

**ORGANISMOS TECNICOS ESPECIALIZADOS****AUTORIDAD NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL****Formalizan la aprobación de la “Directiva que regula el desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos”****RESOLUCIÓN PRESIDENCIA EJECUTIVA  
N° 000024-2021-SERVIR-PE**

Lima, 8 de febrero de 2021

Vistos; el Informe N° 000033-2020-SERVIR/GDCRSC y el Memorando N° 000004-2020-SERVIR/GDCRSC de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil;

**CONSIDERANDO:**

Que, de acuerdo con lo establecido en el literal a) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, es función, entre otras, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, planificar y formular las políticas nacionales, entre otros, en temas de rendimiento, evaluación, desarrollo y capacitación;

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

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

Que, los artículos 10 y 13 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establecen que los entes rectores de políticas nacionales y sectoriales y de los sistemas administrativos y funcionales, son actores de la capacitación, encargados de promoverla y desarrollarla en el ámbito de su competencia, para lo cual se encuentran habilitados a realizar diagnósticos, en coordinación con SERVIR, usando los lineamientos emitidos por este u otras metodologías definidas por el ente rector del sistema administrativo o funcional;

Que, con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 232-2018-SERVIR-PE, se formalizó la aprobación de la “Directiva que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de los servidores civiles de los Sistemas del Estado”;

Que, mediante los documentos del visto, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil propone una nueva directiva, indicando que el diagnóstico debe considerarse de manera expresa a las políticas nacionales (sectoriales y multisectoriales) como parte de su alcance, con la finalidad de formular y adecuar las estrategias de capacitación a las necesidades actuales y contribuir con la mejora continua de la administración pública y la modernización del Estado;

Que, el Consejo Directivo en la Sesión N° 001-2021, aprobó la “Directiva que regula el desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos”, presentada por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, encargando a la Presidenta Ejecutiva emitir la resolución correspondiente que formalice dicha aprobación;

Con la visación de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1023; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias; y, de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** Formalizar la aprobación de la “Directiva que regula el desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos”, la misma que en anexo forma parte de la presente Resolución.

**Artículo Segundo.-** Disponer la publicación de la presente Resolución y su anexo en el diario oficial El Peruano, así como en el Portal Institucional de SERVIR ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y archívese.

JANEYRI ELIZABETH BOYER CARRERA  
Presidenta Ejecutiva

**DIRECTIVA QUE REGULA EL DESARROLLO DE LOS  
DIAGNÓSTICOS DE CONOCIMIENTOS****1. OBJETIVO**

Establecer el marco normativo para el desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos en los Sistemas del Estado y en las Políticas Nacionales.

**2. FINALIDAD**

La presente directiva tiene por finalidad establecer el procedimiento para el desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos en los Sistemas del Estado y en las Políticas Nacionales, con el fin de formular y/o adecuar estrategias de capacitación en función de las brechas detectadas; y de esa forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública y a la modernización del Estado a través del fortalecimiento del Servicio Civil”.

**3. BASE LEGAL**

3.1. Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

3.2. Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y modificatorias.

3.3. Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.

3.4. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y modificatorias.

3.5. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y modificatorias.

3.6. 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”.

3.7. Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, que aprueba el Reglamento que regula las Políticas Nacionales y modificatorias.

**4. ALCANCE**

La presente directiva es de aplicación y cumplimiento por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y ente rector de la Capacitación en el sector público, así como por los entes rectores de los Sistemas del Estado o de las Políticas Nacionales.

También están sujetos a su cumplimiento las entidades públicas de acuerdo con lo establecido por el Decreto Legislativo N° 1023, las Oficinas de Recursos Humanos, así como los servidores y las servidoras civiles de las entidades en los diferentes niveles de gobierno, según se establece en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como el artículo III de su Título Preliminar y en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

## 5. DISPOSICIONES GENERALES

Las siguientes definiciones solo se aplican para el desarrollo del Diagnóstico de Conocimientos.

### 5.1. DEFINICIONES

5.1.1. Brecha de Conocimiento: Diferencia entre las exigencias del puesto y/o desempeño esperado comparado con los conocimientos actuales de la servidora o servidor que ocupa el puesto.

