4.11. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM-SIP- Resolución que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público".



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

- 4.12. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP Resolución que aprueba la Metodología de determinación del ICP y las Guías de evaluación del Modelo de Integridad etapas N° 1, 2 y 3.
- 4.13. Resolución Ministerial N° 187-2022-MIDAGRI - Directiva General DI-001-2022-OGPP/OM - "Directiva de Documentos normativos del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego".
- 4.14. Resolución Ministerial N°0088-2020-MINAGRI – Resolución que aprueba el Código de Ética del Sector Agrario y Riego.
- 4.15. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- 4.16. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- 4.17. Resolución Directoral N.° 0356-2024-MIDAGRI-PESCS-1601 que aprueba el "Programa de Integridad Modificado — 2024 del Proyecto Especial Sierra Centro Sur - PESCS".
- 4.18. Resolución Directoral N.° 0289-2024-MIDAGRI-PESCS-1601 que delega al Director de la Oficina de Administración o quien haga las veces; la Función de Oficial de Integridad, cuya función principal es la de; impulsar la implementación del modelo de integridad pública y articular esfuerzos en la promoción de la integridad y lucha contra la corrupción dentro del Proyecto Especial Sierra Centro Sur.

## V. GLOSARIO DE SIGLAS Y TÉRMINOS

### 5.1. SIGLAS Y TÉRMINOS

Para la aplicación de la presente Directiva se utilizan las siguientes siglas:

MIDAGRI	:	Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego
PESCS	:	Proyecto Especial Sierra Centro Sur
ODP	:	Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
SCI	:	Sistema de Control Interno.

### 5.2. DEFINICIONES

- 5.2.1. **Acción de Reconocimiento:** Es aquella acción por la cual se materializa el reconocimiento al servidor o servidores civiles; a través de la entrega de un documento físico o virtual y/o distintivo.
- 5.2.2. **Acciones excepcionales y destacables:** Es toda aquella acción evidenciable del servidor civil, más allá de las actividades cotidianas y vinculadas al desempeño sobresaliente, fomentando la mejora continua, los principios y valores éticos, generando un impacto positivo hacia la identificación y compromiso con la entidad y al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- 5.2.3. **Buenas Prácticas:** Son aquellas actividades o procesos que permiten la satisfacción de necesidades específicas, con resultados demostrables y que pueden ser replicadas en la entidad.
- 5.2.4. **Canales de Comunicación Institucionales:** Se entiende por canales de comunicación de la institución los siguientes medios internos de difusión: (i)



PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

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



PESCS Proyecto Especial Sierra Centro Sur

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

email institucional, (ii) SIGGEDO; y, (iii) memorandos, entre otros de los que la entidad disponga.

**5.2.5. Categorías de reconocimiento:** Categorías establecidas que permiten la identificación de acciones excepcionales y destacables, vinculadas al desempeño en el servicio, la contribución en los logros de la entidad, y el comportamiento ético en el marco de las funciones de los servidores civiles y/o alineados a los objetivos institucionales.

**5.2.6. Control Interno:** Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, organizados y establecidos en cada entidad del Estado; cuya estructura, componentes, elementos y objetivos se regulan por la Ley N° 28716 y la normativa técnica que emite la Contraloría sobre la materia.

**5.2.7. Cultura de Integridad:** Es el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a los actos de corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética.

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

**5.2.9. Gestión del Rendimiento:** Es una herramienta de gestión de recursos humanos mediante la cual se identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles al logro de los objetivos institucionales.

**5.2.10. Medidas de Control:** Es la acción o conjunto de acciones que se ejecutan a fin de reducir el nivel del riesgo que afecta la provisión de un producto por la entidad. Las medidas de control pueden ser definidas como políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permiten reducir los riesgos.

**5.2.11. Medidas de Remediación:** Es la acción o conjunto de acciones que se ejecutan a fin de superar, de manera eficaz, eficiente y oportuna, aquellas deficiencias identificadas en la evaluación anual de la implementación del SCI.

**5.2.12. Medios de Reconocimiento:** Documento y/o distintivo físico o virtual de reconocimiento que se otorga a los servidores civiles, así como otros incentivos de los que disponga la entidad de acuerdo al marco legal vigente.

**5.2.13. Plan de Acción Anual:** Es la programación de acciones destinadas a la implementación del SCI en los ejes Cultura Organizacional y Gestión de Riesgos durante un periodo determinado. Tiene dos secciones: Sección Medidas de Remediación y Sección Medidas de Control.

**5.2.14. Reconocimiento:** Es la acción de distinguir a un servidor civil de las unidades de organización, como consecuencia de sus características, rasgos o logros obtenidos.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

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



PESCS Proyecto Especial Sierra Centro Sur

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

**5.2.15. Rendimiento Distinguido:** Condición otorgada a los servidores civiles en relación a su evaluación de desempeño anual, en relación al Subsistema de Gestión del Rendimiento.

**5.2.16. Servidores civiles:** La expresión servidor civil se refiere a los servidores vinculados a las unidades de organización del PESCS, en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende a los servidores vinculados a la entidad, bajo el régimen laboral establecido en el Decreto Legislativo N.º 728.

**5.2.17. 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, para la consecución de fines específicos.

**5.2.18. Unidades de organización:** Conjunto de unidades agrupadas por nivel organizacional al interior de una entidad (órganos y/o unidades orgánicas).

## VI. DISPOSICIONES GENERALES

### 6.1. DE LAS CONDICIONES

**6.1.1.** Las condiciones que debe cumplir un servidor civil para ser presentado como candidato al otorgamiento de un reconocimiento son las siguientes:

- El servidor civil deberá tener una relación laboral vigente con la entidad.
- El servidor civil considerado para el reconocimiento de cualquiera de las categorías, no debe haber sido sancionado administrativamente durante el período objeto de evaluación.

