



GOBIERNO REGIONAL JUNIN



RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

Nº 99 -2026-GR-JUNIN/GGR

Huancayo, 31 MAR. 2026

EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTOS:

El Reporte N° 467-2026-GRJ/ORAF/ORH de fecha de recepción 30 de marzo de 2026; Informe Técnico N° 001-2026-GRJ/CCAP de fecha de recepción 26 de marzo de 2026; y demás instrumentales que se acompañan, y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al artículo 190° de la Constitución Política del Perú, modificada por la Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV sobre Descentralización, Ley N° 30305 " Ley de Reforma de los artículos 191°, 194° y 203° de la Constitución Política del Perú sobre denominación y no reelección inmediata de autoridades de los Gobiernos Regionales y Alcaldes" en concordancia con el artículo 2° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Ley N° 27867, prescribe que los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política que se define como la facultad de adoptar y concordar las políticas, planes y normas asuntos de su competencia, aprobar y expedir sus propias normas, decidir a través de sus órganos de gobierno y desarrollar las funciones que le son inherentes; y el artículo 192° de la Constitución Política del Perú, señala que los gobiernos regionales promueven el desarrollo y la economía regional, fomentan las inversiones, actividades y servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y locales y son competentes para adoptar su organización interna y presupuesto, así como dictar las normas inherentes a la gestión regional;

Que, el artículo 10° de la Ley N° 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 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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;



| | |
|------------------|----------|
| GERENCIA GENERAL | |
| DOC. N° | 10375581 |
| EXP. N° | 07026170 |



GOBIERNO REGIONAL JUNIN

Que, el artículo 135° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, el literal b) del artículo 2 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, dispone que es atribución de SERVIR, entre otras, dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de SERVIR, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" con el objeto de desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

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

Que, mediante Informe Técnico N°001-2026-GRJ/CCAP, de fecha de recepción 26 de marzo de 2026, se remitió el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas 2026 y con Reporte N° 467-2026-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 27 de marzo del 2026, se remitió el proyecto de Resolución del Plan de Desarrollo de las Personas a la Gerencia General del Gobierno Regional Junín;

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la citada Directiva, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la Entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Regionales es el Gerente General del Gobierno Regional;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín, aprobado por Ordenanza Regional N° 385-2023-GRJ/CR, y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 214-2025-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" y sus anexos Nos 1,2 y 3;

Estando informado y contando con la visación de la Gerencia General del Gobierno Regional Junín, Oficina de Recursos Humanos, Oficina Regional





GOBIERNO REGIONAL JUNIN



de Administración y Finanzas, Oficina Regional de Asesoría Jurídica y Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.

En uso de las facultades y atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867 y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP para el año 2026 del Gobierno Regional Junín, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR, a la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Sede Central del Gobierno Regional Junín, el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas 2026, aprobado en el artículo primero del presente Resolución.

ARTICULO TERCERO. – DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional del Gobierno Regional Junín, y su difusión a todo el personal del Gobierno Regional Junín.

ARTICULO CUARTO. - REMITIR copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, así como a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, a los Órganos Internos del Gobierno Regional Junín y a los interesados.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

.....
CPC Mariana Liz Quispe Salas
GERENTE GENERAL REGIONAL
GOBIERNO REGIONAL JUNIN

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
La Secretaria General que suscribe, Certifica,
que la presente es copia fiel de su original.

HYO. 30 MAR 2026
Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL (a)



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS PDP 2026
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN**



CONTENIDO

- I. PRESENTACIÓN**
- II. ASPECTOS GENERALES**
 - 2.1 Misión y Visión**
 - 2.2 Objetivos Estratégicos Institucionales**
 - 2.3 Estructura Orgánica**
 - 2.4 Numero de Servidores de la Entidad según Régimen Laboral**
 - 2.5 Marco Legal**
 - 2.6 Objetivos del Plan de Desarrollo De Personas**
- III. PLANIFICACION DEL PROCESO DE CAPACITACION**
 - 3.1 Diagnostico de Necesidades de Capacitación**
 - 3.2 Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas**
- IV. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS**
 - 4.1 Alcance del Plan de Desarrollo de Personas**
 - 4.2 Administración del Plan de Desarrollo de Personas**
 - 4.3 Responsabilidades**
- V. SEGUIMIENTO Y EVALUACION**
- VI. ANEXOS**

1. PRESENTACIÓN:

El Gobierno Regional de Junín en concordancia con la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del 2026 del Gobierno Regional Junín teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad.