5.1.2. Conocimiento: Capacidad para entender, interpretar y/o vincular temas relacionados a la especialidad del puesto, línea de carrera y/o a la entidad.

5.1.3. Desempeño: Actuación evidenciable de una servidora o servidor en un contexto laboral determinado y que constituyen, en mayor o menor grado, un aporte al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

5.1.4. Entes Rectores: Es la autoridad técnico-normativa a nivel nacional que dicta las normas y establece los procedimientos relacionados con su ámbito, coordina su operación técnica y es responsable de su correcto funcionamiento, conforme a la normativa pertinente. Los entes rectores ejercen rectoría en los Sistemas del Estado o en las Políticas Nacionales.

5.1.5. Ficha censal: Formato en el que las servidoras y los servidores civiles que operan un Sistema del Estado o una Política Nacional, registran su información personal, laboral y de formación.

5.1.6. Plan de Desarrollo de las Personas: Es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Este plan debe elaborarse sobre la base de las necesidades de capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de servidoras y servidores civiles.

5.1.7. Segmento de servidores: Es el término que se emplea para indicar un conjunto de puestos de servidoras y servidores civiles que operan los sistemas del Estado, en conformidad con sus respectivas funciones.

5.1.8. Sistemas del Estado: Conjunto de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública que requieren ser realizados por todas o varias entidades de los poderes del Estado, los Organismos Constitucionales y los niveles de Gobierno y son de dos tipos: i) Sistemas Administrativos, y ii) Sistemas Funcionales; conforme a lo establecido por la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

5.1.9. Políticas Nacionales: Constituyen decisiones de política a través de las cuales se prioriza un conjunto de objetivos y acciones para resolver un determinado problema público de alcance nacional y sectorial o multisectorial en un periodo de tiempo. Pueden ser de dos tipos: políticas nacionales sectoriales y políticas nacionales multisectoriales; conforme a lo establecido por el Decreto Supremo 029-2018-PCM, Reglamento que regula las Políticas Nacionales. Cuando se trate de una política nacional sectorial, el Diagnóstico de Conocimientos se coordinará con el ente rector de dicha política, y cuando se trate de una política nacional multisectorial, se coordinará con el ente conductor de la política.

### 5.2. ACTORES DE LOS DIAGNÓSTICOS DE CONOCIMIENTOS

El desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos involucra la participación de actores que aportan en el marco de sus responsabilidades.

#### 5.2.1. Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

Es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que planifica, desarrolla, gestiona y evalúa la política de capacitación para el Sector Público, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 del Reglamento General de la Ley N° 30057.

En el marco del desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos tiene las siguientes responsabilidades:

a. Aprobar mediante acuerdo del Consejo Directivo, formalizado a través de Resolución de Presidencia Ejecutiva, el desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos.

A través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil (GDCRSC), se desarrollan las siguientes responsabilidades:

b. Aprobar el cronograma de trabajo para el desarrollo del Diagnóstico de Conocimientos, y sus modificatorias, a través de un oficio, el cual se encontrará sustentado en un informe técnico. Dicho oficio deberá ser notificado al ente rector correspondiente.

c. Asesorar técnicamente a los entes rectores sobre el desarrollo del Diagnóstico de Conocimientos.

d. Apoyar al ente rector en la priorización de funciones de los Sistemas del Estado y de las Políticas Nacionales a evaluar en el Diagnóstico de Conocimientos, y en la identificación de los puestos o segmentos de servidores civiles que participen del diagnóstico, en relación a las funciones priorizadas.

e. Apoyar al ente rector en el cumplimiento de la metodología para la determinación de áreas de conocimientos y áreas temáticas que serán insumo para el diseño de la prueba de conocimientos.

f. Administrar la plataforma virtual para el desarrollo del Diagnóstico de Conocimientos y absolver consultas sobre su uso.

g. Apoyar al ente rector en la difusión del Diagnóstico de Conocimientos para lograr una activa participación de las servidoras y los servidores.

h. Monitorear el desarrollo del censo y la prueba de conocimientos y reportar los avances al ente rector.

i. Sistematizar y analizar los resultados de los Diagnósticos de Conocimientos, y entregarlos al ente rector.

j. Difundir los resultados de los Diagnósticos de Conocimientos para que su consideración en los Plan de Desarrollo de las Personas.

k. Impulsar el diseño de un plan de fortalecimiento de capacidades del ente rector, elaborado con los resultados del Diagnóstico de Conocimientos.