**6.1.2.** Los reconocimientos que se otorgan a los servidores civiles del PESCS, se dividen en tres (3) categorías, las cuales se detallan a continuación:

#### **Categorías de Reconocimiento:**

1. Reconocimiento por Rendimiento Distinguido.
2. Reconocimiento por la ejecución de Medidas de Remediación y Medidas de Control.
3. Reconocimiento a las Buenas Prácticas en Valores Éticos e Integridad.

**6.2.** Los medios por los cuales se reconocerán a los servidores civiles, sin carácter limitativo, pueden ser los siguientes:

- 6.2.1.** Diploma y/o memorándum de reconocimiento.
- 6.2.2.** Distintivo de reconocimiento.

**6.3.** Las actividades de comunicación y difusión de acciones de reconocimientos estarán a cargo del área de recursos humanos o la que haga sus veces, destacando principalmente las siguientes acciones:

- 6.3.1.** Difusión a través de los canales de comunicación institucionales.
- 6.3.2.** Otras acciones de comunicación y/o difusión del acto de reconocimiento.





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

6.4. Los reconocimientos dirigidos a los servidores civiles deberán efectuarse el mes de enero o mayo de cada año.

## VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

### 7.1. DE LA CATEGORÍAS DE RECONOCIMIENTOS

**7.1.1. Reconocimiento por Rendimiento Distinguido:** Se reconoce a los servidores civiles que hayan obtenido la condición de Rendimiento Distinguido en la evaluación por desempeño anual, y que cumplan con el procedimiento que desarrolla el Subsistema de Gestión del Rendimiento.

#### a) Criterios a considerar para el reconocimiento:

- Haber alcanzado o sobrepasado, el valor cuantitativo establecido para cada una de sus metas.
- Haber implementado una mejora o mejoras que contribuyan a la gestión del puesto, de una unidad de organización o la entidad.
- No haber sido sancionado/a administrativamente durante el ciclo de Gestión del Rendimiento correspondiente al período que se califica.

#### b) Acciones de Identificación para el Reconocimiento:

- El área de recursos humanos o la que haga sus veces, elabora una lista de candidatos a Rendimiento Distinguido, la que deberá remitir a la Junta de Directivos, instancia que define a los servidores civiles que obtendrán dicha condición.
- La Junta de Directivos, en el mes de enero de cada año, dentro de la etapa de evaluación del ciclo del Subsistema de Gestión del Rendimiento, determinará mediante actas la relación de servidores que alcanzaron la condición de Rendimiento Distinguido, la misma que deberá comunicar a el área de recursos humanos o la que haga sus veces, dentro de los plazos requeridos por este último.
- El área de recursos humanos o la que haga sus veces, en la segunda semana del mes de mayo de cada año, efectúa las gestiones que correspondan, para la elaboración del documento físico o virtual; el mismo que se hace de conocimiento a la Oficina de Administración.
- La Oficina de Administración a su vez, durante la tercera semana del mes de mayo, informa a Dirección Ejecutiva, el desarrollo de una actividad protocolar para el reconocimiento por Rendimiento Distinguido, en el marco del día del Servidor Público.
- La Dirección Ejecutiva, con ocasión del día de la celebración del Servidor Público en el PESCS, realiza la entrega del reconocimiento a todos los servidores civiles, por haber alcanzado la condición de Rendimiento Distinguido en la entidad.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

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



PESCS Proyecto Especial Sierra Centro Sur

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

**7.1.2. Reconocimiento por Ejecución de Medidas de Remediación y Medidas de Control:** Se reconoce a los servidores civiles en el mes de enero<sup>1</sup> de cada año, en función de la participación y el cumplimiento de la implementación de las medidas de remediación y/o medidas de control ejecutadas hasta diciembre del año objeto de evaluación, según programación.

**a) Criterios a considerar para el reconocimiento:**

- Participar activamente en las reuniones convocadas por las unidades de organización responsables de la implementación del SCI en la entidad.
- Cumplimiento con la entrega oportuna y adecuada de la información en materia de control interno, de acuerdo a los plazos establecidos en los Planes de Acción Anual - Sección Medidas de Control y Remediación.

**b) Acciones de Identificación para el Reconocimiento:**

- Sobre la ejecución de las Medidas de Remediación y Medidas de Control, la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento como órgano responsable de la implementación del SCI, en coordinación con el Oficial de Integridad, durante los primeros siete días calendarios del mes de enero de cada año deberá remitir a el área de recursos humanos o la que haga sus veces, el listado de los servidores civiles que hayan cumplido con la implementación de las medidas de remediación y control, conforme a las condiciones y plazos programados, establecidos en el Plan de Acción Anual.
- El área de recursos humanos o la que haga sus veces, dentro de los primeros quince días calendarios del mes de enero de cada año, gestiona el otorgamiento del reconocimiento al servidor civil. Asimismo, posterior a ello la el área de recursos humanos o la que haga sus veces, remite una copia a la Oficina de Administración, para el legajo personal del servidor civil.

**7.1.3. Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Valores Éticos e Integridad:** Hace referencia al reconocimiento de los servidores civiles por la contribución de iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública y el fortalecimiento de la cultura de integridad institucional, de conformidad con la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP y el Código de Ética de la Función Pública, conforme a lo establecido en la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM.

