

## Proceso de tránsito a la ley del servicio civil para gobiernos locales caso: Municipalidad Distrital de Paucara

*Transition process to the civil service law for local governments case: District Municipality of Paucara*

*Processo de transição para a lei do funcionalismo público para casos de governos locais: Município do Distrito de Paucara*

Saul Moran Cusi 

Consultoría y Estudio Kmoran SAC., Perú

Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo, Perú

saulmoran@unat.edu.pe

### RESUMEN

La modernización de la gestión pública en los gobiernos locales consiste, entre otras cosas, la implementación del enfoque por resultados. De esta manera las entidades deben de seguir promoviendo e implementando medidas y acciones para mejorar los bienes y servicios al ciudadano. Entre sus características se encuentra el fortalecimiento de la descentralización. Por ello el proceso de modernización de la gestión pública cuenta con cinco pilares, entre ellos el Servicio Civil, que trata de perfeccionar a los servidores públicos en base a la meritocracia y convertirlos en verdaderos gestores públicos. Para ello se creó e impulsó el régimen público de SERVIR. Este artículo tiene como objetivo principal presentar el caso de la Municipalidad Distrital de Paucara, en su intento de tránsito a la Ley del Servicio Civil, por medio de revisiones del marco normativo vigente. En las conclusiones se aporta información a los servidores públicos que participan en la gestión de una municipalidad, contribuye a crear la capacidad de realizar los procesos y procedimientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil y el análisis de las limitaciones encontradas, de esta manera tratar de buscar soluciones para la adecuada gestión de recursos humanos.

**Palabras clave:** Gobierno local, servicio civil, municipio, gestión pública, limitaciones.

### ABSTRACT

The modernization of public management in local governments consists, among other things, in the implementation of the results-based approach. In this way, entities must continue to promote and implement measures and actions to improve goods and services for citizens. Among its characteristics is the strengthening of decentralization. For this reason, the public management modernization process has five pillars, including the Civil Service, which tries to perfect public servants based on meritocracy and turn them into true public managers. For this, the public system of SERVIR was created and promoted. The main objective of this article is to present the case of the District Municipality of Paucara, in its attempt to transition to the Civil Service Law, through revisions of the current regulatory framework. In the conclusions, information is provided to the public servants who participate in the management of a municipality, it contributes to creating the capacity to carry out the processes and procedures for the transition to the Civil Service Law and the analysis of the limitations found, in this way try to find solutions for the proper management of human resources.

**Keywords:** Local government, civil service, municipality, public management, limitations.

## RESUMO

A modernização da gestão pública nos governos locais consiste, entre outras coisas, na implementação da abordagem baseada em resultados. Desta forma, as entidades devem continuar a promover e implementar medidas e ações de melhoria de bens e serviços para os cidadãos. Entre suas características está o fortalecimento da descentralização. Por isso, o processo de modernização da gestão pública tem cinco pilares, entre eles o Serviço Público, que busca aperfeiçoar os servidores públicos com base na meritocracia e transformá-los em verdadeiros gestores públicos. Para isso, foi criado e promovido o regime público SERVIR. O objetivo principal deste artigo é apresentar o caso do Município do Distrito de Paucara, em sua tentativa de transição para a Lei do Servidor Público, por meio de revisões do atual marco regulatório. Nas conclusões é prestada informação aos servidores que participam na gestão de uma autarquia, contribui para a criação de capacidade para a realização dos processos e procedimentos de transição para a Lei da Função Pública e a análise das limitações encontradas, neste forma a tentar encontrar soluções para uma gestão adequada dos recursos humanos.

