



Municipalidad Distrital de Ventanilla
Gerencia Municipal

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 145-2025-MDV/GM

Ventanilla, 07 de marzo de 2025

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA

VISTOS:

El Informe N° 0371-2025/MDV-GAF-SGRH, de fecha 27 de febrero de 2025, Memorando N° 1471-2025/MDV-GAF, de fecha 04 de marzo de 2025 e Informe N° 099-2025/MDV-GAJ, de fecha 05 de marzo de 2025, Informe N° 55-2025/MDV-GAF, de fecha 06 de marzo de 2025, documentos acumulados; y,

CONSIDERANDO:

Que, conforme lo establece el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificada por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, las Municipalidades Provinciales y Distritales son órganos de Gobierno Local que tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N° 27972, los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio. Las competencias y funciones específicas municipales se cumplen en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales y locales de desarrollo;

Que, el artículo 11° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, señala que la capacitación está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario;

Que, el artículo 9° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en concordancia con el artículo 10 de la Ley, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 08 de agosto de 2016, se formalizó la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", cuyo texto en anexo forma parte de dicha Resolución;



**Municipalidad Distrital de Ventanilla
Gerencia Municipal**

Que, el artículo 4° de la precitada Directiva, establece que están sujetas a su cumplimiento, todas las entidades públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023. También están sujetos a su cumplimiento, los servidores civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 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 Productividad y Competitividad Laboral; a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley. Asimismo, de acuerdo al inciso b), del numeral 6.4.1.4 de la Directiva la aprobación y presentación del PDP ante SERIVR, se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año;

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 582-2023/MDV-GM, de fecha 17 de octubre de 2023, se aprobó la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Ventanilla para el periodo 2024 – 2026;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 029-2024-SERVIR-PE, publicada el 21 de febrero de 2024, se aprobó las siguientes materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026: **1. Modernización de la Gestión Pública 2. Gestión de Recursos Humanos 3. Planeamiento Estratégico 4. Presupuesto Público 5. Gobierno y Transformación Digital 6. Integridad.**

Que, mediante Informe N° 0371-2025/MDV-GAF-SGRH, de fecha 27 de febrero de 2025, la Subgerencia de Recursos Humanos, eleva al Gerente de Administración y Finanzas, el proyecto del “Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Ventanilla” debidamente validado por los miembros del Comité de Planificación de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, para su aprobación de conformidad con la normativa vigente;

Que, mediante Memorando N° 1471-2025/MDV-GAF, de fecha 04 de marzo de 2025, el Gerente de Administración y Finanzas, solicita al Gerente de Asesoría Jurídica, emitir opinión legal respecto al pedido de aprobación del proyecto “Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025” de la Municipalidad Distrital de Ventanilla;

Que, mediante Informe N° 099-2025/MDV-GAJ, de fecha 05 de marzo de 2025, la Gerencia de Asesoría Jurídica en el marco de sus funciones, emite opinión favorable respecto de la aprobación del “Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2025”, elaborado por la Subgerencia de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Ventanilla;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 0339-2023/MDV-ALC, de fecha 29 de setiembre de 2023, se delega al Gerente Municipal la facultad resolutoria para: a), “Aprobar, modificar o derogar mediante resolución, directivas u otros instrumentos normativos para conducir la gestión técnica, financiera y administrativa de la Municipalidad”;

Estando a lo expuesto, con el visado de la Gerencia de Administración y Finanzas, Subgerencia de Recursos Humanos y Gerencia de Asesoría Jurídica, y de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175, Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento de la Ley del Servicio Civil, “Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 029-2024-SERVIR-PE, y las funciones



**Municipalidad Distrital de Ventanilla
Gerencia Municipal**

delgadas mediante Resolución de Alcaldía N° 0339-2023/MDV-ALC, de fecha 29 de setiembre de 2023;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2025**, que en 26 folios forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR a la Gerencia de Administración y Finanzas, a través de su Subgerencia de Recursos Humanos, el estricto cumplimiento del Plan aprobado.

ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR la presente resolución a la Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración y Finanzas, Subgerencia de Recursos Humanos, al Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Ventanilla para el periodo 2024 – 2026 y Alcaldía.