**a) Criterios a considerar para el reconocimiento:**

- Se efectuará un reconocimiento anual en el mes de mayo de cada año, con ocasión del día del Servidor Público, al servidor y/o servidores civiles

<sup>1</sup> Considerando la Directiva N°006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del estado", numeral 7.4.2. tercer párrafo: *Las entidades deben efectuar dos evaluaciones cada año, una evaluación semestral que debe ser enviada a la Contraloría, a través aplicativo informático del SCI, hasta el último día hábil del mes de julio de cada año, con base a la información generada por la entidad hasta el último día hábil del mes de junio de cada año; y, una evaluación anual, que debe ser enviada a la Contraloría, a través aplicativo informático del SCI, hasta el último día hábil del mes de enero del año siguiente, con base a la información generada por la entidad hasta el último día hábil del mes de diciembre de cada año.*





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

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



PESCS Proyecto Especial Sierra Centro Sur

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

que contribuyan con iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública, y fortalezcan la integridad institucional.

**b) Acciones de Identificación para el Reconocimiento:**

- Para el caso del Reconocimiento a las Buenas Prácticas en Valores Éticos e Integridad, Dirección Ejecutiva como máxima autoridad administrativa, conformará un Comité Evaluador<sup>2</sup> que estará integrado por (3) miembros, de acuerdo al siguiente detalle:
  - Un (01) representante de la Alta Dirección o suplente.
  - El oficial de integridad o suplente y;
  - Encargada del área de recursos humanos o la que haga sus veces o suplente.
- En la tercera semana del mes de marzo de cada año, el Oficial de Integridad remitirá al Comité Evaluador la información de los servidores civiles que evidenciaron participación, iniciativas y/o buenas prácticas en materia de ética e integridad para las acciones de evaluación correspondiente.
- Posteriormente, el Comité Evaluador en la tercera semana del mes de abril de cada año, procede con la evaluación del servidor y/o servidores civiles merecedores del reconocimiento, teniendo en consideración el cumplimiento de los siguientes criterios:
  - El servidor y/o servidores civiles que participaron en mínimo dos charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad.
  - El servidor y/o servidores civiles que incentivaron y/o pusieron en práctica conductas promotoras de la ética e integridad pública debidamente comprobadas.
- El Comité Evaluador hasta el último día hábil del mes de abril de cada año, suscribe un acta con los resultados de la evaluación efectuada y comunica a el área de recursos humanos o la que haga sus veces.
- Durante la cuarta semana del mes de mayo, el área de recursos humanos o la que haga sus veces, gestiona el medio de reconocimiento y realiza las gestiones para la entrega del mismo.

**c) Del Comité Evaluador**

- El Comité Evaluador está a cargo de revisar la información remitida por el oficial de integridad. El Comité Evaluador, efectuará la evaluación y deliberación final de los servidores civiles que serán reconocidos.

<sup>2</sup> Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 2. Institucionalización", Pregunta 8





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

- El Comité Evaluador adopta su decisión por mayoría de votos y acompaña la documentación que fundamente su decisión final. Luego de la votación y elección final, el Comité Evaluador suscribe un acta en el que se precisan los resultados y documentación respectiva que dio lugar a la elección.
- El Comité Evaluador podrá solicitar a el área de recursos humanos o la que haga sus veces, cuando así lo requiera, dentro de plazos razonables, la información concerniente a las condiciones que el servidor civil en evaluación deberá cumplir, a fin de que pueda ser considerado para el reconocimiento.



## VIII. RESPONSABILIDADES

### 8.1. Director de la Unidad de Organización de la Entidad

- 8.1.1. Según corresponda, efectuar la identificación de relación de servidores civiles que; en virtud de su participación destacada y ejecución de acciones excepcionales sobre las categorías propuestas, en la presente Directiva.
- 8.1.2. Remitir la información dentro de los plazos requeridos por la instancia competente.

### 8.2. La Unidad de Organización responsable de la implementación del SCI

- 8.2.1. La Dirección Ejecutiva, en coordinación con el oficial de integridad, remite a la Oficina de Programación Presupuesto y Seguimiento, la lista enumerada de las Medidas de Remediación y Medidas de Control ejecutadas oportunamente de acuerdo a la programación establecida en el Plan de Acción Anual, identificando por cada una de ellas, a los servidores civiles que participaron en su implementación, debidamente acreditados por sus respectivas unidades orgánicas, a fin se realice la programación oportuna para su reconocimiento.