#### 5.2.2. Entes rectores

Los Entes rectores, en su condición de autoridad técnica, promueven y desarrollan capacitación en el ámbito de su competencia. Para ello, a través de los Diagnósticos de Conocimientos, detectan las brechas de conocimientos de servidoras y servidores civiles que operan los Sistemas del Estado o las Políticas Nacionales materia del diagnóstico.

Tienen las siguientes responsabilidades:

a. Designar al equipo técnico del ente rector que será responsable de la implementación del Diagnóstico de Conocimientos. La conformación de este equipo debe ser puesto en conocimiento de SERVIR.

b. Priorizar las funciones del Sistema del Estado o de la Política Nacional a evaluar en el Diagnóstico de Conocimientos, e identificar los puestos o segmentos de servidores civiles que participen del diagnóstico, en relación a las funciones priorizadas.

c. Determinar las áreas de conocimientos y áreas temáticas que serán insumo para el diseño de las pruebas de conocimientos.

d. Diseñar el banco de preguntas para la prueba de conocimientos, así como establecer el nivel de dificultad de las preguntas.

e. Informar a las servidoras y a los servidores civiles sobre la importancia de su participación en el censo y la prueba de conocimientos.

f. Absolver las consultas sobre la implementación del Diagnóstico de Conocimiento que tengan carácter técnico, relacionadas al objetivo del diagnóstico, cronograma de implementación, objetivos prioritarios, áreas de conocimientos y áreas temáticas, segmento de servidores civiles, banco de preguntas, entre otros.

i. Diseñar estrategias orientadas al cierre de brechas de conocimientos a partir de los resultados del Diagnóstico de Conocimientos.

j. Informar a SERVIR sobre las estrategias de cierre de brechas de conocimientos implementadas.

**5.2.3. Entidades Públicas**

Las entidades públicas participan del Diagnóstico de Conocimientos, de la siguiente manera:

A través del órgano o unidad orgánica que opera el Sistema del Estado o la Política Nacional materia del diagnóstico, se desarrollan las siguientes responsabilidades:

a. Designar a un responsable del censo, el cual deberá registrar a las servidoras y a los servidores en la plataforma virtual habilitada para el desarrollo del Diagnóstico de Conocimientos. Asimismo, este responsable deberá validar la ficha censal que complete cada servidora y servidor.

b. Difundir, promover y monitorear la participación de las servidoras y los servidores en el censo y la prueba de conocimientos, en las fechas establecidas en el cronograma.

A través de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, se desarrollan las siguientes responsabilidades:

c. Apoyar en la difusión del Diagnóstico de Conocimientos para lograr la activa participación de las servidoras y los servidores de la entidad.

d. Proveer al órgano o unidad orgánica responsable de monitorear la participación en el censo y la prueba de conocimientos, la relación de las servidoras y los servidores civiles que operan el Sistema del Estado o la Política Nacional materia del diagnóstico, para su registro en la plataforma virtual.

e. Utilizar los resultados de los Diagnósticos de Conocimientos como insumo para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.

**5.2.4. Servidores civiles**

Son aquellas servidoras y servidores que operan los Sistemas del Estado o las Políticas Nacionales, independientemente de su régimen laboral, que participan del Diagnóstico de Conocimientos.

Tienen las siguientes responsabilidades:

a. Participar en el censo y la prueba de conocimientos en las fechas establecidas en el cronograma.

b. Rendir la prueba de conocimientos con honradez e integridad.

c. Participar de las acciones de capacitación que se deriven de los resultados del Diagnóstico de Conocimientos.