**Palavras-chave:** Governo local, serviço público, município, gestão pública, limitações.

## INTRODUCCIÓN

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2021) El tránsito de los gobiernos locales al régimen del Servicio Civil, según el tipo de procedimiento, motiva que las municipalidades apliquen las siguientes cuatro (4) herramientas: Mapeo de cargos y puestos, que es un insumo para la determinación de la dotación; Determinación de la dotación de la municipalidad, que tiene como producto el Informe de Determinación de la Dotación de Personal; Elaboración del Manual de Perfiles de Puestos (MPP), que tiene como producto la formalización del referido documento de gestión en el marco de la normativa vigente del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) y Elaboración del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), que tiene como producto la formalización del referido documento de gestión en el marco del SAGRH.

SERVIR (2021) El proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil para gobiernos locales es el itinerario que permitirá a las municipalidades implementar la Ley del Servicio Civil, en atención a la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH, Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil. Contiene 2 fases, que involucran el diagnóstico y revisión de la situación actual de los cargos, puestos, plazas, y ocupantes en la municipalidad; así como el análisis y propuesta de una estructura de puestos y posiciones acorde con lo dispuesto en su norma de creación y otra normativa sustantiva relacionada en este caso Ley Orgánica de Municipalidades Ley n.° 27972, a ser consignada en los nuevos documentos de gestión de recursos humanos de los gobiernos locales.

## DESARROLLO

### Municipalidad Distrital de Paucara

Municipalidad Distrital de Paucara (MDP, 2021) La finalidad de la municipalidad es ser el promotor del desarrollo del distrito de Paucara, provincia de Acombada, departamento de Huancavelica, conforme lo establece la Ley Orgánica de Municipalidades Ley n.° 27972. Esta finalidad es concordante con el hecho que las ciudades siempre se han estructurado sobre la base de la actividad económica y es a partir de ello, que corresponde organizar la administración del gobierno local. El diseño organizacional refleja las reales demandas de los escenarios locales y el desarrollo económico local considerando los actores de la zona. En este marco, la Municipalidad Distrital de Paucara, tiene un rol promotor de la economía local en tanto facilite la creación de un entorno favorable para el desarrollo de actividades económicas, la atracción de inversiones y la generación de empleo, estos factores impactan positivamente en la calidad de vida de las personas que habitan en el distrito de Paucara. Las competencias y funciones de la Municipalidad Distrital de Paucara se han distribuido en las unidades de organización propuestas de acuerdo con los principios de especialidad, eficiencia y eficacia, asegurando que de esta manera la municipalidad responda mejor a las necesidades de la ciudadanía de su jurisdicción. En lo que respecta al recurso humano para la atención de bienes y servicios la municipalidad cuenta con ciento veinte (120) servidores (incluyendo personal bajo los siguientes regímenes laborales: Decreto Legislativo N° 276 que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

pág. 107

### Artículo de revisión

Volumen 3, Número 2, julio - diciembre, 2022  
Recibido: 03-10-2022, Aceptado: 27-12-2022