### 8.3. El área de recursos humanos o la que haga sus veces es responsable de:

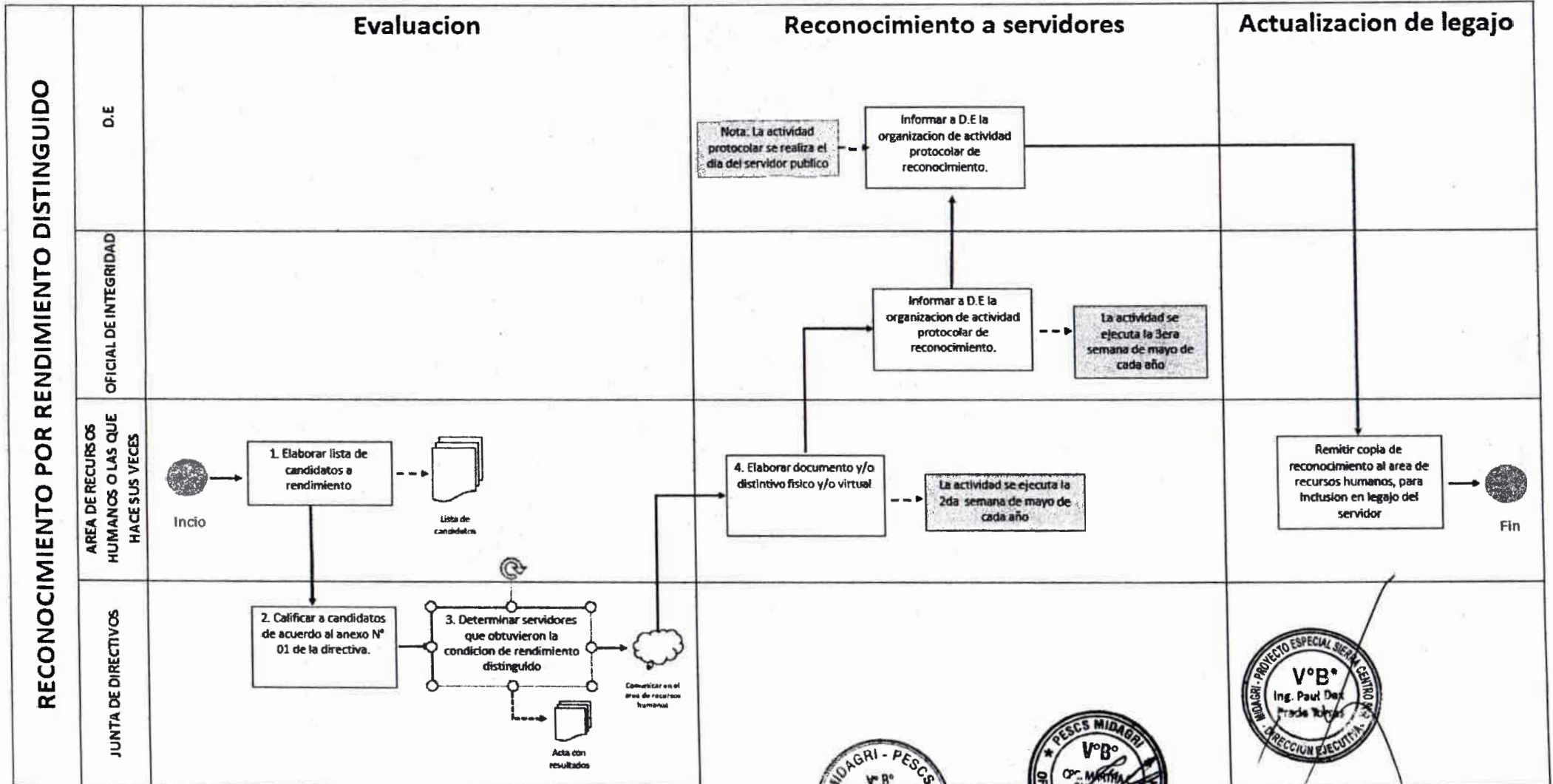
- 8.3.1. Supervisar el cumplimiento de las disposiciones de la presente Directiva, de acuerdo a la categoría que corresponda.
- 8.3.2. Gestionar el otorgamiento del reconocimiento a los servidores civiles que participaron en la ejecución e implementación de actividades excepcionales de las categorías que contemplan la presente Directiva.
- 8.3.3. Los reconocimientos otorgados a los servidores civiles son incluidos en el legajo personal.
- 8.3.4. Difundir el reconocimiento a los servidores civiles, a través de los canales de comunicación con los que cuenta la entidad.

