



MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO

PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RÍOS APURÍMAC, ENE Y MANTARO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL EJECUTIVA

N° 168-2024-MIDAGRI-PROVRAEM/DE

Ayna – San Francisco, 08 de noviembre de 2024.

VISTO:

La Hoja de Ruta CUT N° 8154-2024-PROVRAEM, con la cual el Director Ejecutivo deriva a la Oficina de Asesoría Legal, el INFORME N° 176-2024-MIDAGRI-PROVRAEM-OA, para solicitar aprobación de la DIRECTIVA N° 002-2024-MIDAGRI-PROVRAEM-DE/OADM-OI "Lineamientos para el reconocimiento de iniciativas y buenas prácticas de los servidores civiles en el Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro – PROVRAEM"; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, que tiene como objetivo contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y 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 Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP, se aprueba, entre otros, una nueva metodología de determinación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), así como las Guías de Evaluación del Modelo de Integridad correspondientes a la Etapa N° 1: Inicial, Etapa N° 2: Institucionalización y Etapa N° 3: Estandarización;

Que, mediante 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".

Que, la Guía de Evaluación correspondiente a la Etapa N° 2 del Modelo de Integridad, para la determinación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP) considera, entre otros, en el marco del Componente 3, Políticas de Integridad, contar con un procedimiento aprobado para reconocer la contribución de los servidores públicos en iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.

Que, mediante 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.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.



MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RIOS APURIMAC ENE Y MANTARO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL EJECUTIVA

N° 168-2024-MIDAGRI-PROVRAEM/DE

Que, mediante Decreto Supremo N° 010-2024-MIDAGRI, Decreto Supremo que prorroga la vigencia del proyecto especial de desarrollo del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro -PROVRAEM, modifica el Decreto Supremo N° 011-2014-MINAGRI, y otras disposiciones, en el ámbito del Ministerio de Agricultura y Riego – MIDAGRI; actualmente Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI, según lo dispuesto por Resolución de Secretaría General N° 171-2020-MIDAGRI-SG;

Que, mediante el INFORME N° 0176-2024-MIDAGRI-PROVRAEM-OAL, de fecha 08 de noviembre del 2024, el Director de la oficina de Administración remite al Director Ejecutiva, propone aprobar la Directiva denominada "Lineamientos para el reconocimiento de iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública del Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro – PROVRAEM y con las facultades conferidas por el artículo 10° del Manual de Operaciones del Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro – PROVRAEM aprobado con Resolución Ministerial N° 0554-2014-MINAGRI;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la DIRECTIVA N° 002-2024-MIDAGRI-PROVRAEM-DE/OADM-OI, denominada "Lineamientos para el reconocimiento de iniciativas y buenas prácticas de los servidores civiles en el Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro – PROVRAEM, 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.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFIQUESE, la presente resolución a los órganos estructurados de PROVRAEM para su conocimiento y demás fines, así como publíquese la presente resolución en el Portal de Transparencia para los fines administrativos a que hubiere lugar.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLIQUESE.

PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE
DE LOS RIOS APURIMAC, ENE Y MANTARO
PROVRAEM

ECON. ROGELIO JAVIER MUAMANI CARBAJAL
DIRECTOR EJECUTIVO

PROVRAEM
RJHC/DE
Archivo



MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO

PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RÍOS APURÍMAC, ENE Y MANTARO

DIRECTIVA N° 002-2024-MIDAGRI-PROVRAEM-DE/OADM-OI

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RÍOS APURÍMAC, ENE Y MANTARO- PROVRAEM

I. OBJETO

Establecer disposiciones para regular el reconocimiento de los servidores civiles del Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro- PROVRAEM, 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.

II. FINALIDAD

Fomentar y estimular el reconocimiento de los servidores civiles del Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro- PROVRAEM, 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 general, de observancia y aplicación obligatoria para las unidades de organización del Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro- PROVRAEM.

