

DIRECTIVA QUE REGULA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL SERVICIO NACIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE - SERFOR

I. OBJETO

Establecer disposiciones para regular el reconocimiento de los servidores civiles del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (en adelante SERFOR), que promueven el comportamiento ético, el cumplimiento de los valores y principios institucionales para el desarrollo de actitudes y conductas íntegras, vinculadas al desempeño, conductas y buenas prácticas que reflejen los valores institucionales y estén alineados al cumplimiento de los objetivos del SERFOR.

II. FINALIDAD

Incentivar, reconocer y estimular el reconocimiento de los servidores civiles del SERFOR, 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 cumplimiento obligatorio para las unidades de organización del SERFOR.

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° 29763: Ley Forestal y de Fauna Silvestre.
- 4.5.** Ley N° 30057: Ley del Servicio Civil y modificatorias
- 4.6.** 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.
- 4.7.** Resolución Ministerial N°0088-2020-MINAGRI, que aprueba el Código de Ética del Sector Agrario y Riego.

- 4.8. 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.
- 4.9. 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.
- 4.10. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- 4.11. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE que aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- 4.12. Resolución de Gerencia General N° D000039-2022-MIDAGRI-SERFOR-GG, que aprueba la Directiva General N° D000006-2022-MIDAGRI-SERFOR-GG: Código de Conducta Institucional del SERFOR.
- 4.13. Resolución de Gerencia General N° D000029-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG, que aprueba la Directiva General N° D000005-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG denominada: Directiva de Documentos Normativos del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR.

V. GLOSARIO DE SIGLAS Y TÉRMINOS

SIGLAS

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

DE	:	Dirección Ejecutiva
GG	:	Gerencia General
ORH	:	Oficina de Recursos Humanos
UFI	:	Unidad Funcional de Integridad
SCI	:	Sistema de Control Interno

DEFINICIONES

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

5.2.1. Acciones excepcionales y destacables: 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.

5.2.2. Buenas prácticas: Actividades que permiten la satisfacción de necesidades específicas, con resultados demostrables y que pueden ser replicadas en la entidad.

5.2.3. Canales de comunicación institucionales: Se entiende por canales de comunicación de la institución, el siguiente medio internos de difusión: email institucional, entre otros de los que la entidad disponga.

- 5.2.4. Cultura de integridad:** 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.
- 5.2.5. Desempeño:** Actuación evidenciable de un/a servidor/a civil en un contexto laboral determinado y que constituye, en mayor o menor grado, un aporte al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
- 5.2.6. Documento de reconocimiento:** Documento físico y/o digital como diploma, resolución, memorando o similar por el cual se materializa el reconocimiento al servidor civil o servidores civiles, según la clase que corresponda.
- 5.2.7. Ética:** Desempeño de los servidores civiles basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.
- 5.2.8. Gestión de rendimiento:** Subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos que identifica, reconoce y promueve el aporte de los/as servidores/as civiles al logro de los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos/as para mejorar el desempeño en sus puestos, y como consecuencia de ello, de la entidad.
- 5.2.9. Reconocimiento:** Acción por la cual se materializa el reconocimiento al servidor o servidores civiles.
- 5.2.10. Rendimiento alto:** Condición otorgada a los servidores civiles en relación a su evaluación de desempeño anual, en relación al Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- 5.2.11. Servidores civiles:** Se refiere a los servidores vinculados a las unidades de organización del SERFOR, 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 y el Decreto Legislativo N° 728.
- 5.2.12. 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 ACCIONES DE RECONOCIMIENTO

- 6.1.1 La ORH se encarga de programar y ejecutar las acciones de reconocimiento reguladas en la presente directiva, a través de su Plan de Bienestar Social del año vigente.
- 6.1.2 Para efecto de la presente directiva, los comportamientos materia de reconocimiento pueden ser:
 - a) Desempeño Individual: Cuando el comportamiento a ser reconocido haya sido realizado de manera responsable, destacada, con aportes significativos por un servidor civil.
 - b) Desempeño Grupal: Cuando el comportamiento a ser reconocido ha contribuido a la imagen institucional, a la mejora de los procesos, a la calidad de los servicios, y otras acciones relevantes, haya sido realizado por un órgano, unidad orgánica, grupo o equipo de servidores civiles que representan su unidad de organización.