ARTÍCULO CUARTO. – DISPONER que la Gerencia de Tecnología de la Información y Telecomunicación, efectúe la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA

Abg. ERNESTO ALEJANDRO GRANDA AVERHOFF
GERENTE MUNICIPAL

EAGA/jgjrd.
Archivo
25261



MUNICIPALIDAD DE
VENTANILLA

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2025



[Firma manuscrita]



INDICE

1. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Alcance
- 1.2. Vigencia
- 1.3. Responsabilidad
- 1.4. Marco Legal
- 1.5. Misión y objetivo Institucional
- 1.6. Objetivos Estratégicos Institucionales
- 1.7. Objetivos del PDP 2025
 - 1.7.1. Objetivo General
 - 1.7.2. Objetivos específicos
- 1.8. Estructura Orgánica
- 1.9. Número de servidores civiles por Régimen Laboral.

2. PLANIFICACION

- 2.1. Comité de Planificación de la Capacitación
- 2.2. Identificación de Necesidades
- 2.3. Diseño de Plan de Capacitaciones

3. EJECUCION

- 3.1. Ejecución del PDP
- 3.2. Desaprobación del curso de capacitación
- 3.3. Carta de Compromiso o Devolución de la Capacitación
- 3.4. Temas de capacitación
- 3.5. Proveedores de capacitación

4. EVALUACION

- 4.1. Evaluación de la Capacitación
- 4.2. Indicadores de la Capacitación

5. FINANCIAMIENTO

6. ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2025
Anexo N° 02: Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2025

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA

PRESENTACIÓN:

La Municipalidad Distrital de Ventanilla es un Órgano de Gobierno Local, con personería jurídica de derecho público y con plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, promueve el desarrollo integral y sostenible de la localidad en los aspectos tecnológicos, económicos, social y ambiental, en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales, provinciales y distritales.

Siendo así, se encuentra comprometida con promover la inclusión social y participación de la ciudadanía mejorar la infraestructura urbana, formar emprendedores, mejorar la seguridad ciudadana, reducir la pobreza y mejorar la calidad de vida de los vecinos del Distrito de Ventanilla.

La Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, publicada el 13 de agosto de 2016; aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", en la cual se establece como instrumento de gestión para la Planificación de Acciones de Capacitación de cada entidad pública el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP; así mismo, en el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se señala 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. El PDP es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de una entidad, que debe ejecutarse en el plazo de un año calendario y que se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación (DCN) propuestas de las distintas unidades orgánicas de la entidad: el PDP incluye las acciones de capacitación específicas a favor de los servidores civiles que están orientadas al desarrollo de competencias de gestión y técnicas interpersonales necesarias para que los servidores realicen su labor en forma óptima.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2025 de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 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. Es así que, 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: seguridad ciudadana, inversión pública; desarrollo e inclusión social; integridad; presupuesto público; 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 de esta entidad, 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 Ventanilla 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.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Alcance

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2025 (PDP 2025) es de aplicación a todos los servidores civiles del régimen del Decreto Legislativo N°1057 “Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios” (en adelante CAS), del Decreto Legislativo N°728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” y el Decreto Legislativo N°276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”, en concordancia con lo dispuesto por las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, contenidas en el Decreto Legislativo N°1025 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N°009-2010-PCM y la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

1.2. Vigencia

El periodo de vigencia del PDP 2025 de la Municipalidad Distrital de Ventanilla es a partir de la fecha de su aprobación hasta el mes de diciembre de 2025.

1.3. Responsabilidad

ALTA DIRECCIÓN: Lidera la implementación de estrategias para la gestión de la capacitación en la Municipalidad Distrital de Ventanilla para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS: de acuerdo al Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, es responsable de conducir la capacitación en la entidad, para ello:

- a) Planifica la capacitación atendiendo a las necesidades de formación laboral de los servidores civiles para el mejor cumplimiento de sus funciones.

- b) Ejecuta la capacitación, garantizando el cumplimiento de los criterios y reglas básicas sobre la difusión, acceso y obligaciones establecidas en las normas.
- c) Evalúa la capacitación recibida, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.
- d) Registra e informa la capacitación ejecutada.
- e) Las demás establecidas en la normatividad.

GERENTES Y SUBGERENTES: Son responsables de propiciar y proponer capacitaciones para los servidores 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.

LOS/LAS SERVIDORES/AS: Son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en el Decreto Legislativo N°1025 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°009-2010-PCM y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

1.4. Marco Legal

- Ley N°27972 – Ley Orgánica de Municipalidades
- Ley N°32185- Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025.
- Ley N°30057 – Ley de Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N°1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13 de junio de 2014, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, publicada el 13 de agosto de 2016; que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- Ordenanza Municipal N°022-2021/MDV, que aprueba la modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Ventanilla.
- Resolución de Gerencia Municipal N° 582-2023-MDV/GM de fecha 17 de octubre de 2023, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación.

