

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 040 -2019-EMILIMA-GG

Lima, **16 AGO. 2019**

VISTO:

El Informe N° 410-2019-EMILIMA-GAF/SGRH del 08.08.2019, emitido por la Subgerencia de Recursos Humanos, con la aprobación de la Gerencia de Administración y Finanzas, por el que se suscitaba dejar sin efecto la Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000113 del 11.07.2013, se aprobó la actualización de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, denominada y codificada como: Directiva N° 720-010-00000001 – Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A. (Versión 2.0 de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 162-2011-EMILIMA-GG de fecha 29.12.2011);

CONSIDERANDO:

Que, EMILIMA S.A., fue creada por Acuerdo de Concejo N° 106 del 22.05.1986, como persona jurídica de derecho privado, bajo la forma de sociedad anónima, encargada de planificar, proyectar, financiar y ejecutar programas de habilitamientos urbanos progresivos y de urbanizaciones de tipo popular, así como de las reconstrucciones, rentas y cualquier otra actividad inmobiliaria que la Municipalidad le encomiende;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000113 del 11.07.2013, se aprobó la actualización de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, denominada y codificada como: Directiva N° 720-010-00000001 – Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A. (Versión 2.0 de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 162-2011-EMILIMA-GG de fecha 29.12.2011);

Que, mediante Informe N° 410-2019-EMILIMA-GAF/SGRH del 08.08.2019, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con la conformidad de la Gerencia de Administración y Finanzas, solicitó a la Gerencia General dejar sin efecto la Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000113 del 11.07.2013, en razón a que:

- o EMILIMA S.A. se encuentra dentro de los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, correspondiéndole observar los lineamientos generales que emite la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- o Las empresas municipales se rigen supletoriamente por la Ley del Servicio Civil en las materias reguladas en el artículo III de su Título Preliminar.
- o El artículo 8° de las Disposiciones Transitorias de la Directiva: Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, dispone que el numeral 6.4 sobre el proceso de capacitación es de obligatorio cumplimiento para los Gobiernos Locales, sus organismos públicos, sus programas y sus proyectos adscriptos, a partir del año 2018.
- o La Directiva N° 720-010-00000001 – Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A. (Versión 2.0 de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 162-2011-EMILIMA-GG de fecha 29.12.2011), no se encuentra enmarcada dentro de las disposiciones legales que regula el SERVIR.

Que, el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, señala que dicha Ley tiene por finalidad crear la Autoridad Nacional del Servicio Civil - en lo sucesivo, la Autoridad - como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil;



Que, el artículo 3° del citado Decreto Legislativo precisa asimismo que están sujetas al Sistema todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley. En el referido Artículo III, numeral 5, se considera como Entidad de la Administración Pública a: Los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades. Por su parte, el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1023 refiere que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:

- a) La Autoridad, la cual formula la política nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del Sistema y resuelve las controversias.
- c) Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.

Que, en consecuencia, EMILIMA S.A. se encuentra sujeta a las Disposiciones y lineamientos emitidos por SERVIR, en lo que respecta al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, al ser una empresa del Estado. Sin embargo, es necesario precisar que, la empresa no se encuentra inmersa dentro de los alcances de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, habiéndose señalado ello en la Primera Disposición Complementaria Final, precisándose, además, que las empresas del Estado solamente se registrarán de manera supletoria por ésta en lo que respecta puntualmente a lo dispuesto en el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador;

Que, integrando la Sub Gerencia de Recursos Humanos de EMILIMA S.A. el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es necesario atender a las disposiciones de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/CDSRH denominada "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, la que señala en el numeral 5.3 que el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos en el Sistema comprende la gestión de siete (7) subsistemas, cuales son:

1. Planificación de políticas de recursos humanos;
2. Organización del trabajo y su distribución;
3. Gestión del empleo;
4. Gestión del rendimiento;
5. Gestión de la compensación;
6. Gestión de desarrollo y capacitación;
7. Gestión de las relaciones humanas y sociales.

Que, en el numeral 6.1.6 se desarrolla el Sub Sistema gestión del desarrollo y la capacitación, de acuerdo al siguiente detalle:

- i. Definición: Este subsistema contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional.
- ii. Procesos: Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son dos:
 - a. Capacitación: Este proceso tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Comprende la planificación de la formación laboral y la formación profesional, la administración de los compromisos asociados a la capacitación, el registro de la información de la capacitación, la evaluación de la capacitación, entre otros.