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

2. ASPECTOS GENERALES

2.1. MISIÓN Y VISION

Misión¹:

"Impulsar el desarrollo integral y sostenible del departamento de Junín, garantizando servicios, infraestructura y oportunidades productivas de calidad para su población, mediante una gestión moderna, íntegra y participativa con enfoque intercultural, territorial e inclusivo, orientada a cerrar brechas sociales, económicas y ambientales."

Futuro Deseado de Junín al 2040²:

Desarrollo Sostenible e Inclusivo con enfoque intercultural

"Junín se proyecta como una región con desarrollo económico, equilibrado basada en la industria creativa, preservando sus recursos naturales y promoviendo la inclusión social de todos los grupos poblacionales"

Diversificación Económica y Económica

"Se impulsa una economía basada en la innovación, el emprendimiento y el desarrollo tecnológico, potenciando sectores estratégicos como la agroindustria, el turismo sostenible y la

¹ Plan Estratégico Institucional – PEI 2026-2030 del Gobierno regional Junín aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N°069-2026- GRJ/GR de fecha 24 de febrero del 2026.

² Plan de Desarrollo Regional Concertado – Junín al 2040 aprobada con Ordenanza Regional N°429-2025-GRJ/CR de fecha 17 de junio del 2025.

manufactura con valor agregado, alcanzando la internacionalización de Junín"

Ordenamiento Territorial y Gestión Ambiental

"Uso racional del territorio considerando su diversidad geográfica y cultural, con un enfoque de prevención de riesgos y adaptación al cambio climático"

Fortalecimiento de la institucionalidad y gobernanza

"Un gobierno regional eficiente, con participación ciudadana activa y mecanismos de concertación para la toma de decisiones, promoviendo la paz social y transparencia"

Infraestructura moderna y acceso equitativo a servicios básicos para el logro del desarrollo de capacidades humanas.

"Desarrollo de redes de transportes, energía y telecomunicaciones de calidad, garantizando el acceso universal a salud, educación y saneamiento, reduciendo brechas en la región"

2.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:

Los objetivos estratégicos institucionales del Gobierno Regional Junín están definidos para organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región. En el marco de la cadena de valor público, orientado al logro de resultados del Gobierno Regional Junín, se priorizan trece (13) objetivos estratégicos institucionales para llevar a cabo la misión institucional, como se describe a continuación:

Cuadro N° 01 Objetivos Estratégicos Institucionales del PEI 2026-2030 del Gobierno Regional Junín

| OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL (OEI) |
|---|
| OEI 1: MEJORAR LOS LOGROS DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL DEPARTAMENTO DE JUNÍN. |
| OEI 2: INCREMENTAR EL ACCESO DE LA POBLACIÓN VULNERABLE A SERVICIOS DE DESARROLLO SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE JUNÍN. |
| OEI 3: CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y PRODUCTIVAS DE LA REGIÓN. |
| OEI 4: MEJORAR LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD PARA LA POBLACIÓN DE LA REGIÓN. |
| OEI 5: FORTALECER EL USO SOSTENIBLE DE LOS ECOSISTEMAS Y LA PREVENCIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES EN LA REGIÓN. |

