



Resolución de Administración N° 484 – 2014 – OEFA / OA

Lima, 25 de noviembre del 2014

VISTO:

El Informe N° 701-2014-OEFA/OA-RRHH del 21 de noviembre del 2014, emitido por la responsable de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la segunda disposición complementaria final del Decreto Legislativo N° 1013 – Decreto Legislativo que aprueba la Ley de creación, organización y funciones del Ministerio del Ambiente se crea el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA como organismo público técnico especializado, con personería jurídica de derecho publico interno, constituyéndose en pliego presupuestal, adscrito al Ministerio del Ambiente y encargado de la evaluación, supervisión, fiscalización y sanción en materia ambiental;

Que, mediante Resolución de Secretaría General N° 060-2014-OEFA/SG, del 11 de setiembre del 2014, se aprobó el “Programa de Bienestar Social y Desarrollo Humano dirigido al personal del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA para el año fiscal 2014”, el cual tiene como objetivo general *“contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y clima organizacional a través de programas y actividades que eleven los niveles de motivación, productividad y bienestar de los colaboradores del OEFA”*;

Que, mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 154-2014-OEFA/PCD, del 20 de noviembre de 2014, se resolvió aprobar la institucionalización del *“concurso anual para el reconocimiento de los colaboradores del OEFA que destaquen en el cumplimiento de valores éticos e institucionales”*, asimismo, se encargó a la Oficina de Administración aprobar los Lineamientos Generales del mencionado concurso;

Que, a efectos de dar cumplimiento a la disposición antes mencionada, mediante informe de visto, la responsable de Recursos Humanos alcanzó el proyecto de Lineamientos Generales del *“concurso anual para el reconocimiento de los colaboradores del OEFA que destaquen en el cumplimiento de valores éticos e institucionales”*, para su correspondiente aprobación;

Con el visado de la responsable de Recursos Humanos;



De conformidad con lo dispuesto en los artículo 29° y 30° del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, aprobado por Decreto Supremo N° 022-2009-MINAM, y en cumplimiento de lo dispuesto mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 154-2014-OEFA/PCD;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar los Lineamientos Generales del “concurso anual para el reconocimiento de los colaboradores del OEFA que destaquen en el cumplimiento de valores éticos e institucionales”, así como sus respectivos anexos.

Artículo 2°.- Encargar a la responsable de Recursos Humanos el seguimiento de la ejecución del “concurso anual para el reconocimiento de los colaboradores del OEFA que destaquen en el cumplimiento de valores éticos e institucionales”, de acuerdo a los Lineamientos Generales, aprobados en el artículo precedente.

Artículo 3°.- Notificar la presente Resolución a todas las oficinas, direcciones y/o áreas del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA.

Artículo 4°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA (www.oefa.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

DIANA MIRELLA RIVERA OLIVA
Jefa de la oficina de Administración
Organismo de Evaluación y
Fiscalización Ambiental - OEFA



Lineamientos Generales del “Concurso Anual para el reconocimiento de los colaboradores del OEFA que destaquen en el cumplimiento de valores éticos e institucionales”

1. Objetivo general:

El “Concurso Anual para el reconocimiento de los colaboradores del OEFA que destaquen en el cumplimiento de valores éticos e institucionales” está a cargo de la Oficina de Administración - Recursos Humanos, y tiene como objetivo general fortalecer e institucionalizar valores deseados para el mejor desarrollo de la Institución, consolidando el reconocimiento a colaboradores del Organismos de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA que manifiestan en su actividad laboral determinados valores considerados claves para la organización.

2. Valores a representar:

Anualmente se elegirá a un colaborador que represente los siguientes valores éticos e institucionales reconocidos en el Plan Estratégico Institucional del OEFA:

a) *El valor Compromiso*

Es la capacidad que tiene la persona para tomar conciencia de la importancia del desarrollo de sus funciones con los objetivos de la Institución, siente como propios los objetivos de la Institución a fin de trabajar bajo el concepto del mejoramiento continuo en las oportunidades de mejora que se presenten, generando vínculos estrechos con las personas, tareas y funciones propios de la organización y superando los estándares establecidos.

b) *El valor Excelencia*

Se entiende por la capacidad de lograr objetivos, realizando de manera eficiente, óptima y oportuna más de una tarea, cumpliendo con las políticas de calidad, evidenciando en su trabajo desafíos para superar los objetivos y mejorar los resultados.

