



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 013-2025

Jesús María, 28 de marzo de 2025

**VISTO:** El Informe N° 418-2025-MDJM-OGAF-ORH de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe N° 035-2025-MDJM-OGAF del Jefe de la Oficina General de Administración y Finanzas y el Informe N° 069-2025-MDJM-OGAJRC de la Oficina General de Asesoría Jurídica y Registro Civil; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de sus competencia, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en tanto dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo VIII, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

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, siendo 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, 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, el literal B) de numeral 6.4.1.1 de la Directiva "Normas Para la gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, dispone que el Comité de la Planificación de la Capacitación, tiene entre otras funciones la de validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad,

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 24/03/2025, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (i) se ha revisado el contenido del proyecto del PDP; (ii) se ha revisado la matriz del PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dichas matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad; (iii) se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación; y, (iv) se ha revisado que las capacitaciones incluidas en el PDP no irrogan gasto alguno en el presupuesto institucional de la entidad;



Que, la Oficina de Recursos Humanos, a través del Informe N° 418-2025-MDJM-OGAF-ORH, de fecha 24 de marzo de 2025, informa a la Oficina General de Administración y Finanzas que, el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Jesús María, luego de revisar el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 de la Municipalidad de Jesús María, ha aprobado y validado el mismo, por lo que corresponde emitir el acto resolutivo que aprueba el mismo;

Que, mediante Informe N° 069-2025-MDJM-OGAJRC, de fecha 26 de marzo de 2025, la Oficina General de Asesoría Jurídica y Registro Civil, concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Jesús María;



Que, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, señala que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende por 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 Municipal, respectivamente;

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Que, bajo los alcances expuestos contando con la opinión favorable de la Oficina de Recursos Humanos, de la oficina General de Administración y Finanzas y de la Oficina General de Asesoría Jurídica y Registro Civil, resulta viable aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 de la Municipalidad Distrital de Jesús María, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles, y brindar servicios de calidad a los ciudadanos, así como también, fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y lograr los objetivos institucionales;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE; y en uso de las atribuciones señaladas en el artículo 17° DEL Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad de Jesús María, aprobado por la Ordenanza N° 692-2023-MDJM;

RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas 2025, de la Municipalidad Distrital de Jesús María; elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER** que la Oficina de Recursos Humanos, ejecute las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Jesús María, debiendo también realizar el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación conforme a sus competencias.

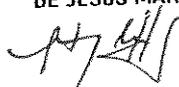
**ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR** que la Oficina de Recursos Humanos, el Plan de Desarrollo de las Personas del año 2025 de la Municipalidad Distrital de Jesús María, ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), conforme a los procedimientos establecidos para ello.

**ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR** a la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Municipalidad Distrital de Jesús María ([www.munijesusmaria.gob.pe](http://www.munijesusmaria.gob.pe))

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

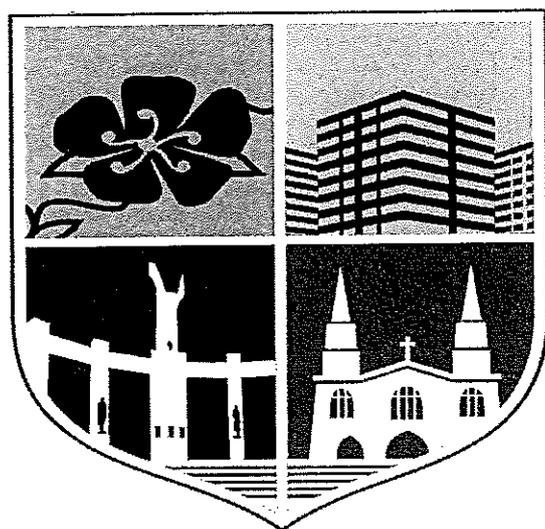


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE JESÚS MARÍA



HARRY MAC BRIDE NAVEA  
GERENTE MUNICIPAL

# PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2025



Municipalidad de  
**Jesús María**

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD DE JESÚS MARÍA PERIODO 2025

## I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas-PDP-Anualizado 2025 de la Municipalidad de Jesús María, es un documento de gestión que busca, entre otros aspectos, mejorar las acciones de capacitación en la Entidad municipal, conforme a lo dispuesto por la Directiva " Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, la cual desarrolla lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público y El Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba su Reglamento.

Por ello, la Entidad Municipal, mediante Resolución Gerencia Municipal N°014-2024-MDJM-GM, actualizó la conformación los miembros del Comité de la Planificación de la Capacitación, integrado por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, el Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional, Gerente de Desarrollo Humano y Programas Sociales, en representación de la Alta Dirección, asimismo a los Representantes de los servidores civiles de la Municipalidad distrital de Jesús María.

