

RESOLUCION DIRECTORAL EJECUTIVA N° 126 -2023-GR-CUSCO/MERISS-DE

Cusco, 07 DIC 2023

EL DIRECTOR EJECUTIVO DEL PLAN MERISS DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO.**VISTOS:**

Informe N° 1595-2023-GR CUSCO/PM/UAD-RR-HH de fecha 28 de noviembre del 2023, Informe N° 792-2023-GR-CUSCO/MERISS-UAD de fecha 29 de noviembre del 2023, Hoja de Trámite N° 4113 de fecha 30 de noviembre de 2023, Informe N° 501-2023-GR CUSCO-PM-DE/AL de fecha 05 de diciembre del 2023;

CONSIDERANDO:

Que, el PLAN MERISS del Gobierno Regional del Cusco, creado mediante Decreto Regional N° 005-90-AR/RI de fecha 17 de diciembre de 1990, cuenta con autonomía técnica, económica y administrativa. Tiene como finalidad la de contribuir al desarrollo rural en las cuencas de la Región Cusco, a través de la formulación e implementación de proyectos de riego sostenible, gestionados por las propias organizaciones de riego, su misión es contribuir al mejoramiento de la producción y productividad agropecuaria en el ámbito regional del Cusco, mediante la ejecución de proyectos de riego de pequeña y mediana envergadura, es un organismo desconcentrado de la Gerencia General Regional;

El artículo 438° del ROF del Gobierno Regional de Cusco, establece: "El Plan de Mejoramiento de Riego en Sierra y Selva –Plan MERISS, es un órgano desconcentrado de segundo nivel organizacional, cuenta con autonomía técnica, económica y administrativa en la medida que las faculten. Es responsable de coordinar, dirigir, ejecutar, administrar y brindar asistencia especializada en proyectos de inversión relacionados con la gestión integrada y sostenible del riego en cuencas";

Que, el artículo 10 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil señala:

"Artículo 10. Finalidad del proceso de capacitación

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, mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM publicada en fecha 13 de junio del 2014, se aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, norma que en su artículo 9 señala:

"Artículo 9.- De la Capacitación

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. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación.";

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", la cual se refiere al CICLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN, siendo estas la de Planificación. Ejecución y Evaluación; en ese entender, en su acápite 6.4.1 señala que **la Etapa de Planificación comprende** cuatro fases: **1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación**, 2) Sensibilización

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
"Cusco Capital Histórica del Perú"

sobre la importancia de la capacitación, 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, conforme a lo señalado en el párrafo precedente, el acápite 6.4.1.1 de la Directiva precitada señala:

"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.

En los tres primeros casos los integrantes participan en el Comité a plazo indeterminado.

Los integrantes del comité participan en el marco de sus funciones, con la finalidad de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación.

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

Que, mediante Informe N° 1595-2023-GR CUSCO/PM/UAD-RR-HH de fecha 28 de noviembre del 2023, la Responsable de Recursos Humanos señala que a efectos de dar inicio a la primera fase, resulta necesario llevar a cabo elecciones, lo que conllevó a elaborar las "Bases para la Elección de los Representantes de los Servidores que Conformaran el Comité de Planificación de la Capacitación, razón por la cual solicita su aprobación mediante Acto Resolutivo, solicitud que es replicada mediante Informe N°792-2023-GR-CUSCO/MERISS-UAD de fecha 29 de noviembre del 2023, emitido por el jefe de la Unidad de Administración;

Que, en uso de las facultades y atribuciones conferidas por el Decreto Regional N° 005-2021-GR-CUSCO/GR, la Resolución Ejecutiva Regional N° 016-2023-GR CUSCO/GR y conforme a los instrumentos de gestión institucional;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR, las **"Bases para la elección de los representantes de los servidores que conforman el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC)"** periodo 2024-2026, cuyo texto en anexo forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – DISPONER, la notificación de la presente resolución a las unidades del PLAN MERISS para su conocimiento y acciones correspondientes.