| |
|--|
| OEI 6: PROMOVER EL TURISMO Y LA ARTESANÍA DE MANERA SOSTENIBLE Y COMPETITIVO EN BENEFICIO DE LOS ACTORES CLAVE DEL SECTOR TURÍSTICO Y ARTESANAL. |
| OEI 7: MEJORAR LAS CONDICIONES DE HABITABILIDAD Y CONECTIVIDAD EN EL TERRITORIO. |
| OEI 8: FORTALECER LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL INSTITUCIONAL Y LA INTEROPERABILIDAD ENTRE SUS SISTEMAS DE INFORMACIÓN. |
| OEI 9: MEJORAR LAS CONDICIONES DE ACCESO DE LA POBLACIÓN A LOS SERVICIOS PÚBLICOS MEDIANTE INFRAESTRUCTURA FUNCIONAL |
| OEI 10: FORTALECER LA IDENTIDAD CULTURAL Y LA COHESIÓN SOCIAL DE LA POBLACIÓN REGIONAL |
| OEI 11: FORTALECER LA COMPETITIVIDAD DE LOS PRODUCTORES DE LA REGIÓN JUNÍN |
| OEI 12: FORTALECER LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNA. |
| OEI 13: FORTALECER LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES EN LOS GOBIERNOS LOCALES E INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DEPARTAMENTO DE JUNÍN |

En el marco del Objetivo Estratégico Institucional 12 del Plan Estratégico Institucional, se ha planteado el Objetivo Estratégico Institucional OEI.12 Fortalecer la administración pública interna y como Actividad Estratégica Institucional AEI.12.13 Capacitaciones para fortalecimiento de capacidades del servidor civil brindadas en el Gobierno Regional de Junín, el cual incluye la gestión del instrumento que planifica las acciones de capacitación denominado Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) el cual tiene por finalidad fortalecer las capacidades y competencias de los servidores del Gobierno Regional Junín.

2.3. ESTRUCTURA ORGANICA³

De la Estructura Orgánica para el cumplimiento de sus funciones, el Gobierno Regional Junín cuenta con la estructura orgánica siguiente:

1. ÓRGANOS DE GOBIERNO

- a. Consejo Regional
- b. Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional
- c. Gobernación Regional

2. ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE COORDINACIÓN

- a. Consejo de Coordinación Regional
- b. Comisión Consultiva Interregional

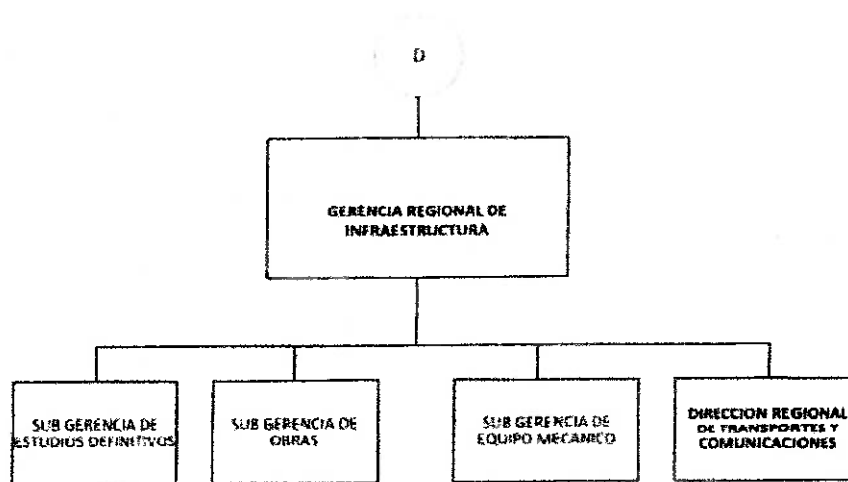
³ Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín, aprobada con Ordenanza Regional N°385-2023-GRJ/CR, del 04 de octubre del 2023

