

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 002-2020-EMILIMA-GG

Lima,

VISTO:

El Informe N° 009-2020-EMILIMA-GAF/SGRH de fecha 10.01.2020, por el que la Subgerencia de Recursos Humanos, con la aprobación de la Gerencia de Administración y Finanzas, a efecto de dar inicio al proceso de capacitación, se conforme el Comité Electoral encargado del proceso de elección del titular y suplente, que representaran a los servidores de EMILIMA S.A. ante el Comité de Planificación de la Capacitación de EMILIMA S.A., responsable de validar el Plan de Desarrollo de Personas;

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 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, mediante Informe de visto, la Subgerencia de Recursos Humanos, con la aprobación de la Gerencia de Administración y Finanzas, manifestó a la Gerencia General que respecto a la implementación del "Plan de Desarrollo de Personas", conforme a la normativa sobre la materia, es necesario se conforme el Comité de Planificación de la Capacitación, para lo cual deberá elegirse a los servidores civiles de EMILIMA S.A., titular y suplente, a través de elecciones, por lo que remite la propuesta de miembros de Comité Electoral, así como las Bases para dicha elección;

Que, con de fecha 13.01.2020, la Gerencia General de EMILIMA S.A. solicitó a esta Gerencia atender a lo requerido por la Subgerencia de Recursos Humanos;

Que, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", la cual tiene por finalidad 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, asimismo, dicha Directiva establece en el acápite 6.4 CICLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN, lo siguiente:

"El proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. [...]"

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, [...]

6.4.1.1. Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación

Está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Plancamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles.

[...]

La conformación del Comité se oficializa a través de una Resolución del titular de la entidad.

a) Elección del representante de los servidores

Los servidores civiles eligen a dos representantes por un período de 3 años. La elección se efectúa mediante votación secreta en cada entidad. El candidato que obtenga mayoría simple tendrá la condición de titular y el segundo con mayor votación, tendrá la condición de suplente. En caso se presente un solo candidato también debe ser electo por mayoría simple de los servidores que participen. Si al proceso de elección no se presentara algún candidato o ninguno obtuviera mayoría simple, el Comité se instala sin el representante de los servidores civiles."

Que, en virtud a ello, la Subgerencia de Recursos Humanos, con la aprobación de la Gerencia de Administración y Finanzas, a través de su Informe N° 009-2020-EMILIMA-GAF/SGRH de fecha 08.01.2020, indico que a fin de dar inicio al ciclo del proceso de capacitación acorde a la normativa vigente sobre la materia, se ha propuesto la conformación del Comité de Planificación de Capacitación de EMILIMA S.A., responsable de validar el Plan de Desarrollo de Personas, por lo que, a fin de elegir al representantes de los servidores civiles de la Entidad, se recomendó que el Titular de la Entidad a través del resolutive correspondiente conforme el Comité Electoral para dicho fin, así como las Bases del mencionado proceso electoral;

Que, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 12 ° y 13 ° del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de EMILIMA S.A., el Gerente General, es la máxima autoridad administrativa de la empresa, encontrándose facultada a emitir resoluciones en asuntos de su competencia;

Que, ese orden de ideas, la conformación del Comité Electoral encargado del proceso de elección del titular y suplente, que representaran a los servidores de EMILIMA S.A. ante el Comité de Planificación de la Capacitación, así como la aprobación de las Bases para el citado proceso electoral, cuenta con marco legal y el informe técnico favorable, por lo que el mismo debe aprobarse a través del resolutive correspondiente;

Que, 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.- Aprobar la conformación del Comité Electoral encargado del proceso de elección del titular y suplente, que representará a los servidores de EMILIMA S.A. ante el Comité de Planificación de la Capacitación, el que quedará conformado de la siguiente manera:

- Un(a) representante de la Subgerencia de Recurso Humanos, en calidad de Presidente.
- Un(a) representante de la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización, como Secretario(a).
- Un(a) representante de la Gerencia de Asuntos Legales, en calidad de vocal.



Artículo Segundo.- Aprobar las Bases para la elección de los representantes de los trabajadores que conformaran el Comité de Planificación de la Capacitación de EMILIMA S.A., periodo 2020 - 2022, y que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.



Artículo Tercero.- Encargar, a la Gerencia de Gestión de Información y Atención al Ciudadano la notificación a los órganos y unidades orgánicas con competencias en la materia.

Artículo Cuarto.- Disponer la publicación de la presente Resolución de Gerencia General, en el portal institucional de EMILIMA S.A. (www.emilima.com.pe).

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE


MARIITZA CHANAAM MATURANO CASTRO
GERENTE GENERAL
EMILIMA S.A.