1.5. Misión y objetivo Institucional

Misión Institucional

"Brindar servicios básicos en el distrito de Ventanilla de manera equitativa, transparente, moderna y con enfoque territorial".

1.6. Objetivos Estratégicos Institucionales

Los objetivos estratégicos institucionales de la Municipalidad de Ventanilla establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2026, definen lo que la entidad espera lograr en las condiciones de su población y sus condiciones internas, en cumplimiento de sus funciones sustantivas o sus funciones de administración interna; en ese contexto la

Municipalidad de Ventanilla, ha establecido 10 Objetivos Estratégicos Institucionales para el periodo 2019-2026. Estos son:

Objetivos Estratégicos Institucionales y su indicador		
Código	Denominación del OEI	Nombre del indicador
OEI.01	Contribuir con la Calidad de los Servicios Educativos en el distrito de Ventanilla.	Porcentaje de la población estudiantil beneficiada con los Programas Educativos del distrito de Ventanilla.
OEI.02	Contribuir con la Calidad de los Servicios de Salud en el distrito de Ventanilla.	Porcentaje de niños menores de 5 años con DCI.
OEI.03	Promover el Desarrollo Humano y Hábitos Saludables en el distrito de Ventanilla.	Porcentaje de la Población vulnerable que accede al apoyo social del distrito de Ventanilla.
OEI.04	Promover la Competitividad Económica en el distrito de Ventanilla.	Población que accede a un empleo formal.
OEI.05	Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito de Ventanilla.	Porcentaje de la población que vive en barrios marginales y/o asentamientos improvisados.
OEI.06	Mejorar el Servicio de Transporte y Transito en el distrito de Ventanilla.	Número de vehículos menores que prestan servicios en el distrito de Ventanilla. Porcentaje de vías locales señalizadas en el distrito de Ventanilla.
OEI.07	Promover la Gestión Ambiental en el distrito de Ventanilla.	Porcentaje de la población que participa en la implementación de la gestión ambiental.
OEI.08	Reducir los índices de inseguridad ciudadana en el distrito de Ventanilla.	Tasa de variación de los delitos contra el patrimonio.
OEI.09	Protección de la población y sus medios de vida frente a peligros de origen natural y antrópicos en el distrito de Ventanilla.	Porcentaje de capacidad instalada básica frente a emergencias y desastres.
OEI.10	Fortalecer la Gestión Institucional	Porcentaje de cumplimiento anual del Plan Estratégico Institucional.

1.7. Objetivos del PDP 2025

1.7.1. Objetivo General

Contribuir al desarrollo de capacidades en los servidores civiles mediante la actualización del conocimiento técnico, el desarrollo de habilidades y destrezas para mejorar el nivel de desempeño esperado y brindar un servicio de calidad a los ciudadanos.

1.7.2. Objetivos específicos

- Desarrollar el potencial de los servidores civiles para garantizar que su desempeño sea óptimo para la consecución de los objetivos institucionales.
- Elevar la productividad de los servidores civiles mediante acciones de capacitación que respondan a las necesidades, objetivos y metas de la unidad orgánica a la que pertenece.

- iii. Motivar al servidor civil y generar en él, sentido de pertenencia respecto a la entidad y su cultura organizacional, lo que le permitirá inter-relacionarse adecuadamente para atender sus tareas y responsabilidades, adaptándose a los cambios sin afectar su desempeño.

1.8. Estructura Orgánica

La estructura orgánica conforme al Reglamento de Organización y Funciones son los que se detallan a continuación:

CÓDIGO	UNIDAD ORGÁNICA
01.	Órganos de Alta Dirección:
01.3	Alcaldía
01.4	Gerencia Municipal
04.	Órgano de Defensa Judicial:
04.1.	Procuraduría Pública Municipal
05.	Órgano de Administración Interna:
05.1	Órganos de Asesoramiento
05.1.1	Gerencia de Planificación Local y Presupuesto
05.1.1.1	Sub Gerencia de Presupuesto
05.1.1.2	Sub Gerencia de Planificación e Inversiones
05.1.2	Gerencia de Asesoría Jurídica
05.2	Órganos de Apoyo
05.2.1	Secretaría General
05.2.1.1	Sub Gerencia de Atención al Vecino y Registro Civil
05.2.1.2	Subgerencia de Gestión de Calidad
05.2.2	Gerencia de Administración y Finanzas
05.2.2.1.	Subgerencia de Recursos Humanos
05.2.2.2.	Subgerencia de Contabilidad y Costos
05.2.2.3.	Subgerencia de Tesorería
05.2.2.4.	Subgerencia de Logística
05.2.2.5.	Subgerencia de Servicios Generales y Patrimonio
05.2.3	Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional
05.2.4.	Gerencia de Tecnología de la Información y Telecomunicación
06.	Órganos de Línea:
06.1	Gerencia de Administración Tributaria
06.1.1	Subgerencia de Rentas y Ejecutoría Coactiva
06.1.2	Subgerencia de Fiscalización Tributaria
06.2	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura
06.2.1.	Subgerencia de Obras Públicas
06.2.2.	Subgerencia de Catastro y Planeamiento Urbano
06.2.3.	Sub Gerencia de Obras Privadas

