



Municipalidad Distrital
CERRO COLORADO
"Cuna del Sillar"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°220-2026-GM-MDCC

Cerro Colorado, 13 de abril de 2026

VISTO:

El Informe N° 138-2026-SGGTH-GAF-MDCC del Sub Gerente de Gestión de Talento Humano; Hoja de Coordinación N° 084-2026-GAF-MDCC de la Gerencia de Administración y Finanzas; Proveído N° 1540-2026-GM-MDCC del Gerente Municipal; Informe N° 205-2026-MDCC/GPPR del Gerente de Planificación, Presupuesto y Racionalización; Proveído N° 1666-2026-GM-MDCC del Gerente Municipal Informe Legal N° 072-2026-GAJ-MDCC de la Gerencia de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194 de la Constitución Política del Perú de 1993 prescribe que las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; ello en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades el cual prescribe que 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, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en los expedientes 00001-2021-CC/TC y 00004-2021-CC/TC (acumulados), fundamentos 36 y 37, sostiene que del ejercicio de la autonomía se desprende que los gobiernos locales pueden desarrollar a través de las normas municipales atribuciones necesarias para garantizar su autogobierno en los asuntos que constitucionalmente les competen; precisando, sin embargo, que la autonomía no debe confundirse con autarquía, pues esta debe ser ejercida de conformidad con la Constitución y las leyes, dado que la autonomía que poseen los gobiernos locales no significa que el desarrollo normativo ejercido por éstos se realice en un ordenamiento jurídico aislado, sino que su regulación se enmarca en un sistema nacional armónico;

Que, el sub numeral 1.1 del numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, LPAG) preceptúa que el procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en el principio de legalidad, por el cual 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 conferidos;

Que, sobre el particular, el tratadista Juan Carlos Morón Urbina, señala que por el principio de legalidad se exige que la certeza de validez de toda acción administrativa dependa de la medida en que pueda referirse a un precepto jurídico o que, partiendo de éste pueda derivarse como cobertura o desarrollo necesario;

Que, el literal b del artículo 6 de la Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) establece que la oficina de recursos humanos o la que haga a sus veces tiene como función formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el Óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión;

Que el literal i del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley del Servicio Civil (en adelante, RLSC) dispone que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal respectivamente;

Que, el artículo 9 del RLSC precisa 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. 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, el 135 del RLSC delinea 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 generares de capacitación y su estrategia de implementación;





Municipalidad Distrital
CERRO COLORADO
"Cuna del Sillar"

Que, el numeral 6.4 de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante, DNPGPCEP), aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025/PE, estipula que la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos implementados por SERVIR. Para los fines del proceso de capacitación y en el marco de lo establecido por el artículo 12 del RGLSC tiene las siguientes responsabilidades:

- a. Conducir la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación en su respectiva entidad pública.
- b. Planificar la capacitación incluyendo las estrategias y líneas de capacitación prioritarias establecidas por los entes rectores para los respectivos operadores de las Políticas Nacionales y de los Sistemas del Estado.
- c. Diseñar e implementar acciones para instaurar y fortalecer la cultura de aprendizaje en su organización, gestionando, además, las acciones de diagnóstico de acuerdo con lo establecido por SERVIR.
- d. Implementar las acciones de formación aprobadas en el PDP a través de oferta formativa con costo o sin costo.
- e. Registrar la información de la planificación, ejecución y evaluación del proceso de capacitación y remitir a SERVIR, de conformidad con los parámetros establecidos por el ente rector.
- f. Consignar en el legajo del servidor la documentación resultante del proceso de capacitación, tales como formatos de compromiso, constancias o certificados documentos de evaluación de la acción de formación, documentación que acrediten la aplicación de penalidades asociadas a la capacitación entre otros.
- g. Corroborar que los servicios contratados con fines de desarrollar o fortalecer conocimientos o capacidades esenciales en los servidores civiles de sus entidades respecto a las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del servicio civil vigentes cumplan con los contenidos validados por los Entes Rectores en las Matrices de las materias de capacitación prioritarias aprobadas por SERVIR.
- h. Emitir lineamientos internos sobre el proceso de capacitación en concordancia con lo establecido por SERVIR.

Que, el numeral 6.6.1 de la DNPGPCEP ordena que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la Entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal respectivamente;

Que, el numeral 6.6.1 de la DNPGPCEP acota que en el marco del proceso de capacitación el Titular de la Entidad o la autoridad que de conformidad con los documentos de gestión tenga la atribución para aprobar planes institucionales tiene las siguientes responsabilidades:

- a. Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas.
- b. Disponer la asignación de los recursos necesarios y tomar decisiones que promuevan la ejecución del proceso de capacitación.
- c. Fomentar la transformación de la cultura de aprendizaje y respaldar a la ORH en la implementación de dicho valor y sus respectivos componentes.
- d. Canalizar la participación de servidores civiles cuando la acción de formación lo requiera mediante la suscripción de cartas de presentación u otra documentación previa verificación del cumplimiento su alineamiento al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos institucionales, conforme a lo establecido en el numeral 4.1.5 de la presente Directiva.

Que, el numeral 11.2.1 de la DNPGPCEP subraya que en la fase 2: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, el Plan de Desarrollo de las Personas contiene:

a. Aspectos Generales. - Comprende la misión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral, CPSC y fuentes de financiamiento de las acciones de formación. Asimismo, contiene las actividades planificadas a ejecutarse en el año en curso para promover y fortalecer la cultura de aprendizaje en la organización y un balance de las actividades realizadas en el año anterior.

b. Matriz PDP. - Comprende la descripción detallada de las acciones de formación priorizadas, así como los datos de los beneficiarios de capacitación, como nombres y apellidos, número de documento de identidad régimen laboral, puesto, unidad de organización, tipo de acción de formación objetivo de aprendizaje, nivel de evaluación, costo planificado, entre otros. La aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año. Las entidades no podrán ejecutar acciones de formación previo a la aprobación del PDP salvo lo establecido en la segunda Disposición Complementaria Final de la presente Directiva. La no formulación y aprobación del PDP acarrea responsabilidad funcional del Titular de la entidad y del responsable de la ORH;





Municipalidad Distrital
CERRO COLORADO
"Cuna del Sillar"

Que, bajo lo glosado de autos se tiene que con Informe N° 138-2026-SGGTH-GAF-MDCC de fecha 31 de marzo del 2026, el Sub Gerente de Gestión del Talento Humano, Andrés Teodoro Benavente Ramos, solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la entidad, mediante de resolución de gerencia municipal;

Que, mediante Hoja de Coordinación N° 084-2026-GAF-MDCC de fecha 31 de marzo del 2026, la Gerente de Administración y Finanzas, C.P.C Roxana Maribel Torres Tito, evaluando el plan propuesto, brinda la conformidad respectiva, recomendando, en ese sentido, proseguir con el trámite correspondiente;

Que, a través del Informe N°205-2026-MDCC-GPPR, de fecha 8 de abril de 2026, el Gerente de Planificación Presupuesto y Racionalización. C.P.C Ronald Néstor Jihuallanca Aqueña, otorga disponibilidad presupuestal por el monto de S/ 35,000.00, para atender lo peticionado por la Sub Gerencia de Gestión de Talento Humano, acotando que el referido gasto será financiado con la Fuente de Financiamiento 5, rubro 08;

Que, de acuerdo a lo actuado es menester señalar que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación y tiene como objetivo potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de los servidores civiles para contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios ofrecidos a los ciudadanos. El Plan de Desarrollo de las Personas considera a todos los servidores de la institución, vinculados bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276; Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N°1057 y Ley N° 30057. Es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del Titular de la Entidad;

Que, siendo así, el contenido y la matriz del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 se encuentra revisado y/o validado por autoridades competentes —Gerente de Administración y Finanzas y Sub Gerente de Gestión del Talento Humano—; asimismo, cuenta con presupuesto disponible, por el importe de S/ 35,000.00 (treinta y cinco mil con 00/100 soles), por lo que, debe aprobarse el instrumento sub examine, al estar enmarcado en las disposiciones normativas de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas";

Que, mediante el Informe Legal N° 072-2026-GAJ-MDCC de la Gerencia de Asesoría Jurídica; se emite opinión legal: Se APRUEBE el "Plan de Desarrollo de las Personas para el Año 2026 de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado. Se disponga a la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano realice el seguimiento, ejecución y evaluación de las acciones de capacitación previstas en el instrumento normativo a aprobarse. Se encargue a la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la presente resolución y su anexo, para los fines correspondientes. Se ordene a las unidades orgánicas de esta corporación municipal, el cumplimiento de lo resuelto;

Que, por ende, estando a lo actuado, el Gerente Municipal se encuentra facultado para aprobar el instrumento propuesto, con la obligación de dar cuenta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, conforme lo determina la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – APROBAR el "Plan de Desarrollo de las Personas para el Año 2026 de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado; conforme a la documentación obrante y lo sustentado en la parte considerativa de la presente.

ARTÍCULO SEGUNDO. – DISPONER a la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano realice el seguimiento, ejecución y evaluación de las acciones de capacitación previstas en el instrumento normativo aprobado.

ARTÍCULO TERCERO. – ENCARGAR a la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la presente resolución y su anexo, para los fines correspondientes.

ARTÍCULO CUARTO. – ORDENAR a las unidades orgánicas de esta corporación municipal, el cumplimiento de lo resuelto en la presente Resolución.

ARTÍCULO QUINTO. - ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de la Información, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Página Web de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CERRO COLORADO
Abog. Antonio Acosta Villanueva
GERENTE MUNICIPAL