**BASES PARA LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES QUE
CONFORMARÁN EL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN, EN EL PERIODO
2020 – 2022**

OBJETIVO

Orientar el proceso de elección de los representantes de los trabajadores, titular y suplente, que conformarán el Comité de Planificación de la Capacitación, en el marco de la implementación del proceso de capacitación en las entidades.

FINALIDAD

El presente instrumento contiene las disposiciones para la elección de los representantes de los trabajadores que conformarán el Comité de Planificación de la Capacitación por un periodo de tres (03) años.

BASE LEGAL

1. Acuerdo de Consejo N°106 de fecha 22 de mayo de 1986, norma que crea a la Empresa Municipal EMILIMA S.A. como persona jurídica de derecho privado, bajo la forma de sociedad anónima.
2. Acuerdo N° 02-2019/18S, arribada en el Acta de Sesión Ordinaria N° 18 de fecha 09 de octubre de 2019, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de EMILIMA S.A.
3. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
4. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
5. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

PROCEDIMIENTO

I. ETAPA DE PREPARACIÓN

Conformación del comité electoral

El Comité Electoral es la máxima autoridad del proceso electoral, goza de autonomía y sus fallos son inapelables.

El Comité Electoral está integrado por tres (03) miembros, constituido jerárquicamente por un presidente, un secretario y un vocal:

1. Un (01) Presidente, rol asumido por la persona responsable (o designada) de la Subgerencia de Recursos Humanos.
2. Un (01) Secretario, rol asumido por la persona responsable (o designada) de la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización.
3. Un (01) Vocal, rol asumido por la persona responsable (o designada) de la Gerencia de Asuntos Legales.

La conformación del comité electoral se formaliza con la resolución emitida por la máxima autoridad administrativa de la entidad.

El Comité Electoral coordinará con la Subgerencia de Recursos Humanos y con la Gerencia de Atención al Ciudadano, Comunicaciones y Tecnologías de la Información sobre los aspectos relacionados a:



1. Los requisitos para participar como candidatos a representantes (titular y suplente) de los trabajadores.
2. El proceso electoral en la entidad.
3. Las condiciones, de ser posible, para implementar el proceso de sufragio de manera virtual.

La designación como miembro del Comité Electoral tiene el carácter de irrenunciable y la asistencia a las sesiones es obligatoria.

De las atribuciones del Comité Electoral

Son atribuciones del Comité Electoral:

1. Gestionar y conducir el Proceso Electoral.
2. Difundir en coordinación con la Subgerencia de Recursos Humanos los procedimientos y la forma de participación de todos los trabajadores.
3. Elaborar el padrón de los trabajadores que formaran parte del proceso electoral.
4. Vigilar y salvaguardar por el respeto de los trabajadores en ejercicio pleno de sus derechos en el proceso electoral.
5. Difundir los fines y procedimientos del proceso electoral.
6. Verificar que los trabajadores inscritos para ser candidatos cumplan con los requisitos señalados.
7. Elaborar la lista de los candidatos aptos para ser elegidos.
8. Garantizar la transparencia del proceso electoral.
9. Proclamar al candidato ganador otorgando la categoría de miembro titular a quien alcance la mayor votación y miembro suplente a quien alcance el segundo lugar en la votación.
10. Suscribir todos los actos que fueran necesarios para el desarrollo del proceso de elección hasta la proclamación de los candidatos ganadores como representantes (titular y suplente).
11. Realizar las coordinaciones con la Subgerencia de Recursos Humanos, a efectos que se disponga de un ambiente en el cual se pueda desarrollar el proceso de sufragio a donde acudirán los trabajadores electores, y en caso el proceso se desarrolle de forma virtual, cuente con un equipo de cómputo con conexión de internet.
12. Las funciones no contempladas en los literales precedentes y que sean necesarias para el ejercicio del cargo.



De los cargos a elegir

Se elegirá a un (01) representante titular y un (01) suplente de los trabajadores para integrar el Comité de Planificación de la Capacitación.

Requisitos para ser elector

Los requisitos para ser elector en el proceso de elecciones son tres:

1. Haber superado el período de tres (03) meses en la entidad.
2. Encontrarse en el ejercicio de la función al momento del proceso electoral (No podrán ser electores los trabajadores que se encuentren haciendo uso de vacaciones, descanso médico y licencias).
3. No haber sido sancionado con suspensión mayor de tres meses dentro del último año.

Requisitos para ser candidato como representante de los trabajadores

Los requisitos para ser candidato en el proceso de elecciones son dos:

1. Tener más de seis (06) meses en la entidad.
2. No haber sido sancionado con suspensión mayor de tres meses dentro del último año.

Los trabajadores electores deberán proponer a los candidatos que resulten idóneos para ser considerados como representantes de los trabajadores en el Comité de la Planificación de la Capacitación. Cabe señalar que se deberá indicar expresamente el nombre del candidato que se propone.