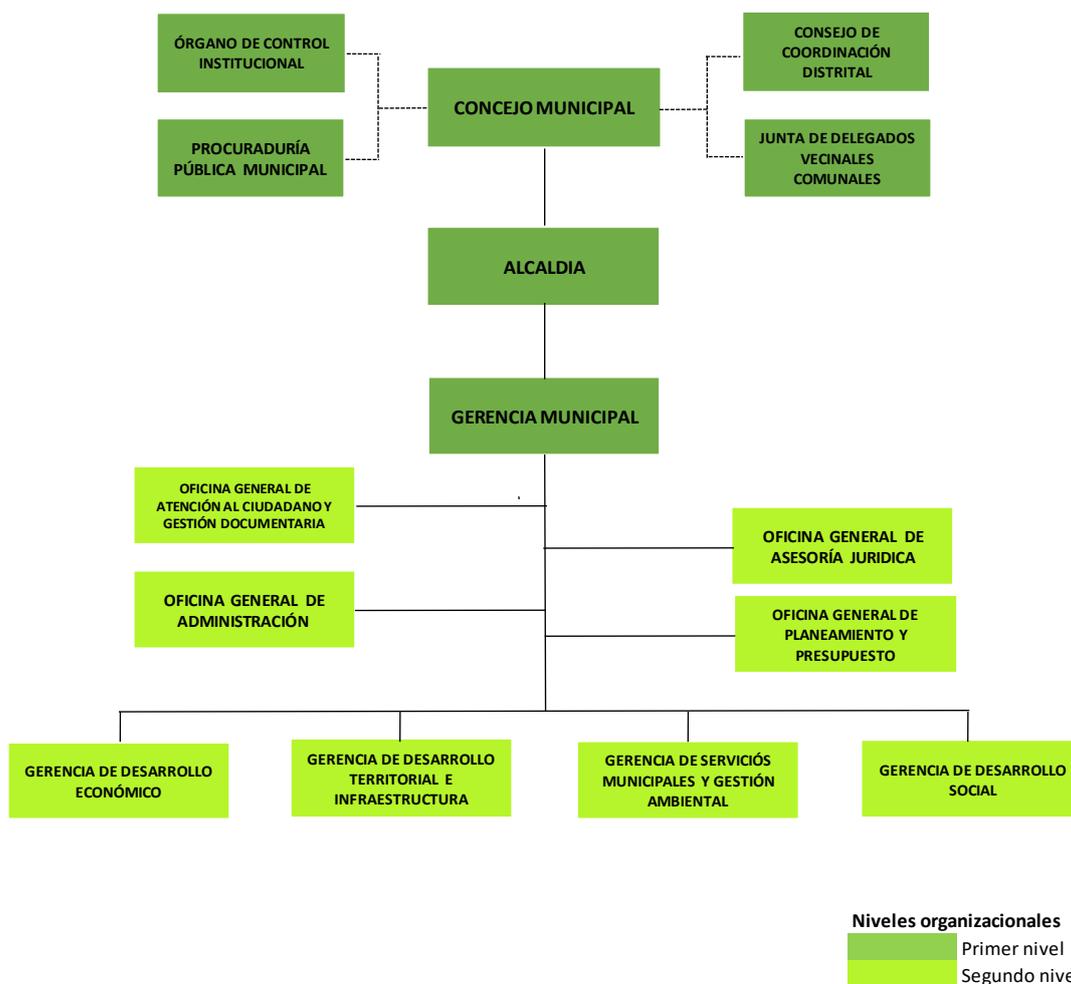
<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v3i2.110>



Las funciones asignadas a las unidades de organización de la Municipalidad Distrital de Paucara responden a las competencias asignadas a estas entidades, mediante la Ley Orgánica de Municipalidades, estas son las mismas funciones que las de las otras municipalidades distritales, sin embargo, se debe señalar que cada municipalidad

**Figura 1**

*Organigrama de la Municipalidad Distrital de Paucara*



*Nota. La figura muestra el organigrama de la Municipalidad Distrital de Paucara, la cual fue adecuada al marco normativo vigente. Reglamento de Organización y Funciones de la MDP vigente.*

## Misión y Visión de la Municipalidad Distrital de Paucara

### Misión

“Brindar servicios de calidad con eficiencia y eficacia manteniendo una gestión transparente y responsable que garantice el manejo óptimo de los recursos públicos, promoviendo así el bienestar y desarrollo integral y sostenible de la población de manera participativa e inclusiva”

### Visión

“Paucara, emprendedor y laborioso, capital gubernamental de la región, con medio ambiente planificado, saludable y sostenible; destino turístico, con actividades económicas competitivas insertado al mercado nacional e internacional, con capacidades sociales, humanas y calidad de vida, con gobierno local democrático transparente y seguro”.

