

 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
---	----------------------------------	---------------------------------

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

 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
--	----------------------------------	---------------------------------

ROL	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Formulado por:	Segundo Victoriano Chávez Figueroa	Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración	[SCHAVEZF]
	César Morales Olazábal	Jefe de la Oficina de Administración	[CMORALESO]
	Áurea Hermelinda Cadillo Villafranca	Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	[ACADILLO]
Revisado por:	Gonzalo Pinto Bazurco Mendoza	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	[GPINTOBAZURCOM]

 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
--	----------------------------------	---------------------------------

ROL	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Aprobado por:	Miriam Alegría Zevallos	Gerenta General	[MALEGRIA]

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
---	----------------------------------	---------------------------------

CONTROL DE CAMBIOS

N°	Ítems	Descripción del cambio	Versión	Fecha de publicación
1	-	Versión inicial	00 ¹	15/02/2023
2		Modificación del lineamiento: - Objetivo - Finalidad - Base legal - Vigencia - Definiciones - Disposiciones Generales - Disposiciones Específicas - Responsabilidades	01	31/10/2024

¹ Aprobado mediante la Resolución de Gerencia General N° 00012-2023-OEFA/GEG.

 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
--	----------------------------------	---------------------------------

I. OBJETIVO

Establecer pautas y criterios generales **a seguir** para **efectuar** el reconocimiento a los/as servidores/as civiles y colaboradores/as del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, **que aportan de manera destacada, al logro de los objetivos estratégicos institucionales, fortaleciendo la integridad, la cultura y clima organizacional en la entidad.**

II. FINALIDAD

El presente Lineamiento tiene por finalidad contar con un documento interno que coadyuve a 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 Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.**
- 3.4. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.5. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.6. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 3.7. **Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.**
- 3.8. **Decreto Supremo N° 016-2021-MINAM, Decreto Supremo que aprueba las Disposiciones para la Gestión de la Ecoeficiencia en las Entidades de la Administración Pública.**
- 3.9. 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.
- 3.10. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE Formalizan la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - **"Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas"**.
- 3.11. 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"**.
- 3.12. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.
- 3.13. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- 3.14. 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"**.
- 3.15. 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"**.
- 3.16. **Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG-INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado"**.
- 3.17. Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 077-2018-OEFA/PCD, que aprueba el Manual de Procedimientos **"Innovación y Gestión por procesos"**.
- 3.18. Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 123-2018-OEFA/PCD, que aprueba el

	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
---	----------------------------------	---------------------------------

Código de Ética del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.

- 3.19. 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.
- 3.20. 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”.
- 3.21. **Resolución de Gerencia General N° 058-2018-OEFA/GEG, que aprueba el Lineamiento N°002-2018-OEFA/GEG “Lineamiento para la organización y funcionamiento de comisiones, comités, grupos de trabajo u otros colegiados del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”.**
- 3.22. Resolución de Gerencia General N° 019-2019-OEFA/SG, que aprueba el Reglamento Interno de los/as servidores/as civiles del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.
- 3.23. 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”.

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 **la sede digital** del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA (www.gob.pe/oefa).

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. **Candidato/a:** *Es el/la servidor/a civil y/o colaborador/a que ha sido propuesto para el otorgamiento de un reconocimiento.*
- 6.3. **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.
- 6.4. **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.
- 6.5. **Compensación no económica:** Conjunto de beneficios no monetarios que la Entidad destina a el/la servidor/a civil con el objetivo específico de motivar y elevar su competitividad. No son de libre disposición de el/la servidor/a **civil** ni tampoco constituyen ventaja patrimonial.
- 6.6. **Comité Evaluador de Reconocimiento (CE):** *Colegiado creado mediante Resolución de Gerencia General y conformado por tres (3) miembros; los mismos que realizan la*

	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
---	----------------------------------	---------------------------------

revisión y evaluación de los/las candidatos/as a reconocer, que le remita la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