## IX. FLUJOGRAMA



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

10.1. Diagrama de flujo para la categoría de reconocimiento por rendimiento distinguido.

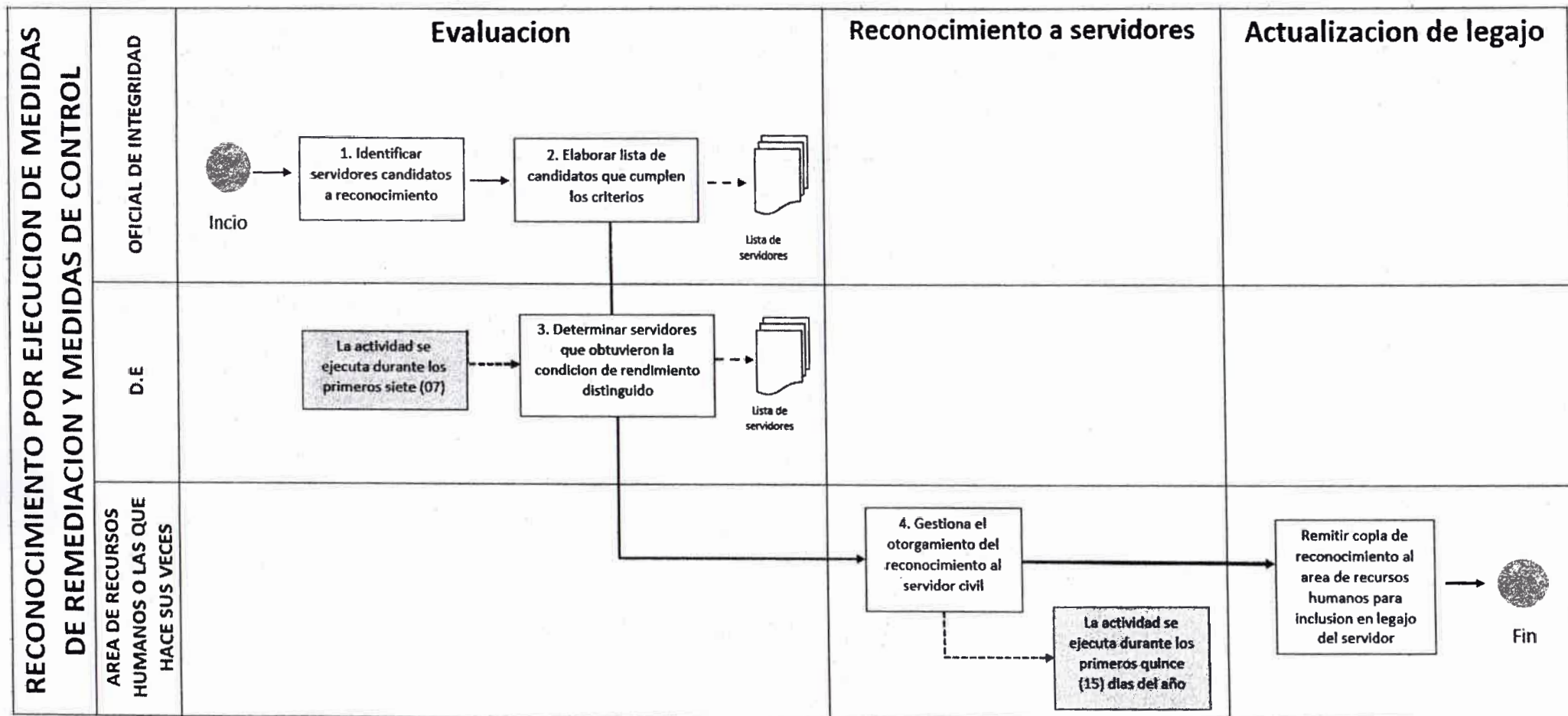


Urb. Mariscal Cáceres Mz R Lt18 – Ayacucho  
 T: (066) 31 2981  
 www.pescs.gob.pe  
 www.minagri.gob.pe



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

10.2. Diagrama de flujo para la categoría de reconocimiento por ejecución de medidas de remediación y medidas de control.



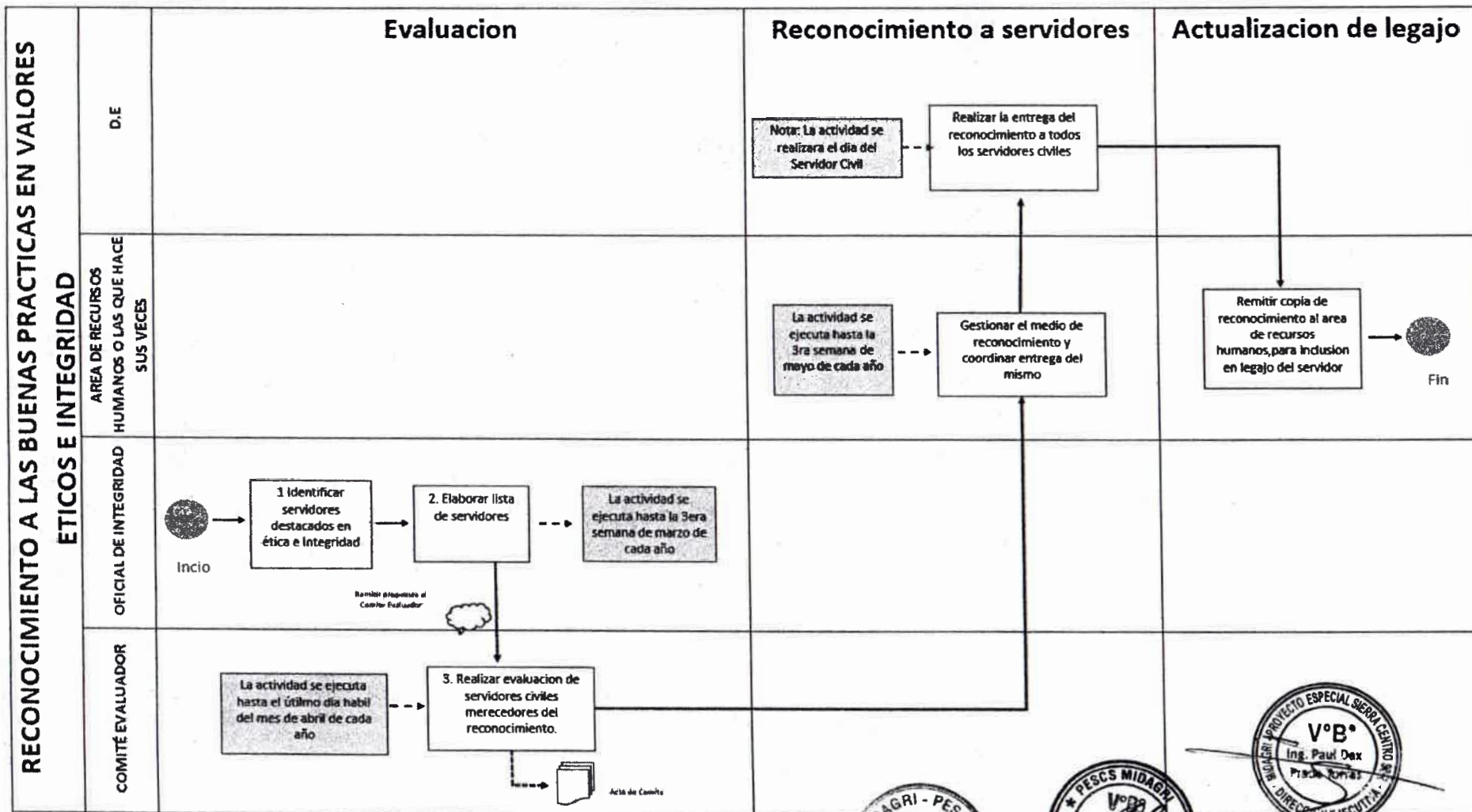
Urb. Mariscal Cáceres Mz R Lt18 – Ayacucho  
 T: (066) 31 2981  
 www.pescs.gob.pe  
 www.minagri.gob.pe