6.2 Clasificación de las acciones de reconocimiento oficial:

- 6.2.1 Reconocimiento por rendimiento distinguido.
- 6.2.2 Reconocimiento por coadyuvar a la implementación de la medida de remediación o medida de control.
- 6.2.3 Reconocimiento a las buenas prácticas en valores éticos e íntegros.

6.3 Condiciones del servidor civil para obtener un reconocimiento:

- 6.3.1 Debe tener una relación laboral vigente con la entidad.
- 6.3.2 El servidor civil considerado para el reconocimiento de rendimiento distinguido, no debe haber sido sancionado administrativamente durante el ciclo de gestión de rendimiento (período objeto de evaluación).

VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

7.1. Reconocimiento por Rendimiento Distinguido:

El reconocimiento distinguido es la máxima calificación que puede obtener el servidor civil luego del proceso de evaluación de desempeño como parte de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento (Anexo 01).

Este tipo de reconocimiento oficial se ejecuta de acuerdo con el procedimiento y normativa vigente que desarrolla el Subsistema de Gestión de Rendimiento.¹

¹ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento

7.1.1 Criterios a considerar para el reconocimiento:

- a) Haber alcanzado o sobrepasado, el valor cuantitativo establecido para cada una de sus metas.
- b) No haber sido sancionado administrativamente durante el ciclo de gestión del Rendimiento correspondiente al período que se califica.
- c) Haber implementado una mejora o mejoras que contribuyan a la gestión del SERFOR, de la unidad de organización, o del puesto/cargo. Estas mejoras deben haber sido comunicadas por correo o por el Sistema de Gestión Documental (SGD) a la ORH, de manera documentada y antes del inicio de la notificación de la calificación de acuerdo al cronograma, por parte del titular del órgano o unidad orgánica a que pertenece el evaluado.

7.1.2 Acciones de identificación para el reconocimiento:

- a) De acuerdo con el artículo 26 de la Ley N° 30057: Ley del Servicio Civil, las entidades pueden calificar como personal de rendimiento distinguido a un máximo del diez por ciento (10%) de los servidores con calificación notificada en cada evaluación. Esta calificación la asigna los Directivos, la cual es seleccionada por la ORH, en la etapa de evaluación. Los Directivos asignan la calificación de personal con rendimiento distinguido a partir de la lista de candidatos que elabora la ORH tomando en cuenta los criterios arriba señalados.
- b) En caso se produzca empate que ocasione que el porcentaje de servidores calificados como personal de rendimiento distinguido supere el diez por ciento (10%) de los servidores con calificación notificada, los Directivos aplican los siguientes parámetros para el cumplimiento del porcentaje estipulado:
 - b.1) Prelación a los servidores civiles cuya mejora implementada contribuya a mejoras en el siguiente orden: entidad, unidad de organización (órgano y/o unidad orgánica (puesto/cargo)).
 - b.2) Si se mantiene la situación de empate, prelación a los servidores civiles con mayor puntuación final.
 - b.3) Si se mantiene la situación de empate, los Directivos plantean un mecanismo adicional. La ORH verifica que no estén aquellos directivos que son candidatos a obtener la calificación de rendimiento distinguido. La jefe de la ORH designa al directivo coordinador de los directivos. En caso los directores no se conformen por no haber directivos elegibles, asume sus funciones la ORH, con un representante de la Alta Dirección designado por el Titular de la Entidad (Director Ejecutivo).
- c) La GG, con ocasión del día de la celebración del Servidor Público en el SERFOR, realiza la entrega del reconocimiento a todos los servidores

civiles que alcancen la condición de rendimiento alto. Asimismo, posterior a ello, la ORH adjunta una copia para el legajo personal del servidor civil.

7.2 Reconocimiento por coadyuvar a la implementación de la medida de remediación o medida de control²:

Se reconoce a los servidores civiles 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.