Productos esperados: Diagnóstico de necesidades de capacitación, Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), Formatos de la ejecución de las capacitaciones (registro de asistencia, formato de compromiso o devolución de la capacitación, etc.), Evaluación de capacitación (reacción, aprendizaje, aplicación e impacto), Registro de capacitaciones internas, entre otros. [...].

Que, a mayor detalle, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE del 08.08.2016, se aprobó la Directiva: "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en cuyo ítem 4 establece que las disposiciones de la referida Directiva alcanzarán a todas las entidades públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023, Precisa, asimismo, que también están sujetos al cumplimiento de la Directiva, los servidores civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley.

Que, igualmente que la Octava Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva en mención, numeral 8.1 se señala lo siguiente:

El numeral 6.4 de la presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas de acuerdo a la siguiente progresión:

[...]

Para la implementación en el año 2018:

Los organismos públicos, programas y proyectos adscritos a los Ministerios,

- o Los organismos públicos, programas y proyectos adscritos de los Gobiernos Regionales.
- o Los Gobiernos Locales (Municipales provinciales y distritales), sus organismos públicos, sus programas y sus proyectos adscritos.

Que, si bien EMILIMA S.A. no es un organismo público de la Municipalidad Metropolitana de Lima, ni un programa ni proyecto adscrito a la misma, al encontrarse bajo los alcances de las disposiciones que regulan el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, correspondería adecuar el acionar de la empresa a los procedimientos descritos en la Directiva: "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas". Cabe agregar que, de acuerdo a los Estatutos Sociales de EMILIMA S.A., en su artículo quincuagésimo primero, todos los trabajadores de la empresa están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En este sentido las disposiciones de la Directiva citada serían de aplicación a estos últimos;

Que, como bien se ha señalado en el informe de visto, la Directiva N° 720-010-00000001 - Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A. (Versión 2.0 de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 162-2011-EMILIMA-GG de fecha 29.12.2011), no se encuentra enmarcada dentro de las disposiciones legales que regula el SERVIR, ni haber sido emitida con anterioridad a la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada "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, y a la Directiva "NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE del 08.08.2016;

Que, en dicho escenario, existiría marco legal para dejar sin efecto la Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000113 del 11.07.2013, que aprobó la Directiva N° 720-010-00000001 - Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A. (Versión 2.0 de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 162-2011-EMILIMA-GG de fecha 29.12.2011), tal como lo ha requerido la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con la conformidad de la Gerencia de Administración y Finanzas, en el Informe N° 410-2019-EMILIMA-GAP/SGRH del

08.08.2019, sustentando que se deben evitar disposiciones normativas que se contrapongan entre sí y aprobar documentos internos que se enmarquen en las disposiciones legales emitidas por SERVIR;

Que, dejar sin efecto la Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000113 del 11.07.2013, supondrá la emisión de una Resolución de Gerencia General;

Que, la Sub Gerencia de Asesoría Jurídica, con la conformidad de la Gerencia de Asuntos Legales, elaboró el proyecto de Resolución de Gerencia General respectivo, para su suscripción en señal de conformidad;

Por lo que en uso de las atribuciones conferidas de conformidad con la normativa vigente y con el visto bueno de la Gerencia de Administración y Finanzas y de la Gerencia de Asuntos Legales;




SE RESUELVE:

Artículo Primero: Dejar sin efecto, la Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000113 del 11.07.2013, se aprobó la actualización de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, denominada y codificada como: Directiva N° 720-010-00000001 – Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A. (Versión 2.0 de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 162-2011-EMILIMA-GG de fecha 29.12.2011), y toda aquella normativa interna vinculada al tema materia de la presente Resolución.

Artículo Segundo: Encargar, a la Gerencia de Gestión de la Información y Atención al Ciudadano la notificación de la presente Resolución a las unidades orgánicas y órganos de EMILIMA S.A.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.


.....
MARITZA JOHANNA MANTURANO CASTRO
GERENTE GENERAL
EMILIMA S.A.