Dicho, Comité tiene como finalidad validar el Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad de Jesús María, asegurar que el PDP contenga acciones de capacitación pertinentes, que contribuyan a la mejora del desempeño de los servidores y al logro de los objetivos institucionales.

Acorde, con estas disposiciones, la Municipalidad de Jesús María busca mejorar el desempeño de los servidores civiles a través del cierre de brechas y el desarrollo de competencias y conocimientos, la cual permitan fortalecer sus capacidades y alcanzar el logro de los objetivos institucionales; considerando que el factor humano como su principal componente para contar con servidores civiles capacitados y fortalecidos.

Por ello, el Plan de Desarrollo de Personas de las Personas 2025, constituye un instrumento fundamental de gestión que le permite a la Municipalidad de Jesús María mejorar sus acciones de capacitación y evaluación del desarrollo técnico y profesional de los servidores municipales, facilitándoles la adquisición de las competencias necesarias en sus respectivas labores.



## II. MARCO LEGAL

- Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión Pública
- Ley N° 27815, Ley de Código de ética en la Función Pública.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo 040-214-PCM, Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.
- Decreto Legislativo N° 1025, Decreto que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-210-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo 1025.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, que aprueba las Normas para la Gestión del sistema administrativo de Gestión del Talento Humanos en las entidades públicas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, directiva que aprueba las Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".



## III. ALCANCE

Todos los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Jesús María. De los siguientes regímenes laborales comprendidos en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productivas y Competitividad y Laboral.
- Decreto Legislativo N° 1057, Contrato Administrativo de Servicios.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



## IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES (OEI)

La Municipalidad distrital de Jesús María cuenta con el Plan estratégico Institucional para el periodo 2021-2025, el cual fue aprobado mediante resolución de Alcaldía N° 007-2025-MDJM-AL de fecha 22 de Enero del 2025, a través del cual se establecen 08 Objetivos estratégicos, los cuales se detallan a continuación:

- Objetivo Estratégico 01:  
Disminuir la inseguridad ciudadana en el distrito de Jesús María.
- Objetivo Estratégico 02:  
Mejorar el Bienestar de la población del distrito de Jesús María.
- Objetivo Estratégico 03:  
Promover la educación, cultura y deporte en la población del distrito de Jesús María.
- Objetivo Estratégico 04:  
Reducir la vulnerabilidad de la población ante riesgos de desastres.

- Objetivo Estratégico 05:  
Promover el desarrollo de las actividades económicas en el distrito de Jesús María.
- Objetivo Estratégico 06:  
Mantener actualizado el desarrollo urbano en el distrito de Jesús María.
- Objetivo Estratégico 07:  
Fortalecer la Gestión Ambiental en el distrito.
- Objetivo Estratégico 08:  
Mejorar la Gestión Institucional.

**V. ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES (AEI)**

Las Acciones Estratégicas se definen como iniciativas que contribuyen a implementar la estrategia establecidas por los OEI, los cuales se concretan en productos (bienes o servicios) que la entidad entrega a sus usuarios de forma directa o indirecta), tomando en cuenta sus competencias y funciones.

La Municipalidad Distrital de Jesús María cuenta con 35 Acciones Estratégicas:



<b>Objetivos Estratégicos Institucionales / Acciones Estratégicas Institucionales</b>
<b>OEI.01. Disminuir la inseguridad ciudadana en el distrito de Jesús María</b>
AEI.01.01. Plan de acción de seguridad ciudadana implementado en beneficio del distrito AEI.01.02. Patrullajes municipales oportunos para la seguridad ciudadana en el distrito AEI.01.03. Atención de central de comunicaciones eficiente en beneficio de la población AEI.01.04 Equipamiento adecuado para serenos en beneficio de la población
<b>OEI.02. Mejorar el bienestar de la población en el distrito de Jesús María</b>
AEI.02.01. Promoción permanente de la salud en beneficio de la población AEI.02.02. Servicio de vigilancia sanitaria oportuno para la población AEI.02.03. Servicio de atenciones paramédicas eficientes en el distrito AEI.02.04. Programas y servicios permanentes para la población vulnerable del distrito
<b>OEI.03. Promover la educación, cultura y deporte en la población del distrito de Jesús María</b>
AEI.03.01. Servicios educativos y culturales adecuados para la población del distrito AEI.03.02. Servicios deportivos implementados para la población del distrito
<b>OEI.04. Reducir la vulnerabilidad de la población ante el riesgo de desastres</b>
AEI.04.01. Evaluación oportuna de estructuras en situación de riesgo en el distrito AEI.04.02. Acciones de preparación de respuesta ante desastres adecuado en el distrito AEI.04.03. Acciones de prevención ante desastres adecuado en el distrito
<b>OEI.05. Promover el desarrollo de las actividades económicas en el distrito de Jesús María.</b>