7.2.1 Criterios a considerar para el reconocimiento:

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

- a) Participar activamente en las reuniones/capacitaciones convocadas por la GG como unidad de organización responsable de la implementación del SCI en la entidad y/o las reuniones/capacitaciones convocadas por la unidad de organización que tenga el encargo para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades necesarias para la implementación del SCI.
- b) 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.

7.2.2 Acciones de identificación para el reconocimiento:

- a) Sobre la ejecución de las Medidas de Remediación y Medidas de Control, la GG como órgano responsable de la implementación del SCI, en coordinación con otra unidad de organización, durante los últimos días del mes de enero de cada año remite a la ORH de la OGA, el listado de los servidores civiles que hayan cumplido con los criterios establecidos en el inciso a) del numeral 7.2.1.1; de acuerdo a los plazos programados, establecidos en el Plan de Acción Anual.
- b) La ORH gestiona el otorgamiento del reconocimiento al servidor civil.
- c) Asimismo, posterior a ello, la ORH remite una copia para el legajo personal del servidor civil.

7.3 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

² 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.

desempeño ético de la función pública y el fortalecimiento de la cultura de integridad institucional, de conformidad con la Directiva General N° D000039-2022-MIDAGRI-SERFOR-GG, Código de Conducta Institucional del SERFOR y la Resolución Ministerial N° 0088-2020-MINAGRI, que aprueba el Código de Ética del Sector Agrario y Riego.

7.3.1 Criterios a considerar para el reconocimiento a las Buenas prácticas en valores éticos e Integridad:

- a) El servidor civil o servidores civiles que participaron en mínimo dos charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad.
- b) El servidor civil o servidores civiles que contribuyeron con iniciativas y/o pusieron en práctica conductas promotoras de la ética e integridad pública debidamente comprobadas.
- c) El servidor civil o servidores civiles que participaron de manera activa en la implementación del Modelo de Integridad en el SERFOR.

7.3.2 Acciones de identificación para el reconocimiento:

- a) La GG, como máxima autoridad administrativa, conforma un Comité Evaluador³ integrado por (3) miembros, de acuerdo al siguiente detalle:
 - a.1) Representante de la GG, y su alterno
 - a.2) Coordinador General de la UFI, y su alterno; y
 - a.3) Director de la ORH, y su alterno
- b) Cada año, la UFI en coordinación con los titulares de las unidades de organización, 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.
- c) Posteriormente, el Comité Evaluador en la cuarta semana del mes de abril de cada año, procede con la evaluación del servidor civil y/o servidores civiles merecedores del reconocimiento, conforme al Anexo N° 02 de la presente Directiva.
- d) 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 ORH.
- e) Durante la tercera semana del mes de mayo, la ORH gestiona el medio de reconocimiento y realiza las coordinaciones para la entrega del mismo.
- f) La ORH, con ocasión del día de la celebración del servidor público en el SERFOR, realiza la entrega del reconocimiento a todos los servidores

³ Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 2: Institucionalización, aprobada por Resolución N° 005-2024-PCM/SIP.

civiles, en materia de ética e Integridad pública. Posterior a ello, la ORH anexo una copia para el legajo personal del servidor civil.

7.3.3 Del Comité Evaluador

- a) El Comité Evaluador está a cargo de revisar la información (listado de servidores para obtener el reconocimiento) remitida por la UFI. 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.
- b) 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