**6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

**6.1. DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTOS**

Es una herramienta que permite identificar las brechas de conocimientos de las servidoras y los servidores civiles que operan los Sistemas del Estado o las Políticas Nacionales, y que es necesario cerrar de manera progresiva para alcanzar un óptimo cumplimiento de las funciones de las servidoras y los servidores, y con ello de la administración pública.

**6.1.1 Objetivos del Diagnóstico de Conocimientos**

a. Identificar las brechas de conocimientos de las servidoras y los servidores que operan los Sistemas del Estado o las Políticas Nacionales

b. Facilitar la toma de decisiones de las estrategias de cierre de brechas de conocimientos a adoptar por parte del ente rector, en base a criterios objetivos.

c. Poner a disposición información sobre las brechas de conocimientos de las servidoras y los servidores civiles que operan los Sistemas del Estado o las Políticas Nacionales.

**6.1.2 Características del Diagnóstico de Conocimientos**

a. Alcance flexible: Se determina el alcance de la participación de las servidoras y los servidores civiles que operan los Sistemas del Estado o las Políticas Nacionales, en los diferentes niveles de gobierno, según las prioridades del ente rector.

b. Objetividad: Se mide específicamente los conocimientos necesarios para ocupar el puesto de las servidoras y servidores civiles que operan los Sistemas del Estado o las Políticas Nacionales.

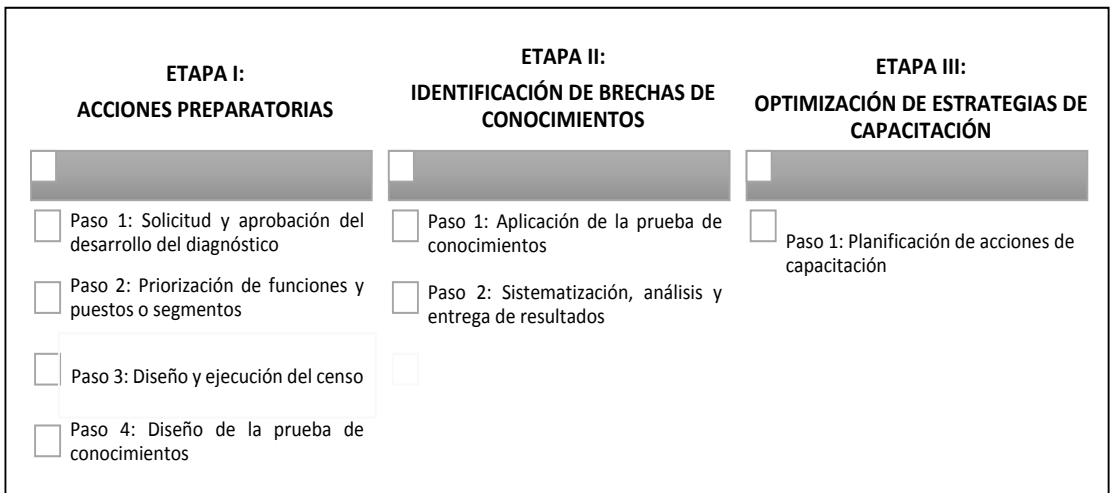
c. Pertinencia: Se evalúa los conocimientos según las características de las funciones asignadas a las servidoras y a los servidores civiles que operan los Sistemas del Estado o las Políticas Nacionales.

d. Transparencia: Se adopta las medidas necesarias para salvaguardar la transparencia del proceso y de sus resultados.

e. Eficiencia: Se realiza de manera sencilla y accesible el proceso, haciendo uso de la plataforma virtual que administra SERVIR.

**6.1.3 Ciclo del Diagnóstico de Conocimientos**

El desarrollo del Diagnóstico de Conocimientos involucra tres etapas:



### 6.1.3.1 Etapa I: ACCIONES PREPARATORIAS

Esta etapa se realiza a través de los siguientes pasos:

Paso 1: Solicitud y aprobación del desarrollo del diagnóstico

En esta etapa el ente rector solicita formalmente a SERVIR el desarrollo del Diagnóstico de Conocimientos, a través de un oficio, en el que se indique el objetivo y los alcances del diagnóstico, así como los plazos previstos para su desarrollo.