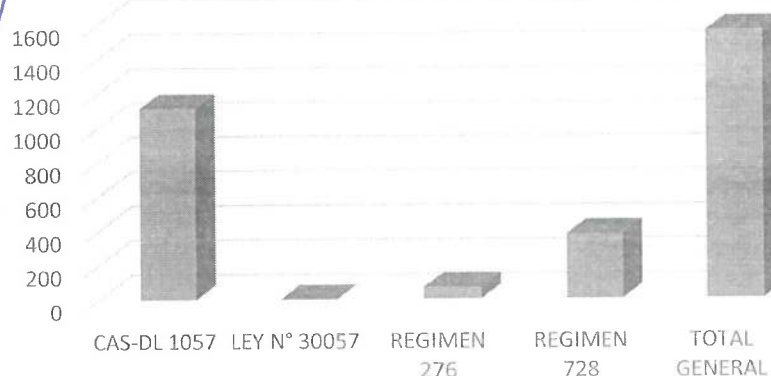
- 06.2.4. Sub Gerencia de Transporte
- 06.3. Gerencia de Desarrollo Económico**
06.3.1. Subgerencia de Promoción Empresarial
- 06.4. Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión del Riesgo de Desastres**
06.4.1. Subgerencia de Serenazgo
06.4.2. Subgerencia de Análisis de la Información
06.4.3. Subgerencia de Fiscalización y Control
06.4.4. Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres y Defensa Civil
- 06.5. Gerencia de Participación Vecinal**
06.5.1. Subgerencia de Organizaciones Sociales y Participación Vecinal
06.5.2. Subgerencia de Programas Sociales
- 06.6. Gerencia de Asentamientos Humanos**
06.6.1. Subgerencia de Promoción de la Urbanización de AAHH
06.6.2. Subgerencia de Reconocimiento de Organizaciones de AAHH
- 06.7. Gerencia de Desarrollo Humano**
06.7.1. Subgerencia de Protección, Adulto Mayor y OMAPED
06.7.2. Subgerencia de DEMUNA, Mujer y Familia
- 06.8. Gerencia de Deportes**
- 06.9. Gerencia de Juventud y Cultura**
06.9.1. Sub Gerencia de Juventud
- 07. Órganos Desconcentrados:**
07.1 Sistema de Salud Municipal Ventanilla
07.1.1 Gerencia General
07.1.2 Gerencia de Administración
07.1.3 Gerencia de Atención Integral en Salud
07.1.4 Gerencia de Servicios de Salud
- 07.2 Sistema Servicios a La Ciudad y Gestión Ambiental**
07.2.1 Gerencia General
07.2.2 Gerencia de Administración
07.2.3 Gerencia de Áreas Verdes
07.2.4 Gerencia de Mantenimiento Urbano
07.2.5 Gerencia de Limpieza Pública y Gestión Ambiental



1.9. Número de servidores/as civiles por Régimen Laboral.

N°	REGIMEN LABORAL	TOTAL
1	CAS-DL 1057	1112
2	LEY N° 30057	1
3	REGIMEN 276	68
4	REGIMEN 728	375
	TOTAL GENERAL	1556

TOTAL DE SERVIDORES DE LA MDV



II. PLANIFICACIÓN

2.1. Comité de Planificación de la Capacitación

Con Resolución de Gerencia Municipal N° 582-2023-MDV/GM de fecha 17 de octubre de 2023, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación y la presidencia del comité queda a cargo de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, tal como lo establece 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. Dicho comité está integrado por los siguientes servidores:

Representantes de la entidad

- El responsable de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, quien lo preside.
- El responsable de la Gerencia de Juventud y Cultura, como representante de la Alta Dirección.
- El responsable de la Gerencia de Planificación Local y Presupuesto.