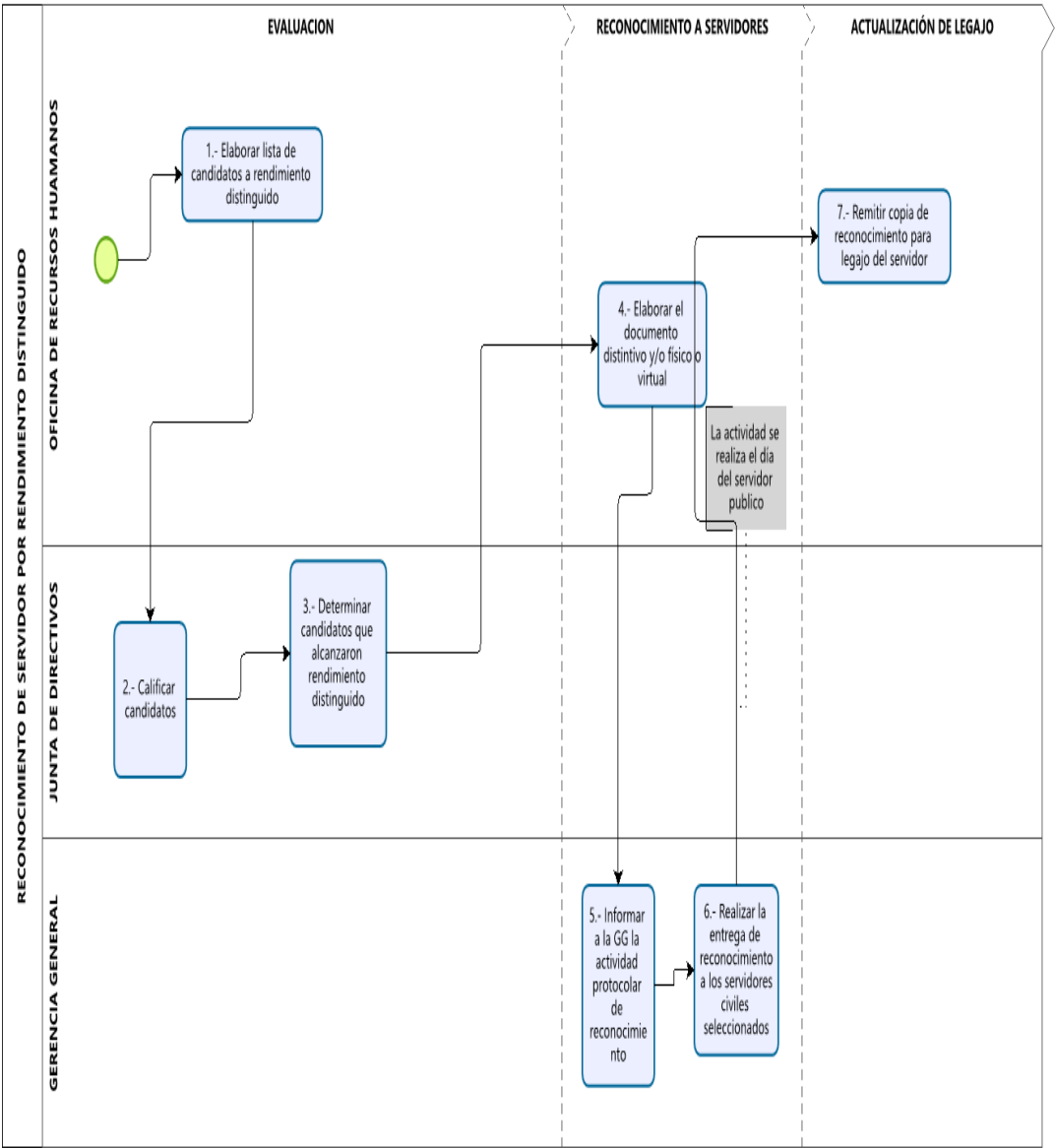
- 8.1.** La GG es responsable de efectuar el acto de reconocimiento en la categoría “Reconocimiento por alto rendimiento”, Reconocimiento por ejecución de medidas de remediación y medidas de control y al “Reconocimiento a las buenas prácticas en valores éticos e integridad”.
- 8.2.** La ORH es responsable de monitorear y organizar las acciones relativas al cumplimiento de la presente Directiva.
- 8.3.** El Gerente General, como Oficial de Integridad del SERFOR, es el responsable de supervisar la transparencia de los actos y disposiciones que han sido establecidos en esta Directiva.
- 8.4.** Los titulares de las unidades de organización del SERFOR son responsables de proponer con la debida objetividad, imparcialidad y prontitud, así como de la participación en el programa de reconocimiento; impulsando, difundiendo y promoviendo el mismo, entre los servidores civiles a su cargo.
- 8.5.** La ORH es responsable de velar y supervisar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente directiva; de acuerdo a la categoría que corresponda; de difundir el reconocimiento a los servidores civiles, a través de los canales de comunicación con los que cuenta el SERFOR; las actividades de comunicación y difusión de acciones de reconocimientos se encuentran a cargo de la ORH, destacando principalmente las siguientes acciones de difusión a través de los canales de comunicación institucionales, y otras acciones de comunicación y/o difusión del acto de reconocimiento.

IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

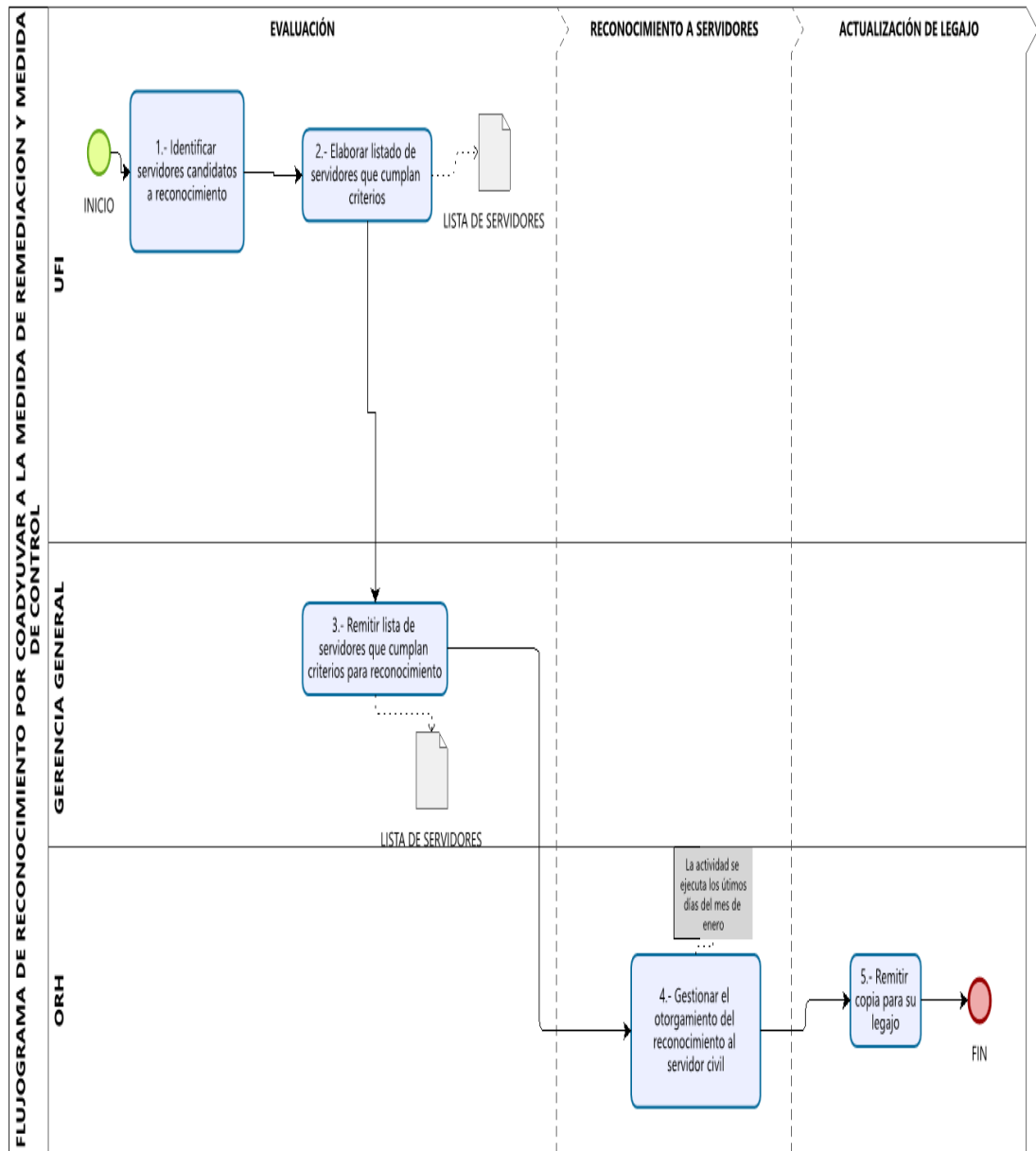
Cualquier circunstancia que no se encuentre prevista en la presente Directiva es atendida por la ORH en el caso del Reconocimiento por Rendimiento distinguido; y por la UFI en el caso de Reconocimiento a las Buenas Prácticas en Valores Éticos e Integridad.

