



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

VISTOS:

El Informe Técnico N° D000005-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH de la Oficina de Recursos Humanos; el Memorando N° D000406-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA de la Oficina General de Administración; el Informe Técnico N° D000025-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGPP-OPR de la Oficina de Planeamiento y Racionalización; el Memorando N° D000539-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe Legal N° D000233-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29763, Ley Forestal y de Fauna Silvestre, se creó el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre - SERFOR como organismo público técnico especializado, con personería jurídica de derecho público interno y como pliego presupuestal adscrito al Ministerio de Agricultura, ahora Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego;

Que el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y modificatorias, señala que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende diversos subsistemas, entre ellos, la planificación de políticas de recursos humanos y la gestión de las relaciones humanas;

Que el literal a) del artículo 6 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, y tiene entre sus funciones la de ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil y por la entidad;

Que el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que las Oficinas de Recursos Humanos actúan sobre siete (7) subsistemas, siendo uno de ellos el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, considerando dentro de sus procesos, el de Cultura y Clima Organizacional;

Que la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, establece en su literal d) del acápite ii) del sub numeral 6.1.7 del numeral 6.1, que el Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, contiene el proceso de Cultura y Clima Organizacional, que comprende la gestión de: i) *“Cultura Organizacional: Representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. Incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de mejora del proceso.”* y ii) *“Clima Organizacional: Orientado a mantener o mejorar la*



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

percepción colectiva de satisfacción de los servidores sobre el ambiente de trabajo. Comprende el compromiso de la alta dirección para el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de mejora del proceso.”; asimismo, contempla como Productos esperados: Diagnóstico de cultura organizacional, medición de clima, planes de mejora del clima y cultura organizacional, entre otros;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, se aprobó la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuyos literales b) y c) del sub numeral 1.4.1 del numeral 1.4, establecen que las Oficinas de Recursos Humanos elaboran el Plan de Acción de Cultura Organizacional y el Plan de Acción de Clima Organizacional; y que el Titular de la entidad aprueba los Planes de Cultura Organizacional y Clima Organizacional;

Que, conforme al literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que el numeral 6.9.3 de la Directiva General N° D000005-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG, Directiva de Documentos Normativos del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR, aprobada mediante la Resolución de Gerencia General N° D000029-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG, define a los Planes como el documento normativo que contiene un conjunto temporal de acciones previstas a través de las cuales se espera lograr un objetivo; el cual es aprobado por Resolución de Gerencia General, cuando se trate de materias de gestión de los sistemas administrativos y las funciones de las unidades de organización a su cargo;

Que los literales l) y m) del artículo 33 del Reglamento de Organización y Funciones - ROF del SERFOR, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-MINAGRI y modificatoria, establecen que la Oficina de Recursos Humanos tiene las funciones de desarrollar actividades orientadas a mejorar el clima laboral y bienestar del personal; y de proponer y gestionar la capacitación y el Plan Anual de Desarrollo de Personas, orientados a mejorar la cultura organizacional y el bienestar del personal del SERFOR; así como también fomentar la mejora de capacidades del personal, de acuerdo al Plan de Desarrollo de Capacidades formulado por SERVIR, respectivamente;

Que, mediante Memorando N° D000406-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA, la Oficina General de Administración hace suyo el Informe Técnico N° D000005-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH, mediante el cual la Oficina de Recursos Humanos sustenta la propuesta del Plan de Mejora del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del SERFOR Periodo 2025, señalando que ha sido estructurado mediante matrices en el que se desarrollan los ejes de acción, actividades, programación y evaluación, lo cual permitirá ejecutar y realizar el seguimiento de cumplimiento de las actividades de cultura y clima organizacional; asimismo, indica que la propuesta cumple con lo establecido en la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, y la Directiva General N° D000005-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG, Directiva de Documentos Normativos del SERFOR, aprobada mediante Resolución de Gerencia General N° D000029-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG;

Que, mediante Memorando N° D000539-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGPP, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe Técnico N° D000025-2025-



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

MIDAGRI-SERFOR-GG-OGPP-OPR, a través del cual la Oficina de Planeamiento y Racionalización emite opinión favorable a la propuesta del Plan de Mejora del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del SERFOR Periodo 2025, precisando que se alinea a la Directiva General N° D000005-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG, Directiva de Documentos Normativos del SERFOR, aprobada por Resolución de Gerencia General N° D000029-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG;

Que, mediante el Informe Legal N° D000233-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica señala que, en atención a lo propuesto y opinado por la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración y la Oficina de Planeamiento y Racionalización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y en el marco 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, corresponde aprobar la propuesta del Plan de Mejora del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del SERFOR Periodo 2025;

Que, asimismo, la Oficina General de Asesoría Jurídica señala que, en atención a lo establecido en el literal b) del artículo 12 del ROF del SERFOR, el literal c) del sub numeral 1.4.1 del numeral 1.4 de la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y, el numeral 6.9.3 de la Directiva General N° D000005-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG, resulta legalmente viable que el Gerente General, en su condición de máxima autoridad administrativa, emita el acto resolutivo que apruebe la propuesta del Plan de Mejora del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del SERFOR Periodo 2025;

Con el visado de la Directora (e) de la Oficina de Recursos Humanos, de la Directora General de la Oficina General de Administración, de la Directora General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, del Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica y;

De conformidad con Ley N° 29763, Ley Forestal y de Fauna Silvestre; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 007-2013-MINAGRI, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del SERFOR y modificatoria; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas y; 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;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan N° D000004-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG, Plan de Mejora del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR Periodo 2025, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- La Oficina de Recursos Humanos es la responsable de ejecutar las actividades previstas en el Plan de Mejora del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR Periodo 2025, aprobado en el artículo precedente.



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Artículo 3.- La Oficina General de Administración es la responsable de la supervisión de las actividades definidas en el Plan de Mejora del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR Periodo 2025.

Artículo 4.- Disponer la notificación de la presente Resolución a todas las unidades de organización del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre - SERFOR.

Artículo 5.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre - SERFOR: (www.gob.pe/serfor).

Regístrese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente

Jorge Armando Peláez Martínez

Gerente General

Gerencia General