ARTÍCULO TERCERO. – ENCARGAR, a la Oficina de Informática disponga las acciones necesarias para la publicación de la presente resolución en el portal web institucional y en el portal de transparencia del Plan MERISS.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Ing. LUCHO SALCEDO CACERES
Director Ejecutivo
PLAN MERISS

-Unidad de Administración.
-Recursos Humanos.
-Asesoría Legal.
-Archivo.



HOJA DE TRÁMITE

FECHA: 05 DIC 2023

N°: 4360

DOCUMENTO: Inf. N° 505-2023-GR CUSCO-PM-DE/AL

ASUNTO: Aprobación de bases para elección de los representantes de los servidores que conforman CPC - Comité de Planificación de Capacitaciones

PARA ENTREGAR A LA OFICINA DE:	FECHA	FOLIOS	FIRMA
		11	

INDICACIONES:

- | | | |
|----------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| 1. Para su atención | 8. Preparar respuesta | 15. Según lo Solicitado |
| 2. Acompañar antecedentes | 9. Informar | 16. Su conocimiento |
| 3. Participar en reunión | 10. Por corresponderle | 17. Publicar |
| 4. Constancia/ certificado | 11. Opinión y Recomendación | 18. Entrevistarme |
| 5. Devolver al Interesado | 12. Formular Contrato | 19. Revisión y Trámite |
| 6. Acción Necesaria | 13. Formular Adenda | 20. Archivar |
| 7. Firma | 14. Formular Resolución D. | 21. Otros |

OBSERVACIONES:



GOBIERNO REGIONAL CUSCO
PLAN MERISS

Ing. Lucho Salcedo Cáceres
DIRECTOR EJECUTIVO



AV. PEDRO VILCA APAZA N° 332 - WANCHAQ
CENTRAL TELEFÓNICA: 084 - 232639
www.meriss.gob.pe

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
"Cusco Capital Histórica del Perú"

INFORME N° 501-2023-GR CUSCO-PM-DE/AL

A: : ING. LUCHO SALCEDO CÁCERES
Director Ejecutivo - Plan MERISS.

DE: : ABOG. MIRIANA ROSA CANAL VARGAS.
Responsable de Asesoría Legal – Plan MERISS.

ASUNTO : Aprobación de Bases para la elección de los representantes de los servidores que conforman el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC).

	GOBIERNO REGIONAL CUSCO PLAN MERISS DIRECCION EJECUTIVA
Fecha:	05 DIC 2023
Hora:	14:26 N 4360
Folios:	33 Firma:

REFERENCIA : Informe N° 792-2023-GR-CUSCO/MERISS-UAD.

FECHA : Cusco, 05 de diciembre de 2023.

Previo cordial saludo me dirijo a usted, en atención al Informe de la referencia, por medio del cual el jefe de la unidad de administración, solicita emisión de Acto Resolutivo a efectos de aprobar las Bases para la elección de los representantes de los servidores que conforman el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC); al respecto:

I. ANTECEDENTES:

- 1.1. Mediante Informe N° 1595-2023-GR CUSCO/PM/UAD-RR-HH de fecha 28 de noviembre del 2023, la responsable de Recursos Humanos – Abog. Hypatia Velasco Escalante, solicita se gestione la aprobación de las bases para la Elección de los representantes de los servidores que conformaran el comité de planificación de la capacitación (CPC). Así y más dice el documento.
- 1.2. Mediante Informe N° 792-2023-GR-CUSCO/MERISS-UAD de fecha 29 de noviembre del 2023, el jefe de Administración solicita a Dirección Ejecutiva remitir el expediente a la oficina de Asesoría Legal para su opinión correspondiente y consecuentemente se aprueben las bases para la Elección de los representantes de los servidores que conformaran el comité de planificación de la capacitación (CPC). Así y más dice el documento.
- 1.3. Mediante Hoja de Trámite N° 4113 de fecha 30 de noviembre de 2023, el Director Ejecutivo – Ing. Lucho Salcedo Cáceres, remite los actuados a la oficina de Asesoría Legal, con el objeto de dar atención al mismo.