Con las propuestas realizadas por los trabajadores, el Comité Electoral deberá elaborar la lista que contenga la totalidad de los candidatos aptos que:

1. Obtengan la mayoría de votos.
2. Acepten la candidatura.
3. Presenten su Declaración Jurada de no haber sido sancionado con suspensión mayor de tres (03) meses dentro del último año.

Cabe señalar que el Comité Electoral deberá verificar que los candidatos cumplan con las condiciones señaladas en este instrumento.

El Comité Electoral informará mediante correo electrónico institucional al trabajador que haya sido considerado como candidato apto para ser elegido. El candidato debe responder por la misma vía dando su aceptación, y adjuntando la Declaración Jurada de no haber sido sancionado con suspensión mayor de tres meses dentro del último año. La negación a participar como candidato debe ser expresa. En caso que el trabajador no cuente con correo electrónico institucional, la notificación se realizará mediante una carta.

El Comité Electoral deberá poner en conocimiento de todos los trabajadores de la entidad la lista de los candidatos aptos, a través de un comunicado; pudiendo hacerlo mediante correo electrónico institucional.



II. ETAPA DEL SUFRAGIO

Del procedimiento del sufragio

Una vez se cuente con los candidatos aptos, los trabajadores realizarán la votación correspondiente a fin de elegir a sus representantes al Comité de Planificación de la Capacitación (titular y suplente), debiendo señalarse que la condición de representante titular la obtendrá aquel que haya alcanzado el primer lugar por mayoría simple y el representante suplente será, aquel que ocupe el segundo lugar en la votación.

En caso de empate, el Comité Electoral decidirá por sorteo entre los que hubieran obtenido igual votación.

El procedimiento del sufragio se realizará de manera presencial, para ello el Comité en coordinación con la Subgerencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces garantiza que los trabajadores electores puedan acceder a un ambiente en el cual se llevará el proceso de sufragio; en caso se hubiera implementado el proceso en forma virtual, se les brindará acceso a un computador con conexión de internet.

El Comité Electoral, deberá señalar con antelación la fecha en la cual se desarrollará el sufragio; así como el horario, el cual bajo ninguna circunstancia podrá prorrogarse.

III. ETAPA FINAL

Culminada la etapa de sufragio, el Comité Electoral procederá a realizar el conteo de los votos emitidos. Emitiendo el acta respectiva, en el cual se determina al representante titular (ganador) y al suplente (segundo lugar).

El Comité Electoral deberá publicar los resultados de la votación mediante la remisión de un Comunicado el mismo que podrá ser remitido al correo electrónico institucional de los trabajadores electores.

Una vez suscrita el acta de resultados del proceso electoral, la cual deberá estar suscrita por todos los miembros del comité electoral, se enviará un informe a la Subgerencia de Recursos Humanos poniendo en conocimiento los representantes de los trabajadores (titular y suplente) al Comité de Planificación de la Capacitación.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA Y FINAL

Todo lo no previsto en el presente instrumento, será resuelto por el Comité Electoral, cuyas decisiones tienen calidad de inapelables.

La Subgerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Atención al Ciudadano, Comunicaciones y Tecnologías de la Información deberán prestar la colaboración necesaria al Comité Electoral, para el cumplimiento de sus funciones.

El Comité Electoral quedará disuelto automáticamente, inmediatamente luego de concluido el proceso electoral.

MODELO DE CRONOGRAMA DE ELECCIONES

ACTIVIDAD	FECHA	HORA	MECIO
Convocatoria a Elecciones	14/01/2020	08:00 am a 05:00 pm	Comunicado, Página web de la entidad/ correo electrónico institucional
Propuesta de candidatos	14/01/2020	08:00 am a 03:00 pm	Comunicado/Página web de la entidad/ correo electrónico institucional
Publicación de los candidatos aptos	15/01/2020	03:00 pm	Comunicado/Página web de la entidad/ correo electrónico institucional
Votación	17/01/2020	08:00 am a 03:00 pm	Presencial/aplicativo informático
Publicación de los resultados del sufragio	20/01/2020	04:00 pm	Comunicado/Página web de la entidad/ correo electrónico institucional



RECEPCION
GERENCIA GENERAL
DOCUMENTOS RECIBIDOS
13 ENE. 2020
ROLA:
REG. N° 0098

INFORME N° 015 -2020-EMILIMA-GAL-SGAJ

A : Abog. Cristian Cáceres Sifuentes
Gerente de Asuntos Legales

Asunto : Designación de Comité Electoral encargado de llevar a cabo el proceso de elección del servidor de EMILIMA S.A. ante el Comité de Planificación de Capacitación

Referencia : Informe N° 009-2020-EMILIMA-GAF/SGRH de fecha 10.01.2020
Proveído de Gerencia General fecha 13.01.2020