EMILIMA S.A.
 Gerencia de Gestión de la Información y Atención al Ciudadano
 DOCUMENTOS RECIBIDOS

15 AGO 2019

HORA: 09:00
 ASISTENTE: JML

FIRMA:

Informe N° 203 -2019-EMILIMA-GAL-SGAJ

Abog. Cristian Cáceres Silientes
 General de Asuntos Legales

14 AGO 2019
 0255
 316
 Rf

Solicitud de dejar sin efecto Resolución de Gerencia General N° 200-2019-00000113 del 11.07.2013, que aprobó la actualización de la Directiva N° 008-2011 EMILIMA GG, denominada y codificada como: Directiva N° 720-010-00000001 - Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A.

Referencia : Informe N° 410-2019-EMILIMA-GAF/SGRH del 08.08.2019
 Proveído de Gerencia General del 12.08.2019, recibido el 13.08.2019

Fecha : Lima, 13 de agosto de 2019

Por medio del presente, tengo el honor de informarle a usted lo siguiente con relación al tema del rubro:

I. Antecedentes:

Mediante Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000113 del 11.07.2013, se aprobó la actualización de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, denominada y codificada como: Directiva N° 720-010-00000001 - Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A. (Versión 2.0 de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 162-2011-EMILIMA GG de fecha 29.12.2011).

Mediante Informe N° 410-2019-EMILIMA-GAF/SGRH del 08.08.2019, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con la conformidad de la Gerencia de Administración y Finanzas, solicitó a la Gerencia General dejar sin efecto la Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000113 del 11.07.2013, en razón a que:

- o EMILIMA S.A. se encuentra dentro de los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, correspondiéndole observar los lineamientos generales que emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- o Las empresas municipales se rigen suletoriamente por la Ley del Servicio Civil en las materias reguladas en el artículo III de su Título Preliminar.
- o El artículo 8° de las Disposiciones Transitorias de la Directiva: Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, dispone que el numeral 6.4 sobre el proceso de capacitación es de obligatorio cumplimiento para los Gobiernos Locales, sus organismos públicos, sus programas y sus proyectos adscritos, a partir del año 2018.
- o La Directiva N° 720 010 00000001 - Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A. (Versión 2.0 de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 162-2011-EMILIMA-GG de fecha 29.12.2011), no se encuentra enmarcada dentro de las disposiciones legales que regula el SERVIR.

Con Proveído de Gerencia General del 12.08.2019, recibido el 13.08.2019, se solicitó a la Gerencia de Asuntos Legales evaluar y atender el tema.

II. Análisis:

- El artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, señala que dicha Ley tiene por finalidad crear la Autoridad Nacional del Servicio Civil - en lo sucesivo, la Autoridad - como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil.



- El artículo 3° del citado Decreto Legislativo precisa asimismo que están sujetos al Sistema todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley. En el referido Artículo III, numeral 5, se considera como Entidad de la Administración Pública a: **Los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades.** Por su parte, el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1023 refiere que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:

- a) La Autoridad, la cual formula la política nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del Sistema y resuelve las controversias.
- c) **Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.**

- En consecuencia, EMILIMA S.A. se encuentra sujeta a las Disposiciones y lineamientos emitidos por SERVIR, en lo que respecta al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, al ser una empresa del Estado. Sin embargo, es necesario precisar que, la empresa no se encuentra inmersa dentro de los alcances de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, habiéndose señalado ello en la Primera Disposición Complementaria Final, precisándose, además, que las empresas del Estado solamente se registrarán de manera supletoria por ésta en lo que respecta puntualmente a lo dispuesto en el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador.



Habiéndose efectuado las precisiones del caso e integrando la Sub Gerencia de Recursos Humanos de EMILIMA S.A. el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es necesario atender a las disposiciones de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRE denominada "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, la que señala en el numeral 5.3 que el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos en el Sistema comprende la gestión de siete (7) subsistemas, cuales son:

1. Planificación de políticas de recursos humanos;
2. Organización del trabajo y su distribución;
3. Gestión del empleo;
4. Gestión del rendimiento;
5. Gestión de la compensación;
6. **Gestión de desarrollo y capacitación;**
7. Gestión de las relaciones humanas y sociales.



Cabe agregar que en el numeral 6.1.6 se desarrolla el Sub Sistema gestión del desarrollo y la capacitación, de acuerdo al siguiente detalle:

i. Definición: Este subsistema contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que correspondía, estimulando su desarrollo profesional.

ii. Procesos: Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son dos:

a. **Capacitación:** Este proceso tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades, para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Comprende la planificación de la formación laboral y la formación profesional, la administración de los compromisos asociados a la capacitación, el registro de la información de la capacitación, la evaluación de la capacitación, entre otros.