II. ANÁLISIS:

- 2.1. El Plan de Mejoramiento de Riego en la Sierra y Selva – Plan MERISS, es un Órgano Desconcentrado del Gobierno Regional Cusco, creado mediante Decreto Regional N° 005-90-AR/RI de fecha 17 de diciembre de 1990, cuenta con autonomía técnica, económica y administrativa en la medida que las normas lo faculden. Tiene como finalidad ejecutar proyectos de infraestructura de riego, formular, coordinar, dirigir, ejecutar, administrar y brindar asistencia especializada en proyectos de inversión relacionados con la gestión integrada del riego en cuencas, compatibles con el medio ambiente, a través de la formulación e implementación de proyectos de riego sostenible, gestionados por las propias organizaciones de riego.
- 2.2. Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil señala:
"Artículo 10. Finalidad del proceso de capacitación
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."

- 2.3. Que, mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM publicada en fecha 13 de junio del 2014, se aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, norma que en su artículo 9 señala:

"Artículo 9.- De la Capacitación

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. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación."

- 2.4. Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", la cual se refiere al CICLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN, siendo estas la de Planificación, Ejecución y Evaluación; en ese entender, en su acápite 6.4.1 señala que **la Etapa de Planificación 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.

- 2.5. Que, conforme a lo señalado en el párrafo precedente, el acápite 6.4.1.1 de la Directiva precitada señala:

"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.

En los tres primeros casos los integrantes participan en el Comité a plazo indeterminado.

Los integrantes del comité participan en el marco de sus funciones, con la finalidad de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación.

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

- 2.6. Que, mediante Informe N° 1595-2023-GR CUSCO/PM/UAD-RR-HH de fecha 28 de noviembre del 2023, la Responsable de Recursos Humanos señala que a efectos de dar inicio a la primera fase, resulta necesario llevar a cabo elecciones, lo que conlleva a elaborar las "Bases para la Elección de los Representantes de los Servidores que Conformaran el Comité de Planificación de la Capacitación, razón por la cual solicita su aprobación mediante Acto Resolutivo, solicitud que es replicada mediante Informe N° 792-2023-GR-CUSCO/MERISS-UAD de fecha 29 de noviembre del 2023, emitido por el jefe de la Unidad de Administración.

III. CONCLUSIONES

Estando a lo expuesto, esta Oficina de Asesoría Legal opina:





GOBIERNO REGIONAL
DE CUSCO



GERENCIA GENERAL REGIONAL

PLAN MERISS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
"Cusco Capital Histórica del Perú"

PRIMERO: APROBAR las "Bases para la elección de los representantes de los servidores que conforman el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC)" periodo 2024-2026, cuyo texto en anexo forma parte de la presente resolución.

SEGUNDO: DISPONER la notificación de la presente resolución a las unidades del PLAN MERISS para su conocimiento y acciones correspondientes.

TERCERO: ENCARGAR, la publicación de la presente resolución en el portal Institucional con las formalidades de Ley, encargando dicha función a la Oficina de Informática.

Es cuanto informo, para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

CC:
Archivo.
MRCV/Rip

 GOBIERNO REGIONAL CUSCO
PLAN MERISS

Abog. Miriana Rosa Canal Vargas
ASESORIA LEGAL
ICAC. N° 2130



GOBIERNO REGIONAL CUSCO
PLAN MERISS
ASESORIA LEGAL

Fecha: **01 DIC 2023**

Hora: 12:42 N° 1376

Folios: 07 Firma: *[Signature]*

HOJA DE TRÁMITE

FECHA: **30 NOV 2023**
N°: **4113**

DOCUMENTO: Inj. N° 792-2023-GR-CUSCO/MERISS-UAD

ASUNTO: Solicita Opinión legal - Aprobación de bases para elección del CPC (comite de Planificación de la Capacitación)