Fecha : Lima, 13 de enero de 2020

Por medio del presente, cumpla con informar a usted lo siguiente con relación al tema del rubro:

I. Antecedentes:

- Mediante Informe N° 009-2020-EMILIMA-GAF/SGRH de fecha 08.01.2020, la Subgerencia de Recursos Humanos, con la aprobación de la Gerencia de Administración y Finanzas, manifestó a la Gerencia General que respecto a la implementación del "Plan de Desarrollo de Personas", conforme a la normativa sobre la materia, es necesario se conforme el Comité de Planificación de la Capacitación, para lo cual deberá elegirse a los servidores civiles de EMILIMA S.A., titular y suplente, a través de elecciones, por lo que remite la propuesta de miembros de Comité Electoral, así como las Bases para dicha elección.
- Con Proveído de fecha 13.01.2020, la Gerencia General de EMILIMA S.A. solicitó a esta Gerencia atender a lo requerido por la Subgerencia de Recursos Humanos.

II. Análisis:

- La Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", la cual tiene por finalidad 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.
- Asimismo, dicha Directiva establece en el acápite 6.4 CICLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN, lo siguiente:

"El proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. [...]"

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

EMILIMA S.A.
GERENCIA GENERAL
DOCUMENTOS RECIBIDOS
13 ENE 2020
HORA: 11:25
REG. N°
FIRMA:

EMILIMA S.A.
Gerencia de Atención al Ciudadano, Comunicaciones y
Tecnología de la Información
DOCUMENTOS RECIBIDOS
13 ENE 2020
HORA: 11:25
FIRMA:

Capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal. Comprende cuatro fases: **1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación**, [...]

6.4.1.1. Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación

Está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles.

[...]

La conformación del Comité se oficializa a través de una Resolución del titular de la entidad.

a) Elección del representante de los servidores

Los servidores civiles eligen a dos representantes por un período de 3 años. La elección se efectúa mediante votación secreta en cada entidad. El candidato que obtenga mayoría simple tendrá la condición de titular y el segundo con mayor votación, tendrá la condición de suplente. En caso se presente un solo candidato también debe ser electo por mayoría simple de los servidores que participen. Si al proceso de elección no se presentara algún candidato o ninguno obtuviera mayoría simple, el Comité se instala sin el representante de los servidores civiles."

- En virtud a ello, la Subgerencia de Recursos Humanos, con la aprobación de la Gerencia de Administración y Finanzas, a través de su Informe N° 009-2020-EMILIMA-GAF/SGRH de fecha 08.01.2020, indico que a fin de dar inicio al ciclo del proceso de capacitación acorde a la normativa vigente sobre la materia, se ha propuesto la conformación del Comité de Planificación de Capacitación de EMILIMA S.A., responsable de validar el Plan de Desarrollo de Personas, por lo que, a fin de elegir al representantes de los servidores civiles de la Entidad, se recomendó que el Titular de la Entidad a través del resolutive correspondiente conforme el Comité Electoral para dicho fin, así como las Bases del mencionado proceso electoral.
- Sobre el particular, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 12 ° y 13 ° del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de EMILIMA S.A., el Gerente General, es la máxima autoridad administrativa de la empresa, encontrándose facultada a emitir resoluciones en asuntos de su competencia.
- En ese orden de ideas, la conformación del Comité Electoral encargado del proceso de elección del titular y suplente, que representaran a los servidores de EMILIMA S.A. ante el Comité de Planificación de la Capacitación, así como la aprobación de las Bases para el citado proceso electoral, cuenta con marco legal y el informe técnico favorable, por lo que el mismo debe aprobarse a través del resolutive correspondiente.




III. Conclusiones:

- A efectos de garantizar y continuar con el ciclo del proceso de capacitación acorde 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, la conformación del Comité Electoral encargado del proceso de elección del titular y suplente, que representaran a los servidores de EMILIMA S.A. ante el Comité de Planificación de la Capacitación, así como la aprobación de las Bases, cuenta con marco legal, por lo que se remite el proyecto de resolutivo correspondiente, para los fines correspondientes.


Sin otro particular, es cuanto informo a usted.

Atentamente,


Abog. Cristian Cáceres Sifuentes
Subgerente (e) 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.