Productos esperados: Diagnóstico de necesidades de capacitación, Plan de Desarrollo de las Personas (PDP). Formatos de la ejecución de las capacitaciones (registro de asistencia, formato de compromiso o devolución de la capacitación, etc.), Evaluación de capacitación (reacción, aprendizaje, aplicación e impacto), Registro de capacitaciones internas, entre otros.

- A mayor detalle, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE del 08.08.2016, se aprobó la Directiva: "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en cuyo ítem 4 establece que las disposiciones de la referida Directiva alcanzan a todas las entidades públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023. Precisa, asimismo, que también están sujetos al cumplimiento de la Directiva, los servidores civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley.

Cabe agregar igualmente que la Octava Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva en mención, numeral 8.1 se señala lo siguiente:

El numeral 6.4 de la presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas de acuerdo a la siguiente progresión:

(...)

Para la implementación en el año 2018:

Los organismos públicos, programas y proyectos adscritos a los Ministerios.

- o Los organismos públicos, programas y proyectos adscritos de los Gobiernos Regionales.
- o Los Gobiernos Locales (Municipales provinciales y distritales), sus organismos públicos, sus programas y sus proyectos adscritos.

Si bien EMILIMA S.A. no es un organismo público de la Municipalidad Metropolitana de Lima, ni un programa ni proyecto adscrito a la misma, al encontrarnos bajo los alcances de las disposiciones que regulan el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, correspondería adecuar el accionar de la empresa a los procedimientos descritos en la Directiva: "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas". Cabe agregar que, de acuerdo a los Estatutos Sociales de EMILIMA S.A., en su artículo quincuagésimo primero, todos los trabajadores de la empresa están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En este extremo las disposiciones de la Directiva: "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" serían de aplicación a estos últimos.

Como bien se ha señalado en el informe de la referencia, la Directiva N° 720-010-0000001 - Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A. (Versión 2.0 de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 162-2011-EMILIMA-GG de fecha 29.12.2011), no se encuentra enmarcado dentro de las disposiciones legales que regula el SERVIR, al haber sido emitida con anterioridad a la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada "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, y a la Directiva "NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE del 08.08.2016.


- En dicho escenario, existiera marco legal para dejar sin efecto la Resolución de Gerencia General N° 200-2013-00000113 del 11.07.2013, que aprobó la Directiva N° 720-010-0000001 - Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A. (Versión 2.0 de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 162-2011-EMILIMA-GG de fecha 29.12.2011), tal como lo ha requerido la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con la conformidad de la Gerencia de Administración y Finanzas, en el Informe N° 410-2019-EMILIMA-GAF/SGRH del 08.08.2019, sustentando que se debe evitar disposiciones normativas que se contrapongan entre sí y aprobar documentos internos que se enmarquen en las disposiciones legales emitidas por SERVIR.

III. Conclusiones:

- La Directiva N° 720-010-00000001 - Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A. (Versión 2.0 de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 162-2011-EMILIMA-GG de fecha 29.12.2011), no se ajusta a las disposiciones del SERVIR al haber sido emitida de manera previa a la emisión de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada "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, y a la Directiva: "NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2015-SERVIR-PE del 08.08.2015.
- La Sub Gerencia de Recursos Humanos, con la conformidad de la Gerencia de Administración y Finanzas, en el Informe N° 410-2019-EMILIMA-GAF/SGRH del 08.08.2019, ha sustentado la necesidad de dejar sin efecto la Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000113 del 11.07.2013, que aprobó la actualización de la Directiva N° 720-010-00000001 - Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A. (Versión 2.0 de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 162-2011-EMILIMA-GG de fecha 29.12.2011), a fin de aprobar documentos internos que se enmarquen en las disposiciones legales emitidas por SERVIR y evitar disposiciones normativas que se contrapongan entre sí.
- La propuesta de dejar sin efecto la Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000113 del 11.07.2013, se ampara en las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1029, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, que dispone que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, como es el caso de EMILIMA S.A., y en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que es de aplicación supletoria al auctionar de la empresa.
- Dejar sin efecto la Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000113 del 11.07.2013, supondrá la emisión de una Resolución de Gerencia General, la cual remitimos, para su consideración y visación, en señal de conformidad.