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

10.3. Diagrama de flujo para la categoría de reconocimiento a las buenas prácticas en valores éticos e integridad.





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y RiegoDespacho Viceministerial de  
Desarrollo de Agricultura Familiar e  
Infraestructura Agraria y Riego**PESCS**

Proyecto Especial Sierra Centro Sur

5

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

## X. ANEXOS

### ANEXO N° 01

#### FORMATO DE EVALUACION DE RECONOCIMIENTO PARA EL RENDIMIENTO DISTINGUIDO

Para identificar la eficiencia de las acciones de mejora de los servidores civiles en sus actividades o procesos, se aplicarán criterios claves. Cada criterio tiene niveles y puntajes, permitiendo evaluar las iniciativas de manera objetiva, de acuerdo a la siguiente tabla de evaluación:

Criterio de Evaluación	Descripción	Nivel de evaluación	
		Bajo	Alto
1. Impacto organizacional	Recepción de la mejora implementada en los diferentes niveles de la entidad	6	24
2. Impacto en la eficiencia Operativa	Grado en el que la mejora incrementa la productividad, reduce tiempos o mejora los procesos	10	20
3. Calidad de los resultados	Evaluación de la mejora en la calidad de los productos o servicios entregados a los usuarios.	8	15
4. Innovación	Grado de creatividad e innovación aplicado en la mejora. ¿Se trata de una solución novedosa?	8	15
5. Ahorro de Recursos	Eficiencia en el uso de los recursos (humanos, financieros, tecnológicos después de la mejora)	4	8
6. Satisfacción del Usuario Interno/Externo	Evaluación del impacto en la satisfacción de los usuarios internos o externos con el proceso mejorado.	4	8
7. Sostenibilidad	Capacidad de la mejora para mantenerse en el tiempo sin necesidad de intervenciones adicionales.	2	5
8. Aplicabilidad en otras áreas	Potencial de replicar la mejora en otros procesos o áreas de la entidad.	2	5



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

**Procedimiento de Evaluación:** Cada acción de mejora se evalúa en función de los siguientes criterios:

- a. Se asigna un puntaje en cada criterio, y la suma total determinara la calificación final.
- b. La puntuación mínima aprobada es de 44 puntos.
- c. Las iniciativas con mayor puntaje serán consideradas para el reconocimiento

**CRITERIOS DE EVALUACION:**

El servidor que cumple con los siguientes aspectos:

**PUNTUACION**

**1. Impacto organizacional:**

Evalúa el nivel de repercusión de la acción de mejora implementada a nivel institucional.

**Puntaje:0.**

No cumple criterio

**Puntaje:6.**

La mejora implementada tiene un impacto en los resultados a nivel de puesto de trabajo

**Puntaje:12.**

La mejora implementada tiene un impacto en los resultados a nivel de quipo funcional

**Puntaje:18.**

La mejora implementada tiene un impacto en los resultados a nivel de Oficina/oficina General

**Puntaje:24.**

La mejora implementada tiene un impacto en los resultados a nivel de Entidad.

**2. Impacto en la Eficiencia Operativa:**

Este criterio mide cuanto ha mejorado la productividad del proceso. Se puede evaluar si el tiempo de respuesta ha disminuido, si los costos operativos se han reducido, o si las tareas se realizan con menos recursos.

**Puntaje:0.**

No cumple criterio

**Puntaje:10.**

La mejora tiene un impacto moderado en la eficiencia, con una reducción mínima en tiempos o recursos, sin optimizaciones evidentes a gran escala.

**Puntaje:20.**

La mejora genera un incremento significativo en la productividad, reduce considerablemente los tiempos y optimiza procesos, con resultados claros y medibles.

**3. Calidad de los Resultados:**

Evalúa si los productos o

**Puntaje:0.**

No cumple criterio





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

servicios resultantes de la mejora han incrementado su calidad y cumplen con las expectativas y estándares.	<b>Puntaje:8.</b> La mejora en la calidad es perceptible, pero no alcanza completamente los estándares deseados o su impacto es limitado.	
	<b>Puntaje:15.</b> La calidad de los productos o servicios mejora notablemente, cumpliendo y superando las expectativas y estándares establecidos.	
<b>4.Innovación:</b> Se puntúa la originalidad y creatividad de la mejora. Soluciones que rompen con lo tradicional o que aplican nuevas tecnologías o metodologías innovadoras reciben mayor puntuación.	<b>Puntaje:0.</b> No cumple criterio	
	<b>Puntaje:8.</b> La mejora incorpora elementos innovadores, pero sigue basándose en prácticas o soluciones tradicionales.	
	<b>Puntaje:15.</b> La solución aplicada es altamente innovadora, introduce métodos, tecnologías o enfoques completamente nuevos para la entidad.	
	<b>Puntaje:0.</b> No cumple criterio	
<b>5.Ahorro de Recursos:</b> Aquí se mide la reducción de costos o el uso más eficiente de los recursos después de aplicar la mejora.	<b>Puntaje:4.</b> El ahorro de recursos es moderado o limitado, con mejoras en algunas áreas, pero sin un impacto financiero significativo.	
	<b>Puntaje:8.</b> La mejora logra una reducción sustancial en el uso de recursos (humanos, financieros o tecnológicos), son claros beneficios en la eficiencia de costos.	
<b>6.Satisfacción del Usuario Interno/Externo:</b> Este criterio evalúa como ha impactado la mejora en la satisfacción de los usuarios internos (personal de la	<b>Puntaje:0.</b> No cumple criterio	
	<b>Puntaje:4.</b> La satisfacción mejora de manera moderada, pero aun existen áreas de oportunidad para incrementar el impacto en los usuarios.	