RECEIVED
GERENCIA GENERAL
13 ENE. 2020
GACCTE
Acción e
Correspondencia



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
EMILIMA S.A.
GERENCIA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO, COMUNICACIONES Y
TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN

13 ENE. 2020

PASE: Kelly

PARA: Atención



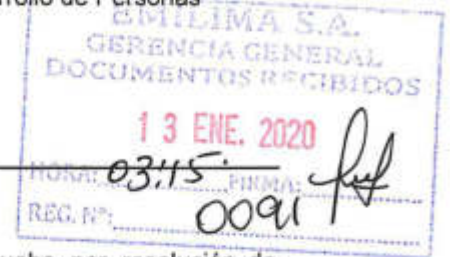
INFORME N° 009-2020-EMILIMA-GAF/SGRH

A : **ECON. GEORGE ANDY PAREDES ESTEBAN**
Gerente de Administración y Finanzas

ASUNTO : Creación del Comité Electoral – "Plan de Desarrollo de Personas"

REFERENCIA : Informe N° 167-2019-EMILIMA-GAF/SGRH

FECHA : Lima, 10 de enero de 2020



1. OBJETO

1.1. El presente informe tiene por objeto solicitar que se apruebe por resolución de Gerencia General, el comité Electoral que dirigirá el proceso de elección de los representantes de los servidores civiles, quienes conformarán el Comité de Planificación de la capacitación que estará a cargo de la aprobación del "Plan de Desarrollo de Personas", según la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE.

2. ANTECEDENTES

- 2.1. A que, EMILIMA S.A., fue creada por Acuerdo de Concejo N° 106 de fecha 22 de mayo de 1986, como persona jurídica de derecho privado, bajo la forma de sociedad anónima, encarga 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.
- 2.2. A que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, conjuntamente con su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.
- 2.3. A que, la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, fue creada con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.
- 2.4. A que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, resuelve aprobar la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
- 2.5. A que, en cumplimiento con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE, la Sub Gerencia de Recursos Humanos de EMILIMA S.A., a través del informe de la referencia, advierte sobre la necesidad de aprobar el Plan de Desarrollo de Personas de las entidades bajo el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público.

3. ANÁLISIS

- 3.1. Que, el artículo 1° de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", señala a qué entidades públicas le son aplicables el régimen del Servicio Civil, siendo entre ellas los Gobiernos Locales, no obstante, la Primera Disposición Complementaria Final de la



citada Ley dispone que los trabajadores de las empresas del Estado no están comprendidos en el ámbito de dicha ley; sin embargo, se indica que los trabajadores de 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, concerniente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador.

- 3.2. Sobre ello, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, a través de sus Informes Técnicos Nros.015-2017-SERVIR/GPGSC, 1574-2018-SERVIR/GPGSC¹ y 532-2019-SERVIR/GPGSC², ha concluido que las Empresas del Estado se rigen por las normas de la Actividad Empresarial del Estado y de los Sistemas Administrativos del Estado, entre ellos, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), cuya rectoría se encuentra a cargo de SERVIR, y en la cual comprende a los gobiernos locales, sus órganos y entidades, así como las empresas municipales; coligiendo, además, que los principios, la organización del Servicio Civil, el régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador de la Ley del Servicio Civil son de aplicación supletoria a los trabajadores de las empresas municipales, tales como EMILIMA S.A.
- 3.3. Siendo así, el Título II de la citada Ley, que regula la Organización del Servicio Civil, señala en su artículo 6° que las oficinas de recursos humanos constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita SERVIR.
- 3.4. En ese contexto, se advierte que entre las disposiciones que emite SERVIR, de las cuales EMILIMA S.A. está sujeta, según lo expuesto en los párrafos que anteceden, se observó lo establecido en el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que hace mención a los procesos de capacitación de carácter obligatorio, precisando que la finalidad de dichos procesos es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; así como fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.
- 3.5. Asimismo, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, prevé que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad; y se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, a fin de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles; y a su vez debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación.
- 3.6. A su vez, el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, tiene como finalidad establecer las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema de Administración de Gestión de Recursos Humanos, disponiendo que el organismo rector del Sistema Administración de Gestión de Recursos Humanos es la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.



¹ Informe Emitido en virtud de la consulta efectuada por EMILIMA S.A.

² Informe Emitido en virtud de la consulta efectuada por EMILIMA S.A.

- 3.7. También, al artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado – PDP.
- 3.8. Es así, que mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir N° 141-2016-SERVIR-PE, aprueban la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", con el objetivo de desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos, con la finalidad de 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.
- 3.9. En virtud a ello, a través del Informe N° 167-2019-EMILIMA-GAF/SGRH de fecha 14 de marzo de 2019, la Sub Gerencia de Recursos Humanos informa sobre la necesidad de implementar el "Plan de Desarrollo de Personas", conforme lo establece la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE, debiendo existir para ello un Comité de Planificación de la Capacitación para los trabajadores de EMILIMA S.A., que según el numeral 6.4.1.1. de la citada resolución presidencial, debe estar conformado por:

RESPONSABLE	CARGO
RECURSOS HUMANOS	PRESIDE EL COMITÉ
GERENCIA DE PLANIFICACIÓN DE PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN	MIEMBRO DEL COMITÉ
REPRESENTANTE DE LA ALTA DIRECCIÓN QUE SERÁ RESPONSABLE DE UN ÓRGANO DE LÍNEA, DESIGNADO POR EL TITULAR DE LA ENTIDAD.	MIEMBRO DEL COMITÉ
REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES (TITULAR Y SUPLENTE)	MIEMBRO DEL COMITÉ