<p>AEI.05.01. Asistencia técnica integral para el desarrollo de actividades económicas en el distrito</p> <p>AEI.05.02. Programa permanente de formalización de las actividades económicas en el distrito</p> <p>AEI.05.03. Acciones de control y fiscalización oportunas de las actividades económicas en el distrito</p>
<p><b>OEI.06. Mantener actualizado el desarrollo urbano en el distrito de Jesús María.</b></p>
<p>AEI.06.01. Espacios públicos recuperados y priorizados en beneficio del distrito</p> <p>AEI.06.02. Desarrollo urbano ordenado en el distrito</p> <p>AEI.06.03. Ordenamiento urbano vial implementado en el distrito</p>
<p><b>OEI.07. Fortalecer la gestión ambiental en el distrito</b></p>
<p>AEI.07.01. Gestión adecuada de los residuos sólidos del distrito</p> <p>AEI.07.02. Mejoramiento, mantenimiento y conservación permanente de las áreas verdes y arbolado de uso público del distrito</p> <p>AEI.07.03. Programa de limpieza pública implementado en el distrito</p> <p>AEI.07.04. Capacitación en gestión ambiental fortalecida para los vecinos del distrito</p> <p>AEI.07.05. Acciones de control y fiscalización ambiental oportuna en el distrito</p>
<p><b>OEI.08. Mejorar la gestión institucional</b></p>
<p>AEI.08.01. Espacios y mecanismos de participación ciudadana fortalecidos en la municipalidad</p> <p>AEI.08.02. Procedimientos administrativos y operativos eficientes en la municipalidad</p> <p>AEI.08.03. Recaudación tributaria efectiva por medio de la municipalidad</p> <p>AEI.08.04. Programa de capacitación permanente para los servidores públicos de la municipalidad</p> <p>AEI.08.05. Alianzas estratégicas implementadas y fortalecidas con instituciones públicas y privadas en beneficio del distrito.</p> <p>AEI.08.06 Gobierno digital implementado en los procesos y servicios de la Municipalidad.</p>



**VI. VISION**

"Jesús María es un distrito residencial con un crecimiento más ordenado, más seguro y comercialmente activo, reconocido en Lima Metropolitana por ser atractivo para vivir. Los vecinos disfrutan de un entorno con acceso a servicios más eficientes, además de oportunidades para el desarrollo cultural y el cultivo de una vida saludable en armonía con el medio ambiente. El gobierno local, junto con los vecinos, trabajan de forma coordinada para mejorar el orden, la seguridad y el bienestar, impulsando un crecimiento económico equilibrado y planificado".

**VII. MISIÓN**

"Brindar servicios públicos de calidad, fortaleciendo el bienestar Integral, la seguridad y el desarrollo económico de los vecinos del distrito de Jesús María, a través de una gestión ética, eficiente, innovadora, transparente y participativo".

**VIII. VIGENCIA**

El Plan de Desarrollo de las Personas-PDP, tiene una vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular del Pliego, para los efectos del PDP-2025, será aprobado por la Gerencia Municipal.

**IX. ESTRUCTURA ORGÁNICA**

La Municipalidad Distrital de Jesús María, para la administración municipal, conforme a lo dispuesto en el artículo 26° de la Ley Orgánica de Municipalidad, Ley N° 27972, adopta una estructura gerencial, sustentada en los principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior; así como, rige su gestión por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, participación y seguridad ciudadana.



Asimismo para el cumplimiento de su finalidad, objeto, funciones y competencias para el ejercicio del Gobierno Local, la ejecución de acciones para la promoción del desarrollo local, la provisión de servicios públicos, la gestión de inversiones y la administración municipal, asume una estructura orgánica, la cual fue aprobada mediante Ordenanza N° 728-2024-MDJM, el que aprueba el nuevo Reglamento de Organización y funciones (ROF) y la Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de Jesús María. La cual está conformada de la siguiente manera:



**CODIGO 1. ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN:**

- CÓDIGO 1.1.0. Concejo Municipal
- CÓDIGO 1.2.0. Alcaldía
- CÓDIGO 1.3.0. Gerencia Municipal