## Condiciones previas para el proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil para la Municipalidad Distrital de Paucara

Con fecha 20 de marzo de 2021 la alta dirección de la Municipalidad Distrital de Paucara decide realizar las acciones previas para el tránsito a la Ley del Servicio Civil, para ello convoca a reuniones de socialización y análisis a las unidades de organización directamente participantes en dicho proceso (Genérica Municipal, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Gerencia de Asesoría Legal y Recursos Humanos) en las reuniones de coordinación se decide adecuar los documentos de gestión (Reglamento de Organización y Funciones-ROF, Manual de Clasificador de Cargos-MCC y Cuadro para Asignación de Personal Provisional-CAP Provisional) al marco normativo vigente, para ello se contrató los servicios de un consultor para los procesos y procedimientos de actualización de los documentos de gestión.

El consultor presentó un Plan de Trabajo con el objetivo actualizar los documentos de gestión de la Municipalidad Distrital de Paucara (Reglamento de Organización y Funciones, Cuadro Para Asignación de Personal Provisional, Manual de Clasificador de Cargos y Presupuesto Analítico de Personal) realizar el proceso de tránsito al Servicio Civil, y mejorar la

organización de la municipalidad a acorde la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. También justificando que según Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, declara al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano; el artículo 47 de la Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, dispone que los entes rectores de los sistemas administrativos tienen las siguientes competencias o funciones: (i) programar, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar la gestión del proceso, (ii) expedir las normas reglamentarias que regulan el Sistema, (iii) mantener actualizada y sistematizada la normatividad del Sistema, (iv) emitir opinión vinculante sobre la materia del Sistema, (v) capacitar y difundir la normatividad del Sistema en la Administración Pública, (vi) llevar registros y producir información relevante de manera actualizada y oportuna, (vii) supervisar y dar seguimiento a la aplicación de la normatividad de los procesos técnicos de los Sistemas, (viii) promover el perfeccionamiento y simplificación permanente de los procesos técnicos del Sistema Administrativo; y, (ix) las demás que señalen las leyes correspondientes.

**Tabla 1**

*Programa de trabajo presentado por el consultor*

**OBJETIVO:** Actualizar los documentos de gestión para el proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil.

**ALCANCE:** A nivel Institucional, todas las unidades de organización y procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la Municipalidad.

ACT.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR	FECHA		RESPONSABLE		MES					
		Inicio	Fin	Unidad Orgánica	Cargo	Abr-21	May-21	Jun-21	Jul-21	Ago-21	Set-21
<b>1</b>	<b>ACTIVIDADES PRELIMINARES</b>										
1.1.	Elaborar informe técnico sobre el estado situacional de los documentos de gestión vigentes	01.04.2021	07.04.2021	Gerencia Municipal	Consultor	█					
1.2.	Exponer informe técnico	10.04.2021	10.04.2022	Gerencia Municipal	Consultor	█					
<b>2</b>	<b>ACTUALIZACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN</b>										
2.1.	Formulación del ROF	28.12.2021	30.12.2021	Gerencia Municipal	Consultor	█					

2.2.	Presentación del ROF	05.01.2022	05.01.2022	Gerencia Municipal	Consultor									
2.3.	Aprobación del ROF	10.01.2022	10.01.2022	Concejo Municipal	Equipo									
2.4.	Formulación del MCC	28.12.2021	30.12.2021	Gerencia Municipal	Consultor									
2.5.	Presentación del MCC	05.01.2022	05.01.2022	Gerencia Municipal	Consultor									
2.6.	Aprobación del MCC	10.01.2022	10.01.2022	Concejo Municipal	Equipo									
2.7.	Formulación del CAP Provisional	28.12.2021	30.12.2021	Gerencia Municipal	Consultor									
2.8.	Presentación del CAP Provisional	05.01.2022	05.01.2022	Gerencia Municipal	Consultor									
2.9.	Aprobación del CAP Provisional	10.01.2022	10.01.2022	Concejo Municipal	Equipo									

*Nota. El cuadro muestra las actividades y posibles fechas de cumplimiento, sin embargo, las fechas fueron variando acorde a la naturaleza del servicio previo informe de sustento por el consultor. Plan de Trabajo.*

Los resultados que se obtuvieron en los procesos y procedimientos de actualización de los documentos de gestión por parte del consultor fueron:

