



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEPELACIO

Jr. 26 de Octubre N° 100 - 120 - Jepelacio - Moyobamba - San Martín
Creado el 26 de Octubre de 1921 Ley N° 4365

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana".

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 141-2025-MDJ/GM

Jepelacio, 31 de marzo del 2025

VISTO:

El Acta N° 001-2025-MDJ-CPC de Validación del PDP de fecha 26 de marzo de 2025, El INFORME N°057-2025-MDJ-OGA-ERH, de fecha 26 de marzo de 2025, El Informe N° 044-2025-MDJ-OGA de fecha 31 de marzo de 2025, 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, 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, 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





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEPELACIO

Jr. 26 de Octubre N° 100 - 120 - Jepelacio - Moyobamba - San Martín
Creado el 26 de Octubre de 1921 Ley N° 4365

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante la RESOLUCIÓN GERENCIAL MUNICIPAL N° 126-2025-MDJ/GM se Reconformó el Comité de Planificación de la Capacitación, conforme el numeral 6.4.1.1. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" por el periodo 2025-2026, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

N°	Cargo	Descripción
01	Especialista de Recursos Humanos	Presidente
02	Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Miembro Titular
03	Representante de la Alta Dirección	Miembro Titular (Personal designado por la alta Dirección).

Que, a través del ACTA N° 001-2025-MDJ-CPC de Validación del PDP de fecha 26.03.2025, 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;

Que, el Especialista de Recursos Humanos a través del INFORME N° 057-2025-MDJ-OGA-ERH de fecha 26.03.2025 concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, ii) que dicho documento ha sido elaborado en atención a lo establecido en la Directiva que regula el proceso de capacitación en entidades públicas, lo que incluye la validación del Comité de Planificación de la Capacitación; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

Que, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende por titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa, siendo el Gerente Municipal para el caso de los gobiernos locales, quien aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas, de conformidad a lo establecido en el numeral 5.2.7. de las Disposiciones Generales de la Directiva;

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 y 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, Informe N° 044-2025-MDJ-OGA de fecha 31 de marzo de 2025, la Oficina de General de Administración concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Jepelacio.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEPELACIO

Jr. 26 de Octubre N° 100 - 120 - Jepelacio - Moyobamba - San Martín
Creado el 26 de Octubre de 1921 Ley N° 4365

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Estando de conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva "Norma 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 sus atribuciones conferidas por la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y las facultades delegadas por Alcaldía;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025, de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, elaborado por el Especialista en 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. - Encargar a la Oficina de General de Administración por intermedio del Especialista en Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - Disponer que la Oficina de General de Administración por intermedio del Especialista en Recursos Humanos presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de su portal <https://www.gob.pe/fuerzagdc> o el correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado, dentro del plazo de ley.

ARTÍCULO CUARTO. - Encargar a la Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Jepelacio.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEPELACIO
Ing. Julio David Atobres Ochoa
GERENTE MUNICIPAL

c.c. Archivo.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEPELACIO

I. Presentación:

Las municipalidades son las instancias de gobierno que mayor cercanía presenta con la población. Se constituyen como actores clave en la prestación de servicios que impactan de manera directa en la ciudadanía, así como en la articulación de políticas públicas y en la planificación estratégica del desarrollo de la localidad.

La Municipalidad Distrital de Jepelacio es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, que como gobierno local representa a la población de su jurisdicción y promueve una adecuada prestación de servicios públicos locales, así como el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, encontrándose sujeta a las Leyes y disposiciones que regulan las actividades y funcionamiento del sector público.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 de la Municipalidad Distrital de Jepelacio ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad y a las principales brechas identificadas por los entes rectores de Políticas Nacionales y Sistemas Administrativos. Para tal fin, se han aplicado los lineamientos de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR-PE; así como los respectivos modelos de PDP y otros instrumentos desarrollados para gobiernos locales.

Así, en esta etapa de planificación del proceso de capacitación, se han cumplido con las siguientes acciones: i) conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, ii) sensibilización sobre la importancia de la capacitación, iii) desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y iv) elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

El objetivo del PDP 2025 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros/as servidores/as civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los/as ciudadanos/as.

En ese sentido, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita el mejoramiento esperado y los resultados que se quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: abastecimiento; gestión de recursos humanos; inversión pública; desarrollo e inclusión social; integridad; presupuesto público;





“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”

planeamiento estratégico; vivienda, construcción y saneamiento; defensa; transformación y gobierno digital; y ambiente.