**CÓDIGO 02. ÓRGANOS CONSULTIVOS:**

**Órgano Consultivo del Concejo Municipal**

- CÓDIGO 02.1.0. Comisiones de Regidores

**Órganos Consultivos de la Alcaldía**

- CÓDIGO 2.2.0. Consejo de Coordinación Local Distrital (CCLD)
- CÓDIGO 2.3.0. Junta de Delegados Vecinales Comunes
- CÓDIGO 2.4.0. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
- CÓDIGO 2.5.0. Plataforma de Defensa Civil Distrital
- CÓDIGO 2.6.0. Comité de Administración del Vaso de Leche
- CÓDIGO 2.7.0. Grupo de Trabajo de Gestión del Riesgo de Desastres
- CÓDIGO 2.8.0. Comisión Ambiental Municipal de Jesús María
- CÓDIGO 2.9.0. Consejo Participativo Local de Educación

**CÓDIGO 3. ÓRGANO DE CONTROL:**

CÓDIGO 3.1.0. Órgano de Control Institucional

**CÓDIGO 4. ÓRGANO DE DEFENSA JURÍDICA:**

CÓDIGO 4.1.0. Procuraduría Pública Municipal

**CÓDIGO 5. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO:**

CÓDIGO 5.1.0. Oficina General de Asesoría Jurídica y Registro Civil.

CÓDIGO 5.2.0. Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional

CÓDIGO 5.2.1. Oficina de Planeamiento, Inversiones y Modernización de la Gestión Pública

CÓDIGO 5.2.2. Oficina de Presupuesto

**CÓDIGO 6. ÓRGANOS DE APOYO:**

**Órganos de Apoyo que reportan a la Alcaldía**

CÓDIGO 6.1.0. Secretaría General

CÓDIGO 6.1.1. Oficina de Atención al Ciudadano, Gestión Documental y Archivo

CÓDIGO 6.1.2. Oficina de Cooperación Técnica Nacional e Internacional

CÓDIGO 6.4.1. Oficina de Integridad Institucional

**Órgano de Apoyo que reportan a la Gerencia Municipal**

CÓDIGO 6.2.0. Oficina General de Comunicaciones e Imagen Institucional

CÓDIGO 6.3.0. Oficina General de Administración y Finanzas

CÓDIGO 6.3.1. Oficina de Recursos Humanos

CÓDIGO 6.3.2. Oficina de Contabilidad y Costos

CÓDIGO 6.3.3. Oficina de Tesorería

CÓDIGO 6.3.4. Oficina de Abastecimiento

CÓDIGO 6.3.5. Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación

**CÓDIGO 7. ÓRGANOS DE LÍNEA:**

**CÓDIGO 7.1.0. Gerencia de Administración Tributaria**

CÓDIGO 7.1.1. Subgerencia de Recaudación Tributaria y Ejecutoría Coactiva

CÓDIGO 7.1.2. Subgerencia de Registro y Fiscalización Tributaria

**CÓDIGO 7.2.0. Gerencia de Desarrollo Urbano**

CÓDIGO 7.2.1. Subgerencia de Obras Privadas y Planeamiento Urbano

CÓDIGO 7.2.2. Subgerencia de Control Urbano y Catastro

**CÓDIGO 7.3.0. Gerencia de Seguridad Ciudadana**

CÓDIGO 7.3.1. Subgerencia de Serenazgo

CÓDIGO 7.3.2. Subgerencia de Movilidad Urbana

**CÓDIGO 7.4.0. Gerencia de Fiscalización**

CÓDIGO 7.4.1. Subgerencia de Operaciones y Control de Sanciones

**CÓDIGO 7.5.0. Gerencia de Fiscalización**

CÓDIGO 7.5.1. Subgerencia de Salud y Bienestar Social

CÓDIGO 7.5.2. Subgerencia de Educación, Cultura y Deporte



- CÓDIGO 7.5.0. Gerencia de Desarrollo Humano y Programas Sociales
- CÓDIGO 7.5.1. Subgerencia de Salud y Bienestar Social
- CÓDIGO 7.5.2. Subgerencia de Educación, Cultura y Deporte
- CÓDIGO 7.6.0. Gerencia de Desarrollo Económico**
- CÓDIGO 7.6.1. Subgerencia de Desarrollo Empresarial, Comercialización y Turismo
- CÓDIGO 7.7.0. Gerencia de Servicios a la Ciudad y Desarrollo Sostenible**
- CÓDIGO 7.7.1. Subgerencia de Limpieza Pública y Áreas Verdes
- CÓDIGO 7.7.2. Subgerencia de Obras Públicas y Mantenimiento Urbano
- CÓDIGO 7.8.1. Subgerencia de Participación Vecinal
- CÓDIGO 7.8.2. Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres

**X. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES POR RÉGIMEN LABORAL**

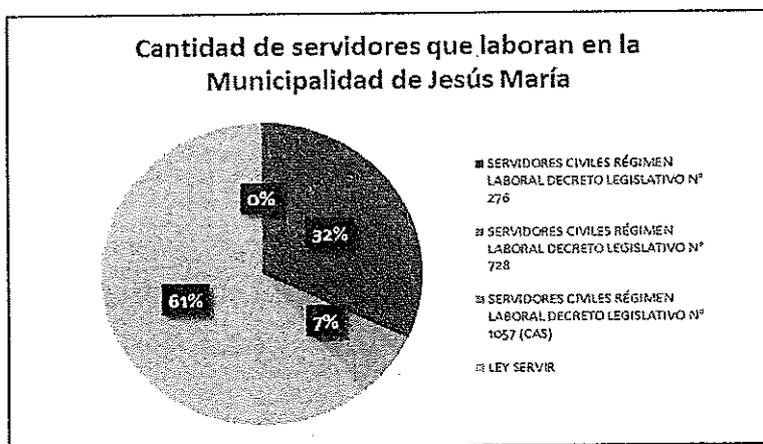
La Municipalidad de Jesús María cuenta con servidores civiles pertenecientes a distintos regímenes laborales, la cual, a la fecha de elaboración del presente PDP, se detalla:

Tabla de la Cantidad de trabajadores que laboran en la Municipalidad de Jesús María

Nº	TIPO DE SERVIDORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JESÚS MARÍA	CANTIDAD
1	Servidores Civiles Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276	126
2	Servidores Civiles Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728	54
3	Servidores Civiles Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS)	773
4	Ley SERVIR	01
<b>TOTAL DE SERVIDORES CIVILES :</b>		<b>954</b>



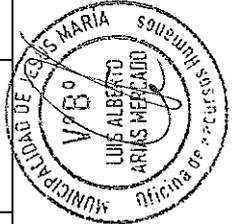
Gráfico de porcentajes de la Cantidad de trabajadores que laboran en la Municipalidad de Jesús María



a) Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

MATRIZ DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

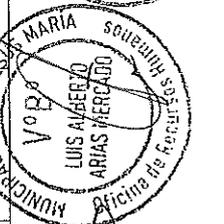
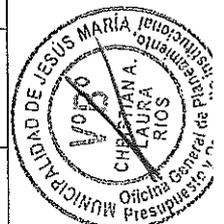
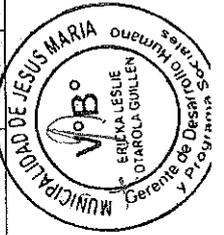
N°	PROGRAMA DE ACTUACIÓN ALCANTARILLA DE ESTABILIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	PROPÓSITO DE FORMACIÓN ALCANTARILLA DE ESTABILIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		CANTIDAD TOTAL DE PERSONAS QUE DEBERÁN PARTICIPAR EN LA CAPACITACIÓN	TEMPERATURA Y TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NIVEL DE LA CAPACITACIÓN	VALOR PROMEDIO DEL COSTO ESTIMADO POR PARTICIPANTE	VALOR DEL COSTO ESTIMADO POR PARTICIPANTE	VALOR DEL COSTO ESTIMADO POR PARTICIPANTE	VALOR DEL COSTO ESTIMADO POR PARTICIPANTE	M. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
				De Aprendizaje Elaborar requerimientos para el ciclo de compras y aspectos del ciclo de contratación para la gestión eficiente de recursos en proyectos	De Habilidades Elaborar requerimientos para el ciclo de compras y aspectos del ciclo de contratación para la gestión eficiente de recursos normativos vigentes								COSTO BASE	COSTO INTERMEDIO	COSTO TOTAL
1	Gestión eficiente del ciclo de contrataciones, de la vida de los bienes, servicios y obras en proyectos	Valor del dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras en proyectos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las principales contrataciones para la gestión eficiente de recursos en proyectos	5	CURSO	C2	3	2	3	9	0	0	0
2	Realizado conocimiento sobre los fundamentos de la ley de archivos para conducir el mantenimiento de un archivo en el marco de la normatividad archivística peruana	Curso Básico de Archivos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las principales acciones sobre la normativa archivística peruana	28	TALLER	C2	3	2	1	6	0	0	0
3	Realizada gestión prospectiva y correcta del riesgo de desastres, que lleva a una preparación inminente respuesta rápida ante situaciones de riesgo y un incremento de los impactos de los desastres, atendiendo la seguridad, la salud y la calidad de vida de la población	La gestión del riesgo de Desastres; Aspectos básicos	ALTO	REACCIÓN	Conocer las deficiencias, prioridades y acciones de gestión del riesgo de Desastres, así como describir e identificar los componentes y procesos que establecen la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	8	CURSO	C2	3	0	3	9	0	0	0
4	Realizada gestión de las organizaciones nacionales, regionales y locales en situaciones de riesgo y vulnerabilidad	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	ALTO	REACCIÓN	Conocer las organizaciones, funciones y las prioridades del MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social para la preparación de la población en situaciones de riesgo y vulnerabilidad, así como identificar los programas nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad	11	CURSO	C2	3	0	2	6	0	0	0