**Tabla 2**

*Documentos de gestión actualizados de la Municipalidad Distrital de Paucara*

Ítem	Documento de gestión	Marco normativo de elaboración	Documento de aprobación	Fecha de aprobación	Comentario
1	Reglamento de Organización y Funciones-ROF	Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado y sus modificatorias. Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 005-2020-PCM-SGP Aprueban los Lineamientos N° 02-2020- SGP que establecen orientaciones sobre el Reglamento de Organización y Funciones - ROF y el Manual de Operaciones – MOP. Resolución de Secretaría de Gestión Pública n° 002-2020-PCM/SGP aprueba los Lineamientos N° 01-2020-SGP funciones estandarizadas en el marco de los sistemas administrativos.	Ordenanza Municipal N° 007-2021- MDP/ALC	17 de junio 2021.	La Municipalidad cuenta con una estructura organizacional que no demanda cambios en el corto plazo, en tanto podría obstaculizar la aplicación de las fases y etapas del proceso de tránsito al régimen del Servicio Civil.
2	Manual de Clasificador de Cargos-MCC	Res. Jef. 246-91-INAP/DNR. aprueba el Manual Normativo de Clasificación de Cargos de la Administración Pública	Ordenanza Municipal N° 008-2021- MDP/ALC	17 de junio 2021.	Actualmente se ha aprobado la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro Para Asignación de Personal Provisional.
3	Cuadro para Asignación de Personal Provisional-CAP Provisional	Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH formalizada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N 304-2015-SERVIR-PE y modificatoria; la cual está vigente acorde al Fe de Erratas Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000070-2021-SERVIR-PE	Ordenanza Municipal N° 008-2021-MDP/ALC	02 de setiembre de 2021.	Informe Técnico N° 2021-SERVIR-GDSH, Informe Técnico de opinión favorable por parte de SERVIR al CAP Provisional de la Municipalidad. Actualmente se ha aprobado la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro Para Asignación de Personal Provisional.

*Nota. El cuadro muestra los documentos de gestión de la Municipalidad Distrital de Paucara actualizados con sus respectivas bases legales de elaboración y norma de aprobación.*

**Tabla 3***Comparación de estructuras orgánicas*

ROF anterior	ROF actualizado
<b>PRIMER NIVEL ORGANIZACIONAL</b>	
<b>ALTA DIRECCIÓN</b>	
Concejo Municipal	Concejo Municipal
Alcaldía	Alcaldía
	Gerencia Municipal
<b>ÓRGANOS CONSULTIVOS</b>	
Comisión de Regidores	Consejo de Coordinación Local Distrital
Concejo de Coordinación Local Distrital – CCL	Junta de Delegados Vecinales Comunes
Comité de Alcaldes de Centros Poblados	
Comité Distrital Seguridad Ciudadana	
Comité de Administración del Programa de Vaso de Leche	
Comité Distrital de Defensa Civil y Gestión de Riesgos de Desastres	
Gerencia Municipal	Oficina General de Administración
Sub Gerencia de Asesoría Legal	Oficina General de Asesoría Jurídica
Unidad Formuladora	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria
Oficina de Programación Multianual de Inversiones – OPMI	
Oficina de Computación e Informática	
Oficina de Secretaría General	
Área de Trámite Documentario	
Área de Archivo Municipal	
Área de Imagen Institucional	
Oficina de Ejecución Coactiva	
Unidad de Logística	
Unidad de Tesorería y Caja	
Caja	
Unidad de Contabilidad y Presupuesto	
Unidad de Recursos Humanos	
Unidad de Administración Tributaria	
<b>ÓRGANOS DE LÍNEA</b>	
Sub Gerencia de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	Gerencia de Desarrollo Económico
Unidad de Promoción económica y agropecuaria	Gerencia de Desarrollo Territorial e Infraestructura
Área de Comercialización y fiscalización	Gerencia de Servicios Municipales y Gestión Ambiental
Área de promoción empresarial, turística y artesanal	Gerencia de Desarrollo Social
Unidad de Gestión Ambiental y Residuos Sólidos	
Área de limpieza pública, parques y jardines	
Sub Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural	
Unidad de Obras Públicas	
Unidad de liquidación y supervisión	
Unidad de Catastro Urbano y Rural	
Unidad de estudios y proyectos	
Sub Gerencia de Promoción Social y Servicios Públicos	
Unidad de Promoción Social	
Defensoría Municipal de la Mujer, el Niño y el Adolescente – DEMUNA	
Oficina Municipal de Atención a la Persona con discapacidad – OMAPED	
Centro Integral de Atención al Adulto Mayor – CIAM	
Unidad Local de Empadronamiento – ULE	
Programas Alimentarios	