- c. Directorio de Gerencias Regionales
- 3. ÓRGANO DE CONTROL**
 - a. Oficina Regional de Control Institucional
- 4. ÓRGANO DE DEFENSA LEGAL**
 - a. Procuraduría Pública Regional
- 5. ÓRGANO DE DIRECCIÓN**
 - a. Gerencia General Regional
- 6. ÓRGANOS DE APOYO**
 - a. Secretaría General
 - b. Oficina Regional de Administración y Finanzas
 - c. Oficina Regional de Comunicaciones
- 7. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO**
 - a. Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial
 - b. Oficina Regional de Asesoría Jurídica
 - c. Oficina Regional de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información
 - d. Oficina Regional de Defensa Nacional, Seguridad Ciudadana y Gestión del Riesgo de Desastres
- 8. ÓRGANOS DE LÍNEA**
 - a. Gerencia Regional de Desarrollo Económico
 - b. Gerencia Regional de Desarrollo Social
 - c. Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental
 - d. Gerencia Regional de Infraestructura
 - e. Gerencia Regional de supervisión de Liquidación de Obras
- 9. ÓRGANOS DE LINEA DESCONCENTRADOS**
 - a. Sub Regiones de Desarrollo
 - b. Archivo Regional
- 10. ÓRGANOS DESCENTRALIZADOS**
 - a. Empresas Regionales

Gráfico N° 01 Estructura Orgánica del Gobierno Regional Junín

ESTRUCTURA ORGANICA DE LA GERENCIA DE RECURSOS NARURALES Y GESTION DEL MEDIO AMBIENTE

ESTRUCTURA ORGANICA DE LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA



2.4. NUMERO Y PORCENTAJE DE SERVIDORES DE LA ENTIDAD SEGÚN RÉGIMEN LABORAL⁴

⁴ Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público - GRJ

Cuadro N° 01 Número y Porcentaje de servidores por régimen laboral

Grafico N° 02 Distribución porcentual de los servidores públicos del

| DEPENDENCIA | REGIMEN LABORAL | | | | TOTAL |
|---------------------------------------|-----------------|--------------|---|---|-------|
| | D.L. 276 | D.L. 1057 | Reincorporados por mandato Judicial | Funcionarios (Gas confianza, FAG, 276) | |
| Sede Gobierno Regional Junín | 116 | 296 | 209 | 42 | 663 |
| % | 17.5% | 45% | 31.5% | 6% | 100% |

Porcentaje de Trabajadores del GRJ según
Regimen Laboral



Gobierno regional Junín por régimen laboral

2.5. MARCO LEGAL

El PDP 2026 del Gobierno Regional Junín, se ha formulado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas". Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias y modificatorias, de ser el caso.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" y sus anexos Nos 1, 2 y 3
- Ordenanza Regional N°385-2023-GRJ/CR de fecha 04.10.2023., que aprueba la modificación del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín.
- Ordenanza Regional 297-2018-GRJ/CR, de fecha 03 de diciembre del 2018, que aprueba el CAP Provisional de la sede del Gobierno regional Junín, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección Regional de Energía y Minas, Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Archivo Regional Junín y Aldea "El Rosario"
- Resolución Gerencial General Regional N°045-2024-GRJ/GGR, que aprueba el Clasificador de Cargos de la Unidad Ejecutora N°001 del Gobierno Regional Junín.
- Resolución Gerencial General Regional N°225-2021-GRJ/GGR, que aprueba los Presupuestos Analíticos de personal PAPs para el ejercicio presupuestal 2021.

2.6. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

Fortalecer las capacidades y competencias de los servidores a fin de puedan contar con habilidades idóneas para las funciones que desempeñan, se plantea lo siguiente: un (1) objetivo general de capacitación y dos (2) objetivos específicos, considerado continuar con el desarrollo de competencias tecnológicas y habilidades blandas.

Objetivo General de Capacitación

El Plan de Desarrollo de las Personas del año 2026 tiene como objetivo mejorar el desempeño de los servidores civiles, fortaleciendo sus capacidades y competencias que los conduzcan a alcanzar el logro de objetivos institucionales y brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Objetivos Específicos de Capacitación

Con las acciones de capacitación programadas se espera lograr:

- a. Gestionar capacitaciones apropiadamente diseñadas e implantadas, que contribuyan a elevar la calidad de la productividad y eficiencia de los servidores
- b. Adquirir conocimientos, principios, herramientas y habilidades que sean necesarias para desarrollar un proceso técnico de análisis y descripción en los puestos de la institución.