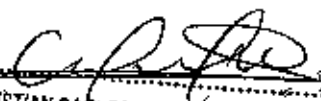
Sin otro particular, es cuanto informo a usted.

Atentamente,


KATUSHKA MARTINEZ MIRAVAL
Sub Gerente de Asesoría Jurídica
EMILIMA S.A

Señora Gerente General:

Elevo a usted el presente Informe, el cual apruebo en su integridad.


CRISTIAN CARLOS CACERES SIFUENTES
GERENTE DE ASUNTOS LEGALES
EMILIMA S.A

14 AGO. 2019
C.C. AC
KOHICOR



EMILIMA S.A.
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DOCUMENTOS RECIBIDOS
12 AGO. 2019
HORA 12:23
REG. N° 3318
FIRMA B

EMILIMA S.A.
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DOCUMENTOS RECIBIDOS
A
12 AGO. 2019
HORA 14:30
REG. N° 3339
ASUNTO

INFORME N° 410-2019-EMILIMA-GAF/SGRH

YAKELIN PARRA HORNA
Gerente de Administración y Finanzas

Solicito dejar sin efecto la Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000 que aprueba la actualización de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG "Directiva N° 720-010-00000001-Directiva de normas y procedimientos para la capacitación de los trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima-EMILIMA S.A."

REFERENCIA: Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE

FECHA : Lima, 08 de agosto de 2019

1. OBJETO:

El presente informe tiene por objeto analizar y recomendar dejar sin efecto la Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000 que aprueba la actualización de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG "Directiva N° 720-010-00000001-Directiva de normas y procedimientos para la capacitación de los trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima-EMILIMA S.A.", a efectos de conformar el Comité de Planificación de la Capacitación y aprobar el Plan de Desarrollo de Personas (en adelante PDP).

2. ANTECEDENTES:

2.1 Que mediante Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000 se aprueba la actualización de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG "Directiva N° 720-010-00000001-Directiva de normas y procedimientos para la capacitación de los trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima-EMILIMA S.A."

2.2 A través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, comunicó la obligatoriedad de implementar el Plan de Desarrollo de Personas en las entidades públicas bajo el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público.

3. ANALISIS:

3.1 Que EMILIMA S.A. fue creada por Acuerdo de Consejo N° 106 del 22.05.1986, como persona jurídica de derecho privado, bajo la forma de sociedad anónima, encargada de planificar, proyectar, financiar y ejecutar programas de habilitaciones urbanas progresivas y de urbanizaciones de tipo popular, así como las recaudaciones, rentas y cualquier otra actividad inmobiliaria que la Municipalidad le encomiende.

3.2 Asimismo, los literales f) y g) del artículo 41° del Reglamento de Organización y Funciones de EMILIMA S.A., señala que:



"Son funciones y atribuciones de la Subgerencia de Recursos Humanos:

(...)

f) **Disponer y ejecutar el plan de desarrollo de personas**"

"g) Proponer y ejecutar el programa de desarrollo de personal y plan de incentivos orientados al mejoramiento de productividad y calidad del servicio a través de capacitación, eventos de actualización y reforzamiento". (...)

3.3 Por otro lado, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR mediante el Informe Técnico N° 1469-2018-SERVIR/GPGSC¹ coligió que:

2.6 De ello podemos colegir que las **empresas municipales**, como es el caso de EMILIMA, se encuentran dentro de los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH), por tanto, **deben observar los lineamientos generales que a tal efecto emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)**², como ente rector del citado Sistema, conforme establece el artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1023.

3.4 De la misma forma la citada gerencia a través de los Informes Técnicos Nros. 981-2017, 1469-2018³, 1574-2018⁴ y 532-2019-SERVIR/GPGSC⁵, concluyen que las empresas del Estado (las empresas municipales) se rigen supletoriamente por la Ley del Servicio Civil en las materias reguladas en el artículo III de su Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador.

3.5 Tal es así que, el artículo 6° del Título II referido a la Organización del Servicio Civil de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", establece que:

Artículo 6. Oficina de Recursos Humanos

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.