**Artículo de revisión**

Volumen 3, Número 2, julio - diciembre, 2022

Recibido: 03-10-2022, Aceptado: 27-12-2022



Tecnología de Decisiones Informadas – TDI	
Unidad de Servicios Públicos	
Registro Civil	
Área Técnica Municipal – ATM	
Área de Seguridad y Participación Ciudadana	
Área de Tránsito y Transporte	
<b>ÓRGANOS DESCONCENTRADOS</b>	
Oficina de Defensa Civil y Gestión de Riesgos de Desastres	
Municipalidades de Centros Poblados	

*Nota. El cuadro muestra el comparativo de la estructura orgánica de la municipalidad el lado izquierdo es antes de la actualización y el lado derecho es la actualización. Informe Técnico propuesta de aprobación del ROF de la Municipalidad Distrital de Paucara.*

### **Comisión de Tránsito al Régimen del Servicio Civil**

Con fecha 11 de marzo de 2022 la Municipalidad Distrital de Paucara, mediante Resolución Gerencial N° 070-2022-GLP/GM conforma su Comisión de Tránsito al Régimen del Servicio Civil, Preside la Gerencia Municipal al mismo tiempo es Representante de la Alta Dirección y la Oficina General de Administración y Finanzas quien asume la secretaria técnica, la Resolución fue informada a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, al correo electrónico el día 14 de marzo de 2022.

SERVIR (2021) La Comisión de Tránsito al Régimen del Servicio Civil de la Municipalidad Distrital de Paucara, está encargada de difundir, impulsar y supervisar el proceso de tránsito de la municipalidad al régimen del Servicio Civil y, en representación de la entidad, coordinar con SERVIR el desarrollo de las fases y etapas de dicho proceso.

### **Fase 1: Tránsito de la Municipalidad Distrital de Paucara al régimen del Servicio Civil**

El equipo de la Municipalidad Distrital de Paucara con el apoyo del consultor, en reuniones constantes realizaron la revisión al marco normativo vigente para dicho proceso de tránsito de la municipalidad, comprendiendo que, la fase 1 es de cumplimiento necesario por parte de la Municipalidad Distrital de Paucara; que consta de tres etapas:

- a) Etapa 1. Análisis situacional respecto a los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones.

En esta etapa se realizó el mapeo de cargos y puestos de los servidores 276, 728 y 1057, que cuenta la entidad a la fecha, así como de sus respectivos ocupantes, la información se plasmó en la Matriz del Proceso de Tránsito. Cabe mencionar que en la Matriz también se consideró los servicios de terceros y/o locadores.

El 17 de marzo de 2022 mediante correo electrónico se remite a SERVIR el formato de Mapeo de Cargos y Puestos como parte del inicio de la Etapa 1 del proceso de tránsito, a la cual se solicitó la revisión. Mediante correo electrónico de fecha 13 de abril de 2022 SERVIR brinda conformidad a la Municipalidad Distrital de Paucara con respecto a la culminación de la etapa 1 del proceso de tránsito: Análisis situacional respecto a los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones.

- b) Etapa 2. Propuesta de reorganización respecto a la estructura de los recursos humanos.