*[Handwritten signature]*

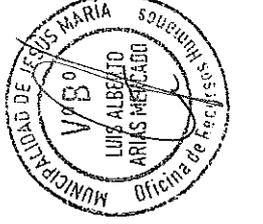
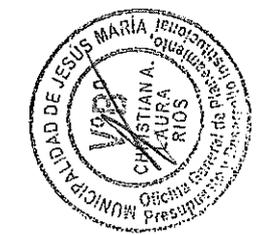
*[Handwritten mark]*

5	Indicador de atención a las estrategias y acciones involucradas en la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza	ALTO	REACCIÓN	Conocer las estrategias en ejecución de las acciones para la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país	Gestionar de manera participativa el Plan de Inclusión Social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país	13	CONFERENCIA	C2	3	0	0	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
6	Limitaciones en la formulación y ejecución del Plan de Manejo de Residuos Sólidos a nivel municipal, lo que conlleva a una gestión inadecuada de residuos sólidos, contaminación ambiental y problemas de salud pública	ALTO	REACCIÓN	Conocer la formulación y ejecución del Plan de Manejo de Residuos Sólidos en las municipalidades de acuerdo con los lineamientos vigentes	Elaborar e implementar el Plan de Manejo de Residuos Sólidos en las municipalidades, para la entrega de servicios a los ciudadanos	1	TALLER	C2	3	0	2	4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
7	Implementación ineficiente de la normativa y los lineamientos vigentes de planificación urbana y territorial, que afecta la calidad de vida de los ciudadanos y el ordenamiento territorial	ALTO	REACCIÓN	Conocer la normativa y los aspectos claves del proceso de planificación urbana y territorial de acuerdo con los lineamientos vigentes	Implementar los procesos de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los conceptos, metodologías y lineamientos normativos vigentes	9	CONFERENCIA	C2	3	0	2	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
8	Limitado conocimiento sobre las reglas y principios del procedimiento disciplinario	ALTO	REACCIÓN	Comprender las reglas y principios del procedimiento disciplinario en otras entidades	Aplicar las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario a los criterios establecidos por SERVIR	27	TALLER	C2	3	0	2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0
9	Limitado conocimiento sobre los mecanismos de atención a las quejas de los usuarios que acuden a la entidad municipal	ALTO	REACCIÓN	Conocer las principales estrategias de atención al cliente para lograr resultados positivos y asertivos en las administradas y vecinas del distrito	Implementar de manera constructiva y de manera humanizada una cultura de calidad sensible a las necesidades y expectativas de los usuarios	54	TALLER	C2	3	0	2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0
10	Limitado conocimiento sobre los mecanismos de supervisión de políticas públicas, su participación y ejecución	ALTO	REACCIÓN	Conocer las principales normas legales del control gubernamental en las entidades públicas, los criterios de supervisión de acciones preventivas y correctivas en el quehacer cotidiano de la administración	Implementar de forma constructiva acciones preventivas y correctivas en el quehacer cotidiano de la administración	54	TALLER	C2	3	0	2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0



*[Handwritten signature]*

11	<p>Soledad, conciencia y aplicación del enfoque de integridad en la Función Pública.</p> <p>Generando prácticas anticorrupción y transparencia en las entidades públicas, la transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos.</p>	ALTO	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)</p>	<p>Comprender el papel del ejercicio de la función pública en el desempeño ético de los servidores civiles, y así realizar la ocurrencia de prácticas anticorrupción y transparencia en las entidades del Estado.</p>	54	CURSO	E	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
12	<p>Limitadas estrategias de prevención y atención de riesgos en las entidades públicas, que podría generar espacios laborales de violencia y discriminación.</p> <p>Afectando el bienestar de los empleados, la salud y la productividad en las instituciones del Estado</p>	ALTO	<p>REACCIÓN</p>	<p>Comprender las limitaciones generales de prevención y atención de hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, en relación a los instrumentos vigentes.</p>	4	CONFERENCIA	E	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
13	<p>Limitaciones en la aplicación de los principios y reglas del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, lo que resulta en procesos administrativos ineficaces, afectando la calidad y eficiencia del servicio público en el país.</p>	ALTO	<p>REACCIÓN</p>	<p>Conocer los principios y reglas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para la mejora de la gestión del servicio civil en el país.</p>	10	CONFERENCIA	E	3	0	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