En cada entidad pública la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga a sus veces, tiene las siguientes funciones:

a) *Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la entidad.*

(...)



¹ Respuesta emitida en virtud de la consulta hecha por EMILIMA S.A.

² Resaltado propio.

³ Respuesta emitida en virtud de la consulta hecha por EMILIMA S.A.

⁴ Respuesta emitida en virtud de la consulta hecha por EMILIMA S.A.

⁵ Respuesta emitida en virtud de la consulta hecha por EMILIMA S.A.

b) *Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión. (...)*

3.6 Aunado a ello, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", cuya finalidad es desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; ello se ve materializado a través de la aprobación del **Plan de Desarrollo de Personas** por cada entidad

3.7 Al respecto, cabe precisar que el Plan de Desarrollo de Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación y es de vigencia anual, así como se aprueba mediante resolución del titular de la entidad.

3.8 Asimismo, el artículo 8° de las Disposiciones Complementarias Transitorias de la mencionada directiva establece lo siguiente:

8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

8.1. *El numeral 6.4 de la presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas de acuerdo a la siguiente progresión:*

(...)

Para la implementación en el año 2018:

- *Los organismos públicos, programas y proyectos adscritos a los Ministerios.*
- *Los organismos públicos, programas y proyectos adscritos de los Gobiernos Regionales.*
- **Los Gobiernos Locales (Municipales provinciales y distritales), sus organismos públicos, sus programas y sus proyectos adscritos.**

3.9 El numeral 6.4 del artículo 6° de dicha directiva establece que el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: **Planificación**, Ejecución y Evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar Acciones de Capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto observación. En cuanto a la etapa de **planificación**:

6.4.1. Etapa de Planificación

Esta etapa inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que



realizará durante un ejercicio fiscal. **Comprende cuatro fases:** 1) **Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación,** 2) **Sensibilización sobre la importancia de la capacitación,** 3) **Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación** y 4) **Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.**

3.10 De lo expuesto, se colige que el primer paso para aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas es la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, cuyo procedimiento se encuentra establecido en la misma directiva, no obstante, y previo a seguir con los pasos que allí se establecen es importante verificar si EMILIMA S.A. cuenta con alguna normativa interna que no se contraponga al PDP.

3.11 Ante ello, y de la revisión de los documentos normativos publicados en el portal de transparencia de EMILIMA S.A., se verifica que a través de la Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000-113, se aprueba la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG "Directiva N° 720-010-00000001-Directiva de normas y procedimientos para la capacitación de los trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima-EMILIMA S.A.", la cual tiene como objetivo establecer las normas y procedimientos para la organización, desarrollo y ejecución de las acciones de capacitación para los trabajadores de EMILIMA S.A.

3.12 Tal como se puede apreciar, existe a la fecha una normativa interna que regula el tema del plan de capacitaciones a favor de los trabajadores de la empresa, no obstante, dicha directiva no se encuentra enmarcada dentro de las disposiciones legales que regula la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, dado que conforme a diversos informes técnicos emitidos por dicha entidad rectora, el tema referido a la Organización del Servicio Civil, entre ellos, el desarrollo del plan de gestión de personas en el marco de la Gestión de Recursos Humanos, es de aplicación para las empresas del estado, máximo si conforme al artículo 8° de las Disposiciones Complementarias Transitorias de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" dispone la obligatoriedad de implementar el PDP, para el caso de los Gobiernos Locales (Municipales provinciales y distritales), sus organismos públicos, sus programas y sus proyectos adscritos, a partir del año 2018.

3.13 Por tales motivos, es menester que, como primer paso se conforme el Comité de Planificación de la Capacitación para posteriormente se apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas; para ello debe evaluarse dejar sin efecto otras normativas internas que regulen el tema de las capacitaciones de personal; en consecuencia, y a fin que los documentos normativos sobre el tema se enmarquen en las disposiciones legales que emita SERVIR y también no tener una doble directiva o documento que se contrapongan, es importante que la Gerencia General tome conocimiento de la presente situación y proceda al análisis correspondiente.