Estas a su vez se enmarcan en las materias de la competencia del municipio, tales como:

1. *Gestión de riesgo de desastres*
2. *Presupuesto público*
3. *Gestión integral de residuos sólidos*
4. *Servicios sociales locales con respecto a la protección social.*

De esta manera, el PDP 2025 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Jepelacio el fortalecimiento del proceso de capacitación y, consecuentemente, promover el desarrollo de conocimientos y competencias en sus servidores, lo que impactará en la provisión de los servicios públicos municipales.

II. Objetivos estratégicos institucionales:

Los Objetivos Estratégicos Institucionales definen los resultados a mediano plazo que la entidad espera lograr en las condiciones de vida de la población en la que actuamos y en sus condiciones internas en cumplimiento de sus funciones sustantivas o sus funciones de administración interna de manera cualitativa y medible

Para la formulación de los objetivos estratégicos institucionales, la comisión y el equipo técnico de la municipalidad distrital de Jepelacio, tomo como referencia los lineamientos de la declaración política institucional, así como el análisis de brechas de servicios e infraestructura a nivel distrital, en el marco de sus competencias y funciones establecidos en la ley orgánica de municipalidades y en su reglamento de organización y funciones -ROF. Siendo los Objetivos Estratégicos Institucionales 2022-2025, los siguientes:

Objetivos Estratégicos Institucionales		Nombre del indicador
Código	Descripción	
OEI.01	Contribuir con la calidad de los servicios de salud en el Distrito de Jepelacio	Porcentaje de anemia en niños entre 6 y 35 meses
OEI.02	Contribuir con la calidad de los servicios educativos en el Distrito de Jepelacio	Proporción de estudiantes de cuarto grado de primaria con nivel satisfactorio de comprensión lectora Proporción de estudiantes de cuarto grado de primaria con nivel satisfactorio de lógico matemático
OEI.03	Ampliar la cobertura de los servicios básicos en el Distrito de Jepelacio	Porcentajes de hogares con acceso a servicios básicos en el distrito.
OEI.04	Promover la competitividad económica en el Distrito de Jepelacio	Porcentaje de agentes económicos formalizados y articulados al mercado distrital, provincial y regional





“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”

OEI.05	Promover el desarrollo urbano territorial ordenado en el Distrito de Jepelacio.	Porcentaje de vías vecinales en buen estado.
OEI.06	Promover la gestión ambiental sostenible en el Distrito de Jepelacio.	Porcentaje de Toneladas de Residuos Sólidos con disposición final adecuada.
OEI.07	Proteger a la población y sus medios de vida frente a peligros de origen natural y antrópicos.	Porcentaje de familias que se encuentra preparada para la respuesta frente a riesgos y desastres.
OEI.08	Reducir los índices de inseguridad ciudadana en el distrito de Jepelacio.	Porcentaje de incidentes atendidos oportunamente en el Distrito de Jepelacio.
OEI.09	Fortalecer la Gestión Institucional	Porcentaje de cumplimiento del Plan Operativo Institucional -POI.



III. Misión:

La misión es la razón de ser de la entidad, en el marco de las competencias y funciones establecida en la Ley Orgánica de los Gobiernos Locales, Ley de creación del Distrito y la Normativa que lo reglamenta, considerando la población a la cual sirve y la manera particular como lo hace, siendo la Misión Institucional de la Municipalidad del Distrito de Jepelacio.

“Promover el desarrollo integral y sostenible del Distrito de Jepelacio, a través de una gestión eficiente, competitiva y participativa”.



IV. Estructura orgánica:

La Municipalidad Distrital de Jepelacio es una entidad pública con personería jurídica de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en las materias de su competencia y constituye un pliego presupuestal, es así; que mediante Ordenanza Municipal N° 004-2023-MDJ/A, de fecha de fecha 11 de abril de 2023, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) donde se establece la nueva estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, Para el cumplimiento de sus funciones su estructura es de la siguiente forma:

1. **Alta Dirección**
 - a. Concejo Municipal
 - b. Alcaldía
 - c. Gerencia Municipal

2. **Órganos consultivos**
 - a. Consejo de Coordinación Local Distrital
 - b. Junta de Delegados Vecinales Comunales



“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”