- 3.10. Sin embargo, la referida ley también precisa, que se deberá crear un Comité Electoral, el cual estará a cargo del proceso de elección, de los representantes de los servidores civiles que conformarán el comité de planificación de la capacitación; todo ello, en concordancia con el numeral 6.4.1.1 literal a), de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas", que a la letra dice:

"Los servidores civiles eligen a dos representantes por un periodo de 3 años. La elección se efectúa mediante votación secreta en cada entidad. El candidato que obtenga mayoría simple tendrá la condición de titular y el segundo con mayor votación, tendrá la condición de suplente. En caso se presente un solo candidato también debe ser electo por mayoría simple de los servidores que participen. Si al proceso de elección no se presentara algún candidato o ninguno obtuviera mayoría simple, el Comité se instala sin el representante de los servidores civiles".

- 3.11. Aunado a ello, tenemos que el literal c) del artículo 37° del Reglamento de Organización y Funciones de EMILIMA S.A., señala que:

"Son funciones y atribuciones de la Sub Gerencia de Recursos Humanos:

c) Identificar las necesidades de capacitación del personal para la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas de EMILIMA S.A., conduciendo las acciones de capacitación y control dentro del marco relacionado al desarrollo profesional."

- 3.12. En consecuencia, como primer paso para la implementación del "Plan de Desarrollo de Personas" y, en cumplimiento a las disposiciones de SERVIR y demás normas concordantes, se requiere que se apruebe por resolución de Gerencia General el Comité Electoral que presidirá la elección de los representantes de los servidores civiles que conformarán el "Comité de Planificación de la Capacitación" y las bases de elección respectiva, que se adjunta al presente; ello en concordancia con el numeral 6.4.1.1 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas".

4. CONCLUSIONES

- 4.1. La Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A., se rigen por las normas de la Actividad Empresarial del Estado y de los Sistemas Administrativos del Estado, entre ellos, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), cuya rectoría se encuentra a cargo de SERVIR.
- 4.2. La Sub Gerencia de Recursos Humanos en función a las competencias que le fueron asignadas a través de ROF, tiene a su cargo identificar las necesidades de capacitación del personal para la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas de EMILIMA S.A y conducir las acciones de capacitación.
- 4.3. La Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, resuelve formalizar la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", el cual, establece que se debe conformar un "Comité de Planificación de la Capacitación", que estará a cargo de la aprobación del "Plan de Desarrollo de Personas".
- 4.4. Para que la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A., inicie el proceso de implementación del "Plan de desarrollo de personas", se requiere como primer paso que la Gerencia General emita una resolución que apruebe el Comité Electoral que estará a cargo del Proceso Electoral para elegir a los representantes de los servidores civiles que conformaran el "Comité de Planificación de las Capacitación" y, las Bases para la Elección de los referidos representantes.

5. RECOMENDACIÓN

- 5.1. Se recomienda elevar el presente informe a la Gerencia General, a efectos de iniciar con la implementación del "Plan de Desarrollo de Personas", para lo cual, como primer paso resulta necesario que se apruebe por resolución de Gerencia General el Comité Electoral que estará a cargo de la elección de los representantes de los servidores civiles que conformarán el "Comité de Planificación de la Capacitación" y, las Bases para la Elección de los referidos representantes.

Es todo cuanto procedo a informar, salvo mejor parecer.



GERENCIA GENERAL
EMILIMA S.A.

13 ENE. 2020

Asunto: GDZ
Para: proyecto Res



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
EMILIMA S.A.
Gerencia de Asuntos Legales

13 ENE. 2020

Asunto: SCAT
Para: act.en.dr



Atentamente,



MG. MARÍA DE FÁTIMA CALAGUA MONTOYA
Sub Gerente de Recursos Humanos
EMILIMA S.A.

Gerencia General

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



GEORGE ANDY PAREDES ESTEBAN
Gerente de Administración y
Finanzas
EMILIMA S.A.

CARGO

EMILIMA S.A. "DEGENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
GERENCIA GENERAL
DOCUMENTOS DE

INFORME N° 167-2019-EMILIMA-GAF/SGRH

15 MAR. 2019
09:02

EDORA: A.H.S. : MARITZA JOHANNA MANTURANO CASTRO
REG. N°: 780 : Gerente de Administración y Finanzas

ASUNTO : Sólito implementar el "Plan de Desarrollo de Personas"

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

FECHA : Lima, 14 de marzo de 2019

1. OBJETO:

El presente informe tiene por objeto solicitar que se implemente las condiciones necesarias para la aprobación el "Plan de Desarrollo de Personas", según la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE.