3. PLANIFICACION DEL PROCESO DE CAPACITACION

3.1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Para el desarrollo de esta fase se utilizó como base la metodología establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en la fase de desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de conformidad con la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE.

La herramienta para el recojo de la información se realizó a través de la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), capacitación y asistencia a cada órgano y unidad orgánica del Gobierno regional Junín, dando como resultado la consolidación y evaluación de las necesidades de capacitación derivados por los responsables de órganos y unidades orgánicas a la Oficina de Recursos Humanos.

3.2. ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

De acuerdo a la metodología, la matriz el Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC) es insumo primordial para elaborar la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (versión preliminar) la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, analizadas por la Oficina de Recursos Humanos y presupuesto asignado.

Asimismo, la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (versión preliminar), ha sido replanteada por falta de disponibilidad presupuestal, incluyendo doce acciones de capacitación que se extrayeron del DNC.

Previo informe tecnico de la Coordinacion de Capacitaciones y de acuerdo a la normativa vigente se propone las capacitaciones contenidas en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, para la presentación al Titular de la Entidad.

4. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

4.1 Alcance del Plan de Desarrollo de Personas

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), se encuentra a disposición de los servidores cuyos derechos se regulan por el Decreto Legislativo N° 276, los contratados bajo el Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057, además de los servidores reincorporados por mandato judicial; encontrándose sujetos al alcance de la normatividad aplicable al subsistema de capacitación para el sector público.

Asimismo, el PDP contiene capacitaciones de formación laboral, las cuales tienen por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, conferencias, diplomados, talleres y otros que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

4.2 Administración del Plan de Desarrollo de Personas

El Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín, aprobado con Ordenanza Regional N°385-2023-GRJ/CR, establece en el artículo 50° que la Oficina de Recursos Humanos organiza la gestión de recursos humanos del Gobierno Regional

Junín mediante la planificación de las necesidades de personal en congruencia con los objetivos del Gobierno Regional Junín.

El proceso de gestión de la capacitación que forma parte del subsistema gestión del desarrollo y la capacitación es gestionada a través de la Sub Dirección de Recursos Humanos y su Coordinación de Capacitaciones.

4.3 Responsabilidades

- a. Alta Dirección: Liderar la implementación de estrategias para implementar la gestión de la capacitación en el Gobierno Regional Junín para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- b. Directivos: son responsables de propiciar y proponer capacitaciones de los servidores y servidoras a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional en cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos desde sus respectivos puestos de trabajo.
- c. Los servidores y servidoras: son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- d. La Oficina de Recursos Humanos: es responsable de cumplir lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- e. La Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares: conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende las solicitudes de capacitaciones aprobadas y derivadas por la Oficina de Recursos Humanos en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.
- f. La Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial: informar oportunamente a la Oficina de Recursos Humanos la oportunidad de becas, pasantías, convenios y demás asociados a cerrar brechas de conocimientos o habilidades a través de los profesionales de Cooperación Técnica.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas, a fin de adoptar las medidas de mejora continua en la gestión de la capacitación.

Para el periodo 2026, las acciones de capacitación serán evaluadas según cada nivel:

- a. **Nivel de Reacción:** Encuesta de Satisfacción.
- b. **Nivel de Aprendizaje:** Herramienta de medición que proponga el proveedor de capacitación.
- c. **Nivel de Aplicación:** Propuesta de Aplicación.
- d. **Nivel de Impacto:** Medición de impacto que proponga la entidad. a nivel de Reacción, Aprendizaje y Aplicación, utilizando diversos instrumentos de medición.

No todas las acciones de capacitación se miden en todos los niveles establecidos, ya que el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación.