4. CONCLUSIONES:

- 4.1 Las empresas municipales, como es el caso de EMILIMA S.A., se encuentran dentro de los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, por tanto, deben observar los lineamientos generales que a tal efecto emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.
- 4.2 Las empresas municipales se rigen supletoriamente por la Ley del Servicio Civil en las materias reguladas en el artículo III de su Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador.
- 4.3 El artículo 8° de las Disposiciones Complementarias Transitorias de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, dispone en el numeral 6.4 de dicha Directiva, referido al proceso de capacitación (entre ellos la aprobación del PDP) es de obligatorio cumplimiento para los Gobiernos Locales (Municipales provinciales y distritales), sus organismos públicos, sus programas y sus proyectos adscritos, a partir del año 2018.
- 4.4 A través de la Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000-113, se aprueba la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG "Directiva N° 720-010-00000001-Directiva de normas y procedimientos para la capacitación de los trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima-EMILIMA S.A.", la cual tiene como objetivo establecer las normas y procedimientos para la organización, desarrollo y ejecución de las acciones de capacitación para los trabajadores de EMILIMA S.A.; no obstante, dicha directiva no se encuentra enmarcada dentro de las disposiciones legales que regula la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR,
- 4.5 Con la finalidad de implementar el Comité de Planificación de la Capacitación para posteriormente se apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas conforme lo establece el artículo 6.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas"; debe evaluarse otras normativas internas que regulen el tema de las capacitaciones de personal, a efectos que queden sin efecto y de esa forma evitar disposiciones normativas que se contrapongan entre sí y aprobar documentos internos que se enmarquen en las disposiciones legales emitidas por SERVIR.

5. RECOMENDACIONES

- 5.1 Por las razones expuestas, se recomienda que el presente documento sea elevado a la Gerencia General, a efectos que se proceda con el análisis correspondiente, con la finalidad que se deje sin efecto la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG "Directiva N° 720-010-00000001-Directiva de normas y procedimientos para la capacitación de los trabajadores de la Empresa Municipal



Inmobiliaria de Lima-EMILIMA S.A.", aprobado por la Resolución de Gerencia General N° 200-201-00000-113, y de esa forma implementar el Plan de Desarrollo de Personas conforme a la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas" aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Atentamente,

María de Fátima Calagua Montoya
Subgerente de Recursos Humanos
EMILIMA S.A.

Gerencia General

Con la conformidad de esta Gerencia, remito el presente informe para los fines pertinentes.

12 AGO. 2019
CRSR

YAKEIN BARRA-HORNA
GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
EMILIMA S.A.

COMUNICACIÓN INTERNA
ENTIDAD PÚBLICA
EMPRESA MUNICIPAL INMOBILIARIA DE LIMA

12 AGO. 2019

CPAL
Evaluación y atender.



YPH/mdfcm/aspj

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 200-201-00000-113

Lima, 11 JUL. 2013

Visto:

El Informe N° 720-064-00000146 del 02.07.2013, emitido por la Oficina de Recursos Humanos, donde presenta la Directiva N° 720-010-00000001 - "Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A.", para su aprobación;

CONSIDERANDO:

Que, la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A.- EMILIMA S.A. fue creada por Acuerdo de Concejo N° 106 del 22.05.1986, como persona jurídica de derecho privado, bajo la forma de sociedad anónima, encargada de planificar, proyectar, financiar y ejecutar programas de habilitaciones urbanas progresivas y de urbanizaciones de tipo popular, así como de las recaudaciones, rentas y cualquier otra actividad inmobiliaria que la Municipalidad le encomiende;

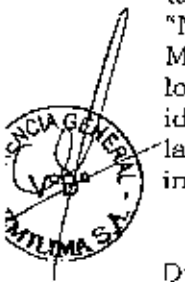
Que, con Resolución N° 162-2011-EMILIMA-GG de fecha 29.12.2011 se aprobó la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de EMILIMA S.A., con vigencia a partir del 01.01.2012;

Que, mediante Informe de visto, la Oficina de Recursos Humanos remitió a la Oficina General de Administración y Finanzas el proyecto de Directiva N° 720-010-00000001 - "Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A.", el cual actualiza la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de EMILIMA S.A.;

Que, la Oficina de Asesoría Jurídica, con la aprobación de la Oficina General de Asuntos Legales, en el Informe N° 510-064-00000203 del 04.07.2013, emitió opinión legal favorable al proyecto de Directiva en mención, señalándose que la misma brindará la oportunidad a todos los trabajadores de EMILIMA S.A. para acceder a cursos de capacitación financiados por la empresa, a efectos de potenciar el desarrollo de sus capacidades en beneficio suyo y de la empresa;