Representantes de los servidores

- Titular – Mireya Filomena Bonilla Robles
- Suplente – Katterine Yuri Serrano Fernández

2.2. Identificación de Necesidades

De acuerdo a la Directiva de Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, si la entidad no cuenta con todos los insumos para el diagnóstico de necesidades de capacitación, este se define a partir de los requerimientos de capacitación presentados por los jefes inmediatos de los órganos o unidades orgánicas de la entidad, tomando en consideración las necesidades de capacitación prioritarias para gobiernos locales facilitadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil - GDCRSC, las cuales han sido identificadas en base a los resultados de Diagnósticos de Conocimientos de sistemas administrativos del Estado, las principales dificultades que los gobiernos locales enfrentan en su gestión, así como a la aplicación de Políticas Nacionales sectoriales y multisectoriales.

Que, a través de la nota de prensa de fecha 22 de enero de 2025 la Autoridad de Servicio Civil (SERVIR) mediante la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, en concordancia con la Séptima Disposición complementaria Final de la Directiva GDC, modificada mediante la Resolución de Presidencia ejecutiva N°00148-2023-SERVIR-PE, comunica a todas las Entidades para el ciclo 2025, que se han identificado veinte (20) acciones de capacitación para las municipalidades que cuentan con más de 20 servidores/as civiles, dentro de los cuales esta Entidad se encuentra inmersa.

La Sub Gerencia de Recursos Humanos mediante Memorando Circular N° 016-2025/MDV-GAF-SGRH de fecha 27 de enero de 2025 solicitó a todos los Órganos y Unidades Orgánicas sus requerimientos de capacitación, identificando a los servidores beneficiarios de las veinte (20) acciones de capacitación señalados por el Ente Rector de los Recursos Humanos de las entidades públicas, con el fin de evaluarlas e integrarlas al PDP 2025, de acuerdo a la directiva de normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas.

Asimismo, en dicha directiva se indica que la Sub Gerencia de Recursos Humanos evalúa la pertinencia de los requerimientos de capacitación teniendo en cuenta, al menos, los siguientes criterios: beneficio de la acción de capacitación, funciones del servidor civil y objetivos de capacitación.

La identificación de necesidades de capacitación para el año 2025 se establece sobre las expectativas del desempeño individual de los servidores civiles para alcanzar los objetivos y metas. En ese sentido se analizaron los cursos vinculados a determinadas funciones de puestos o cargos, priorizándose lo solicitado por las unidades orgánicas de acuerdo a los objetivos estratégicos institucionales. Cabe resaltar que, conforme a la Ley del Servicio Civil, el tipo de capacitación que puede impartirse en la Entidad corresponde a Formación Laboral precisando que, para el presente ejercicio fiscal, se prioriza la estandarización del PDP 2025, propuesto por SERVIR.

2.3. Diseño del Plan de Capacitación

- a) Una vez identificado a los/las servidores/as beneficiados de las veinte (20) acciones de capacitación propuestos por SERVIR y elaborado el diagnóstico de necesidades, se estructuró el PDP 2025, el cual consolida la demanda de capacitación a fin de definir los temas y tipos de capacitación que serán impartidos por instituciones educativas de reconocida trayectoria, considerando las capacitaciones de costo cero.

- b) Este plan contempla un total de diecinueve (19) acciones de capacitación dirigidas a los/as servidores/as civiles, beneficiando el desarrollo laboral de 465 beneficiarios de capacitación, poniendo énfasis en las capacitaciones orientadas a temas de gestión institucional y a fortalecer las capacidades en materias transversales identificadas por SERVIR.

III. EJECUCIÓN

3.1. Ejecución del Plan

- a) La ejecución del plan se articulará en relación directa con el jefe inmediato, como responsable del área de gestión en la que aplicará lo aprendido el servidor civil. La Subgerencia de Recursos Humanos participará como gestor de la capacitación.
- b) El grado de prelación o prioridad de los criterios para la selección de los participantes sigue el siguiente orden:

b.1) Cumplir con el período de prueba (90 días) respecto del contrato bajo la modalidad de contratación CAS.

b.2) En caso de los servidores civiles que no hayan superado el período de prueba establecido en su contrato y que cuenten con opinión favorable respecto a la renovación de éste por parte del jefe inmediato, será posible su participación siempre que esta decisión sea sustentada mediante un informe sobre el desempeño laboral indicando el período de renovación. Adicionalmente, se señalará una de las siguientes opciones sobre su justificación:

- Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad.
- Que la necesidad de capacitación al no ejecutarse, ponga en riesgo el cumplimiento de objetivos institucionales.
- O que, la necesidad de capacitación se presente a consecuencia de transferencia o reasignación de funciones.

b.3) Que el participante no haya sido beneficiario de una acción de capacitación al ser nuevo personal contratado bajo la modalidad de contratación del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) o que en el ejercicio anterior no haya sido seleccionado.

b.4) Que no haya desaprobado cualquier modalidad de capacitación en el ejercicio anterior de ser el caso.