6. ANEXOS

- 1. Matriz PDP del Gobierno Regional Junín 2026
- 2. Matriz DNC del Gobierno Regional Junín 2026

1. Matriz PDP del Gobierno Regional Junín 2026

| N° | 1. ORGANISMO UNIDAD ORGANICA | 2. PUESTO | 3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. CANTIDAD DE HORAS DE CAPACITACIÓN | 5. MATERIA DE LA CAPACITACIÓN | 6. TÍTULO DE LA CAPACITACIÓN | 7. TIPO DE CAPACITACIÓN | 8. PRESENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | 9. NIVEL DE CAPACITACIÓN | 10. REACTIVO DE CAPACITACIÓN | 11. DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | 12. MONEDA TOTAL | | |
|----|--|--|--|--------------------------------------|---|---|-------------------------|---|--------------------------|---|---------------------------------|------------------|----------------|-------|
| | | | | | | | | | | | | Cantidad Horas | Costo Estimado | |
| 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 | 50 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | GESTION DE RIESGOS | Formación Laboral | CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 2 | 0 | 400 |
| 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 | 50 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | SISTEMA DE CONTROL INTERNO | Formación Laboral | CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 2 | 0 | 400 |
| 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 | 200 | MATERIAS TRANSVERSALES | ETICA E INTEGRIDAD EN LA FUNCION PUBLICA | Formación Laboral | CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 2 | 0 | 400 |
| 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 | 70 | PROGRAMAS O APPLICATIVOS INFORMATICOS | INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTION PUBLICA | Formación Laboral | DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACION | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE SOLO CONOCIMIENTOS | VIRTUAL | 1 | 0 | 400 |
| 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 | 50 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | GESTION DE LAS INVERSIONES PUBLICAS - INVERTE PE | Formación Laboral | DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACION | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE SOLO CONOCIMIENTOS | VIRTUAL | 1 | 0 | 400 |
| 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 | 60 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | CONTABILIDADES CON EL ESTADO | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE SOLO CONOCIMIENTOS | VIRTUAL | 3 | 0 | 400 |
| 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 | 40 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | CURSO DE IMPLEMENTACION DE LA METODOLOGIA BIM | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE SOLO CONOCIMIENTOS | VIRTUAL | 2 | 0 | 20000 |
| 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 | 40 | PROGRAMAS O APPLICATIVOS INFORMATICOS | CURSO FUNDAMENTOS DE BIEN INVERTE PE | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE SOLO CONOCIMIENTOS | SEMPRESENCIAL | 2 | 0 | 20000 |
| 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 | 20 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | CURSO TALLER CONCEPTOS Y PRINCIPIOS DE LA GESTION DE LA INFORMACION AL UTILIZAR BIM NORMA ISO 1960-1 | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE SOLO CONOCIMIENTOS | SEMPRESENCIAL | 3 | 0 | 20000 |
| 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 | 20 | PROGRAMAS O APPLICATIVOS INFORMATICOS | CURSO TALLER GESTION DE LA INFORMACION PARA UTILIZAR BIM EN LA FASE DE DISEÑO Y CONSTRUCCION NORMA ISO 1960-2 | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE SOLO CONOCIMIENTOS | SEMPRESENCIAL | 3 | 0 | 20000 |
| 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 | 40 | PROGRAMAS O APPLICATIVOS INFORMATICOS | METODOS LOGICAS AGILES APLICADAS AL BIM | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE SOLO CONOCIMIENTOS | VIRTUAL | 4 | 0 | 30000 |
| 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 | 30 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | GESTION DE RECURSOS HUMANOS PARA LA GERENCION DE VALOR PUBLICO | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE SOLO CONOCIMIENTOS | VIRTUAL | 3 | 0 | 400 |
| | | | | | | | | | | | | TOTAL | 111000 | |