c) *El valor Transparencia*

Es la capacidad en desarrollar las actividades o tareas encomendadas dando acceso a la información precisa, confiable y de manera oportuna dentro de los límites legales. Una persona transparente actúa con honestidad respetando los derechos de las personas.

d) *El valor Integridad*

Es la capacidad de actuar en armonía con lo que uno piensa, siente y actúa; eso incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones son coherentes con lo que dice. Es tener la vida en concordancia con nuestro estado de conciencia más elevado.

e) *El valor Profesionalismo*

Es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de una profesión. Es la capacidad y la preparación para el desempeño de una tarea por la que se



obtiene un beneficio. Implica cierto compromiso con la tarea a realizar que refleja dedicación a la mejora continua del servicio.

3. Cronograma:

La aprobación y difusión del “Concurso Anual para el reconocimiento de los colaboradores del OEFA que destaquen en el cumplimiento de valores éticos e institucionales” está a cargo de la Oficina de Administración - Recursos Humanos, la misma que procurará en todo momento que la realización del mismo coincida con un evento institucional que se encuentre relacionado al fortalecimiento de los valores éticos e institucionales.

Asimismo, el cronograma se elaborará observando las siguientes etapas:

- a) Campaña de difusión para dar a conocer el Concurso.
- b) Periodo de inscripción de candidatos.
- c) Entrevistas por parte del Comité Evaluador.
- d) Premiación de los ganadores del Concurso.

4. Requisitos para ser candidato:

Son requisitos para ser candidato:

- a) Ser trabajador con vínculo laboral vigente con el OEFA o ser Tercero Supervisor, Evaluador y Fiscalizador.
- b) No ser personal directivo o de confianza del OEFA.
- c) Tener una conducta intachable dentro y fuera del OEFA, manifestado a través de la no existencia de sanciones disciplinarias impuestas al candidato y cualquier otro medio que estime conveniente el Comité de Evaluación.

5. Forma de Participar:

Los Candidatos se inscribirán de la siguiente forma:

- a) El jefe y/o responsable de los diferentes órganos del OEFA o en su defecto los miembros del área (mínimo 3 colaboradores), tendrá(n) que presentar la solicitud indicando su candidato y el valor elegido que representará, y completar el formulario adjunto (Anexo N° 01).
- b) Solo podrán presentar a un candidato por área y por un solo valor.
- c) Dicha solicitud deberá ser presentada en la Oficina de Administración - Recursos Humanos.

6. Funciones del Comité de Evaluación:

Los miembros del Comité de Evaluación tienen las siguientes funciones:

- a) Convocar, presidir y dirigir las sesiones y reuniones de trabajo del Comité de Evaluación.

- b) Evaluar a los candidatos, según la ficha de evaluación, adjunta a las bases (Anexo N° 02).
- c) Firmar las Actas, y suscribir la correspondencia respectiva.
- d) Coordinar con la Oficina de Administración - Recursos Humanos u Área representante del OEFA, todo lo necesario para el cumplimiento de las obligaciones.
- e) Todo lo no contemplado en los presentes Lineamientos Generales del “Concurso Anual para el reconocimiento de los Colaboradores de OEFA que destaquen en el cumplimiento de valores éticos e institucionales”, será definido por el Comité de Evaluación.

7. Evaluación de Candidatos:

Cada miembro del Comité de Evaluación llenará el “Formato de Evaluación” con los datos de cada candidato. En el recuadro se presentan cinco (5) niveles de acuerdo a la competencia a evaluar. Deberán marcar con un aspa (X) solo un nivel; es decir, no podrán elegir más de un nivel. Cada nivel equivale a lo siguiente:

El nivel 5 tendrá cinco (5) puntos de acuerdo a la elección de la competencia, el nivel 4 tendrá cuatro (4) puntos, el nivel 3 tendrá tres (3) puntos, el nivel 2 tendrá dos (2) puntos y el nivel 1 tendrá un (1) punto.

Finalmente, se promediarán los puntajes asignados por cada uno de los tres (3) miembros del Comité de Evaluación a cada candidato. Los candidatos ganadores que tengan mayor promedio en cada uno de los valores (incluyendo milésimas de puntaje), representarán dicho valor por el año en el que se desarrolle el concurso.