SERVIR, a través de la GDCRSC, prepara un informe técnico a partir de los sustentos presentados por el ente rector, y emite opinión técnica sobre el desarrollo del diagnóstico.

La aprobación de la realización del diagnóstico se tramita en acuerdo de Consejo Directivo de SERVIR, decisión que se formaliza a través de resolución de presidencia ejecutiva de SERVIR.

Los diagnósticos aprobados requieren el desarrollo de un cronograma de trabajo, el cual se elabora de manera coordinada entre el ente rector y SERVIR. La aprobación del cronograma y sus modificatorias están a cargo de SERVIR, y se formalizan a través de un oficio de la GDCRSC, el cual debe remitirse al ente rector.

Paso 2: Priorización de funciones y puestos o segmentos

La priorización de funciones a considerarse en el Diagnóstico de Conocimientos la realiza el ente rector con el apoyo de SERVIR. Esta priorización permite identificar los puestos o segmentos de servidores civiles que deben participar en el Diagnóstico de Conocimientos.

Asimismo, en paralelo se establecen parámetros para el desarrollo del censo y la prueba de conocimientos, como el número de funciones por puesto, número de preguntas, nivel de dificultad de preguntas, entre otros.

La información sistematizada en este paso debe completarse en los formatos preestablecidos y ser cargadas en la plataforma virtual de SERVIR.

Paso 3: Diseño y ejecución del censo

En este paso se diseña la ficha censal que define las variables que se van a registrar para la caracterización de las servidoras y los servidores civiles que operan los Sistemas del Estado o las Políticas Nacionales. En base a estas variables, SERVIR diseña el censo en la plataforma virtual y realiza pruebas de funcionalidad.

SERVIR y el ente rector monitorean el desarrollo del censo. El primero revisando información de los avances del censo a través de la plataforma virtual, y el segundo contrastando información de avances con los responsables de cada órgano o unidad orgánica que opera el sistema administrativo o funcional materia del diagnóstico.

En este paso es fundamental la difusión que realicen el ente rector y SERVIR a las servidoras y a los servidores civiles para que participen de manera activa en el censo en los plazos establecidos en el cronograma.

Durante la ejecución del censo, SERVIR brinda asistencia técnica sobre el uso de la plataforma a las servidoras y a los servidores civiles, en coordinación con el ente rector.

Paso 4: Diseño de la prueba de conocimientos

Durante este paso el ente rector, con el apoyo de SERVIR, determina las áreas de conocimientos y áreas temáticas que sirven de insumo para la elaboración del banco de preguntas, que a su vez sirve para el diseño de las pruebas de conocimientos.

SERVIR carga el banco de preguntas en la plataforma virtual y realiza pruebas de funcionalidad para que la prueba de conocimientos se desarrolle conforme el cronograma.

### 6.1.3.2 Etapa II: IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE CONOCIMIENTOS

Esta etapa se realiza a través de los siguientes pasos:

Paso 1: Aplicación de la prueba de conocimientos

En este paso se aplica la prueba de conocimientos

a través de la plataforma virtual de SERVIR, la cual garantiza la confidencialidad de la información.

SERVIR y el ente rector monitorean el desarrollo de la prueba de conocimientos. El primero revisando información de avances a través de la plataforma virtual, y el segundo contrastando información de avances con los responsables de cada órgano o unidad orgánica que opera el sistema administrativo o funcional materia del diagnóstico.

En este paso es fundamental la difusión que realicen el ente rector y SERVIR a las servidoras y a los servidores civiles para que participen de la prueba de conocimientos en los plazos establecidos en el cronograma.

El desarrollo de la prueba de conocimientos considera una oportunidad para que servidoras y servidores civiles que no hayan podido participar en los plazos establecidos por razones justificadas, puedan hacerlo, previa validación del ente rector.

Durante la aplicación de la prueba de conocimientos, SERVIR brinda asistencia técnica sobre el uso de la plataforma a las servidoras y a los servidores civiles, en coordinación con el ente rector.

