



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



OTSI

RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N°141-2026-GM-MDSS

San Sebastián, 25 de mayo de 2026

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN

VISTO: El Informe N°105-2026-BS-GRRHH-MDSS/C de fecha 21 de abril del 2026 de la Especialista en Bienestar Social de la OGRRHH; Informe N°992-2026-OGRRHH-GM-MDSS/C de fecha 22 de abril del 2026 del Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos; Opinión Legal N°251-2026-OGAJ-MDSS/RDIV, de fecha 05 de mayo del 2026 del Director de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO:



Que, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 194 de la Constitución Política del Perú, modificada por Leyes de Reforma Constitucional N°27680, N°28607 y N°30305 y el artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico vigente;

ANTECEDENTES:



Que, mediante informe N°105-2026-BS-GRRHH-MDSS/C, de fecha 21 de abril de 2026, la Ps. Melanie Bielka Echegaray Reyes, Especialista en Bienestar Social presenta el Plan de Desarrollo de Personas -PDP 2026 para su aprobación.

Que, con informe N°0992-2026-OGRRHH-GM-MDSS/C de fecha 22 de abril del 2026, a través del cual el Abg. Alberth Zenón Suma Mejía Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos señala que el referido plan se encuentra alineado con los objetivos institucionales y las políticas de fortalecimiento de capacidades del servicio civil contribuyendo a la mejora del desempeño laboral y a la optimización de la gestión pública de la entidad, y eleva para su evaluación y aprobación.

ANALISIS:

Que, las Entidades Públicas están sometidas al orden e imperio de la Ley, en este entender el numeral 1.1 de la norma del Artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General- Ley N°27444, aprobado con D. S. N°006-2026-JUS, referido al Principio de Legalidad señala: **“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.”**

Que, el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por Ley N°30305, Ley de reforma de los artículos 191, 194 y 203 de la Constitución Política del Perú, señala: **“Las municipalidades provinciales y distritales son Órganos de Gobierno Local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. (...)”**; lo que debe ser concordado con lo dispuesto por el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, el que prescribe que **“Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia”**. En este entender, la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, la Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado al servicio de la ciudadanía, con

“San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales”



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



canales efectivos de participación ciudadana, descentralizado y desconcentrado, transparente en su gestión, con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados, entre otros;

Que, el numeral 1) del artículo 46° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala como uno de los sistemas administrativos que rige el funcionamiento del Estado al de Gestión de Recursos Humanos, sistema que está regulado por la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - y sus modificatorias- y el Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - Decreto Legislativo N° 1023.

Que, el Capítulo II del Título III de la acotada Ley N° 30057, regula la gestión de la capacitación estableciendo a través del artículo 10° 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, el artículo 13° de la misma Ley, señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece 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, el artículo 135° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación -laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles. El Plan de Desarrollo de las Personas debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 029-2024-SERVIR-PE, se aprueban las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026. Esta disposición identifica seis materias de capacitación prioritarias que buscan fortalecer los conocimientos capacidades de todos los servidores civiles del país. Las materias aprobadas son las siguientes: modernización de la gestión pública, gestión de recursos humanos, planeamiento estratégico, presupuesto público, gobierno y transformación digital, e integridad;

Que, mediante el artículo 1° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 214-2025-SERVIR-PE, se formaliza aprobar la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" y sus Anexos Nos. 1, 2 y 3; asimismo, mediante el artículo 2° de la citada Resolución de Presidencia Ejecutiva se formaliza aprobar dejar sin efecto la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PEE;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", formalizada mediante el artículo 1° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, establece, sobre su vigencia que "la presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para las entidades de los tres niveles de gobierno, a partir del año 2026; a excepción del artículo 11° cuya aplicación inicia a partir del ciclo correspondiente al año 2027";

Que, mediante el artículo 1° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005-2026-SERVIR-PE, se aprueba precisar que: "respecto a la continuidad de la implementación de la etapa de planificación del proceso de capacitación correspondiente al ciclo 2026 en las entidades públicas, se aplica lo establecido en los numerales 6.4.1.3 y 6.4.1.4., y la Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE";

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



Que, de la revisión de los actuados, se advierte que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos ha cumplido con sustentar la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2026, en el marco del proceso de capacitación regulado por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento, así como por la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por SERVIR.

Que, el PDP constituye un instrumento de gestión indispensable para la planificación de las acciones de capacitación, orientado al cierre de brechas de competencias de los servidores civiles, lo cual guarda relación directa con la mejora del desempeño institucional y la calidad de los servicios públicos, conforme a lo previsto en el artículo 135° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

Que, conforme a lo señalado en los informes técnicos que sustentan el presente expediente, el PDP 2026 ha sido formulado considerando las materias de capacitación prioritarias establecidas por SERVIR, así como las necesidades institucionales identificadas a través del diagnóstico correspondiente, lo que evidencia su alineamiento con los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de San Sebastián.

Que, asimismo, se advierte que las acciones de capacitación previstas en el PDP 2026 serán ejecutadas, en su totalidad, a costo cero para la entidad, mediante la articulación con la Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP y otros entes rectores, lo cual resulta concordante con los principios de eficiencia y economía en el uso de los recursos públicos previstos en la Ley N° 27658.

Que, en relación a la oportunidad de su aprobación, si bien la Directiva establece como plazo máximo el 31 de marzo de cada año para la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR, corresponde señalar que dicho plazo tiene carácter orientador para la adecuada programación del proceso de capacitación; no obstante, su aprobación posterior no invalida el instrumento, siempre que se garantice la ejecución de las acciones de capacitación durante el ejercicio fiscal correspondiente.

Que, de la revisión del Informe N°105-2026-BS-GRRHH-MDSS/C, se advierte que la formulación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2026 ha sido elaborada por el Área de Bienestar Social, como unidad orgánica integrante de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en su calidad de órgano técnico especializado en la gestión del proceso de capacitación; lo cual evidencia que dicho instrumento ha sido desarrollado con sustento técnico y en el marco de las competencias funcionales asignadas.

Que, en ese sentido, la intervención del Área de Bienestar Social, bajo la conducción de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, garantiza que el PDP 2026 responde a un análisis técnico de necesidades de capacitación, alineado a las políticas institucionales y a los lineamientos establecidos por SERVIR para la gestión del desarrollo de capacidades en el servicio civil.

Que, mediante Opinión Legal N°251-2026-OGAJ-MDSS/RDIV, de fecha 05 de mayo de 2026, el Director de la Oficina General de Asesoría Jurídica, opina lo siguiente: “En virtud de lo expuesto, este despacho opina que resulta procedente aprobar el **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2026**, al haberse verificado que su formulación se encuentra conforme al marco normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y a las disposiciones emitidas por SERVIR”.

Que, por las consideraciones expuestas, estando en conformidad a la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en mérito de las facultades conferidas por el numeral 2.13 del ARTÍCULO PRIMERO Resolución de Alcaldía N°172-2024-A-MDSS de fecha 10 de mayo de 2024;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2026, DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN; el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y áreas correspondientes, realice las acciones necesarias para su implementación, ejecución y seguimiento, conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR, la presente Resolución a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, para su conocimiento y demás fines de Ley.

“San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales”



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



ARTICULO CUARTO: ENCARGAR a la Oficina de Tecnología y Sistemas Informáticos, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional www.munisansebastian.gob.pe, de la Municipalidad Distrital de San Sebastián – Cusco.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN SEBASTIÁN

Abog. Ruben Solis Hinojosa
GERENTE MUNICIPAL



"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"