8. Proclamación de Representante de Valor:

- a) El Comité de Evaluación dará a conocer a la Secretaría General los resultados del “Concurso Anual para el reconocimiento de los colaboradores del OEFA que destaquen en el cumplimiento de valores éticos e institucionales” a efectos de que sean proclamados y premiados en el Evento Institucional al que se vincule dicho concurso.
- b) Se incluirá como mérito en el legajo personal de cada ganador, la constancia de haber ganado el Concurso.

9. Relación de Áreas:

Para efectos del Concurso Anual para el reconocimiento de los colaboradores de OEFA, que destaquen en el cumplimiento de valores éticos e institucionales, se entenderá por áreas cada una de las unidades, sistemas administrativos o coordinaciones generales existentes al interior de la entidad; cuya relación será precisada por Recursos Humanos, al momento de realizar la campaña de difusión del “Concurso Anual para el Reconocimiento de los Colaboradores de OEFA, que destaquen en el cumplimiento de valores éticos e institucionales”.

**ANEXO N° 01
FICHA DE POSTULACIÓN
CONCURSO DE VALORES**

I. Datos del candidato (a) propuesto:

Apellidos y nombres del candidato (a) propuesto			
Cargo		Área	
Jefe y/o responsable		Fecha	
Valor que representa			

II. Preguntas:

PREGUNTA	SITUACIÓN
Coméntenos una situación concreta por la cual haya pasado el candidato (a) propuesto, relacionada con el valor elegido. ¿Qué ocurrió?	
¿Qué tareas y funciones tenía a cargo y cuál fue el valor agregado?	
¿Qué acciones realizó en referencia a la situación? Describa lo sucedido.	
¿Cuáles fueron los resultados obtenidos? ¿Cumplió con la tarea encomendada? ¿Cuál fue el desenlace?	



Jefe y/o representantes

Firma

**ANEXO N° 02
FORMATO DE EVALUACIÓN
VALOR COMPROMISO**

Apellidos y nombres del evaluado			
Valor a evaluar		Cargo	
Área		Fecha	

PUNTAJE	VALOR COMPROMISO	MARCAR CON UN ASPA (X)
5	Establece para sí mismo metas de alto desempeño, identificándose con la visión y misión, con las personas y funciones asumiendo como propios los objetivos de la Institución, orientando su trabajo a la mejora continua. Las personas de su entorno lo perciben como un modelo de los valores y principios de la organización.	
4	Trasmite y comprende los objetivos de la Institución por medio del ejemplo y busca trabajar orientado a las metas sintiendo como propios los objetivos institucionales alcanzando los estándares requeridos.	
3	Conoce las características específicas de la entidad y acepta los objetivos de la Institución desarrollando su trabajo en base a estos.	
2	Rara vez demuestra apoyo a las metas trazadas en la Institución, piensa primero en satisfacer sus objetivos personales antes de lograr los objetivos de la Institución, estando consciente de la importancia de su trabajo.	
1	No tiene clara la visión ni misión de la organización ni transmite los objetivos de la Institución, su desempeño puede no alcanzar los estándares requeridos.	
COMPROMISO: Es la capacidad que tiene la persona para tomar conciencia de la importancia del desarrollo de sus funciones con los objetivos de la Institución, siente como propios los objetivos de la Institución a fin de trabajar bajo el concepto del mejoramiento continuo en las oportunidades de mejora que se presenten, generando vínculos estrechos con las personas, tareas y funciones propios de la organización y superando los estándares establecidos.		

A continuación, se presenta la competencia a calificar y los diferentes niveles a evaluar, recuerda que solo debes elegir un nivel.

¿Por qué eligió el nivel marcado? (Describe brevemente):

Miembro del Comité Evaluador

Firma



**ANEXO N° 02
FORMATO DE EVALUACIÓN
VALOR EXCELENCIA**

Apellidos y nombres del Evaluado			
Valor a evaluar		Cargo	
Área		Fecha	

A continuación, se presenta la competencia a calificar y los diferentes niveles a evaluar, recuerda que solo debes elegir un nivel.