IV. BASE LEGAL

- 4.1. Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 4.2. Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público.
- 4.3. Ley N° 28716 - Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- 4.4. Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
- 4.5. Ley N° 31075 - Ley de Organización y funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
6. Decreto Supremo N° 010-2024-MIDAGRI, Decreto Supremo que prorroga la vigencia del proyecto especial de desarrollo del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro -PROVRAEM, modifica el Decreto Supremo N° 011-2014-MINAGRI, y otras disposiciones, en el ámbito del Ministerio de Agricultura y Riego – MIDAGRI; actualmente Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI, según lo dispuesto por Resolución de Secretaría General N° 171-2020-MIDAGRI-SG



MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RIOS APURIMAC ENE Y MANTARO

- 4.7 Resolución Ministerial N° 0554-2014-MINAGRI, se aprobó el Manual de Operaciones del PROVRAEM.
- 4.8 Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que crea la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 4.9 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.
- 4.10 Resolución Ministerial N°0088-2020-MINAGRI, que aprueba el Código de Ética del Sector Agrario y Riego.
- 4.11 Resolución Ministerial N° 0080-2021-MIDAGRI, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- 4.12 Resolución Ministerial N° 187-2022-MIDAGRI, que aprueba la Directiva General, DI N° 001-2022/OGPP-OM "Directiva de documentos normativos del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego", rectificada de oficio con la Resolución Ministerial N° 0210-2022-MIDAGRI
- 4.13 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.
- 4.14 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".
- 4.15 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.
- 4.16 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- 4.17 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- 4.18 Resolución Directoral Ejecutivo N° 083-2024-MIDAGRI-PROVRAEM/DE, que aprueba al Oficial de Integridad al director de la Oficina de Administración del Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro - PROVRAEM

V. GLOSARIO DE SIGLAS Y TÉRMINOS

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

MIDAGRI : Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

PROVRAEM : Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro



MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RIOS APURIMAC ENE Y MANTARO

OI: Oficial de Integración
OA: Oficina de Administración
ERH : Especialista en Recursos Humanos
SG : Secretaría General

5.2. Para la aplicación de la presente Directiva se utilizan las siguientes definiciones:

5.2.1. **Acción de reconocimiento:** Es aquella acción por la cual se materializa el reconocimiento al servidor o servidores civiles.

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) email institucional, (ii) intranet; 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. **Cultura de integridad:** Es la 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 privilegiar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública para contribuir a fortalecer una cultura de integridad en el sector público, las entidades cuentan con un Modelo de Integridad.

5.2.7. **Distintivo de reconocimiento:** Es el elemento físico y/o virtual por el cual se materializa la entrega del reconocimiento al servidor y/o servidores civiles, según la categoría que corresponda.

5.2.8. **Documento de reconocimiento:** Es el documento físico y/o virtual como diploma, resolución, memorándum y/o similar por el cual se materializa el reconocimiento al servidor y/o servidores civiles, según la categoría que corresponda.





MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RIOS APURIMAC ENE Y MANTARO

5.2.9. 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.

5.2.10. Iniciativas: Actividades voluntarias que promueven la reflexión y buenas prácticas en el ejercicio profesional.

5.2.11. 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.

5.2.12. 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.

5.2.13. 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.

5.2.14. 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.

5.2.15. 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: Se refiere a los servidores vinculados a las unidades de organización del MIDAGRI, 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 los regímenes laborales establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, el Decreto Legislativo N° 728, el Decreto Legislativo N° 276 y en la Ley N° 30057.

5.2.17. Sistema de 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.

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





MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO

PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RIOS APURIMAC ENE Y MANTARO

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 debe 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 PROVRAEM, 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. De Los Medios de Reconocimientos

6.2.1. Los medios por los cuales se reconocen a los servidores civiles, sin carácter limitativo, son:

- Documento de reconocimiento.
- Distintivo de reconocimiento.