X. FLUJOGRAMAS

10.1 FLUJOGRAMA DE RECONOMIENTO DE SERVIDOR POR RENDIMIENTO DISTINGUIDO



10.2 FLUJOGRAMA DE RECONOCIMIENTO POR COADYUVAR A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA DE REMEDIACIÓN O MEDIDA DE CONTROL





PERÚ

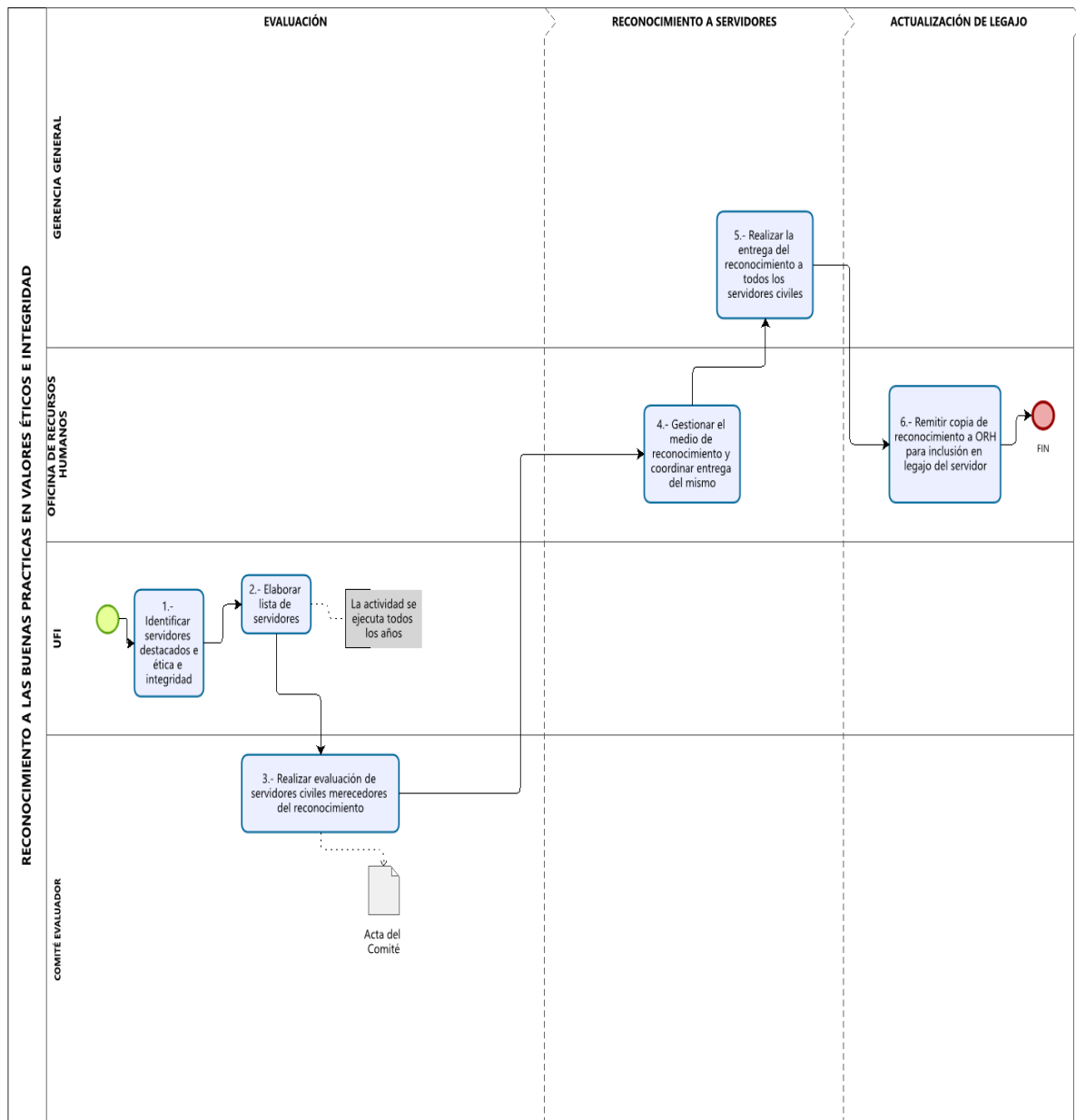
Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