- 6.7. **Cultura organizacional:** Característica de pensar y actuar en el OEFA, en base a los valores que la Entidad promueve y comparten sus miembros.
- 6.8. **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.
- 6.9. **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.
- 6.10. **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.
- 6.11. **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.
- 6.12. **Junta de Directivos:** *Instancia seleccionada por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos en la etapa de evaluación, con la finalidad de asignar la calificación de rendimiento distinguido de acuerdo a lo establecido en el numeral 8.2 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE.*
- 6.13. **Rendimiento Distinguido:** Máxima calificación obtenida por un/a o 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.
- 6.14. **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. Gestión del Reconocimiento

Es el proceso mediante el cual se proponen, evalúan y otorgan reconocimientos a los/las servidores/as civiles y/o colaboradores del OEFA por contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales o generar impacto positivo para la institución, con la finalidad de motivar y potenciar su competitividad y compromiso, observando las disposiciones contenidas en el presente Lineamiento y en la normativa específica sobre la materia, en caso resulte aplicable.

Dicho proceso comprende, según la clasificación de las actividades de Reconocimientos establecidas por el OEFA, la presentación de la propuesta de los/las candidatos/as, la evaluación de la misma por parte del Comité Evaluador de Reconocimiento o la Unidad de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, la URH), según corresponda, así como, el otorgamiento del reconocimiento.

Cabe indicar que, para la actividad de reconocimiento establecida en el numeral 7.2.3 del presente Lineamiento, se rige adicionalmente por la Directiva del Subsistema de Gestión

 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
--	---	---

del Rendimiento, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE.

7.2. De las actividades de reconocimiento

7.2.1. Para efecto del presente Lineamiento, las actividades de reconocimiento tienen dos (2) niveles de alcance:

- Reconocimiento individual:** Cuando la actividad de reconocimiento esté dirigida hacia un/a servidor/a civil **y/o colaborador/a** de forma particular e individual.
- Reconocimiento grupal:** Cuando la actividad de reconocimiento esté dirigida hacia un área del OEFA o grupo de servidores/as civiles **y/o colaboradores/as**.

7.2.2. El nivel del alcance del reconocimiento es determinado por el área, en su propuesta, observando la normativa vigente sobre la materia.

7.3. Clasificación de las actividades de Reconocimientos

Las **actividades** en las que se puede otorgar reconocimientos son las siguientes:

7.3.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas en:

- Promoción de la cultura **de ética e integridad, que comprende las siguientes subactividades:**
 - Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública del OEFA.**
 - Promoción de una Cultura de Integridad.**
- Mejora del clima laboral.
- Mejora e innovación de la Gestión Pública.**
- Implementación de las medidas de remediación y control, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno.**
- Ecoeficiencia.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reconocimiento al logro destacado.**

7.3.2. Reconocimiento por Trayectoria Laboral en la Entidad.

7.3.3. Reconocimiento por Calificación de Rendimiento Distinguido relacionado a la Gestión de Rendimiento.

7.4. El/la candidato/a debe cumplir con las siguientes condiciones:

- Haber superado el periodo de prueba.**
- No contar con sanción administrativa disciplinaria de suspensión durante el último año hasta el momento de la candidatura.**
- No debe contar con sanción administrativa disciplinaria de suspensión vigente en la fecha establecida para el reconocimiento.**

7.5. De la remisión de las propuestas:

La remisión de la propuesta de candidatos/as de cada actividad de reconocimiento debe ser remitida a la URH, por las siguientes áreas:

N°	Reconocimiento	Área Responsable de la remisión de la/s propuesta/s de candidatos/as
----	----------------	--