3.2. Desaprobación del curso de capacitación

a) Los participantes que desaprueben, serán excluidos de las futuras oportunidades de capacitación.

b) De no aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por el proveedor de la capacitación o, cuando la entidad determine notas mínimas aprobatorias, al

servidor civil se le descontará el íntegro del valor del curso o se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado.

3.3. Carta de Compromiso o Devolución de la Capacitación.

El formato de compromiso o devolución de la capacitación es el instrumento que compromete a los receptores de una capacitación, como condición previa al goce del beneficio, a compromisos mínimos y específicos. Es una declaración jurada suscrita por el servidor antes de iniciada su capacitación, en la cual asume compromisos o penalidades en caso de incumplimiento.

3.4. Temas de capacitación

La relación de cursos solicitados, número de participantes y presupuesto se detallan en el **Anexo N° 02 - Matriz del Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2025**, según el formato establecido en la Directiva de normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas.

3.5. Características de los proveedores de capacitación

Los proveedores de capacitación, deberán contar con:

- Trayectoria o reconocimiento público de sus servicios educativos.
- Contenidos de calidad respecto a la temática de los cursos, talleres o programas.
- Experiencia ofreciendo cursos orientados a los servidores civiles en el sector público.
- Oferta de cursos o programas exclusivos para la institución (In house).
- Plana docente calificada, entre otros.

IV. EVALUACION

4.1. Evaluación de la Capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas, a fin de adoptar las medidas correctivas y oportunas que permitan mejorar la gestión de la capacitación.

La evaluación de la capacitación se define en cuatro niveles:

- **Reacción:** a través de un cuestionario o encuesta se evalúa la satisfacción de los participantes al finalizar la capacitación, respecto de la metodología, desempeño del instructor, objetivos del curso, etc.
- **Aprendizaje:** evalúa el nivel de aprendizaje de los participantes en relación a los objetivos que busca la acción de capacitación, a través de la herramienta de medición que proponga el proveedor de la capacitación.
- **Aplicación:** es la herramienta en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a seis meses.
- **Impacto:** es la herramienta que busca identificar los efectos de mediano plazo que se le atribuye directamente a la acción de la capacitación.



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

El 100% de las acciones de capacitación determinadas a evaluarse a nivel de aplicación, son evaluadas a dicho nivel.

V. FINANCIAMIENTO

El financiamiento de la capacitación comprende:

- **Costos directos**, contempla la inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica según corresponda.
- **Costos indirectos**, comprende los costos logísticos para el desarrollo de la capacitación, tales como alimentación, hospedaje, material de estudio, movilidad local, transporte a la ciudad de destino en caso corresponda, entre otros.

Cabe señalar que la ejecución del PDP 2025 de la Municipalidad de Ventanilla, no irrogará gasto al presupuesto institucional, considerando que, para el presente ejercicio fiscal, se prioriza la estandarización del PDP 2025, propuesto por SERVIR.

VI. ANEXOS





MUNICIPALIDAD DE
VENTANILLA

Anexo N° 01: Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2025

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Gestión ineficiente del ciclo de contrataciones, que afecta la calidad, el costo y el tiempo de los proyectos.	Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los principales aspectos 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.	12	CURSO	C2	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
2	Inadecuada gestión de los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	Gestión para el Desarrollo o Inclusión Social	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la organización, funciones y las prioridades del MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social y el logro de resultados para la superación de la pobreza, promoción de la inclusión y equidad social; así como identificar los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	Gestionar apropiadamente los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad en función a las prioridades del MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social	14	CURSO	C2	3	2	2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0





MUNICIPALIDAD DE VENTANILLA

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
3	Limitada gestión y prospectiva del riesgo de desastres, que lleva a una preparación insuficiente ante emergencias, una respuesta tardía ante situaciones de riesgo y un incremento de los impactos de los desastres, afectando la seguridad, la infraestructura y la calidad de vida de la población.	La Gestión del Riesgo de Desastres : Aspectos básicos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer definiciones, principios y terminología aplicable a la Gestión del Riesgo de Desastres, así como describir e identificar los componentes y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.	Gestionar adecuadamente los procesos básicos de gestión del riesgo de desastres para minimizar su ocurrencia.	14	CURSO	C2	3	2	1	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
4	Limitaciones en la formulación y ejecución del Plan de Manejo de Residuos Sólidos a nivel municipal, lo que conduce a una gestión ineficaz 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 de Planes de Manejo 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.	4	TALLER	C2	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0