6.3. De Las Actividades de Comunicación:

6.3.1. Las actividades de comunicación y difusión de acciones de reconocimientos se encuentran a cargo de Recursos Humanos, destacando principalmente las siguientes acciones:

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

VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

7.1. De Las Categorías De Reconocimiento:

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



MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RIOS APURIMAC ENE Y MANTARO

a) Criterios a considerar para el reconocimiento:

Se debe tener en consideración el cumplimiento de la totalidad de los siguientes criterios:

- Haber alcanzado o sobrepasado, el valor cuantitativo establecido para cada una de sus metas: *Haber obtenido un puntaje final de 100% o más.*
- No haber sido sancionado administrativamente durante el ciclo de Gestión del Rendimiento correspondiente al período que se califica.
- Haber implementado una mejora o mejoras que contribuyan a la gestión del puesto, de una unidad de organización o la entidad, teniendo en cuenta lo siguiente:
 - Las funciones de los candidatos deben estar relacionados directamente con las mejoras implementadas.
 - Las propuestas deben estar conformadas por un equipo máximo de 3 servidores.
 - Las iniciativas deben considerar los criterios del Anexo N°01.



b) Acciones de identificación para el reconocimiento:

- La ERH elabora la lista de candidatos a Rendimiento Distinguido, que cumplan con los criterios indicados en el literal a) del numeral 7.1.1, la que remite a la Oficinas de PROVRAEM.
- En la Etapa de Evaluación de cada ciclo, la Junta de Directivos, instancia que asigna la calificación, conforme al Anexo N° 01, formaliza mediante actas la relación de servidores civiles que obtienen la condición de Rendimiento Distinguido, la misma que es comunicada a la OA, dentro de los plazos requeridos por este último.
- La ERH en la segunda semana del mes de mayo de cada año, efectúa las gestiones que correspondan, para la elaboración del documento y/o distintivo físico y/o virtual; el mismo que se hace de conocimiento a la OA.
- La ERH, con ocasión del día de la celebración del Servidor Público en el PROVRAEMI, realiza la entrega del reconocimiento a todos los servidores civiles que alcancen la condición de rendimiento distinguido. Asimismo, posterior a ello, la OA remite una copia a la ERH para el legajo personal del servidor civil.

1 La Junta de Directivos es seleccionada por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, en la etapa de evaluación, de acuerdo a la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE.

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 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.





MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RIOS APURIMAC ENE Y MANTARO

a) Criterios a considerar para el reconocimiento:

Se debe tener en consideración el cumplimiento de la totalidad de los siguientes criterios.

- Participar activamente en las reuniones/capacitaciones convocadas por la ERH como unidad de organización responsable de la implementación del SCI en la entidad y/o las reuniones/capacitaciones convocadas por la OA como unidad de organización encargada de la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades necesarias para la implementación del SCI.
- Cumplimiento con la entrega oportuna y adecuada de la información en materia de control interno, de acuerdo a los plazos establecidos en el Plan de Acción Anual.

b) Acciones de identificación para el reconocimiento:

- Sobre la ejecución de las Medidas de Remediación y Medidas de Control, la ERH como órgano responsable de la implementación del SCI, en coordina durante los primeros siete días calendarios del mes de enero de cada año debe remitir a la OA, el listado de los servidores civiles que hayan cumplido con los criterios establecidos en el inciso a) del numeral 7.1.2; de acuerdo a los plazos programados, establecidos en el Plan de Acción Anual.

La ERH, 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 OA remite una copia a la ERH para el legajo personal del servidor civil.