 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
--	---	---

1	Reconocimiento por Buenas Prácticas en:	-
	1.1 Promoción de la cultura de ética e integridad.	Unidad Funcional “Integridad Institucional”
	1.2 Mejora del clima laboral.	URH
	1.3 Mejora e innovación de la Gestión Pública.	Oficina de Planeamiento y Presupuesto
	1.4 Implementación de las medidas de remediación y control, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno.	Gerencia General
	1.5 Ecoeficiencia.	Comité de Ecoeficiencia
	1.6 Seguridad y Salud en el Trabajo	URH
	1.7 Reconocimiento al logro destacado	Gerencia General
2	Reconocimiento por Trayectoria Laboral en la Entidad.	URH
3	Reconocimiento por Calificación de Rendimiento Distinguido relacionado a la Gestión de Rendimiento.	URH

7.6. El Comité Evaluador de Reconocimientos (CE)

7.6.1. El CE se encarga de revisar y evaluar las propuestas de candidatos/as para el otorgamiento del reconocimiento por buenas prácticas en Promoción de la cultura de ética e integridad. Es designado por la Gerencia General, a través de una Resolución, y se encuentra integrado por los siguientes miembros:

- Un/a representante de la Gerencia General, quien lo preside.
- Un/a representante de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, quien actúa de Secretario/a Técnico/a.
- Un/a representante del área de la Unidad Funcional “Integridad Institucional”.

7.6.2. Los miembros del CE deben abstenerse de participar en la valoración del/de la candidato/a cuando en el marco de sus funciones, su relación con éste/a se encuentre dentro de las causales de abstención previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, de forma que su decisión no afecte el desarrollo del procedimiento de reconocimiento, ni la objetividad de la evaluación.

 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
--	---	---

7.6.3. Los miembros del CE efectúan sus funciones, adoptan sus acuerdos y se rigen según lo dispuesto en el Lineamiento N°002-2018-OEFA/GEG “Lineamiento para la organización y funcionamiento de comisiones, comités, grupos de trabajo u otros colegiados del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”, aprobado por la Resolución de Gerencia General N° 058-2018-OEFA/GEG.

7.6.4. El Comité Evaluador de Reconocimiento podrá asumir la revisión y evaluación de las propuestas de candidatos/as para otras acciones de reconocimiento, en caso lo establezca la normativa sobre la materia.

7.7. El reconocimiento se concreta a través de las siguientes acciones:

- a) Incorporar copia de la Resolución o documento de reconocimiento al legajo personal.
- b) Difundir el reconocimiento a través de los canales de comunicación del OEFA.
- c) Realizar el reconocimiento público por la Alta Dirección del OEFA durante la celebración del Día del Servidor Público u otra fecha dispuesta por la Entidad o la normativa sobre la materia.
- d) Otras compensaciones no económicas que se encuentren previstas en el Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano u otras que determine la Entidad.
- e) Otra acción dispuesta por la normativa asociada al reconocimiento.

7.8. Corresponde a la URH realizar las acciones necesarias a fin de concretar el reconocimiento, desarrollado en el Numeral 7.7; debiendo verificar que el/la servidor/a civil no cuente con sanción administrativa disciplinaria de suspensión vigente en la fecha establecida para el reconocimiento.

7.9. La acción de reconocimiento debe efectuarse como mínimo una vez al año, o cuando sea dispuesto por la Entidad.

VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1. Respecto de las actividades para las acciones de Reconocimientos

8.1.1. La URH, a través de un memorando, solicitará la propuesta de candidatos/as que cumplen con los criterios de evaluación de cada actividad de reconocimiento, a las áreas o colegiados señaladas en el Numeral 7.5 del presente Lineamiento.

8.1.2. Las áreas o colegiados responsables de la remisión de las propuestas de candidatos/as, hacen la evaluación correspondiente y completan la Sección I del Anexo N° 1: “Matriz de identificación y verificación de candidatos/as a reconocimientos en el OEFA” del presente Lineamiento.

8.1.3. Con posterioridad a ello, la URH procede con el llenado de la Sección II del Anexo N° 1: “Matriz de identificación y verificación de candidatos/as a reconocimientos en el OEFA” del presente Lineamiento, y verifica la evidencia y/o sustento del cumplimiento consignado por las áreas o los colegiados, a efectos de desarrollar los siguientes supuestos:

8.1.3.1. Para el Reconocimiento por Buenas Prácticas en Promoción de la cultura de ética e integridad, la URH deriva el Anexo N° 1 del presente Lineamiento al CE para la verificación del cumplimiento de los criterios previstos en el presente Lineamiento; así como las condiciones previstas en los literales a), b) y c) del Numeral 7.4 del presente Lineamiento.

