



## Resolución de Gerencia General N° 00012-2023-OEFA/GEG

Lima, 15 de febrero del 2023

**VISTOS:** El Informe N° 00115-2022-OEFA/OAD-URH y el Memorando N° 00016-2023-OEFA/OAD-URH, elaborados por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración; el Memorando N° 00553-2022-OEFA/OAD, elaborado por la Oficina de Administración; los Informes números 00185-2022-OEFA/OPP y 00013-2023-OEFA/OPP, elaborados por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y, el Memorando N° 00147-2022-OEFA/OAJ y el Informe N° 00048-2023-OEFA/OAJ, elaborados por la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

### **CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, declara al Estado Peruano en proceso de modernización con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, se aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030 (en adelante, **la PNMGP al 2030**), que constituye el principal instrumento orientador que guiará el proceso de modernización de la gestión pública en el Perú hasta el año 2030, estableciendo que la gestión pública moderna es una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano; en la cual los funcionarios calificados y motivados se preocupan por entender las necesidades de los ciudadanos y organizan tanto los procesos de producción o actividades como los de soporte, con el fin de transformar los insumos en productos que arrojen como resultado la mayor satisfacción de los ciudadanos;

Que, el Subnumeral 3.4.4 del Numeral 3.4 de la PNMGP al 2030, señala que a través de la misma, se aspira a que el valor público sea el elemento orientador del sistema de modernización de la gestión pública, y la gestión pública como el vehículo para lograrlo; no como una enumeración de medios sino lineamientos para el desarrollo de procesos que produzcan valor para las personas, así como lograr la articulación de todos los sistemas administrativos entre las entidades públicas lo cual permitirá a largo plazo mejorar el desempeño de la gestión interna de las entidades y mejorar sus resultados;

Que, a través de la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 065-2015-OEFA/PCD, modificada por las Resoluciones de Presidencia del Consejo Directivo números 080-2016-OEFA/PCD y 012-2018-OEFA/PCD, se aprueba el Mapa de Procesos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA;

Que, en ese marco, mediante la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 077-2018-OEFA/PCD, modificada por las Resoluciones de Gerencia General números 043-2019-OEFA/GEG, 024, 061-2020-OEFA/GEG, 021, 054 y 071-2021-OEFA/GEG; 00068 y 00103-2022-OEFA/GEG, se aprueba el Manual de Procedimientos "*Innovación y Gestión por Procesos*" (en adelante, **el MAPRO de Innovación y Gestión por Procesos**) el cual constituye una herramienta fundamental para la modernización de la gestión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, que regula, entre otros, el procedimiento PE0201 "*Elaboración, aprobación y actualización de políticas, lineamientos, reglamentos, manuales y protocolos*";

Que, el Literal d) del Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, **la Ley Servir**), define al principio de mérito como aquel que, dentro del régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles;

Que, el Literal b) del Artículo 29° de la Ley Servir, establece que la compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles; y, no son de libre disposición del servidor;

Que, a través de la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, se aprueban los Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, los cuales contienen las pautas para llevar a cabo la selección del empleado público que desarrolla sus funciones en cumplimiento de los principios, deberes y obligaciones contenidos en el Código de Ética de la Función Pública, en cada Sector del Poder Ejecutivo, a fin que sea reconocido en ceremonia pública el 29 de Mayo de cada año;

Que, por su parte, el Literal a) del Numeral 3.1 de la Sección III de la “*Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, establece que, en la fase de planificación, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, define las dimensiones, factores, variables y preguntas específicas a medir en la encuesta de clima organizacional, pudiendo evaluar, entre otros aspectos, el desarrollo profesional, considerada como la percepción acerca de autonomía, las posibilidades de capacitación, igualdad de oportunidades, crecimiento en la organización, reconocimiento, motivación, flexibilidad y apoyo para la ejecución de funciones;