7.1.3. Reconocimiento a las buenas prácticas en valores éticos e integridad:

Hace referencia al reconocimiento de los servidores civiles por la contribución de iniciativas y/o 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:

- De conformidad con las atribuciones conferidas a la OILCC en el artículo 62° literal m) de la R.M N°080-2021-MIDAGRI, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del MIDAGRI.
- De acuerdo a la Directiva N°006-2019-CG/, numeral 7.4.2. tercer párrafo, las entidades deben efectuar dos evaluaciones cada año: una evaluación semestral, y una evaluación anual.
- Resolución de Secretaría General N° -2024-MIDAGRI-SG



MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RIOS APURIMAC ENE Y MANTARO

Se toma en cuenta al servidor o servidores civiles, teniendo en consideración los siguientes criterios:

- El servidor o servidores civiles que participaron en mínimo dos charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad.
- El servidor o servidores civiles que contribuyeron con iniciativas y/o pusieron en práctica conductas promotoras de la ética e integridad pública debidamente comprobadas.
- El servidor o servidores civiles que realizaron una denuncia por actos contrarios a la integridad y ética pública, habiendo concluido en una sanción administrativa disciplinaria.

b) Acciones de identificación para el reconocimiento:

- La SG como máxima autoridad administrativa, conforma un Comité Evaluador, integrado por (3) miembros, de acuerdo al siguiente detalle:

- Un (01) representante de la Secretaría General
- Director de la Oficina de Administración;
- Especialista de Recursos Humanos .

- Los integrantes titulares del Comité Evaluador pueden contar con un representante alterno.

- En el mes de enero de cada año, la ERH en coordinación con los Directores de las unidades de organización de la entidad, recopila la información pertinente a fin de que se efectúe la identificación de los servidores civiles candidatos al reconocimiento; en virtud de sus conductas promotoras de la ética e integridad pública debidamente comprobadas.

- En la tercera semana del mes de marzo de cada año, la ERH remite al Comité Evaluador la información de los servidores civiles que cumplan con los criterios señalados en el literal a) del numeral 7.1.3, para las acciones de evaluación correspondiente.

- Posteriormente, el Comité Evaluador en la cuarta semana del mes de abril de cada año, procede con la evaluación del servidor y/o servidores civiles merecedores del reconocimiento, conforme al Anexo N° 02 de la presente Directiva.

- 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 la OA.

- Durante la tercera semana del mes de mayo, la ERH gestiona el medio de reconocimiento y realiza las coordinaciones para la entrega del mismo.

- La ERH, con ocasión del día de la celebración del Servidor Público en el PROVRAEM, realiza la entrega del reconocimiento a todos los servidores civiles, en materia de Ética e Integridad pública. Posterior a ello, la OA remite una copia a la ERH para el legajo personal del servidor civil.





MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RIOS APURIMAC ENE Y MANTARO

b) Del Comité Evaluador



El Comité Evaluador está a cargo de revisar la información remitida por la RRHH. El Comité Evaluador, efectúa la evaluación y deliberación final de los servidores civiles que son reconocidos, conforme el Anexo N° 02 de la presente Directiva.



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.

VIII. RESPONSABILIDADES

8.1. La Secretaría General es responsable de:

8.1.1. Efectuar el acto de reconocimiento en la categoría "Reconocimiento por Rendimiento Distinguido" y al "Reconocimiento a las buenas prácticas en valores éticos e integridad".



8.2. La OA y la ERH son responsables de:

8.2.1. Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva.

8.2.2. Supervisar el cumplimiento de las disposiciones de la presente Directiva, de acuerdo a la categoría que corresponda.

8.2.3. La OA efectúa la gestión de reconocimiento por la ejecución de medidas de remediación y medidas de control.

8.2.4. La ERH es responsable de difundir el reconocimiento a los servidores civiles, a través de los canales de comunicación con los que cuenta la entidad.

IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

9.1. Cualquier circunstancia que no se encuentre prevista en la presente directiva es atendida por la ERH en el caso del Reconocimiento por Rendimiento Distinguido; y, por la OA en los casos del Reconocimiento por la ejecución de Medidas de Remediación y Medidas de Control y del Reconocimiento a las Buenas Prácticas en Valores Éticos e Integridad.