 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
--	---	---

El CE comunica el acuerdo adoptado a la URH para que ésta concrete el otorgamiento del reconocimiento.

8.1.3.1. Para el Reconocimiento por Calificación de Rendimiento Distinguido relacionado a la Gestión de Rendimiento, la URH deriva el Anexo N° 1 del presente Lineamiento a la Junta de Directivos para efectuar las acciones previstas en el numeral 8.4 del presente Lineamiento.

La Junta de Directivos comunica su decisión a la URH para que ésta concrete el otorgamiento del reconocimiento.

8.1.3.2. Para las demás acciones de Reconocimiento la URH concreta el otorgamiento del mismo, según corresponda.

8.1.4. La documentación correspondiente a la elección de los/as servidores/as civiles y/o colaboradores del OEFA que recibe el reconocimiento es conservada por la URH.

8.2. Respecto al Reconocimiento por Buenas Prácticas:

8.2.1. Promoción de una Cultura de Ética e Integridad

8.2.1.1 Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública del OEFA.

El reconocimiento se otorga a los/as servidores/as civiles y/o colaboradores/as que en el desarrollo de sus funciones den cumplimiento a los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

- Criterio de evaluación a considerar:

Para la selección de los/as candidatos/as se tomará en cuenta el procedimiento y los criterios establecidos en la 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.

8.2.1.2 Promoción de una Cultura de Integridad

El reconocimiento se otorga a los/as servidores/as civiles y/o colaboradores/as, que realicen acciones específicas o iniciativas personales que refuercen la integridad y/o que fortalezcan la cultura y desarrollo organizacional del OEFA en lo referido a integridad, como un elemento distintivo de la institución.

- Criterios de evaluación a considerar:

Para la selección de los/as **candidatos/as** se tomará en cuenta los siguientes criterios:

- 1. Presentar, en su condición de sujeto obligado, y dentro del plazo legal, la Declaración Jurada de Intereses de acuerdo a la oportunidad establecida por la Contraloría General de la República.***
- 2. Participar en más de cuatro (04) charlas, talleres, o capacitaciones en el marco del modelo de integridad, conforme a la materia de ética e integridad, incluida en el Plan de Desarrollo de las Personas u otras dispuestas por la Entidad; vinculadas a la materia.***

 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
--	----------------------------------	---------------------------------

3. Realizar prácticas íntegras que hayan significado el fortalecimiento de la cultura de integridad en el OEFA, tales como:

- 3.1. Rechazar regalos, beneficios o cualquier ventaja indebida para sí o para un tercero, en el ejercicio de su cargo, de acuerdo a las disposiciones del Lineamiento N° 004-2019-OEFA/GEG.

- 3.2. ***Abstenerse de participar en asuntos cuya competencia le haya sido atribuida ante un conflicto de interés, remitiendo el reporte correspondiente, según el Lineamiento N° 002-2023-OEFA/GEG “Lineamiento para la gestión de los conflictos de intereses en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”.***

8.2.2. Mejora del clima laboral

Reconocimiento 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.

- ***Criterios de evaluación a considerar:***

Para la selección de los/as áreas del OEFA se tomará en cuenta los siguientes criterios:

1. Se considerará a los tres (3) mejores puntajes obtenidos en la evaluación o estudio de clima laboral de las diferentes áreas del OEFA.
2. Los puntajes a considerar deberán ser superiores o iguales al 70%, el cual es la media solicitada dentro de las evaluaciones a considerar.