- 3. *Órgano de Control Institucional*
 - a. *Órgano de Control Institucional*

- 4. *Órgano de Defensa Jurídica*
 - a. *Procuraduría Pública Municipal*

- 5. *Órgano de Asesoramiento*
 - a. *Oficina de Asesoría Jurídica*
 - b. *Oficina de Planeamiento y Presupuesto*

- 6. *Órganos de Apoyo*
 - a. *Secretaría General*
 - b. *Oficina General de Comunicaciones e Imagen Institucional*
 - c. *Oficina General de Atención al Ciudadano, Gestión Documental y Archivo*
 - d. *Oficina General de Administración y Finanzas*
 - i. *Oficina de Administración Financiera*
 - ii. *Oficina de Recursos Humanos*
 - iii. *Oficina de Abastecimiento*
 - iv. *Oficina de Tecnologías de Información*

- 7. *Órganos de Línea*
 - a. *Gerencia de Participación Vecinal y Desarrollo Humano*
 - b. *Gerencia de Administración Tributaria y Rentas*
 - c. *Gerencia de Desarrollo Territorial e Infraestructura*
 - d. *Gerencia de Desarrollo Económico Local*
 - e. *Gerencia de Servicios Municipales y Gestión Ambiental*
 - f. *Gerencia de Seguridad Ciudadana*
 - g. *Gerencia de Fiscalización*
 - h. *Gerencia de Educación, Cultura y Turismo*



V. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:

La Municipalidad Distrital de Jepelacio, cuenta con Servidores Municipales, bajo el régimen: LEY N° 30057, D.L N° 276, D.L N° 728 Y D.L N° 1057:

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Ley 30057	Total, de servidores
08	05	31	2	46

MATRIZ DNC

(Para su Rendición leer la hoja "Instrucción". No modificar el contenido de las columnas que indica "Fórmula")

- Campos a completar por el área usuaria
- Campos a completar por la ORH
- Campos que el excel auto completa
- Campos solicitados en Matriz: FDP