2. ANTECEDENTES:

2.1 Que en cumplimiento con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, comunicó la obligatoriedad de implementar el Plan de Desarrollo de Personas de 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 22.05.1983, como persona jurídica de derecho privado, bajo la forma de sociedad anónima, encarga 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 Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir N° 141-2016-SERVIR-PE, resuelve la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", con el objetivo de desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos, con la finalidad de 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.

3.3 Que de la revisión de los documentos de trámite documentario de EMILIMA S.A., da cuenta de no tener elaborado el "Plan de Desarrollo de Personas", conforme con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE; es en virtud a ello, la necesidad de implementar un comité de planificación de capacitación para los trabajadores de EMILIMA S.A., los cuales de conformidad al numeral 6.4.1.1. de Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE, deben estar conformados por:



13 MAR. 2019
12:34

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESPONSABLE	CARGO
RECURSOS HUMANOS	PRÉSIDENTE DEL COMITÉ
GERENCIA DE PLANIFICACIÓN DE PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN	MIEMBRO DEL COMITÉ
REPRESENTANTE DE LA ALTA DIRECCIÓN QUE SERÁ RESPONSABLE DE UN ÓRGANO DE LÍNEA, DESIGNADO POR EL TITULAR DE LA ENTIDAD.	MIEMBRO DEL COMITÉ
REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES (TITULAR Y SUPLENTE)	MIEMBRO DEL COMITÉ

3.4 En el mismo sentido, tenemos que los literales ~~(f) y (g)~~ del artículo 41° del Reglamento de Organización y Funciones, 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".

3.5 Siendo ello así, corresponde tener en cuenta respecto a los servidores civiles según lo dispuesto por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE, en el numeral 6.4.1.1 literal a), se señala que;

"Los servidores civiles eligen a dos representantes por un período de 3 años. La elección se efectúa mediante votación secreta en cada entidad. El candidato que obtenga mayoría simple tendrá la condición de titular y el segundo con mayor votación, tendrá la condición de suplente. En caso se presente un solo candidato también debe ser electo por mayoría simple de los servidores que participen. Si al proceso de elección no se presentara algún candidato o ninguno obtuviera mayoría simple, el Comité se instala sin el representante de los servidores civiles".

3.6 Aunado a ello, se precisa que en el portal institucional web de SERVIR¹, se detalla las "Bases para la elección de los representantes de los servidores que conformarán el comité de planificación de la capacitación, en el periodo 2016 - 2018", a través del cual, SERVIR detalla una propuesta de bases para la elección de los representantes de los servidores civiles del comité de planificación de la capacitación.

3.7 Es en virtud a ello, que solicito a su despacho elevar el presente informe a la Gerencia General, a efectos de informar la necesidad de implementar el Plan de Desarrollo de Personas, para lo cual, resulta necesario que se apruebe por resolución de Gerencia General el Comité Electoral de servidores civiles que conformarán el comité de planificación de la capacitación y las bases de elección respectiva, que se adjuntan al presente, todo ello en concordancia con el numeral 6.4.1.1 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas".

3.8 Es de precisar, que la conformación del presente comité tiene como finalidad que la planificación de las capacitaciones responda a los objetivos estratégicos de los trabajadores de EMILIMA S.A., y se generen condiciones favorables para la

¹ <https://www.servir.gob.pe/odc/caia-de-herramientas/>

37°

Nuevo Ref



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

adecuada implementación de las Acciones de Capacitación; siendo que esta tendría que ser oficializada mediante Resolución del titular de la entidad, en este caso la Gerencia General, de conformidad con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE.

4. CONCLUSIONES:

4.1 Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE, se resuelve formalizar la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", el cual, establece la conformación de un comité de planificación de la capacitación, para la elaboración del plan de desarrollo de personas.

4.2 En los literales f) y g) del artículo 41° del Reglamento de Organización y Funciones, señala que:

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

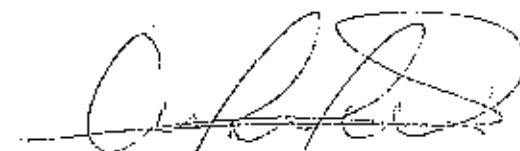
f) Disponer y ejecutar el plan de desarrollo de personas"

"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".

5. RECOMENDACIONES

5.1 Por las razones expuestas en el presente informe se recomienda que sea elevado a la Gerencia General, a efectos de informar la necesidad de implementar el Plan de Desarrollo de Personas, para lo cual, resulta necesario que se apruebe por resolución de Gerencia General el Comité Electoral de servidores civiles que conformarán el comité de planificación de la capacitación y las bases de elección respectiva, que se adjuntan al presente, todo ello en concordancia con el numeral 6.4.1.1 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas".