10.3 FLUJOGRAMA DE RECONOCIMIENTO A LAS BUENAS PRÁCTICAS EN VALORES ÉTICOS E INTEGRIDAD





Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

XI. ANEXOS

ANEXO N° 1.

FORMATO PARA LA GESTION DE RENDIMIENTO

servir		FORMATO PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO			
NOMBRE DE LA ENTIDAD		FECHA DE DEFINICIÓN DE METAS			
SERVIDOR/A EVALUADO/A		SERVIDOR/A EVALUADOR/A			
DNI		DNI			
APELLIDOS Y NOMBRES		APELLIDOS Y NOMBRES			
PUESTO		PUESTO			
SEGMENTO		SEGMENTO			
NOMBRE DE LA UNIDAD DE ORGANIZACIÓN		NOMBRE DE LA UNIDAD DE ORGANIZACIÓN			
FIRMA (a la definición de la meta)		FIRMA (a la definición de la meta)			
ETAPA DE PLANIFICACIÓN		ETAPA DE SEGUIMIENTO			
PRIORIDADES ANUALES DE GESTIÓN DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	M E T A				SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN
	INDICADOR / PRODUCTO	VALOR META	PLAZOS	TIPO DE FÓRMULA*	COMENTARIOS
1				Fórmula 1	
2				Fórmula 1	
3				Fórmula 1	
* Fórmula 1: Cuando el valor esperado es igual o mayor al valor meta. * Fórmula 2: Cuando el valor esperado es menor al valor meta.					
RESULTADOS FINALES					
PUNTUACIÓN FINAL	CALIFICACIÓN	REUNIÓN DE RETROALIMENTACIÓN FINAL Y ACCIONES DE MEJORA			
-	-	Capacitaciones:			
		Recomendaciones:			
FIRMAS DE LOS RESULTADOS FINALES					
FIRMA EVALUADO/A		FIRMA EVALUADOR/A			



ANEXO N° 02

FORMATO DE EVALUACIÓN DE RECONOCIMIENTO A LAS BUENAS PRÁCTICAS DE VALORES ÉTICOS Y DE INTEGRIDAD

ENTIDAD	
FECHA	
NOMBRE DEL SERVIDOR CIVIL PROPUESTO	
UNIDAD DE ORGANIZACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL	
PERÍODO DE EVALUACIÓN	

Indicaciones: Se efectuará el reconocimiento al servidor o servidores civiles que cumplan con los criterios de contribución de iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública, 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 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 EVALUACIÓN: El servidor que cumple con los siguientes aspectos:		PUNTUACIÓN
El servidor participó en al menos dos charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad.	El servidor participó en dos charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad (01 punto)	
	El servidor participó en hasta 3 charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad (02 puntos)	
	El servidor participó en más de tres charlas, talleres o capacitaciones en el marco del modelo de integridad (03 puntos)	
El servidor o servidores civiles que realizaron denuncia(s) por actos contrarios a la integridad y ética pública, habiendo concluido dicha(s) denuncia(s) en sanción administrativa disciplinaria.	El servidor que realizó una denuncia por actos contrarios a la integridad y ética pública (01 punto)	
	El servidor que realizó dos denuncias por actos contrarios a la integridad y ética pública (02 puntos)	
	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 evaluación del titular de su	El servidor civil que actúa de acuerdo a no más de dos principios, deberes y/o prohibiciones de la función pública (01 punto)	



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

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 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)	
Puntaje total		