PARA ENTREGAR A LA OFICINA DE:	FECHA	FOLIOS	FIRMA
<i>ASESORIA LEGAL</i>		<i>07</i>	

INDICACIONES:

1. Para su atención
2. Acompañar antecedentes
3. Participar en reunión
4. Constancia/ certificado
5. Devolver al Interesado
6. Acción Necesaria
7. Firma
8. Preparar respuesta
9. Informar
10. Por corresponderle
11. Opinión y Recomendación
12. Formular Contrato
13. Formular Adenda
14. Formular Resolución D.
15. Según lo Solicitado
16. Su conocimiento
17. Publicar
18. Entrevistarme
19. Revisión y Trámite
20. Archivar
21. Otros

OBSERVACIONES:



GOBIERNO REGIONAL CUSCO
PLAN MERISS

[Signature]
Ing. Lucho Salcedo Cáceres
DIRECTOR EJECUTIVO

AV. PEDRO VILCA APAZA N° 332 - WANCHAQ
CENTRAL TELEFÓNICA: 084 - 232639

www.meriss.gob.pe

01-12-2023

8

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
"Cusco Capital Histórica del Perú"



INFORME N° 792 -2023-GR-CUSCO/MERISS-UAD.

A : Ing. Lucho Salcedo Cáceres
DIRECTOR EJECUTIVO- Plan MERISS

DE : MG. LUIS SEYNER PAREDES HERRERA
Jefe Unidad de Administración - Plan MERISS

ASUNTO : Solicito Opinión Legal - Respecto a Aprobación de Bases para la Elección de los Representantes de los Servidores que Conforman el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC)

REFERENCIA : Informe N°1595-2023-GR CUSCO/PM/UAD-RR.HH

FECHA : Cusco, 29 de noviembre de 2023.

Previo un cordial saludo, me dirijo a Usted, en razón al documento de la referencia, a través del cual, la Responsable de Recursos Humanos, emite informe en el siguiente sentido:

III. CONCLUSIÓN: Para implementar el Plan de Desarrollo de Personas, corresponde conformar el Comité de Planificación de la Capacitación y para su conformación corresponde llevar a cabo, una elección para determinar el servidor que integrará este comité, en representación de los trabajadores; por lo que, se debe gestionar la aprobación de las bases, mediante acto resolutivo, emitido por la Dirección Ejecutiva.

En ese sentido, solicito a través de su Despacho, se remita el presente a la Oficina de Asesoría Legal, para la opinión legal correspondiente, y, consecuente aprobación de las Bases para la Elección de los Representantes de los Servidores que conforman el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC).

Es todo cuanto informo a usted, para su conocimiento y fines.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
PLAN MERISS

Mg. Luis Seyner Paredes Herrera
JEFE UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN

adjunto 06 folios
LSPH/yov
C.C.



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
"Cusco Capital Histórica del Perú"

GOBIERNO REGIONAL CUSCO	
PLAN MERISS	
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN	
Fecha:	29 NOV 2023
Hora:	15:20
N°:	12486
En línea:	PL
Firma:	[Signature]

INFORME N° 1595-2023-GR CUSCO/PM/UAD-RR-HH

SEÑOR : MG. LUIS SEYNER PAREDES HERRERA
JEFE DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN – PLAN MERISS

ASUNTO : Solicito se gestione la aprobación de las bases para la Elección de los representantes de los servidores que conformarán el comité de planificación de la capacitación (CPC)

REFERENCIA : Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

FECHA : Cusco, 28 de noviembre de 2023

Considerando que la entidad no cuenta con un Plan de Desarrollo de Personas y encontrándonos en la etapa adecuada para dar inicio a su implementación, se informa:

I.- Antecedentes

- 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", vigente a la fecha.

II.- Análisis.