ORDENAR

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL COMPORTAMIENTO DE METAS EN ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADA A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	FÓRMULA				16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN			ORIENTACIÓN DEL PUEBLO OBJETIVO Y/O COMENTARIOS DEL RECTOR. A FIN DE DETERMINAR LOS AS BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje (¿Cuál conocimiento y/o habilidades espera que el equipo adquiere durante la capacitación?)	De Desempeño (¿Qué espera que el equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?)				9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIADO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PREFERENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD		COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
1	Grupos ineficiente del ciclo de contrataciones, que afecta la calidad, el costo y el tiempo de los proyectos.	Mejorar el proceso a ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los principios generales del ciclo de contrataciones para la gestión eficiente de recursos en proyectos.	Elaborar requerimientos para la contratación de bienes y servicios de manera eficiente y competitiva, de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes.	1	CURSO	C2	3	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de abastecimiento y/o áreas que gestionan contrataciones con el Estado.
2	Insuficiente gestión de los Programas Nacionales dirigidos a la población en situación de riesgo y vulnerabilidad.	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la organización, funciones y las prioridades del MDSO en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social y el lugar de resultados para la superación de la pobreza, promoción de la inclusión y equidad social en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social.	Gestionar apropiadamente los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad función a las prioridades del MDSO en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social.	6	CURSO	C2	3	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de desarrollo social o las que hacen sus voces.
3	Limitada gestión preventiva y correctiva del riesgo de desastres, que lleva a una preparación insuficiente ante emergencias, una respuesta incoherente de los impactos de los desastres, afectando la seguridad, infraestructura y la calidad de vida de la población.	La Gestión del Rango de Desastres. Análogos básicos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las definiciones, procesos y herramientas aplicables a la Gestión del Rango de Desastres, así como desarrollar e implementar los compromisos y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Rango de Desastres.	Gestionar adecuadamente los procesos de Gestión del Rango de Desastres para recomendar la oportuna respuesta a las emergencias.	2	CURSO	C2	3	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que desarrollan funciones en áreas de gestión de riesgo de desastres.
4	Limitaciones en la formulación y ejecución del Plan de Manejo de Residuos Sólidos a nivel municipal, lo que conlleva a una gestión insuficiente de los residuos, generando acumulación, contaminación ambiental y problemas de salud pública.	Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos (municipalidades distritales)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la formulación y ejecución del Plan en materia de residuos sólidos municipales, de acuerdo con los lineamientos vigentes.	Elaborar e implementar el Plan de Manejo de Residuos Sólidos en las municipalidades, para la entrega de mejores servicios a los ciudadanos.	1	TALLER	C2	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0	Servidores civiles que desarrollan funciones en áreas de gestión ambiental, servicios públicos municipales, o las que hacen sus voces, de municipalidades distritales.
5	Limitada estrategia efectiva para la gestión sostenible de los servicios de saneamiento, que contribuye a problemas de salud pública y al saneamiento.	Gestión sostenible del agua	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer estrategias y acciones para la gestión sostenible del servicio de agua potable y saneamiento, que contribuya a la mejora de la calidad y a la eficiencia en su prestación.	Implementar estrategias para la gestión adecuada de servicios de agua y saneamiento, para contribuir a la mejora de la calidad y a la eficiencia en su prestación.	2	CURSO	C2	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0	Servidores civiles que desarrollan funciones en áreas de gestión de servicios de agua y saneamiento, o las que hacen sus voces.
6	Limitados conocimientos de los instrumentos normativos en la gestión de contrataciones con el Estado, que resulta en incumplimientos, sanciones y ejecución ineficiente de los contratos, afectando la transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos.	Implementación para contratar con el Estado	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principales instrumentos en la gestión de contrataciones con el Estado según los lineamientos vigentes.	Gestionar contrataciones con el Estado sin incurrir en los incumplimientos y penalizaciones establecidos en la normativa vigente.	1	CONFERENCIA	C2	3	0	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de abastecimiento y/o áreas que gestionan contrataciones con el Estado.
7	Insuficiente articulación entre las estrategias y los actores involucrados en la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza.	Desarrollo e inclusión social	ALTO	REACCIÓN	Conocer las estrategias en favor del trabajo decente para la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país.	Gestionar de manera articulada las estrategias para la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país.	5	CONFERENCIA	C2	3	0	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de desarrollo social o las que hacen sus voces.
8	Implementación ineficiente de la normativa y los lineamientos vigentes en el proceso de planificación urbana y territorial, aspectos conceptuales y aplicación metodológica.	Política de Planificación Urbana y Territorial, aspectos conceptuales y aplicación metodológica	ALTO	REACCIÓN	Conocer la normativa y los aspectos clave del proceso de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	Implementar los procesos de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los lineamientos y lineamientos normativos vigentes.	3	CONFERENCIA	C2	3	0	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de desarrollo urbano y territorial o las que hacen sus voces.
9	Limitada implementación de la Plan de Gestión y Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025, que genera las brechas de conocimientos, afectando a la entidad del servicio público y el logro de los objetivos institucionales.	Diseño y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las fases de gestión y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, para el cierre de brechas de conocimientos de los servidores civiles.	Gestionar adecuadamente la fase de gestión y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas para cerrar las brechas de conocimientos de los servidores civiles.	1	TALLER	E	3	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de recursos humanos, o las que hacen sus voces.
10	Dificultades en el seguimiento y evaluación de políticas públicas y planes dentro del marco del SINAPSA, que limita la efectividad de los servicios que brinda el municipio a la ciudadanía.	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer la importancia del proceso de Seguimiento y Evaluación de las políticas y planes, como parte del Ciclo de planeamiento estratégico para la mejora de los servicios que el municipio brinda a los ciudadanos.	Identificar los aspectos metodológicos del proceso de Seguimiento y Evaluación de políticas públicas y planes, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico SINAPSA, para contribuir a la mejora de los servicios que el municipio brinda a los ciudadanos.	3	CURSO	E	3	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de planeamiento estratégico o las que hacen sus voces.
11	Falta de habilidades directivas dentro de la entidad que fomenten una gestión eficiente del talento humano, mejorando el desempeño y la calidad del equipo de trabajo.	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer e interiorizar habilidades directivas con el fin de desarrollar al desarrollo del talento, mejora del desempeño y una adecuada gestión interna de la entidad.	Gestionar el desarrollo del talento humano dentro de la entidad para el logro de los objetivos institucionales.	23	TALLER	E	3	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0	Servidores civiles que desempeñan cargos directivos o mandos medios de cualquier órgano o unidad orgánica de la entidad.
12	Reducción constante y aplicación del enfoque de integridad en el servicio de la función pública, que afecta la calidad de los servicios públicos, la transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos.	Enfoque de integridad en el servicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir al desarrollo ético de los servidores civiles, al reducir los riesgos de prácticas anticorruptivas y complejas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Elaborar la función pública con integridad en el marco de la lucha contra la corrupción.	23	CURSO	E	3	1	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles en general.
13	Ausencia de buenas prácticas de gobierno digital a nivel municipal, que obstaculiza la modernización de los servicios públicos y afecta la eficiencia en la gestión administrativa, fomentando el proceso de transformación digital y la mejora de la gestión pública municipal.	Herramientas de gobierno y transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal y el ejercicio de la ciudadanía digital	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer los conceptos generales relacionados con el gobierno digital de acuerdo con la normativa vigente, con la finalidad de fomentar la aplicación de buenas prácticas a nivel municipal, en el marco del proceso de transformación digital.	Impulsar buenas prácticas a nivel municipal de acuerdo con la normativa vigente, con el propósito de mejorar la eficiencia y el servicio al ciudadano.	15	CURSO	E	3	1	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles en general.
14	Reducción sistemática de innovaciones orientadas a la modernización de la gestión pública, lo que limita la mejora de la calidad de los bienes, servicios y respuestas que ofrece el Estado y afecta la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender la importancia de la modernización como medio para innovar y brindar mejores bienes, servicios y respuestas de acuerdo con las necesidades y expectativas de la ciudadanía.	Impulsar la modernización en la gestión de la entidad, para promover la innovación y la mejora de la calidad de los bienes, servicios y respuestas que brinda el Estado, respondiendo así a las necesidades y expectativas de las personas.	15	CURSO	E	3	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles en general.
15	Limitaciones en la aplicación de los principios y reglas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, lo que resulta en procesos administrativos ineficientes, afectando la calidad y eficiencia del servicio público en el país.	Importancia del Sistema Civil El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	ALTO	REACCIÓN	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.	Implementar los principios del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de manera eficiente y conforme a las necesidades que requieren el servicio civil.	1	CONFERENCIA	E	3	0	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de recursos humanos, o las que hacen sus voces.
16	Desconocimiento de la implementación del Presupuesto por Resultados (PPR) a nivel municipal, que conlleva a una asignación ineficiente de recursos, desatendida de los objetivos institucionales.	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de los metas institucionales con los objetivos institucionales	ALTO	REACCIÓN	Conocer las herramientas de Presupuesto por Resultados (PPR) y su articulación con el ciclo presupuestario, para una adecuada gestión y el cumplimiento de metas de los Programas Presupuestarios a nivel municipal.	Gestionar adecuadamente los Programas Presupuestarios a nivel municipal a través del uso de indicadores de resultados.	3	CONFERENCIA	E	3	0	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en materia de presupuesto público.