Paso 2: Sistematización, análisis y entrega de resultados

Culminado el censo y la prueba de conocimientos, SERVIR es responsable de la sistematización y análisis de la información, así como de la entrega de los resultados al ente rector y al Consejo Directivo de SERVIR.

### 6.1.3.3 Etapa III: OPTIMIZACIÓN DE ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

Esta etapa se realiza a través de los siguientes pasos:

Paso 1: Planificación de acciones de capacitación

Los resultados del Diagnóstico de Conocimientos sirven para el diseño u optimización de estrategias de capacitación que involucren el desarrollo de talleres, cursos, programas de especialización, u otros tipos de acciones de capacitación que el ente rector considere implementar. El diseño de estas acciones de capacitación las puede realizar el mismo ente rector, a través de su equipo técnico, o puede ser desarrollada por la Escuela Nacional de Administración Pública de SERVIR, o por un proveedor de capacitación seleccionado por el ente rector.

Asimismo, el ente rector, de acuerdo a sus competencias, puede usar los resultados del Diagnóstico de Conocimientos como información para diseñar y ejecutar un plan de fortalecimiento de capacidades, en beneficio de las servidoras y servidores civiles, u otras estrategias que fortalezcan la gestión de los Sistemas del Estado o las Políticas Nacionales, siempre y cuando no se contravenga con lo establecido en el numeral 7.1 de la presente.

## 7. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

7.1. Los resultados del Diagnóstico de Conocimientos no se usan para la desvinculación de las servidoras o servidores civiles que participen del diagnóstico. Por el contrario, su uso es exclusivo para el diseño u optimización de estrategias de capacitación en beneficio de este grupo de servidores y de los que el ente rector considere pertinente.

7.2. La Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de SERVIR establece, mediante informe técnico de gerencia, las pautas para el desarrollo del censo y la prueba de conocimientos en la plataforma virtual dispuesta por SERVIR para el desarrollo del Diagnóstico de Conocimientos.

7.3. La Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de SERVIR, en coordinación con el ente rector, resuelven las situaciones no previstas en la presente Directiva, siempre que estén directamente vinculadas al Diagnóstico de Conocimientos, teniendo en cuenta plazos razonables. Las decisiones deben sujetarse al marco normativo específico así como al Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y la Constitución Política del Perú.

## 8. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

8.1. A partir de la entrada en vigencia de la presente directiva, queda derogada la "Directiva que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de los servidores civiles de los Sistemas del Estado" que fue aprobada en sesión de Consejo Directivo N° 016-2018 y formalizada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 232-2018-PCM. De igual manera queda sin efecto la Guía Metodológica para el desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 232-2018-PCM.

1926868-1

### SERVICIO NACIONAL DE ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO

## Aprueban el Plan Maestro de la Reserva Nacional del Titicaca, periodo 2021-2025

### RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 038-2021-SERNANP

Lima, 8 de febrero de 2021

VISTO:

El Informe N° 559-2020-SERNANP-DDE del 28 de diciembre del 2020 de la Dirección de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas y el Informe N° 087-2021-SERNANP-DDE del 28 de enero de 2021 de la Dirección de Desarrollo Estratégico de la institución; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 68° de la Constitución Política del Perú, establece que es obligación del Estado promover la conservación de la diversidad biológica y de las Áreas Naturales Protegidas;

Que, a través del numeral 2 de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, se crea el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SERNANP, el mismo que se constituye en el ente rector del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SINANPE, y en su autoridad técnico-normativa;

Que, de conformidad con el literal g) del artículo 8° de la Ley N° 26834, Ley de Áreas Naturales Protegidas, es función del SERNANP aprobar los Planes Maestros de las Áreas Naturales Protegidas;

Que, el artículo 18° de la precitada Ley, establece que las Áreas Naturales Protegidas contarán con documentos de planificación de carácter general y específico, por tipo de recursos y actividades, aprobados por el SERNANP con la participación de los sectores competentes correspondientes, los mismos que una vez aprobados constituyen normas de observancia obligatoria para cualquier actividad que se desarrolle dentro del Área;

