



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo
e Inclusión Social

Viceministerio de
Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Asistencia
Solidaria PENSIÓN 65

pensión65
tranquilidad para más peruanos

Firmado digitalmente por AGUILAR
TORRES Luis FAU 20547960051
hard
Cargo: Director Ejecutivo
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14.03.2025 15:54:28 -05:00

San Isidro, 14 de Marzo del 2025

RESOLUCION DE DIRECCION EJECUTIVA N° D000030-2025-MIDIS/P65-DE

VISTOS:

El Informe N° D000086-2025-MIDIS/P65-URH emitido por la Unidad de Recursos Humanos, el Memorando N° D000016-2025-MIDIS/P65-CCAL emitido por la Coordinación de Calidad, el Informe N° D000067-2025-MIDIS/P65-UPPM emitido por la Unidad de Planeamiento Presupuesto y Modernización; y el Informe N° D000064-2025-MIDIS/P65-UAJ, emitido por la Unidad de Asesoría Jurídica del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65" del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 081-2011-PCM y modificatorias, se crea el Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65" con la finalidad de otorgar subvenciones económicas a los adultos en condición de extrema pobreza a partir de los sesenta y cinco (65) años de edad que cumplan con los requisitos establecidos en la presente norma;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 273-2017-MIDIS, aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", documento técnico normativo de gestión que formaliza la estructura orgánica del Programa, orientando el esfuerzo institucional al logro de su misión, visión y objetivos estratégicos, describiendo entre otros aspectos, las funciones específicas de las unidades que lo integran y la descripción detallada y secuencial de los principales procesos técnicos y/o administrativos. Asimismo, en su artículo 8° establece que la Dirección Ejecutiva es la máxima autoridad ejecutiva y administrativa del Programa Nacional, encontrándose a cargo de un/a director/a ejecutivo/a quien ejerce su representación legal;

Que, el inciso h) del artículo 9° del citado Manual de Operaciones, establece como una de las funciones de la Dirección Ejecutiva, aprobar, modificar y derogar las directivas, reglamentos y otras normas técnico-operativas o administrativas internas que requiera el Programa Nacional para su funcionamiento, de acuerdo con las políticas sectoriales y lineamientos que establezca el MIDIS;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 159-2022-MIDIS, se aprobó la Directiva N° 003-2022-MIDIS denominada "Catálogo de Documentos Oficiales el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social", con el objetivo de establecer la estructura, parámetros y otros elementos generales para el uso de los tipos de documentos oficiales generados en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y en sus Programas Nacionales adscritos, con la finalidad de normalizar y estandarizar los documentos que se producen en el Ministerio;

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 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece que corresponde al Comité de Planificación de la Capacitación validar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) elaborado por la Oficina de

pensión65
tranquilidad para más peruanos

Firmado digitalmente por
ALVARADO AREVALO Roxana
Milagros FAU 20547960051 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.03.2025 15:23:30 -05:00

pensión65
tranquilidad para más peruanos

Firmado digitalmente por NUÑEZ
BLAS Rita Elvira FAU 20547960051
hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.03.2025 15:22:45 -05:00

pensión65
tranquilidad para más peruanos

Firmado digitalmente por ALIAGA
GASTELUMENDI Hugo Armando
FAU 20547960051 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.03.2025 15:08:37 -05:00

Recursos Humanos o la que haga sus veces, de manera previa a la aprobación del titular de la Entidad;

Que, mediante Acta de Sesión N° 001-CPC 2025 de fecha 19 de febrero de 2025, se reunieron los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación, quienes luego de la revisión de la Matriz de Diagnostico de Capacitación, recopilada y ajustada por la Unidad de Recursos Humanos, se aprobó las acciones de capacitación contenidas en la Matriz PDP 2025 del Plan de Desarrollo de Personas PDP 2025;

Que, mediante Memorando N° D000016-2025-MIDIS/P65-CCAL de fecha 20 de febrero de 2025, el Coordinador de Calidad emitió opinión favorable a la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas - 2025 del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, señalando que dicha propuesta cumple con el formato correspondiente de Plan, de acuerdo con el catálogo de documentos oficiales del MIDIS, con el código: PL-GRHH-12-01 y con el título: Plan de Desarrollo de Personas 2025 – Versión N° 1;

Que, mediante Informe N° D000086-2025-MIDIS/P65-URH de fecha 04 de marzo de 2025, la Unidad de Recursos Humanos solicitó a la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “PENSION 65” solicita a la Dirección Ejecutiva la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas - 2025 del Programa Nacional de Asistencia Solidaria PENSION 65, en razón que el referido proyecto del Plan cuenta con la aprobación del Comité de Planificación de la Capacitación y con disponibilidad presupuestal;