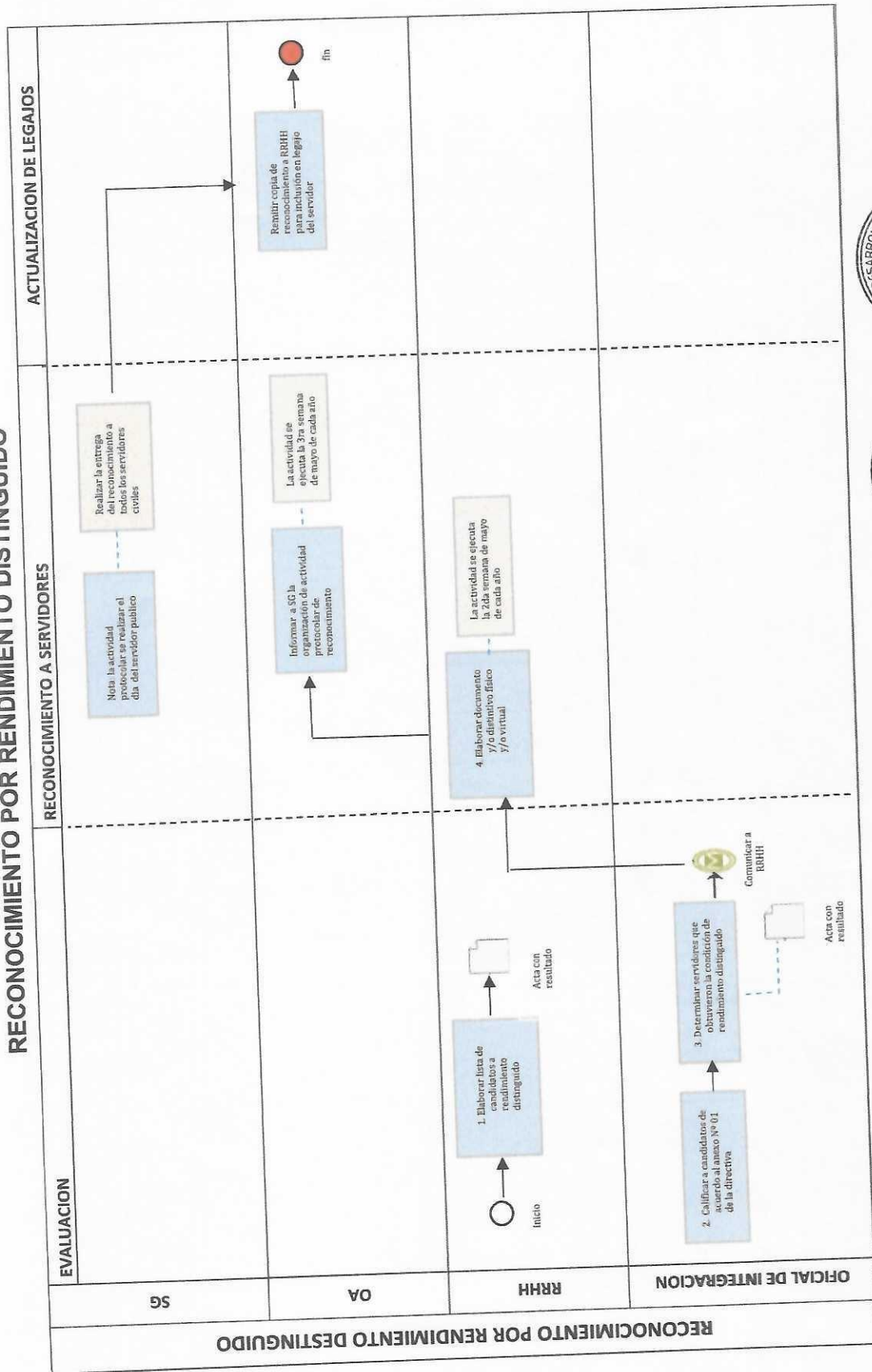
X. FLUJOGRAMAS





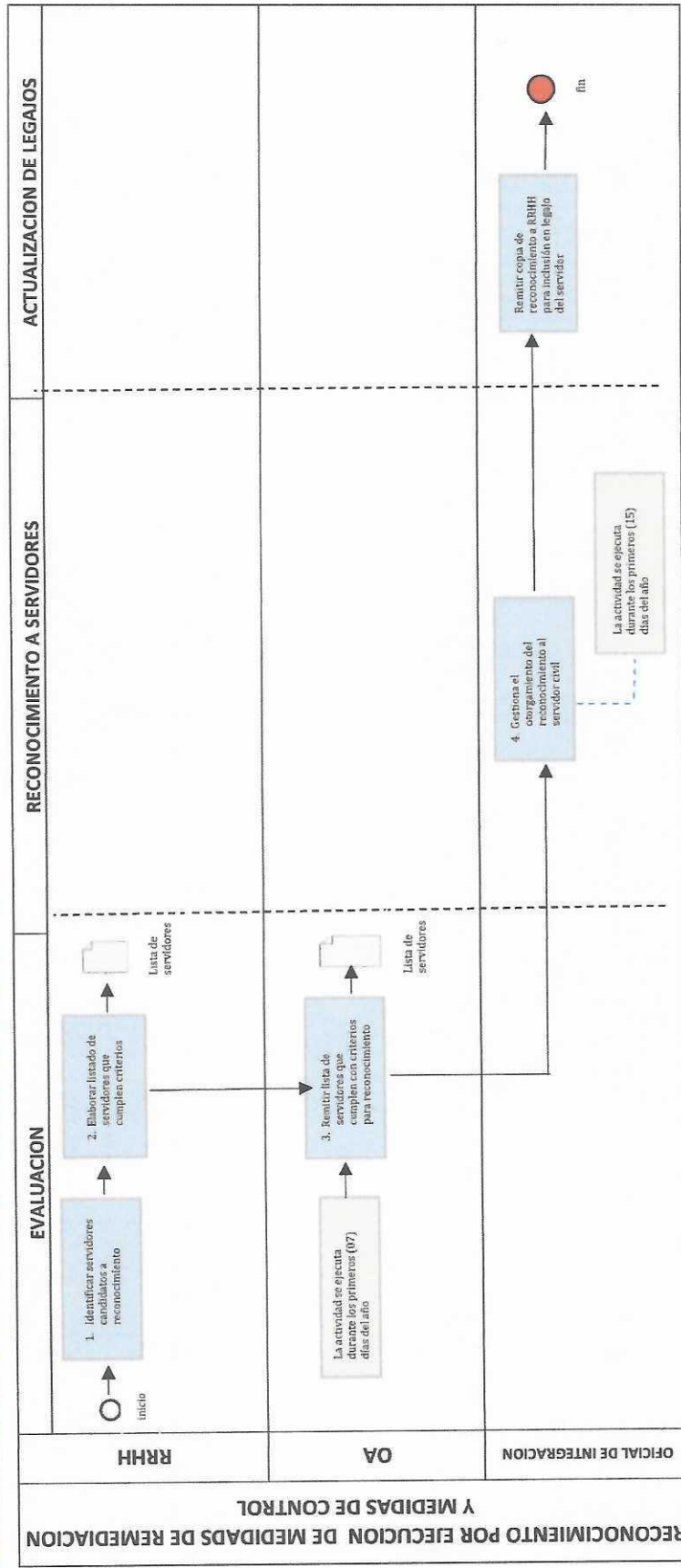
MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RIOS APURIMAC ENE Y MANTARO

RECONOCIMIENTO POR RENDIMIENTO DISTINGUIDO



MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RIOS APURIMAC ENE Y MANTARO

RECONOCIMIENTO POR EJECUCIÓN DE MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL





MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RIOS APURIMAC EN Y MANTARO
RECONOCIMIENTO A LAS BUENAS PRACTICAS EN VALORES ETICOS E INTEGRIDAD