Primero.- El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) es una directiva emitida por **SERVIR** (para apoyar a las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas en la planificación de sus actividades de capacitación y evaluación de su personal (esta directiva establece los contenidos mínimos para la planificación de la capacitación del personal).

Segundo.- Conforme establece la Ley 30057, es necesario capacitar constantemente al servidor público, como se puede observar del artículo 9.- *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. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación. De igual manera en el reglamento de la ley aprobada mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, artículo 10: Finalidad del proceso de capacitación: 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.*

Tercero.- En atención a lo anterior, se aprobó la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, en mérito a la cual se tiene planificado implementar el PDP en la entidad, por lo que observando la directiva de los antecedentes así como las

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
"Cusco Capital Histórica del Perú"

herramientas publicadas por SERVIR¹, se tiene como primera fase conformar el Comité de Planificación de la Capacitación que debe estar conformada por el Responsable de Recursos Humanos, el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, representante de la Alta Dirección y representante de los Servidores Civiles.

Ahora, para el caso del representante de los servidores, necesariamente se debe convocar a elecciones, en el cual por votación se elegirá al miembro integrante del CPC.

Cuarto.- Considerando lo precedente, para dar inicio a la primera fase, se debe llevar a cabo unas elecciones, y para ello, se ha procedido a elaborar las "Bases para la Elección de los Representantes de los Servidores que Conformarán el comité de planificación de la capacitación, observando las herramientas publicadas por SERVIR.

III. Conclusión.-

Para implementar el Plan de Desarrollo de Personas, corresponde conformar el Comité de Planificación de la Capacitación y para su conformación corresponde llevar a cabo elecciones para determinar el servidor que integrará este comité en representación de los trabajadores; por lo que se debe gestionar la **aprobación de las bases** elaboradas por esta área (según herramientas publicadas por SERVIR) **mediante acto resolutivo emitido por la Dirección Ejecutiva**; en el menor plazo posible y con la urgencia que amerita.

Se remite las Bases para la elección de los/as representantes de los/as servidores/as que conformarán El Comité De Planificación De La Capacitación, para el periodo 2024-2026.

Es cuanto se informa y solicita para los fines pertinentes.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO - PLAN MERISS
Abog. HYPATIA VELASCO ESCALANTE
RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS (E)

GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO - PLAN MERISS
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN

Cusco,
Pase a:

Para:

1. Para su atención	<input type="checkbox"/>	6. Opinión y Recomendación	<input type="checkbox"/>
2. Devolver al Interesado	<input type="checkbox"/>	7. Su Conocimiento	<input type="checkbox"/>
3. Acción Necesaria	<input type="checkbox"/>	8. Revisión y Trámite	<input type="checkbox"/>
4. Preparar Bases	<input type="checkbox"/>	9. Archiva:	<input type="checkbox"/>
5. Informar	<input type="checkbox"/>	10. Otros	<input type="checkbox"/>

Observaciones:

Mg. Luis Seyner Paredes Herrera
JEFE UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN
PLAN MERISS

¹ <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2920448-caja-de-herramientas-para-gestion-de-la-capacitacion-gdc-etapa-de-planificacion>

BASES PARA LA ELECCIÓN DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS SERVIDORES/AS QUE CONFORMARÁN EL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN (CPC)

PERIODO: 2024-2026

OBJETIVO

Orientar el proceso de elección de los/as representantes de los/as servidores/as (titular y suplente), que conformarán el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) de la entidad, en el marco de la implementación del proceso de capacitación en el PLAN MERISS.