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

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



PESCS Proyecto Especial Sierra Centro Sur

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".



entidad) y externos ( ciudadanos o clientes)	<b>Puntaje:8.</b> El nivel de satisfacción de los usuarios internos o externos mejora considerablemente, con comentarios positivos y un impacto claro en la experiencia del usuario.	
<b>7.Sostenibilidad:</b> Se evalúa la capacidad de la mejora para mantenerse efectiva a lo largo del tiempo sin requerir intervenciones continuas o ajustes constantes.	<b>Puntaje:0.</b> No cumple criterio	
	<b>Puntaje:2.</b> La mejora es sostenible en el corto plazo, pero podría requerir ajustes o recursos adicionales para mantenerse a largo plazo.	
	<b>Puntaje:5.</b> La mejora es completamente sostenible en el tiempo, manteniéndose operativa sin intervenciones o recursos adicionales.	
<b>7.Aplicabilidad en otras UO:</b> Se valora si la mejora puede ser implementada en otras áreas o procesos de la entidad, lo que incrementaría su valor.	<b>Puntaje:0.</b> No cumple criterio	
	<b>Puntaje:2.</b> La mejora puede aplicarse en otros contextos, pero su impacto y utilidad en áreas adicionales es limitado.	
	<b>Puntaje:5.</b> La mejora tiene un alto potencial de ser replicada en otros procesos o áreas de la entidad, con beneficios esperado a nivel institucional.	
<b>Puntaje Total</b>		





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

**ANEXO N° 02  
FORMATO DE EVALUACION DE RECONOCIMIENTO A LAS BUENAS PRACTICAS DE VALORES ETICOS Y DE INTEGRIDAD**

ENTIDAD	
FECHA	
NOMBRE DEL SERVIDOR CIVIL PROPUESTO	
UNIDAD DE ORGANIZACIÓN DEL SERVIDOR CIVI	
PERIODO DE EVALUACION	

Indicaciones: Se efectuará el reconocimiento al servidor o servidores que cumplan con los criterios de contribución de iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función publica, y el fortalecimiento de la cultura de integridad institucional.

a. Se sugiere el reconocimiento de 01 hasta 10 servidores civiles, por la entidad, y en función a aquellos servidores con mayor puntaje.

b. El puntaje mínimo del servidor que es considerado dentro de la lista de reconocimiento, deberá ser 08.

c. El Sistema de puntuación responde a una escala de manera ascendente del 01 al 03, considerando que es 03 es el máximo puntaje que debe asignarse a quien cumple y contribuye a cabalidad los criterios de evaluación.

d. Si el servidor no cumple con alguno de los criterios, se deberá consignar el término "No aplica" en la casilla de puntuación.

CRITERIOS DE EVALUACION:		PUNTUACION
El servidor que cumple con los siguientes aspectos:		
El servidor participo en al menos dos charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad.	El servidor participo en dos charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad (01 punto)	
	El servidor participo en hasta tres charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad (02 puntos)	
	El servidor participo en más de tres charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad (03 puntos)	
El servidor o servidores civiles que realizaron denuncias por actos contrarios a la integridad y ética publica, habiendo concluido dichas denuncias en sanción administrativa disciplinaria.	El servidor realizó una denuncia por actos contrarios a la integridad y ética publica (01 punto)	
	El servidor que realizó dos denuncias por actos contrarios a la integridad y ética publica (02 puntos)	







*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".*

	El servidor que realizó más de dos denuncias por actos contrarios a la integridad y ética pública (03 puntos)	
El servidor o servidores civiles que, previa evolución del titular de su órgano, cumplan adecuadamente con los principios, deberes y prohibiciones establecidos en el Código de Ética de la Función Pública.	El servidor civil que actúa de acuerdo a no más de dos principios, deberes y/o prohibiciones de la función pública (01 punto)	
	El servidor civil que actúa de acuerdo a no más de tres principios, deberes y/o prohibiciones de la función pública (02 puntos)	
	El servidor civil que actúa de acuerdo a más de tres principios, deberes y/o prohibiciones de la función pública (03 puntos)	





# Resolución de Secretaría de Integridad Pública

N° 005-2024-PCM/SIP

Lima, 30 de julio de 2024

**VISTO:** El Informe N° D000030-2024-PCM-SSMIP, de la Subsecretaría de Monitoreo de la Integridad Pública;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y los diferentes niveles de gobierno;

Que, la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción establece como objetivo general contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; y, garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía;

Que, mediante Decreto Supremo N° 042-2018-PCM se establecen medidas para fortalecer la integridad y lucha contra la corrupción con el objeto de orientar la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores públicos y de las entidades señaladas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de las políticas en materia de integridad pública, como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación de la democracia, el estado de derecho y el buen gobierno;

Que, el artículo 8 del referido Decreto Supremo señala que la Secretaría de Integridad Pública es el órgano responsable de ejercer técnicamente la rectoría de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, así como de desarrollar los mecanismos e instrumentos para prevenir y gestionar los riesgos de la corrupción con el objeto de orientar la correcta actuación de los servidores civiles y entidades públicas en la lucha contra la corrupción;

Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, el cual plantea un modelo de integridad cuyo desarrollo corresponde a estándares internacionales y buenas prácticas planteadas desde la cooperación internacional con la finalidad de mejorar la