Que, el Numeral 6.23 del Artículo 6° de las Disposiciones para la Gestión de la Ecoeficiencia en las Entidades de la Administración Pública, aprobadas por del Decreto Supremo N° 016-2021-MINAM, señala que las medidas de ecoeficiencia en el sector público, son acciones que permiten la mejora continua del servicio público, mediante la optimización en el uso de recursos, así como la generación de menos impactos negativos en el ambiente, manteniendo o mejorando la calidad del servicio público;

Que, mediante la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, **la Ley de SST**) se promueve una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia;

Que, el Literal h) del Artículo 18° de la Ley de SST, establece que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se rige, entre otros principios, por el de disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral;

Que, Numeral 8.2 de la Sección VIII de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000061-2021-SERVIR-PE, establece que, las entidades pueden calificar como personal de rendimiento distinguido a un máximo del diez por ciento (10%) de los/as servidores/as con calificación notificada en cada evaluación; siendo que dicha calificación la asigna la Junta de Directivos, la cual es seleccionada por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, en la etapa de evaluación;

Que, en atención al marco normativo precedentemente citado; y, con la finalidad de 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; a través de los documentos de vistos, se sustenta la necesidad técnica y legal de aprobar el “*Lineamiento para el reconocimiento a los/as servidores/as civiles y colaboradores/as del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA*”, con el objetivo de establecer pautas y criterios generales para realizar el reconocimiento a los/as servidores/as civiles y colaboradores/as del OEFA;

Que, la actividad N° 12 del procedimiento PE0201 “*Elaboración, aprobación y actualización de políticas, lineamientos, reglamentos, manuales y protocolos*” del MAPRO de Innovación y Gestión por Procesos establece que, si se trata de un Lineamiento de los órganos diferentes a los órganos de línea, se gestiona su aprobación mediante una Resolución de Gerencia General;

Que, el Artículo 17° y el Literal g) del Artículo 18° del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2017-MINAM, establece que la Gerencia General es la máxima autoridad administrativa de la Entidad, actúa como nexo de coordinación entre la Alta Dirección y los órganos de asesoramiento y apoyo;

y, que tiene entre sus funciones, emitir resoluciones en el ámbito de su competencia o en aquellas que le hayan sido delegadas;

Que, en ese sentido, corresponde a la Gerencia General emitir el acto de administración interna que disponga aprobar el *“Lineamiento para el reconocimiento a los/as servidores/as civiles y colaboradores/as del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”*;

Con el visado de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina de Asesoría Jurídica y de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 016-2021-MINAM, que aprueba las Disposiciones para la Gestión de la Ecoeficiencia en las Entidades de la Administración Pública; el Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030; 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; la 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”*; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000061-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento; la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 077-2018-OEFA/PCD, modificada por las Resoluciones de Gerencia General números 043-2019-OEFA/GEG, 024, 061-2020-OEFA/GEG, 021, 054 y 071-2021-OEFA/GEG; 00068 y 00103-2022-OEFA/GEG, que aprueba el Manual de Procedimientos *“Innovación y Gestión por Procesos”*; y, en el ejercicio de las facultades otorgadas mediante el Artículo 17° y el Literal g) del Artículo 18° del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2017-MINAM;

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar el Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG *“Lineamiento para el reconocimiento a los/as servidores/as civiles y colaboradores/as del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”*, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** Encargar a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto que comunique a los órganos y unidades orgánicas del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA la aprobación del Lineamiento N° 001-2023-OEFA/GEG *“Lineamiento para el reconocimiento a los/as servidores/as civiles y colaboradores/as del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”*, modificado en el Artículo 1° precedente, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados desde su emisión.

**Artículo 3°.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia Estándar y en la sede digital del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA ([www.gob.pe/oefa](http://www.gob.pe/oefa)) en el plazo máximo de dos (2) días hábiles contados desde su emisión.

**Regístrese y comuníquese.**

**[JCORDOVAP]**

**JUAN FRANCISCO CÓRDOVA PINTADO**

Gerente General

Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA



"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://sistemas.oefa.gob.pe/verifica> e ingresando la siguiente clave: 07367696"



07367696