| 63 | LA TRANSICION O REINTEGRO | SISTEMA DE CONTROL INTERNO | ALTO | REACCION | EFECTOS POSITIVOS DE LA TRANSICION O REINTEGRO | NO APLICABLE | 50 | CONFERENCIA | C2 | 2 | 0 | 3 | 5 | ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO | VIRTUAL | 1 | 0 | 400 | 400 |
|----|--|---|------------|--|---|--|----|-------------|----|---|---|---|---|----------------------------|---------|---|---|-----|-----|
| 51 | IMPLEMENTACION DE LA SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LAS UNIDADES | SISTEMA DE CONTROL INTERNO | ALTO | REACCION | EFECTOS POSITIVOS DE LA TRANSICION O REINTEGRO | NO APLICABLE | 50 | CONFERENCIA | C2 | 2 | 0 | 3 | 5 | ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO | VIRTUAL | 1 | 0 | 400 | 400 |
| 52 | ELABORACION DE LA POLITICA DE GESTION DE RIESGOS EN LAS UNIDADES | SISTEMA DE GESTION DE RIESGOS | ALTO | REACCION | COMPARACION EL CONCEPTO DE GESTION DE RIESGOS Y SU ACTIVACION EN LA ADMINISTRACION PUBLICA | NO APLICABLE | 50 | CONFERENCIA | C2 | 2 | 0 | 3 | 5 | ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO | VIRTUAL | 1 | 0 | 400 | 400 |
| 53 | RECONOCIMIENTO DE LOS RIESGOS EN LAS UNIDADES | POLITICA INTERNO EN EL SECTOR PUBLICO | ALTO | REACCION | ENLACE LOS RIESGOS EN LOS SECTORES | APLICAR LA TECNICA EN LA FUNCION PUBLICA | 10 | CONFERENCIA | E | 2 | 0 | 3 | 5 | GENERALES | VIRTUAL | 1 | 0 | 400 | 400 |
| 54 | LA ALTA DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES | GRUPO DE FAMILIARIDAD DE RIESGOS | INTERMEDIO | REACCION Y APRENDIZAJE POR LOS CONOCIMIENTOS | DESARROLLAR HABILIDADES PARA FORMULAR ESTRATEGIAS | NO APLICABLE | 4 | CURSO | C2 | 3 | 1 | 3 | 6 | ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO | VIRTUAL | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 55 | DESARROLLO DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO EN LAS UNIDADES | DESARROLLO DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO EN LAS UNIDADES | INTERMEDIO | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | ADQUISICION DE CONOCIMIENTOS PARA LA CONFORMACION DE LA POLITICA DE RIESGOS EN LAS UNIDADES | DESARROLLAR EL DISEÑO DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO EN LAS UNIDADES | 6 | CURSO | D | 3 | 3 | 3 | 6 | ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO | VIRTUAL | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 56 | LA ALTA DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES EN LAS UNIDADES | DESARROLLO DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO EN LAS UNIDADES | INTERMEDIO | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | ADQUISICION DE CONOCIMIENTOS PARA LA CONFORMACION DE LA POLITICA DE RIESGOS EN LAS UNIDADES | DESARROLLAR EL DISEÑO DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO EN LAS UNIDADES | 7 | CURSO | D | 2 | 3 | 3 | 6 | ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO | VIRTUAL | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 57 | LA ALTA DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES EN LAS UNIDADES | DESARROLLO DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO EN LAS UNIDADES | INTERMEDIO | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | ADQUISICION DE CONOCIMIENTOS PARA LA CONFORMACION DE LA POLITICA DE RIESGOS EN LAS UNIDADES | DESARROLLAR EL DISEÑO DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO EN LAS UNIDADES | 8 | CURSO | D | 2 | 3 | 3 | 6 | ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO | VIRTUAL | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 58 | LA ALTA DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES EN LAS UNIDADES | DESARROLLO DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO EN LAS UNIDADES | INTERMEDIO | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | ADQUISICION DE CONOCIMIENTOS PARA LA CONFORMACION DE LA POLITICA DE RIESGOS EN LAS UNIDADES | DESARROLLAR EL DISEÑO DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO EN LAS UNIDADES | 9 | CURSO | C2 | 1 | 3 | 3 | 6 | ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO | VIRTUAL | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 59 | LA ALTA DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES EN LAS UNIDADES | DESARROLLO DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO EN LAS UNIDADES | ALTO | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | ADQUISICION DE CONOCIMIENTOS EN LA GESTION DE RIESGOS EN LAS UNIDADES | DESARROLLAR EL DISEÑO DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO EN LAS UNIDADES | 30 | CURSO | C1 | 1 | 1 | 3 | 6 | ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO | VIRTUAL | 4 | 0 | 400 | 400 |