Que, el artículo 20° de la precitada Ley, establece que la misma Autoridad Nacional aprobará un Plan Maestro por cada Área Natural Protegida, el cual constituye el documento de planificación de más alto nivel con el que cuenta cada ANP y que deberá ser elaborado bajo procesos participativos y revisado cada cinco (5) años;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2009-MINAM de fecha 23 de abril de 2009, se establecen las Disposiciones para la elaboración de los Planes Maestros de las Áreas Naturales Protegidas;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 049-2014-SERNANP de fecha 19 de febrero de 2014, se aprueban las Disposiciones Complementarias al

Reglamento de la Ley de Áreas Naturales Protegidas, en materia de Planes Maestros de Áreas Naturales Protegidas de administración nacional;

Que, mediante Decreto Supremo N° 185-78-AA de fecha 31 de octubre de 1978, se declara Reserva Nacional del Titicaca sobre la superficie de 36, 180.00 ha, ubicado en las aguas continentales del Lago Titicaca, en las inmediaciones de las provincias de Puno y Huancané del departamento de Puno;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 249-2014-SERNANP de fecha 17 de octubre de 2014, se aprueba el Plan Maestro de la Reserva Nacional del Titicaca, periodo 2014-2019;

Que, mediante Resolución Directoral N° 03-2019-SERNANP-DDE de fecha 22 de enero de 2019, se aprobó el listado de Áreas Naturales Protegidas aptas para iniciar la actualización de sus Planes Maestros, en la cual se consigna como una de ellas a la Reserva Nacional del Titicaca;

Que, la Dirección de Desarrollo Estratégico, contando con la conformidad y visto bueno al Plan Maestro de la Reserva Nacional del Titicaca, periodo 2021-2025, por parte de la Dirección de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas a través del Informe N° 559-2020-SERNANP-DGANP, solicita la elaboración de la Resolución Presidencial en base al Informe N° 087-2021-SERNANP-DDE, en el cual se concluye que el Plan Maestro de dicha Reserva Nacional, periodo 2021-2025, no presenta observaciones, ha sido validado por la Comisión Ejecutiva del Comité de Gestión y sustentado ante la Alta Dirección del SERNANP, cumpliendo con los requisitos mínimos establecidos en la Resolución Presidencial N° 049-2014-SERNANP, asimismo, concluye que el Plan Maestro no presenta modificación de la zonificación, manteniéndose la establecidas en el Plan Maestro aprobado mediante Resolución Presidencial N° 249-2014-SERNANP y que se ha modificado la zona de amortiguamiento, de acuerdo a la memoria descriptiva;

Que, en ese sentido, la Dirección de Desarrollo Estratégico recomendó aprobar el Plan Maestro de la Reserva Nacional del Titicaca, periodo 2021-2025, y aprobar la zona de amortiguamiento de acuerdo a la memoria descriptiva que acompaña el presente Plan Maestro;

Con las visaciones de la Dirección de Desarrollo Estratégico, de la Dirección de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas, de la Oficina de Asesoría Jurídica, y de la Gerencia General, y;

De conformidad con las atribuciones conferidas en el literal m) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del SERNANP, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2008-MINAM.

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan Maestro de la Reserva Nacional del Titicaca, periodo 2021-2025, como documento de planificación de más alto nivel de la referida Área Natural Protegida, cuyo texto se encuentra contenido en el Anexo 1, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** Modificar la delimitación de la Zona de Amortiguamiento de la Reserva Nacional del Titicaca, de acuerdo a la memoria descriptiva contenida en el Anexo 1, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 3°.-** Encargar a la Jefatura de la Reserva Nacional del Titicaca, velar por la implementación del referido Plan Maestro.

**Artículo 4°.-** Publicar la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como en el portal institucional del SERNANP: [www.gob.pe/sernanp](http://www.gob.pe/sernanp), en el cual, además deberá publicarse el texto del Plan Maestro.

Regístrese, comuníquese y publíquese,

PEDRO GAMBOA MOQUILLAZA  
Jefe

1926865-1