17	Limitada estrategia de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, que podría generar espacios laborales de violencia y discriminación, afectando el bienestar de los empleados, la equidad de género y el clima organizacional en las instituciones del Estado.	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	ALTO	REACCIÓN	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	Implementar estrategias para promover un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, teniendo en cuenta los planes y lineamientos normativos vigentes.	46	CONFERENCIA	E	3	0	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0	Seviadores civiles en general.
18	Escasa formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINARLAN, que lleva a una planificación deficiente, falta de coordinación entre actores locales, y poca alineación de los proyectos con las necesidades reales de los administrados.	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	ALTO	REACCIÓN	Comprender las fases de formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINARLAN, para contribuir al desarrollo local.	Realizar la formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINARLAN, para contribuir al desarrollo local.	1	CONFERENCIA	E	3	0	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Seviadores civiles que realizan funciones en áreas de planeamiento estratégico o los que hacen sus veces.
										132			0						





“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”

VI. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

*La atención del PDP 2025 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la
Municipalidad Provincial/Distrital (señale el nombre de la municipalidad).*



MATRIZ PDP

Nombre de entidad	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JEPELACIO
RUC de entidad	20208294947

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
Información que proviene de la matriz DNC

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	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	6	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	VIRTUAL	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	2	POLÍTICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	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	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos (municipalidades distritales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	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	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión sostenible del agua	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Impedimentos para contratar con el Estado	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Desarrollo e inclusión social	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Política de 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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	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	23	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	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	23	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 CONOCIMIENTO S)	VIRTUAL	2	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	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Herramientas de gobierno y transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal y el ejercicio de la ciudadanía digital	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	VIRTUAL	3	0	0
14	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	15	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	VIRTUAL	3	0	0
15	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	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Importancia del Servicio Civil: El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	PRESENCIAL	2	0	0
16	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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
17	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	46	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0



18	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	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
												TOTAL	0	

