



RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° -2023-BNP-GG

Lima, 06 de julio de 2023

VISTOS:

El Acta N° 002-2023 de fecha 20 de abril de 2023, suscrita entre el Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la Oficina de la Administración y el Equipo de Trabajo de Integridad Institucional de la Gerencia General; los Informes N° 000144-2023-BNP-GG-EII y N° 000145-2023-BNP-GG-EII ambos de fecha 21 de abril de 2023, y N° 000146-2023-BNP-GG-EII de fecha 24 de abril de 2023, del Equipo de Trabajo de Integridad Institucional de la Gerencia General; el Memorando Múltiple 000044-2023-BNP-GG de fecha 04 de mayo de 2023, de la Gerencia General; el Memorando N° 000499-2023-BNP-GG-OA y el Informe N° 000177-2023-BNP-GG-OA de fechas 04 de mayo y 23 de junio de 2023, respectivamente de la Oficina de Administración; el Informe Técnico N° 000132-2023-BNP-GG-OA-ERH de fecha 22 de junio de 2023, del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la Oficina de Administración; el Informe Técnico N° 000023-2023-BNP-GG.OPP-EPP de fecha 27 de junio de 2023 del Equipo de Trabajo de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 000101-2023-BNP-GG-OPP de fecha 27 de junio de 2023 de la Oficina de Planeamiento y, el Informe Legal N° 000183-BNP-GG-OAJ de fecha 06 de julio de 2023, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, los artículos 2 y 3 de la Ley N° 30570, Ley General de la Biblioteca Nacional del Perú, establecen que la Biblioteca Nacional del Perú es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Cultura, es el ente rector del Sistema Nacional de Bibliotecas, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30034, Ley del Sistema Nacional de Bibliotecas; y, tiene personería jurídica pública, autonomía económica, administrativa y financiera;

Que, el literal a) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, precisa dentro de las funciones de la Autoridad las siguientes:

- a) *Formular la planificación de las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, la organización del trabajo y su distribución, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación no económica, la gestión del desarrollo y capacitación y la gestión de las relaciones humanas y sociales en el servicio.*

(...)

- c) *Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema, incluyendo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las entidades públicas.*

(...);



Que, el inciso 1.2.1 del artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que son actos de administración interna de las entidades, los “(...) *destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad (...)*”.

Que, el numeral 7.1 del artículo 7 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, dispone que “[*l]os actos de administración interna se orientan a la eficacia y eficiencia de los servicios y a los fines permanentes de las entidades. Son emitidos por el órgano competente, su objeto debe ser física y jurídicamente posible (...)*”.

Que, el artículo 2 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, establece como atribuciones de SERVIR las siguientes:

“a) Formular, gestionar y evaluar periódicamente la política nacional del Servicio Civil que se implementa a través de políticas específicas en los subsistemas.

b) Dictar normas, directivas, opiniones y reglas en materia del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos con carácter vinculante.

c) Establecer metodologías, procedimientos e instrumentos que deben aplicar o utilizar las entidades.

d) Realizar el monitoreo de los procesos correspondientes a la Gestión de Recursos Humanos. SERVIR podrá solicitar información a las entidades sobre el cumplimiento o nivel de avances, de la normativa, directivas, reglas, metodologías, procedimientos o instrumentos establecidos.

(...)”;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR formalizó la aprobación de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, la cual es de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas y tiene como objetivo “(...) *desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*”; y, como 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, el numeral 5.1.1. de la citada Directiva, establece que la capacitación es el proceso que busca mejorar el desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o del desarrollo de competencias o conocimientos, la misma que debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la Entidad. Asimismo, precisa que los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional, los cuales se desarrollan a través de acciones de capacitación;

Que, la elaboración y aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas, se encuentra previsto en el literal b) del numeral 6.4.1.1 y en el numeral 6.4.1.4 de la mencionada Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP 2023) de la Biblioteca Nacional del Perú, es el instrumento de gestión de planificación de las acciones de capacitación programadas en el año fiscal. Se elabora sobre la base de las necesidades identificadas de capacitación, y comprende los objetivos generales de ésta y su estrategia de implementación durante el ciclo del proceso de la Capacitación: Planificación, Ejecución y



Evaluación. El PDP asegura efectividad de su ejecución orientado a la evaluación en sus cuatro (04) niveles: reacción, aprendizaje, aplicación e impacto;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 000020-2023- BNP-GG de fecha 30 de marzo de 2023, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 de la Biblioteca Nacional del Perú;

Que, respecto de la modificación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023, el numeral 6.4.2.6 del punto 6 de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” establece que, excepcionalmente, el Plan de Desarrollo de Personas – PDP puede modificarse cuando: i) La entidad varíe algún aspecto de una Acción de Capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado; y, ii) La entidad incluya Acciones de Capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1. de la Directiva;