## XI. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

### Objetivo General

Disminuir las brechas identificadas en los servidores civiles de las Gerencias/Subgerencias/Jefaturas, de la Municipalidad de Jesús María, con el fin de desarrollar conocimientos y competencias para un mejor desempeño, acorde con los objetivos institucionales y el perfil de puesto.

### Objetivos Específicos

- Cerrar brechas de conocimiento para elevar el desempeño de los servidores civiles que participaran de las capacitaciones.
- Gestar condiciones para que los servidores de la Municipalidad de Jesús María desarrollen sus capacidades y contribuya con el logro de los objetivos institucionales
- Promover e incentivar la comunicación interna en los servidores civiles con acciones de capacitación.



## XII. ETAPAS DEL PROCESO DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

### Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la capacitación

Mediante Resolución de Gerencia Municipal N°014-2024-MDJM-GM, se actualizo la conformación de los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad de Jesús María, integrada por los siguientes miembros:

- Gerente de Desarrollo Humano y programas Sociales, en representación de la Alta Dirección
- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, quien lo presidirá
- Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional
- Señor Marco Antonio Collantes Sánchez, servidor nombrado del Decreto Legislativo N° 276, como Representante Titular de los servidores civiles.
- Señor Luis Alberto Cáceres Sánchez, servidor nombrado del Decreto Legislativo N° 276, como representante suplente de los servidor civiles.

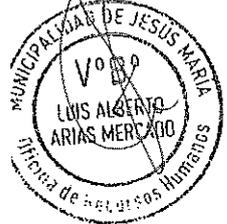
### Fase 2: Sensibilización de la Importancia de la Capacitación

En esta etapa, se puso a disposición de los trabajadores y directivos encargados del registro de las necesidades de capacitación, información concerniente a este proceso a través de informativos de carga masiva como: correos institucionales, memos circulares e instructivos y atención de consultas en forma permanente.

### Fase 3: Diagnostico de Necesidades de Capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) realizado responde a los siguientes principios:

- El Diagnostico de Necesidades de Capacitación



24

- Responde a objetivos estratégicos instituciones
- Responde a necesidades institucionales de capacitación
- Está orientado a la disminución de brechas de los servidores civiles.

Para el Diagnostico de Necesidades de Capacitación se aplicó lo señalado en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", que en el numeral 6.4.1.3 señala que la Oficina de Recursos Humanos evalúa la pertinencia del resultado del Diagnóstico de Necesidades, en base a los requerimientos remitidos por los órganos y/o unidades orgánicas de la Entidad Municipal.

Para tal efecto, se solicitó mediante Memorándum Circular 01-2024-MDJM-OGAF-ORH, a los órganos y unidades orgánicas sus necesidades de capacitación para los servidores propuestos para la capacitación y régimen laboral (Decretos Legislativos N° 276, Decreto legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057-(CAS), y Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.

Las mismas que fueron consolidadas, analizadas y priorizadas por la Oficina de Recursos Humanos, cuyo resultado se muestra en la matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), que se adjunta al presente.



### XIII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

#### Evaluación

Busca medir el logro de los objetivos planteados para la capacitación.

La evaluación se realiza antes, durante o al final de la capacitación y se evaluará según sean los niveles de evaluación de la capacitación.

Niveles de evaluación de la capacitación	Descripción
Reacción	Evalúa la capacitación con respecto a su satisfacción en relación a la metodología, el desempeño del ponente y el objetivo del curso o taller.
Aprendizaje	Evalúa el nivel del aprendizaje realizando pruebas de entrada y salida en el caso sea según el final de la capacitación.
Aplicación	Evalúa la aplicación de lo aprendido en su puesto de trabajo aproximadamente 3 meses después de la capacitación

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para determinar el cumplimiento de los objetivos, avance de las metas establecidas en el PDP-2025, de acuerdo a las estrategias implementadas y los indicadores propuestos.

El monitoreo y seguimiento serán un proceso organizado de verificación y basado en la planificación y definición de una secuencia de acciones a lo largo del periodo del tiempo y se realizará durante la implementación del PDP, al finalizar cada acción de capacitación, se solicitará la opinión de los participantes a través de encuestas de satisfacción.