FIRMA DIGITAL  
**PCM**  
COMANDO EN JEFE  
COMANDO EN JEFE

digitalmente por AGUIRRE  
Yuriko Maribel FAU  
126 soft  
y V° B°  
07.2024 18:20:46 -05:00

organización de la administración pública para promover la integridad y luchar contra la corrupción;

Que, mediante Decreto Supremo N° 180-2021-PCM se aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción; cuya Única Disposición Complementaria Transitoria amplía la vigencia del Modelo de Integridad para las entidades del sector público previsto en la Tabla N° 11 del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM hasta la actualización de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, actividad que se encuentra en proceso;

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP se aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", la cual define al Modelo de Integridad como el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo de nueve componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que, a la fecha, constituyen el estándar peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública en cada entidad;

Que, mediante el artículo 3 de la referida Resolución se crea el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción como herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través del desarrollo de los componentes y subcomponentes del Modelo de Integridad;

Que, mediante Informe N° D000030-2024-PCM-SSMIP, la Subsecretaría de Monitoreo de la Integridad Pública plantea i) establecer el listado de entidades a ser evaluadas y el cronograma del proceso de evaluación, ii) aprobar la metodología de determinación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, que establezca las etapas del proceso de evaluación del Modelo de Integridad, la escala de valoración para su evaluación, las condiciones obligatorias y optativas de la evaluación y el sistema de cálculo del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción; iii) aprobar la "Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1", la "Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 2", y la "Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 3"; y iv) dejar sin efecto la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP;

Que, el planteamiento formulado por la Subsecretaría de Monitoreo de la Integridad Pública, tiene como finalidad la aprobación de los instrumentos que coadyuvan a una evaluación oportuna y eficiente de la evaluación del Modelo de Integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, estableciendo entre otros, el listado de entidades a ser evaluadas, la metodología a ser utilizada y el sistema de cálculo; así como la aprobación de las Guías de la Etapa N° 1, 2 y 3;

De conformidad con lo dispuesto en el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Resolución Ministerial N° 224-2023-PCM y el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM;

## SE RESUELVE:

### Artículo 1.- Listado de entidades

El listado de entidades de la administración pública a ser evaluadas con el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP) es publicado por la Subsecretaría de Monitoreo de la Integridad Pública en la página "integridad pública" de la Presidencia del Consejo de Ministros ([www.gob.pe/integridad](http://www.gob.pe/integridad)), la primera quincena del mes de agosto de cada año, debiendo considerar los siguientes criterios:

- Que la entidad cuente con una evaluación, o
- Que la entidad haya comunicado formalmente a la Secretaría de Integridad Pública su intención de participar en la evaluación del Modelo de Integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, o
- Que la entidad haya recibido asistencia técnica por la Subsecretaría de Monitoreo de la Integridad Pública, para la implementación del Modelo de Integridad, previo análisis del nivel de avance en la incorporación de la función de integridad.

### Artículo 2.- Cronograma del proceso de evaluación

Las entidades de la administración pública a ser evaluadas deben considerar el siguiente cronograma del proceso de evaluación:

ACTIVIDAD	PERIODO	RESPONSABLE(S)
Reporte de información	Segunda quincena de octubre	Entidades evaluadas
Procesamiento de información	Mes de noviembre	Subsecretaría de Monitoreo de la Integridad Pública
Validación	Primera quincena de diciembre	Subsecretaría de Monitoreo de la Integridad Pública – Entidades evaluadas
Publicación de resultados del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción	Segunda quincena de diciembre	Subsecretaría de Monitoreo de la Integridad Pública – Secretaría de Integridad Pública

La actividad de validación procede cuando existen discrepancias respecto a la alternativa elegida por la entidad.

La Subsecretaría de Monitoreo de la Integridad Pública comunica a las entidades las discrepancias advertidas a efectos de recibir comentarios y/o aclaraciones, según corresponda, los cuales deben circunscribirse a la información reportada durante la segunda quincena de octubre. Para dichos efectos, la entidad debe remitir su respuesta en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles computados a partir del día siguiente de notificado por correo electrónico; no admitiéndose la presentación de nueva documentación.

### Artículo 3.- Aprobación de la metodología de determinación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción

Aprobar la metodología de determinación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, la cual define la estrategia de evaluación del Modelo de Integridad, que como Anexo 1 forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 4.- Aprobación de la Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1**

Aprobar la "Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial", para la medición de la implementación del Modelo de Integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, que como Anexo 2 forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 5.- Aprobación de la Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 2**

Aprobar la "Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 2: Institucionalización", para la medición de la implementación del Modelo de Integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, que como Anexo 3 forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 6.- Aprobación de la Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 3**

Aprobar la "Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 3: Estandarización", para la medición de la implementación del Modelo de Integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, que como Anexo 4 forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 7.- Dejar sin efecto**

Dejar sin efecto la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP y sus anexos.

**Artículo 8.- Publicación**

Disponer la publicación de la presente Resolución y sus Anexos en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano ([www.gob.pe](http://www.gob.pe)) y en la sede digital de la Presidencia del Consejo de Ministros ([www.gob.pe/pcm](http://www.gob.pe/pcm)), en el plazo máximo de dos (2) días hábiles computados desde el día siguiente de su aprobación.

**Regístrese y comuníquese.**



Firmado digitalmente por TENGAN  
GUSUKUMA Carlos Roberto FAU  
20168899926 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 30.07.2024 18:59:53 -05:00

**CARLOS ROBERTO TENGAN GUSUKUMA**  
Secretario (e) de la Secretaría de Integridad Pública  
Secretaría de Integridad Pública



digitalmente por AGUIRRE  
N° Yuriko Maribel FAU  
9926 soft  
Joy V\* B\*  
0.07.2024 18:21:16 -05:00