



## RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA N° 001-2024/CEPLAN/DE

Lima, 24 de mayo de 2024

**VISTO:** El Proveído N° 000576-2024-CEPLAN-PCD, de la Presidencia del Consejo Directivo, el Memorando N° 000357-2024-CEPLAN-OPP, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, los Informes N° 000294-2024-CEPLAN-OAUFRRH y 000334-2024-CEPLAN-OAUFRRH de la Coordinadora de la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos, y el Informe N° 000105-2024-CEPLAN-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN; y,

### **CONSIDERANDO:**

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1088, se creó el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, como órgano rector, orientador y de coordinación de dicho sistema, y como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros;

Que, el artículo 39 de la Constitución Política del Perú establece que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación, y por tanto, el proceso de modernización de la gestión estatal exige construir un Estado al servicio del ciudadano;

Que, el artículo 1 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, refiere que los principios, deberes y prohibiciones éticos que se establecen en el Código de Ética de la Función Pública rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública; asimismo, el artículo 4 de la misma norma dispone que, se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado;

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala, que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende los subsistemas previstos en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1023. Las oficinas de recursos humanos actúan sobre los siete (7) subsistemas descritos en dicho artículo, los mismos que contienen, como mínimo los siguientes procesos: (...) 3.7. Gestión de Relaciones



Humanas y Sociales: Este subsistema comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal. Los procesos que se consideran dentro de dicho subsistema son: (...) d) Cultura y Clima Organizacional;

Que, el numeral 6 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, determina que el Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en todo a las políticas y prácticas de personal. Dentro de este subsistema se consideran los siguientes procesos: d. Cultura y Clima Organizacional;

Que, mediante Resolución Suprema N° 111-2009-PCM, se instituye el 29 de mayo de cada año, como fecha de reconocimiento al servidor público que promueve con el ejemplo la implantación de valores positivos al interior de cada sede Ministerial y que destaque en el cumplimiento de los deberes y principios éticos, contenidos en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, con 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", que contienen las pautas para llevar a cabo la selección del empleado público que desarrolla funciones en cumplimiento de los principios, deberes y obligaciones contenidos en la Ley N° 27815, Ley del 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, a través del Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, con el objeto de contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional y local, con la participación activa de la ciudadanía;

Que, considerando que el fortalecimiento de una cultura de integridad, comprende la etapa de Desarrollo de los componentes del modelo de integridad, desarrollada a través de la ejecución del Componente Políticas de Integridad, entendidas, como los estándares de cumplimiento y responsabilidad para las entidades y servidores civiles, como parte de la estrategia nacional de integridad y lucha contra la corrupción, siendo que a



su vez, esta etapa, se desarrolla mediante el Subcomponente: Incentivos y reconocimiento al personal, y en atención al proceso de Cultura y Clima Organizacional del Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, resulta menester establecer las disposiciones necesarias para regular el procedimiento de reconocimiento institucional a los servidores civiles del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico;

Que, mediante los Informes N° 000294-2024-CEPLAN-OAUFRRH y 000334-2024-CEPLAN-OAUFRRH, la Coordinadora de la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos remite a la Unidad Funcional de Integridad, el proyecto de Directiva que regula las Disposiciones del reconocimiento institucional a los servidores civiles del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico con la finalidad que se continúe con el trámite para su aprobación;

Que, mediante el Memorando N° 000357-2024-CEPLAN-OPP, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto emite opinión favorable a la mencionada Directiva;

Con el visado del Director Ejecutivo, del Jefe de la Oficina General de Administración, del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico; la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción; 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"; la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP que aprueba la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP, "Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública"; y en uso de las facultades otorgadas en el Reglamento de Organización y Funciones del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, aprobado mediante Decreto Supremo N° 046-2009-PCM;

**SE RESUELVE:**



**Artículo 1.-** Aprobar la Directiva N° 001-2024-CEPLAN-DE, “Disposiciones que regulan el reconocimiento institucional a los servidores civiles del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico”, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Notificar la presente Resolución a los órganos del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, y disponer que la Oficina General de Administración, realice su comunicación vía correo institucional a los servidores del CEPLAN.

**Artículo 3.-** Disponer que la Oficina General de Administración realice las gestiones para la publicación de la presente Resolución en el portal institucional del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico: [www.gob.pe/ceplan](http://www.gob.pe/ceplan)

**Regístrese y comuníquese.**

**LUIS ENRIQUE DE LA FLOR SAENZ**  
**Director Ejecutivo del CEPLAN**