MUNICIPALIDAD DE
VENTANILLA

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
5	Falta de estrategias efectivas para la gestión sostenible de los servicios de agua y saneamiento, que contribuyen al limitado acceso a agua potable y la falta de sistemas eficientes de saneamiento.	Gestión sostenible del agua y saneamiento	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer estrategias y acciones para la gestión sostenible del servicio del agua y saneamiento para contribuir 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.	1	CURSO	C2	3	3	2	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
6	Limitados conocimientos de los lineamientos 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.	Impedimentos para contratar con el Estado	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principales impedimentos en la gestión de contrataciones con el Estado según los lineamientos normativos vigentes.	Gestionar las contrataciones con el Estado sin incurrir en los impedimentos y prohibiciones establecidas en la normativa vigente.	17	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



Ventanilla
Crecer con su gente

Av. La Playa N° 188 Ventanilla - Callao / Telef: 631 - 1400 / www.muniventanilla.gob.pe



MUNICIPALIDAD DE
VENTANILLA

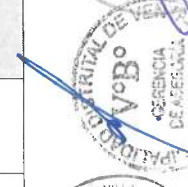
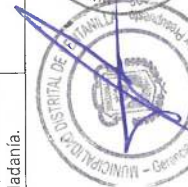
N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
7	Inadecuada articulación entre las estrategias y los actores involucrados en la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza	Desarrollar la inclusión social	ALTO	REACCIÓN	Conocer las estrategias en favor del trabajo articulado 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	23	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
8	Implementación ineficiente de la normativa y los lineamientos vigentes en el proceso de planificación urbana y territorial, de acuerdo a la calidad de vida de los ciudadanos y el ordenamiento territorial.	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 conceptos, metodologías y lineamientos normativos vigentes.	9	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0





MUNICIPALIDAD DE
VENTANILLA

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUES- TA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
9	Limitada implementación de las etapas de ejecución y evaluación del proceso de Capacitación, que perpetúa las brechas de conocimientos, afectando a la calidad del servicio público y el logro de los objetivos institucionales.	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de Personas 2025	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las fases de ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de Personas, para el cierre de brechas de conocimientos de los servidores civiles.	Gestionar adecuadamente la fase de ejecución y evaluación del proceso de Capacitación para cerrar las brechas de conocimientos de los servidores civiles.	2	TALLER	E	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0
10	Dificultades en el seguimiento y evaluación de políticas y planes dentro del marco del SINAPLAN, que limitan 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 políticas y planes, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico como parte del Ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua.	Identificar los aspectos metodológicos del proceso de Seguimiento y Evaluación de políticas nacionales y planes, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico - SINAPLAN, para contribuir a la mejora de los servicios que el municipio brinda a la ciudadanía.	7	CURSO	E	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



[Handwritten signature]



MUNICIPALIDAD DE
VENTANILLA

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
11	Falta de habilidades directivas dentro de la entidad que forman parte de la gestión eficiente del talento humano, el desempeño y la cohesión del equipo de trabajo.	Habilidad es directiva para la gestión del talento humano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer e interiorizar habilidades directivas con el fin de coadyuvar 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.	7	TALLER	E	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0
12	Reducida conciencia y aplicación del enfoque de integridad en la función pública, generando prácticas antiéticas y corruptas que afectan la calidad de los servicios públicos, la transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos.	Enfoque de integridad en el ejercicio 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 en el desempeño ético de los servidores civiles, y así reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Ejercer la función pública con integridad, libre de prácticas antiéticas y corruptas.	120	CURSO	E	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0





MUNICIPALIDAD DE
VENTANILLA

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
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, frenando 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 utilizando enfoques, conceptos y herramientas de transformación digital.	42	CURSO	E	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
14	Reducción de implementación de innovaciones orientadas a la modernización de la gestión pública, lo que limita la mejora de la calidad de los bienes, servicios y regulaciones 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 regulaciones de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.	Impulsar la modernización en la gestión de la entidad, para promover la innovación y la mejora de la calidad de bienes, servicios y regulaciones que brinda el Estado; respondiendo así a las necesidades y expectativas de las personas.	42	CURSO	E	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0