Que, la Oficina General de Presupuesto, Planificación y Racionalización en el Memorando N° 400-056-00000210 del 09.07.2013, emitió opinión técnica favorable al proyecto de actualización de la Directiva N° 720-010-00000001 - "Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A.", precisando que éste cumple con los lineamientos establecidos en el Manual Interno Institucional vigente, identificándose como documento normativo cuya aplicación ha de estar a cargo de la Oficina de Recursos Humanos como responsable de su cumplimiento e inducción ante las unidades orgánicas usuarias;

Que, contando con las opiniones favorables respectivas, el proyecto de Directiva en mención debe ser aprobado por Resolución de Gerencia General, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 12°, literal z) del Reglamento de Organización y Funciones de EMILIMA S.A., que establece como funciones de la



065



Gerencia General emitir resoluciones gerenciales resolviendo asuntos de su competencia;

Que, estando a las atribuciones conferidas en los Estatutos Sociales de EMILIMA S.A. y en su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 04-2011/27S; y contando con las visaciones de la Oficina General de Administración y Finanzas, la Oficina General de Planificación, Presupuesto y Racionalización y la Oficina General de Asuntos Legales;

064

SE RESUELVE:

Artículo Primero: Aprobar, la actualización de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, cuya nueva denominación y codificación será la siguiente:


- "Directiva N° 720-010-00000001 - Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A." (Versión 2.0 de la Directiva N° 008-2011-EMILIMA-GG, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 162-2011-EMILIMA-GG de fecha 29.12.2011).

Artículo Segundo: Disponer, que la Oficina General de Administración y Finanzas, a través de la Oficina de Recursos Humanos, de cumplimiento a las disposiciones contenidas en la presente Resolución.

Artículo Tercero: Disponer, la publicación de la Directiva N° 720-010-00000001 - Directiva de Normas y Procedimientos para la Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA S.A." (Versión 2.0) en el portal Web de la empresa.

Artículo Cuarto: Encargar, a la Oficina de Secretaria General la notificación de la presente Resolución a todas las Unidades Orgánicas de EMILIMA S.A. para su conocimiento y fines.

Publíquese, Regístrese y Comuníquese.


Abog. Marco Antonio Flores Santana
GERENTE GENERAL
EMILIMA S.A.

RESOLUCIÓN PRESIDENCIA EJECUTIVA

Lima, el 03 de Mayo del 2016

N° 141-2016-SERVIR-PE

Vistos, los informes N° 014 y 015-2016-SERVIR/GDCRSC de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, que comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, por su parte, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, el literal b) del artículo 2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que, entre las atribuciones de SERVIR, se encuentra la de dictar normas, directivas, opiniones y reglas en materia del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos con carácter vinculante;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil señala que, SERVIR podrá aprobar normas aclaratorias o de desarrollo del mencionado Reglamento, dentro del marco legal vigente;

Que, mediante documentos de vistos la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, órgano encargado de la gestión de los subsistemas de desarrollo de capacidades y evaluación del desempeño en el marco de la gestión del rendimiento; propone la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", que cuenta con el visto bueno de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, cuya finalidad es desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la

gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, en el marco de sus funciones, el Consejo Directivo mediante Sesión N° 21-2016 acordó aprobar la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" así como la derogación de la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicios del Estado", encargando a la Presidencia Ejecutiva emitir la Resolución correspondiente;

Con los vistos de la Gerencia General, de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil y modificatorias; Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057; Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR y modificatorias;

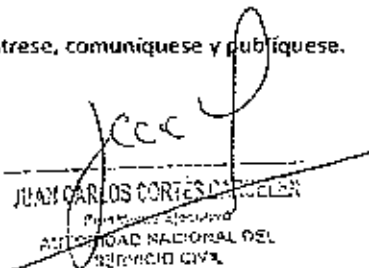
SE RESUELVE:

Artículo 1.- Formalizar la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", cuyo texto en anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2.- Formalizar la aprobación de la derogación de la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicios del Estado" formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente Resolución y de la Directiva aprobada en el Artículo 1, en el diario oficial El Peruano y en el Portal Institucional de SERVIR (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.


JUAN CARLOS CORTÉS
PRESIDENTE EJECUTIVO
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL