



**VISTO:** El Informe Nro. 000063-2026-MTPE/3/24.1.36, de fecha 5 de febrero de 2026, de la Unidad Funcional de Recursos Humanos; el Informe Nro. 000115-2026-MTPE/3/24.1.1, de fecha 11 de febrero de 2026, de la Unidad Funcional de Asesoría Jurídica, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil, establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; teniendo por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, además, el artículo 10 de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil, 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, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, y sus modificatorias (en adelante, Reglamento General), señala que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, comprende, entre otros, el subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación, el cual contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional;

Que, el artículo 9 del Reglamento General 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. 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, bajo dicho marco normativo, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro. 141-2016-SERVIR-PE, se formalizó la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, la cual tuvo 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;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: BVEZZ6W



Que, el numeral 6.4 de la antes mencionada Directiva estableció que el Proceso de Capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación; estando la primera de esas etapas comprendida por cuatro fases: 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (en adelante, PDP);

Que, asimismo, el subnumeral 6.4.1.1 de la antes mencionada Directiva, que desarrollaba la Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, señaló que el mismo estaba conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien lo preside; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces; el representante de la Alta Dirección, que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad, los cuales participaban en el citado Comité a plazo indeterminado, y el representante de los servidores civiles por un periodo de tres (3) años. La conformación de dicho Comité se oficializaba a través de una Resolución del titular de la entidad. Asimismo, el referido subnumeral de la Directiva también reguló las funciones del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, sin embargo, es necesario precisar que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro.000214-2025-SERVIR-PE, se formalizó la aprobación de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” (en adelante, Directiva vigente), así como también se formalizó dejar sin efecto la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, cuya aprobación se formalizó por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro.141-2016-SERVIR-PE;

Que, de acuerdo a lo establecido en los numerales 6.4, 6.6 y 6.8 de la Directiva vigente, los actores que participan en el proceso de capacitación, así como en la elaboración y aprobación del PDP son: la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, encargada de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil; el titular de la entidad, y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, o la que haga sus veces, encargada de validar, previo a la aprobación y modificación del PDP, la disponibilidad presupuestal y el alineamiento de las capacitaciones con los objetivos institucionales de la entidad;

Que, con mayor detalle, el artículo 11 de la Directiva vigente establece que la etapa de planificación, la cual tiene por finalidad que cada entidad “*identifique y defina sus costos y necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos y en función al desempeño de los servidores, con el propósito de determinar las acciones de formación que se realicen durante un ejercicio fiscal*”, se encuentra comprendida por dos fases: 1) Cuadro de Previsión de Servicios de Capacitación (CPSC) y 2) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, no encontrándose prevista la conformación ni participación de un Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, bajo la vigencia de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, cuya aprobación se formalizó por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro.141-2016-SERVIR-PE, mediante Resolución Directoral Nro. 189-2023-LP/DE, se aprobó la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Programa;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: BVEZZ6W



Que, teniendo en cuenta dicha aprobación, mediante Informe Nro. 000063-2026-MTPE/3/24.1.36, la Unidad Funcional de Recursos Humanos recomienda dejar sin efecto la Resolución Directoral Nro. 189-2023-LP/DE, que aprueba la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Programa, por no encontrarse alineada con la normativa vigente que regula el proceso de capacitación en las entidades públicas;

Que, mediante dicho documento se da cuenta que la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de SERVIR, mediante Oficio Múltiple Nro.000016-2026-SERVIR-GDCRSC, precisó que *“en caso la entidad tenga su CPC ya conformado, corresponde dejarlo sin efecto, en coordinación con su Oficina de Asesoría Jurídica, mediante un documento de la misma naturaleza que aquel mediante el cual se conformó el Comité. El marco normativo para ello, es la nueva Directiva GDC aprobada mediante R.P.E. N.º 214-2025-SERVIR-PE y la R.P.E. N.º 005-2026-SERVIR-PE, las cuales derogan el marco normativo que habilitaba el CPC y genera que no subsista su base legal”*;

Que, mediante Informe Nro. 000115-2026-MTPE/3/24.1.1, la Unidad Funcional de Asesoría Jurídica, teniendo en consideración la recomendación de la Unidad Funcional de Recursos Humanos, así como lo dispuesto en la normativa aplicable, advierte que es procedente legalmente que se deje sin efecto la Resolución Directoral Nro. 189-2023-LP/DE, que aprobó la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Programa, mediante la emisión de la Resolución Directoral de la Dirección Ejecutiva, documento de la misma naturaleza que aquel mediante el cual se conformó el referido Comité;

Con los visados de la Unidad Funcional de Recursos Humanos, así como de la Unidad Funcional de Asesoría Jurídica;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil, y en su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, y sus modificatorias, así como la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, cuya aprobación fue formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro.000214-2025-SERVIR-PE; y en el Manual de Operaciones del Programa, aprobado por Resolución Ministerial Nro. 025-2024-TR y modificado por Resolución Ministerial Nro. 137-2025-TR;

## **SE RESUELVE:**

### **Artículo 1.- Dejar sin efecto**

Dejar sin efecto lo dispuesto en la Resolución Directoral Nro. 189-2023-LP/DE, que aprobó la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”.

### **Artículo 2.- Notificación**

Notificar la presente Resolución Directoral a la Unidad Funcional de Recursos Humanos, para su conocimiento y fines correspondientes.



### **Artículo 3.- Publicación**

Publicar la presente Resolución Directoral en la sede digital (<https://www.gob.pe/llamkasunperu>) del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, el mismo día de su emisión

**Regístrese y comuníquese.**

Documento firmado digitalmente

**JIMMY DAVID TAMBRA HUAMANI**

Director Ejecutivo (e)  
Programa Llamkasun Perú