MUNICIPALIDAD DE
VENTANILLA

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
15	Limitaciones en la aplicación de los principios y reglas del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, lo que resulta en procesos administrativos ineficaces, afectando la calidad y eficiencia del servicio público en el país.	Importancia del Servicio 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 procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de manera eficiente y conforme a los principios que regulan el servicio civil.	13	CONFERENCIA	E	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0
16	Desconocimiento de la implementación del Presupuesto por Resultados (PPR) a nivel municipal, que conlleva a una asignación ineficaz de recursos, desalineadas de los objetivos institucionales.	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultado	ALTO	REACCIÓN	Conocer las herramientas de Presupuesto por Resultados (PPR) y su articulación con el ciclo presupuestal, para una adecuada gestión y cumplimiento de metas de los Programas Presupuestales a nivel municipal.	Gestionar adecuadamente los Programas Presupuestales a nivel municipal a través del uso de indicadores de resultados.	22	CONFERENCIA	E	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0





MUNICIPALIDAD DE
VENTANILLA

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
17	Limitadas estrategias 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 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 las pautas y lineamientos normativos vigentes.	45	CONFERENCIA	E	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
18	Ausente formulación, seguimiento y/o evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, que lleva a una planificación deficiente, falta de coordinación entre actores locales, y escasa alineación de los proyectos con las necesidades reales de los gobiernos locales.	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 SINAPLAN, para contribuir al desarrollo local.	Realizar la formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, para contribuir al desarrollo local.	11	CONFERENCIA	E	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



Ventanilla
Crecer con su gente



Av. La Plaza N° 188 Ventanilla - Callao / Telef: 631 - 1400 / www.muniventanilla.gob.pe



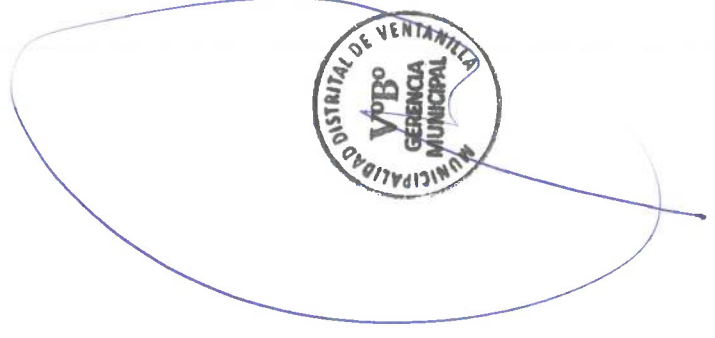
MUNICIPALIDAD DE
VENTANILLA

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
19	Insuficiente desarrollo de las capacidades del capital humano	Técnicas de acercamiento a la comunidad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender las técnicas de acercamiento a la comunidad	Ejercer la función conociendo las técnicas de acercamiento a la comunidad y optimizar el desempeño en apoyo a la PNP	60	CURSO	C1	3	2	1	6	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	2	0	0	0

[Handwritten signature]



A. La Playa N° 188 Ventanilla - Callao / Telef: 631 - 1400 / www.muniventanilla.gob.pe





MUNICIPALIDAD DE
VENTANILLA

Anexo N° 03: Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2025

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 S/	Costos Indirectos S/
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	12	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 S 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	14	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO S 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	14	POLÍTICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO S 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	4	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	1	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	17	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	23	POLÍTICAS SECTORIALES	Desarrollo e inclusión social	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0



Ventanilla
Crece con su gente

Av. La Playa N° 188 Ventanilla - Callao / Telef: 631 - 1400 / www.muniventanilla.gob.pe



[Handwritten signature]





MUNICIPALIDAD DE
VENTANILLA

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 Directo	Costos Indirecto
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	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	2	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	7	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	7	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	120	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 CONOCIMIENTOS)	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	42	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 CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0



Ventanilla
Crece con su gente

Av. La Playa N° 188 Ventanilla - Callao / Telef: 631 - 1400 / www.muniventanilla.gob.pe





MUNICIPALIDAD DE
VENTANILLA

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 Directo S	Costos Indirecto S
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	42	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	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	13	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	22	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	45	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	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	11	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
19	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	HABILIDADES BLANDAS	Técnicas de acercamiento a la comunidad	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	0	0
				465									TOTAL	0



Ventanilla
Creciendo con los ventanilleros

Av. La Playa N° 188 Ventanilla - Callao / Telef: 631 - 1400 / www.muniventanilla.gob.pe