PUNTAJE	VALOR EXCELENCIA	MARCAR CON UN ASPA (X)
5	Supera los objetivos institucionales, realiza múltiples tareas a la vez con óptima calidad y actitud de servicio, de manera organizada, cumpliendo los plazos antes de lo establecido.	
4	Responde los objetivos propuestos, realiza múltiples tareas a la vez con altos índices de calidad y servicio, planifica sus tiempos y procura cumplir anticipándose a los plazos establecidos.	
3	Cumple con los procesos establecidos, asimismo puede realizar varias tareas a la vez y desarrolla su trabajo en los plazos límites, logrando un desempeño satisfactorio.	
2	No cumple con los objetivos dentro de los tiempos ni con la calidad esperada, efectúa algunas tareas de manera simultánea con supervisión.	
1	No ejecuta distintas tareas a la vez, teniendo dificultades para lograr los objetivos propuestos, realiza un uso inadecuado de los recursos provocando dificultades en el cumplimiento de las tareas.	
EXCELENCIA: Se entiende como la capacidad de lograr objetivos, realizando de manera eficiente, óptima y oportuna más de una tarea, cumpliendo con las políticas de calidad, evidenciando en su trabajo desafíos para superar los objetivos y mejorar los resultados.		

¿Por qué eligió el nivel marcado? (Describa brevemente):

Miembro del Comité Evaluador

Firma

**ANEXO N° 02
FORMATO DE EVALUACIÓN
VALOR INTEGRIDAD**

Apellidos y nombres del Evaluado			
Valor a evaluar		Cargo	
Área		Fecha	

A continuación, se presenta la competencia a calificar y los diferentes niveles a evaluar, recuerda que solo debes elegir un nivel.

PUNTAJE	VALOR INTEGRIDAD	MARCAR CON UN ASPA (X)
5	Trabaja según sus valores por lo cual hace las cosas bien, sin ninguna excusa. La persona hace extensivo su comportamiento ético a todas las situaciones en las que se ve inmerso directa o indirectamente. Se considera que es un referente en materia de integridad.	
4	Admite públicamente que ha cometido un error y asume las consecuencias. Es sincero y no se guarda secretos frente a los demás. No está dispuesto a cumplir órdenes que impliquen acciones que él considera que no son éticas.	
3	Desafía a otros a actuar con valores. Está orgulloso de ser honrado. Es honesto en su comportamiento dentro y fuera de la Institución. Da a todos un trato equitativo.	
2	Trata de ser abierto y honesto a situaciones de trabajo. Reconoce sus errores cometidos o sentimientos negativos propios y puede comentárselo a otros. Puede expresar lo que piensa, pero no necesariamente actúa según ello.	
1	No es capaz de reconocer los errores cometidos y puede hacer comentarios sin remordimiento a otros. Expresa y manifiesta cualquier tipo de comentario, así sea incongruente con sus acciones.	
INTEGRIDAD: Es la capacidad de actuar en armonía con lo que uno piensa, siente y actúa; eso incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos de forma abierta y directamente, y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Sus acciones son coherentes con lo que dice. Es tener la vida en concordancia con nuestro estado de conciencia más elevado.		

¿Por qué eligió el nivel marcado? (Describe brevemente):

Miembro del Comité Evaluador

Firma



**ANEXO N° 02
FORMATO DE EVALUACIÓN
VALOR RESPONSABILIDAD**

Apellidos y nombres del Evaluado			
Valor a evaluar		Cargo	
Área		Fecha	

A continuación, se presenta la competencia a calificar y los diferentes niveles a evaluar, recuerda que solo debes elegir un nivel.

PUNTAJE	VALOR RESPONSABILIDAD	MARCAR CON UN ASPA (X)
5	Desempeña las tareas con dedicación, cuidando cumplir tanto los plazos asignados como la calidad requerida; se anticipa a las posibles consecuencias y aspira a tener el mejor resultado posible. Su responsabilidad está por encima de lo esperado en su nivel o posición.	
4	Cumple con los plazos establecidos en la calidad sugerida. Se preocupa de lograr sus actividades sin necesidad de recordatorios. En lo posible, se desempeña de acuerdo a los estándares esperados.	
3	Cumple los plazos, tomando todos los márgenes de tolerancia previstos y lo necesario para cumplir los objetivos.	
2	Cumple con los plazos o alcanza la calidad, pero le es difícil realizar ambas a la vez, así mismo en pocas oportunidades se esfuerza en dar más de lo que le piden.	
1	No es capaz de cumplir con los plazos establecidos, es necesario recordarle las tareas a cumplir. Tiene dificultades para brindar trabajos con calidad.	
RESPONSABILIDAD: Es la capacidad de comprometerse al cumplimiento de diversas actividades y tareas encomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado está por encima de sus propios intereses, las actividades asignadas están en prioridad. Las características de una persona responsable es cumplir con las actividades, asumir las consecuencias de sus actos y esforzarse en dar más de lo que piden.		