#### XIV. PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACIÓN

##### Recursos Humanos

Las capacitaciones contarán con especialistas externos y/o internos, de ser el caso, para el dictado y desarrollo de las acciones de capacitación. Se gestionará con Entes Rectores, Instituciones privadas, colegios profesionales entre otros.

##### Recursos Financieros

En atención del PDP-2025, no irrogará gasto alguno con cargo a presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Jesús María

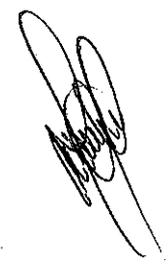
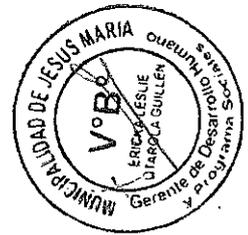
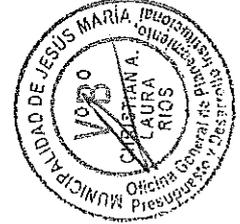


*[Handwritten signature]*

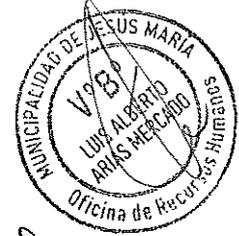
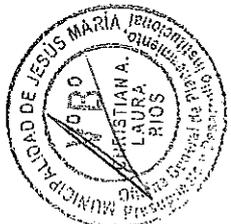


MATRIZ PDP – 2025 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESUS MARIA

1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NÚMERO DE PARTICIPANTES	5. ÁREA DE INTERVENCIÓN	6. TÍTULO DE LA CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	9. REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	10. REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	11. REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	12. REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	
1 DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Valor del dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	2	0	0
2 DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Taller Básico de Archivos	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	2	0	0
3 DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	11	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	3	0	0
4 DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	13	POLÍTICAS SECTORIALES	Desarrollo e inclusión social	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	3	0	0
5 DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	54	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Control Gubernamental en la Gestión Pública	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN	3	0	0
6 DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	POLÍTICAS SECTORIALES	La gestión del riesgo de Desastres; Aspectos Básicos	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	2	0	0

7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLITICAS SECTORIALES	Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos.	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	9	POLITICAS SECTORIALES	Política y Planificación Urbana y Territorial. Aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	27	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procesamiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	54	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Calidad de Atención al Cliente y Manejo de Conflictos	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	54	MATERIAS TRANSVERSALES	Enfoque de Integridad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONCIENTISMO)	PRESENCIAL	2	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Importancia del Servicio Civil: El ABC del Sistema de Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
												TOTAL	0	0



*[Handwritten signature]*



Municipalidad de  
**Jesús María**

**VALIDACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2025  
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS MARÍA**

**1. PARTICIPANTES:**

- LUIS ALBERTO ARIAS MERCADO -- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, quien preside el Comité de Planificación de la Capacitación (en adelante, CPC)
- CHRISTIAN ALBERTO LAURA RIOS– Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional.
- ERICKA LESLIE OTÁROLA GUILLEN, Gerente de Desarrollo Humano y Programas Sociales- Representante de la Alta Dirección.
- MARCO ANTONIO COLLANTES SÁNCHEZ, – Representante de los servidores civiles de la MDJM

**2. DESARROLLO DE LA REUNIÓN:**

Con fecha, 24 de marzo del año 2025, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Jesús María, dejamos constancia que:

a) Se ha revisado el contenido del proyecto del PDP 2025, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores/as civiles que conforman la entidad, matriz DNC y fuente de financiamiento).

b) Se ha revisado la Matriz PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

c) Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.

d) Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP 2025.

**3. ACUERDOS:**

Los/as miembros del CPC acuerdan lo siguiente:



Municipalidad de  
**Jesús María**

Validar el PDP 2025 de la Municipalidad Distrital de Jesús María, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, para iniciar su trámite de aprobación por parte del titular de la entidad.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.

Luis Alberto Arias Mercado  
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos  
Recursos Humanos  
Presidente del Comité de Planificación  
De la Capacitación de la Municipalidad  
Distrital de Jesús María

Ericka Leslie Otárola Guillen  
Gerente de Desarrollo Humano y  
Programas Sociales  
Representante de la Alta Dirección

Christian Alberto Laura Ríos  
Jefe de la Oficina General de Planeamiento,  
Presupuesto y Desarrollo Institucional

Marco Antonio Collantes Sánchez  
Representante Titular de los servidores  
Civiles de la Municipalidad Distrital de  
Jesús María