8.2.3. Mejora e innovación de la Gestión Pública

El reconocimiento se otorga a los/as servidores/as civiles, ***colaboradores/as o 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 ***y que representen a la institución.***

- ***Criterios de evaluación a considerar:***

Para la selección de los/as candidatos/as o áreas del OEFA se tomará en cuenta los siguientes criterios:

1. ***Haber recibido reconocimiento externo de una organización pública o privada en beneficio de la ciudadanía y/o la reputación del OEFA.***
2. 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”, “Mención Honrosa” o similares por el nivel de la distinción de acuerdo a las bases del concurso o competencia al que se hayan inscrito los/las servidores/as civiles, o áreas del OEFA ***que representen*** a la Entidad.

8.2.4. Implementación de las medidas de remediación y control, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno

 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
--	---	---

El reconocimiento se otorga a los/as servidores/as civiles por la implementación de las medidas de remediación y control, conforme a las condiciones y plazos, programados en el Plan de Acción Anual.

- ***Criterios de evaluación a considerar:***

Para la selección de los/as candidatos/as se tomará en cuenta haber implementado las medidas de remediación y de control, dentro de los plazos establecidos en el Plan de Acción Anual.

8.2.5. Ecoeficiencia

El reconocimiento se otorga a los/as servidores/as civiles que destaquen en la implementación de medidas de ecoeficiencia, a través del ahorro de consumo de energía eléctrica, agua y papel, entre otros; de acuerdo a lo establecido en las “Disposiciones para la Gestión de la Ecoeficiencia en las Entidades de la Administración Pública”, aprobadas por Decreto Supremo N° 016-2021-MINAM.

- ***Criterios de evaluación a considerar:***

Para la selección de los/as candidatos/as se tomará en cuenta los siguientes criterios:

1. Los servidores/as civiles que propusieron o implementaron medidas de ecoeficiencia en las áreas del OEFA.
2. No haber registrado observaciones en las inspecciones de ecoeficiencia.
3. Haber participado en las actividades de reciclaje organizados por la Entidad.
4. Haber participado en las actividades de sensibilización de ecoeficiencia promovidos por la Entidad, los cuales son difundidos anualmente a través del correo institucional o memorando.

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.

8.2.6. Seguridad y Salud en el Trabajo

El reconocimiento se otorga a los/as servidores/as civiles que, a través de sus acciones que contribuyan con el cumplimiento de los principios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y evidencien buenas prácticas en la materia.

- ***Criterios de evaluación a considerar:***

Para la selección de los/as ***candidatos/as*** se tomará en cuenta los siguientes criterios:

1. No tener ninguna observación por incumplimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo.
2. Contar con reconocimientos y felicitaciones por el reporte de actos o condiciones inseguras.
3. Usar de forma correcta sus equipos de protección personal durante el desarrollo de sus actividades.
4. Realizar propuestas de mejora en los procesos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
--	---	---

8.2.7. Reconocimiento al logro destacado:

El reconocimiento se otorga a los/as servidores/as civiles y colaboradores/as que logren implementar o fortalecer algún proceso de gestión, programa o iniciativa de relevancia para el OEFA o ámbito de trabajo, que impacte de manera directa en la gestión institucional o el servicio que se brinda a la ciudadanía.

- ***Criterios de evaluación a considerar:***

Para la selección de los/as servidores/as civiles y/o colaboradores/as se tomará la implementación o mejora continua que permita brindar un mejor servicio a la ciudadanía o impacte en la gestión institucional del OEFA.

8.3. Respecto al Reconocimiento por Trayectoria Laboral

Se reconoce a los/as servidores/as civiles que alcancen años de servicio prestados en el OEFA; o, que sean cesados por límite de edad, de los Decretos Legislativos números 728 y 1057; así como la Ley N° 30057.