¿Por qué eligió el nivel marcado? (Describe brevemente):

Miembro del Comité Evaluador

Firma



**ANEXO N° 02
FORMATO DE EVALUACIÓN
VALOR TRANSPARENCIA**

Apellidos y nombres del evaluado			
Valor a evaluar		Cargo	
Área		Fecha	

A continuación, se presenta la competencia a calificar y los diferentes niveles a evaluar, recuerda que solo debes elegir un nivel.

PUNTAJE	VALOR TRANSPARENCIA	MARCAR CON UN ASPA (X)
5	Ejecuta las tareas de manera óptima cumpliendo siempre con lo que se indica en los procedimientos. Actúa de manera honesta, brindando información clara y detallada; tiene como prioridad el desarrollo y crecimiento de la organización a través de la realización de su trabajo de forma ética.	
4	Realiza las tareas encomendadas de manera correcta cumpliendo casi siempre con lo que se indica en los procedimientos. Actúa de manera honesta, brindando información clara y detallada; se encuentra comprometido con el desarrollo y crecimiento de la organización a través de la realización de su trabajo de forma ética.	
3	Procede a cumplir con las tareas que se le encomienda de manera correcta, cumpliendo con lo que se indica en los procedimientos. Si bien le cuesta desligar sus intereses personales ante una situación en la que podría sacar provecho, acaba realizando las tareas de manera correcta y ética.	
2	A veces cumple en realizar las actividades encomendadas según los procedimientos. Es consciente de los objetivos organizacionales; sin embargo, a veces prioriza sus intereses personales sobre los de la organización con la finalidad de sacar provecho.	
1	No es capaz de realizar las actividades según se indica en los procedimientos, tergiversa la información a fin de priorizar intereses personales.	
TRANSPARENCIA: Es la capacidad en desarrollar las actividades o tareas encomendadas, dando acceso a la información precisa, confiable y de manera oportuna dentro de los límites legales. Una persona transparente actúa con honestidad, respetando los derechos de las personas.		

¿Por qué eligió el nivel marcado? (Describa brevemente):

Miembro del Comité Evaluador

Firma



**ANEXO N° 02
FORMATO DE EVALUACIÓN
VALOR PROFESIONALISMO**

Apellidos y nombres del evaluado			
Valor a evaluar		Cargo	
Área		Fecha	

A continuación, se presenta la competencia a calificar y los diferentes niveles a evaluar, recuerda que solo debes elegir un nivel.

PUNTAJE	VALOR PROFESIONALISMO	MARCAR CON UN ASPA (X)
5	Cuenta con los conocimientos necesarios para ejecutar sus deberes de manera satisfactoria. Se encuentra un paso adelante siempre y busca el autodesarrollo y el desarrollo de la organización. Busca la constante capacitación y no se limita en enseñar a sus compañeros a fin de tener a la organización más sólida y competitiva.	
4	Presenta los conocimientos necesarios para ejecutar sus deberes de manera satisfactoria. Se encuentra un paso adelante siempre, buscando el autodesarrollo y el desarrollo de la organización. Busca la constante capacitación; sin embargo, es reservado al momento de compartir sus conocimientos con sus compañeros.	
3	Sus conocimientos para el desarrollo de sus actividades se encuentran en proceso de desarrollo. Se preocupa por capacitarse constantemente y preguntar a sus compañeros si no entiende algo laboralmente.	
2	Sus conocimientos para realizar su trabajo son limitados, de acuerdo con la exigencia de sus superiores, busca alternativas a fin de cumplir con las tareas encomendadas. Sin embargo, no cuenta con actitud de buscar la mejora continua y desarrollo.	
1	No cuenta con los conocimientos suficientes para realizar su trabajo de acuerdo con las expectativas y necesidades de la organización. Se mantiene en estado de <i>confort</i> y no busca medios alternativos a fin de mostrarse competitivo y eficaz.	
PROFESIONALISMO: Se refiere a ser conocedor y experto de su trabajo, velando por la calidad, el respeto, compromiso, entrega y seriedad en las actividades que realiza y personas que lo rodean. Es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de una profesión. Es la capacidad y la preparación para el desempeño de una tarea, por la que se obtiene un beneficio. Implica cierto compromiso con la tarea a realizar que refleja dedicación a la mejora continua del servicio.		

¿Por qué eligió el nivel marcado? (Describa brevemente):



Miembro del Comité Evaluador

Firma