FINALIDAD

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

BASE LEGAL

1. Ordenanza Regional N°176-2020- CR/GR CUSCO que Aprueba el ROF del GORE Cusco, Artículo 438°: El Plan MERISS es un órgano desconcentrado de segundo nivel organizacional, cuenta con autonomía técnica, económica y administrativa en la medida que las normas lo faculten.
2. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
3. Decreto Supremo N° G040-2014-PCM, que aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
4. 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 miembros, constituido jerárquicamente por un/a presidente/a, un/a secretario/a y un/a vocal:

1. Un/a presidente/a, rol asumido por la persona responsable (o designada) de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces,
2. Un/a secretario/a, rol asumido por la persona responsable (o designada) de la Oficina de Planificación y Presupuesto, o quien haga sus veces,
3. Un/a vocal, rol asumido por la persona responsable (o designada) de la Oficina de Asesoría Jurídica, o quien haga sus veces.

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 Oficina de Recursos Humanos y con la Oficina de Tecnología, informática o quien haga sus veces sobre los aspectos relacionados a:

1. Los requisitos para participar como candidatos/as a representantes (titular y suplente) de los/as servidores/as.
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 Oficina de Recursos Humanos los procedimientos y la forma de participación de todos/as los/as servidores/as.
3. Elaborar el padrón de los/as servidores/as que formaran parte del proceso electoral.
4. Vigilar y salvaguardar por el respeto de los/as servidores/as en ejercicio pleno de sus derechos en el proceso electoral.
5. Difundir los fines y procedimientos del proceso electoral.
6. Verificar que los/as servidores/as inscritos para ser candidatos cumplan con los requisitos señalados.
7. Elaborar la lista de los/as candidatos/as aptos para ser elegidos/as.
8. Garantizar la transparencia del proceso electoral.
9. Proclamar al/a la candidato/a ganador/a 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/as candidatos/as ganadores/as como representantes (titular y suplente).
11. Realizar las coordinaciones con la Oficina 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/as servidores/as electores/as, 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/a representante titular y un/a suplente de los/as servidores/as para integrar el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC).

Requisitos para ser elector/a

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

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

Requisitos para ser candidato como representante de los servidores

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

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

Los/as servidores/as electores/as deberán proponer a los/as candidatos/as que resulten idóneos para ser considerados como representantes de los/as servidores/as en el Comité de la Planificación de la Capacitación (CPC); o los/as servidores/as que desean participar como candidatos pueden comunicarlo a Recursos Humanos o a través de los canales que se disponga. Cabe señalar que se deberá indicar expresamente el nombre del/de la candidata/a que se propone.

Con los/as candidatos/as propuestos/as, el Comité Electoral deberá elaborar la lista que contenga la totalidad de los/as candidatos/as aptos que:

1. Acepten la candidatura,
2. Presenten su declaración jurada de no haber sido sancionado con suspensión mayor de tres meses dentro del último año.

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

El Comité Electoral informará mediante correo electrónico institucional o carta dirigida de manera personal al/a la servidor/a que haya sido considerado como candidato/a apto/a para ser elegido/a. El/la candidata/a 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/a debe ser expresa.

El Comité Electoral deberá poner en conocimiento de todos/as los/as servidores/as de la entidad la lista de los/as candidatos/as aptos/as, a través de un comunicado; pudiendo hacerlo mediante correo electrónico institucional o medio electrónico o digital de acceso de todo el personal de la entidad u otros mecanismos que garanticen la visibilidad y conocimiento de la información.

II. ETAPA DEL SUFRAGIO

Del procedimiento del sufragio

Una vez se cuente con los/as candidatos/as aptos/as, los/as servidores/as 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/aquella que haya alcanzado el primer lugar por mayoría simple y el/la 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 o virtual. Si es presencial, el Comité en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, garantiza que los/as servidores/as electores/as puedan acceder a un ambiente en el cual se llevará el proceso de sufragio. Si es virtual, se 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/a la representante titular (ganador) y al/a la 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/as servidores/as electores/as o medio electrónico o digital de acceso de todo el personal de la entidad u otros mecanismos que garanticen la visibilidad y conocimiento de la información

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 Oficina de Recursos Humanos poniendo en conocimiento los/as representantes de los/as servidores/as (titular y suplente) al Comité de Planificación de la Capacitación (CPC).

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 Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Tecnología o informática 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.