- ***Criterios de evaluación a considerar:***

Para la selección de ***los/as candidatos/as*** se tomará en cuenta ***los siguientes criterios:***

- 1. Se reconocerá a los/as servidores/as civiles que alcancen los cinco (5), diez (10), quince (15) a más años de servicio en el OEFA; o, que sean cesados por límite de edad, de los Decretos Legislativos números 728 y 1057; así como la Ley N° 30057.***
- 2. Los/as servidores/as civiles que, a partir de los quince (15) años ininterrumpidos de servicios prestados en el OEFA, recibirán el reconocimiento cuando cumplan un quinquenio adicional de servicios.***

8.4. Respecto al Reconocimiento por calificación de Rendimiento Distinguido *relacionado a la Gestión de Rendimiento.*

Esta calificación es asignada por la Junta de Directivos, en la etapa de evaluación de Gestión del rendimiento.

La Junta de Directivos ***realiza la evaluación y*** asigna la calificación, a partir de la lista de candidatos/as que elabora la URH, ***siguiendo las pautas establecidas en la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, que contempla los siguientes criterios:***

- Haber alcanzado, o sobrepasado, el valor cuantitativo establecido para cada una de sus metas.
- No haber sido sancionado/a administrativamente durante el ciclo de la Gestión del Rendimiento.
- 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.

IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 9.1. 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.***

 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
--	----------------------------------	---------------------------------

9.2. *Cuando exista alguna circunstancia de fuerza mayor, que impida al servidor/a civil o colaborador/a que resulte elegido, recibir el reconocimiento, la URH define si corresponde la entrega a un familiar directo de el/la servidor/a civil o colaborador/a, en cuyo caso también se debe hacer la difusión de dicho reconocimiento por los medios de comunicación interna del OEFA.*

9.3. 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.

X. RESPONSABILIDADES

10.1. La URH, es responsable de:

- a) Programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas en el presente Lineamiento.
- b) Implementar y supervisar **el cumplimiento de las disposiciones** del presente Lineamiento.
- c) **Formar parte del CE a cargo de la valoración del otorgamiento de los reconocimientos a los/as candidatos/as propuestos por las áreas del OEFA.**
- d) **Emitir un informe, en el mes de junio de cada año, dirigido a la Gerencia General, comunicando las actividades realizadas en el marco de los reconocimientos otorgados.**

10.2. **La Unidad Funcional “Integridad Institucional” es responsable de coordinar con la URH la implementación de las actividades de reconocimiento de buenas prácticas en promoción de la cultura de ética e integridad, según corresponda.**

10.3. **La Gerencia General es responsable de designar a los miembros del CE.**

10.4. **El CE es responsable de revisar y evaluar la lista de candidatos conforme a las disposiciones previstas en el presente lineamiento, comunicando el resultado de dicha evaluación a la URH. Para tales efectos puede solicitar el apoyo correspondiente a las unidades orgánicas que estime necesario, a fin de cumplir cabalmente sus responsabilidades.**

10.5. Las **Áreas del OEFA** son responsables de cumplir las disposiciones establecidas en el presente Lineamiento.

XI. ANEXO

- Anexo N° 1: **“Matriz de identificación y verificación de candidatos/as a reconocimientos en el OEFA”.**

 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG	Versión: 01 Fecha: 4/11/2024
---	----------------------------------	---------------------------------

Anexo N° 1
“Matriz de identificación y verificación de candidatos/as a reconocimientos en el OEFA”

[AÑO: ...]

Sección I (*)									Sección II (**)	
N°	Tipo de reconocimiento	Denominación del reconocimiento	Nombres y Apellidos del Candidato/a	Área / Colegado	Nivel de Alcance (individual o grupal)	Evaluación de criterios			¿Ha superado el periodo de prueba? (SI/ No)	¿Cuenta con sanción administrativa disciplinaria de suspensión durante el último año hasta el momento de la candidatura? (SI/ No)
						Criterio evaluado	Evidencia o sustento del cumplimiento	Cumple (Sí /No)		

Nota:
(*) La sección I corresponde ser completada por el área que propone el/la candidato/a.
(**) La sección II corresponde ser completada por la URH.



"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://sisistemas.oefa.gob.pe/verifica> e ingresando la siguiente clave: 03537558"



03537558