El equipo de la Municipalidad Distrital de Paucara y el consultor el día 24 de abril de 2022 propone una estructura de recursos humanos bajo régimen del Servicio Civil, se plasmó en el formato de Determinación de la Dotación, en la cual se proyectó orden, evidenciando alineamiento con su razón de ser de municipalidad y garantiza equilibrio y sostenibilidad presupuestal.

Por otro lado, el consultor comenta lo siguiente: sobre el proceso de tránsito de la Municipalidad Distrital de Paucara. De acuerdo, a la Directiva N° 001-2021-SERVIR/GDSRH, la etapa del tránsito; es decir, la etapa 2 "Propuesta de reorganización respecto a la estructura de los recursos humanos" consta de la elaboración de 1 herramienta, Determinación de la dotación, y 1 instrumento, el Manual de Perfiles de Puestos (MPP); mientras que la etapa 3 consiste en la valorización de puestos a través de 1 instrumento, el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

Es importante precisar que la determinación de dotación constituye la base para generar los dos instrumentos del proceso (MPP y CPE). En esa línea y en relación a la determinación de dotación,

### **Artículo de revisión**



se debe precisar que la propuesta no debe superar los límites dispuestos en el artículo N° 6 del Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057 y sus modificatorias.

### **Limitaciones para continuar con el Proceso de Tránsito**

El día jueves 29 de abril de 2022 el consultor y el equipo de la municipalidad se reúnen en la cual el consultor informa respecto a las limitaciones para continuar con las etapas 2, 3 de la fase 1 y fase 2 del proceso de tránsito, ya que; en relación al Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 138-2014-EF y sus modificatorias, se determinan los montos de las valorizaciones aplicables, de manera exclusiva, a las entidades del nivel nacional y regional.

De esta manera, a la fecha, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) todavía no ha emitido norma aplicable para las entidades del nivel local (considerando que la Municipalidad Distrital de Paucara), por tanto, la municipalidad siendo de este nivel de gobierno, se ve limitada la continuación del Proceso de Tránsito.

### **CONCLUSIONES**

A la fecha la Municipalidad Distrital de Paucara y todo gobierno local se ve limitada para el cumplimiento de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, ya que, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) todavía no ha emitido norma de valorización aplicable para las entidades del nivel.

Que, la Municipalidad Distrital de Paucara desde las condiciones previas hasta la Etapa 2. Propuesta de reorganización respecto a la estructura de los recursos humanos a demandado un aproximado de tiempo de 01 año con un mes en los procesos y procedimientos realizados.

Este artículo buscó aportar información a las autoridades que participan en la gestión municipal. El estudio Proceso de Tránsito a la Ley del Servicio Civil Para Gobiernos Locales Caso: Municipalidad Distrital de Paucara está vigente la agenda la valorización para gobiernos locales por parte del Ministerio de Economía y Finanzas, ya que es un elemento a considerar para lograr un mejor desempeño y logro de los objetivos de los gobiernos locales.

Este artículo estuvo dirigido a los servidores que se desempeñan en las unidades de organización de los sistemas administrativos de recursos humanos, planeamiento estratégico y modernización de la gestión pública, lo cual será guía para el Proceso de Tránsito al Servicio Civil de sus entidades de nivel local.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- [1] Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). Preguntas frecuentes sobre la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH, Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil.
- [2] Municipalidad Distrital de Paucara. (2021). Informe Técnico del Reglamento de Organización y Funciones-V00.
- [3] Presidencia del Consejo de Ministros. (2018 de Setiembre de 2018). DECRETO SUPREMO N° 131-2018-PCM Decreto Supremo que modifica los Lineamientos de Organización del Estado aprobados mediante el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM. Lima, Perú.
- [4] Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). DIRECTIVA N° 001-2021-SERVIR-GDSRH Lineamientos para el Tránsito de una Entidad Pública al Régimen del Servicio Civil. Lima, Perú.