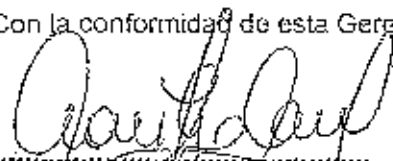
Atentamente,



Cristian Carlos Cáceres Sifuentes
Subgerente (e) de Recursos Humanos
EMILIMA S.A.

Gerencia General

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



MARIZA JOHANNA MANTURANO CASTRO
Gerente de Administración y Finanzas
EMILIMA S.A.

MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA EMILIMA S.A. GERENCIA GENERAL
15 MAR. 2019
PASE A: GDF
PARA: proyectar
Res



EMILIMA S.A. DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRÉS
GERENCIA GENERAL
DOCUMENTOS RECIBIDOS

HORA: 11:55
REG. N°: 780

INFORME N° 167-2019-EMILIMA-GAF/SGRH

MARITZA JOHANNA MANTURANO CASTRO
Gerente de Administración y Finanzas

ASUNTO : Solicitud implementar el "Plan de Desarrollo de Personas"

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

FECHA : Lima, 14 de marzo de 2019.

1. OBJETO:

El presente informe tiene por objeto solicitar que se implemente las condiciones necesarias para la aprobación del "Plan de Desarrollo de Personas", según la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE.

2. ANTECEDENTES:

2.1 Que en cumplimiento con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, comunicó la obligación de implementar el Plan de Desarrollo de Personas de 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 22.05.1989, como persona jurídica de derecho privado, bajo la forma de sociedad anónima, encarga 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 Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir N° 141-2016-SERVIR-PE, resuelve la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", con el objetivo de desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos, con la finalidad de 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.

3.3 Que de la revisión de los documentos de trámite documentario de EMILIMA S.A., da cuenta de no tener elaborado el "Plan de Desarrollo de Personas", conforme con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE; es en virtud a ello, la necesidad de implementar un comité de planificación de capacitación para los trabajadores de EMILIMA S.A., los cuales de conformidad el numeral 6.4.1.1 de Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE, deben estar conformados por:



EMILIMA S.A.

DOCUMENTOS RECIBIDOS

15 MAR 2019

12:34

RESPONSABLE	CARGO
RECURSOS HUMANOS	PRESIDE EL COMITÉ
GERENCIA DE PLANIFICACIÓN DE PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN	MIEMBRO DEL COMITÉ
REPRESENTANTE DE LA ALTA DIRECCIÓN QUE SERÁ RESPONSABLE DE UN ÓRGANO DE LÍNEA, DESIGNADO POR EL TITULAR DE LA ENTIDAD.	MIEMBRO DEL COMITÉ
REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES (TITULAR Y SUPLENTE)	MIEMBRO DEL COMITÉ

3.4. En el mismo sentido, tenemos que los literales f) y g) del artículo 41° del Reglamento de Organización y Funciones, 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".

3.5. Siendo ello así, corresponde tener en cuenta respecto a los servidores civiles según lo dispuesto por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, en el numeral 6.4.1.1 literal a), se señala que:

"Los servidores civiles eligen a dos representantes por un periodo de 3 años. La elección se efectúa mediante votación secreta en cada entidad. El candidato que obtenga mayoría simple tendrá la condición de titular y el segundo con mayor votación, tendrá la condición de suplente. En caso se presente un solo candidato también debe ser electo por mayoría simple de los servidores que participen. Si al proceso de elección no se presentara algún candidato o ninguno obtuviera mayoría simple, el Comité se instale sin el representante de los servidores civiles".

3.6. Aunado a ello, se precisa que en el portal institucional web de SERVIR¹, se detalla las "Bases para la elección de los representantes de los servidores que conformarán el comité de planificación de la capacitación, en el periodo 2016 - 2018", a través del cual, SERVIR detalla una propuesta de bases para la elección de los representantes de los servidores civiles del comité de planificación de la capacitación.

3.7. Es en virtud a ello, que solicito a su despacho elevar el presente informe a la Gerencia General, a efectos de informar la necesidad de implementar el Plan de Desarrollo de Personas, para lo cual, resulta necesario que se apruebe por resolución de Gerencia General el Comité Electoral de servidores civiles que conformarán el comité de planificación de la capacitación y las bases de elección respectiva, que se adjuntan al presente, todo ello en concordancia con el numeral 6.4.1.1 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".

3.8. Es de precisar, que la conformación del presente comité tiene como finalidad que la planificación de las capacitaciones responda a los objetivos estratégicos de los trabajadores de EMILIMA S.A., y se generen condiciones favorables para la

¹ <https://www.servir.gob.pe/cdc/cafa-de-herramientas/>

13 MAR. 2018

SRH

Atenção superior
to indicado por GG
em 11/03/18.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. S.', written over a circular stamp or mark.