Que, la citada Directiva señala que *“Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP son los responsables de un órgano o unidad orgánica de la entidad. Para evaluar la modificación, el responsable del órgano o unidad orgánica que solicita la modificación al PDP, debe presentar a la Oficina de Recursos Humanos un informe técnico fundamentando las razones de la modificación, en el que se evidencie la alineación de la capacitación al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad, (...). El Titular de la entidad aprueba de manera expresa las modificaciones al PDP luego de que la Oficina de Recursos Humanos o el Comité de Planificación de la Capacitación, determinen si corresponde la modificación. Cada entidad define si la aprobación expresa de la modificación del PDP se realiza en una resolución o en otro documento. Las modificaciones aprobadas se incluyen en la Matriz de Ejecución del PDP;*

Que, la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” dispone que, para acciones de capacitación de tipo formación laboral, el Responsable de Recursos Humanos o quien haga sus veces, evalúa las propuestas de modificación cuando: i) Se presenten propuestas para incluir en el PDP Acciones de Capacitación por Formación Laboral cuyo costo no supere el equivalente a una (1) UIT por servidor; ii) Se presenten propuestas para variar Acciones de Capacitación que generen que el costo final de dicha acción no supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor; iii) Se presenten propuestas para incluir en el PDP acciones de capacitación que no generen costo alguno a la entidad;

Que, el numeral 6.4.2.6 de la citada Directiva dispone que, para acciones de capacitación de tipo formación laboral, el Responsable de Recursos Humanos o quien haga sus veces, evalúa las propuestas de modificación cuando: (1) Se presenten propuestas para incluir en el PDP acciones de capacitación por formación laboral cuyo costo no supere el equivalente a una (1) UIT por servidor. (2) Se presenten propuestas para variar Acciones de Capacitación que generen que el costo final de dicha acción no supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor;

Que, a través del Informe N° 000132-2023-BNP-GG-OA-ERH de fecha 22 de junio de 2023, el Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, emitió opinión, concluyendo lo siguiente:

(...)

Sobre capacitación de “Gestión de Riesgos” en el PDP:

2.7. La capacitación en materia de “Gestión de Riesgos” es clasificada como transversal, dado que esta acción puede ser dirigido a todos los servidores de la



BNP que participan en la identificación y valoración de los riesgos, así como en la determinación de las medidas de control, indistintamente de las unidades organizacionales a las que pertenecen.

2.8. Por otro lado, mediante Resolución de Gerencia General N° 020-2023- BNP-GG, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 de la Biblioteca Nacional del Perú, en cual se programaron un total de veintiocho (28) acciones de capacitación de las cuales doce (12) acciones de capacitación son transversales.

2.9. Del análisis a las doce (12) acciones de capacitación transversales se puede colegir que ninguna de estas se encuentra relacionada a la materia de “Gestión de Riesgos”, por lo tanto, se debe gestionar la modificatoria del PDP de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, de acuerdo al siguiente detalle.

*Tipo de Capacitación: Formación Laboral
Oficina y/o Dirección: Servidores de la BNP
Nombre de Capacitación: Gestión de Riesgos
Modalidad: Virtual
Costo: S/. 0.00*

III. Conclusiones:

3.1. En el Plan de Acción Anual se estableció una capacitación en materia de “Gestión de Riesgos”, la cual debe ser ejecutada como plazo máximo hasta el 30 de setiembre de 2023.

3.2. En el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 de la Biblioteca Nacional del Perú, ninguna acción de capacitación se encuentra relacionada a la materia de “Gestión de Riesgos”, por lo tanto, se debe gestionar la modificatoria del PDP.

(...);

Que, mediante Resolución Jefatural N° 000214-2022-BNP de fecha 29 de diciembre de 2022, la Jefa Institucional de la Biblioteca Nacional del Perú delegó en el Gerente General para el año fiscal 2023, la facultad de “Aprobar y modificar directivas, manuales de procedimientos y todo tipo de disposiciones internas vinculadas a la conducción de la institución”;

Que, con el Informe Legal N° 000183-2023-BNP-GG-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica emitió opinión legal precisando, que el Gerente General se encuentra facultado para emitir el acto resolutorio que modifique el “Plan de Desarrollo de Personas 2023 de la Biblioteca Nacional del Perú”;

Con el visado de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina de Asesoría Jurídica, del Equipo de Trabajo de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, del Equipo de Trabajo de Integridad Institucional de la Gerencia General; y, del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la Oficina de Administración;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057; la 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”; y, demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- MODIFICAR el “Plan de Desarrollo de las Personas 2023 de la Biblioteca Nacional del Perú”, a fin de incorporar en los cursos transversales establecidos en su numeral 12 “Acciones de Capacitación programadas en la Matriz del Plan de Desarrollo de Personas”, la capacitación “Gestión de Riesgos”, considerando lo siguiente:

- **Tipo de Capacitación** : Formación Laboral
- **Oficina y/o Dirección** : Servidores/as de la BNP
- **Nombre de Capacitación** : Gestión de Riesgos
- **Modalidad** : Virtual
- **Costo**: S/. 0.00

ARTÍCULO 2.- ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de la Información y Estadística la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional (www.bnp.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

Firmado digitalmente por:
CARLOS FELIPE PALOMARES VILLANUEVA
Gerente General
Biblioteca Nacional del Perú