Que, mediante Informe N° D000067-2025-MIDIS/P65-UPPM de fecha 06 de marzo de 2025, la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización emitió opinión técnica favorable para la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas - 2025 del Programa Nacional de Asistencia Solidaria PENSION 65, otorgándole la numeración de Plan N°006-2025-PENSION65 “Plan de Desarrollo de las Personas 2025 del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65” - Versión N° 1;

Que, mediante Informe N° D00064-2025-MIDIS/P65-UAJ emitido por la Unidad de Asesoría Jurídica considera legalmente viable que se prosiga con el trámite de aprobación del “Plan de Desarrollo de las Personas - 2025 del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, por estar de acorde a las normas sobre la materia y, además, en su estructura en aplicación de la Directiva N° 003-2022-MIDIS denominada “Catálogo de Documentos Oficiales el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social;

Que, estando a las competencias de la Dirección Ejecutiva y con el visado de la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, la Jefa de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y el Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 081-2011-PCM y modificatorias, la Resolución Ministerial N° 273-2017-MIDIS que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, 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” y;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan N° 006-2025-PENSION 65, Versión N° 01 denominado Plan de Desarrollo de las Personas - 2025 del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, cuyo documento forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Notificar la presente a la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65” para los fines pertinentes.



Artículo 3.- Disponer que la Unidad de Comunicación e Imagen del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, efectúe su publicación en su integridad en el Portal Institucional y en el Portal de Transparencia del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”:
<http://www.gob.pe/pension65>.

Regístrese y comuníquese.

LUIS AGUILAR TORRES
DIRECTOR EJECUTIVO



Unidad de Recursos Humanos

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 1 de 28

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025
DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA
PENSION 65**

Plan N° 06-2025-PENSION 65
Versión N°01

Plan aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° D00030-2025-MIDIS/P65-DE

Etapa	Responsable	Cargo	Visto Bueno
Formulador por:	Roxana Milagros Alvarado Arévalo	Jefa de la Unidad de Recursos Humanos.	 Firmado digitalmente por ALVARADO AREVALO Roxana Milagros FAU 20547960051 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 14.03.2025 11:47:24 -05:00
Revisado por:	Rita Nuñez Blas	Jefa (e) de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	 Firmado digitalmente por NUÑEZ BLAS Rita Eivira FAU 20547960051 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 14.03.2025 12:39:26 -05:00
	Hugo Armando Aliaga Gastelumendi	Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica	 Firmado digitalmente por ALIAGA GASTELUMENDI Hugo Armando FAU 20547960051 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 14.03.2025 13:27:19 -05:00
Aprobado por:	Luis Aguilar Torres	Director Ejecutivo	 Firmado digitalmente por AGUILAR TORRES Luis FAU 20547960051 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 14.03.2025 15:06:53 -05:00



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo
e Inclusión Social

Programa Nacional de
Asistencia Solidaria
Pensión 65

Unidad de Recursos
Humanos

pensión65
tranquilidad para más peruanos

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL
PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 2 de 28

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	03
2. MARCO NORMATIVO	03
3. ALCANCE	04
3.1. AMBITO DE APLICACIÓN	04
3.2. ACTORES INVOLUCRADOS	05
4. DIAGNÓSTICO	06
5. MARCO ESTRATÉGICO	08
5.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO/ACCION ESTRATEGICA	09
5.2. OBJETIVO GENERAL	09
5.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	09
6. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES	09
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	11
8. ANEXOS	13



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 3 de 28

1. INTRODUCCIÓN

La gestión de la capacitación en el estado busca la mejora del desempeño de los servidores, lo cual corresponde una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales de una entidad lo que conlleva a ofrecer servicios de calidad a los ciudadanos.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, es el ente rector en materia de Recursos Humanos, el mismo que en atención a sus funciones brinda el marco normativo respecto al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; dentro de los citados lineamientos vigentes¹, que precisa la importancia de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) como instrumento de planificación y organización de acciones de capacitación.

La gestión de la capacitación es un proceso que normativamente está a cargo de la Unidad de Recursos Humanos, quienes, con el apoyo del Comité de Planificación de la Capacitación, tienen la misión principal de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos del programa.

Para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - 2025, se ha desarrollado un diagnóstico de necesidad de capacitación que recoge las acciones de capacitación de la oferta formativa proporcionada por el MIDIS, el diagnóstico realizado por la Dirección General de diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales, a las Unidades Territoriales, las capacitaciones transversales de obligatorio cumplimiento indicadas por SERVIR, las acciones de capacitación necesarias para seguir con la transversalización de las políticas de gobierno respecto de los enfoques de género, discapacidad, interculturalidad y violencia contra la mujer.

Asimismo, el PDP 2025 recoge las capacitaciones que por disposición de sus normas de implementación deben brindarse al personal del programa tales como: Modelo de Integridad, Sistema de Gestión Integral (ISOS), Ecoeficiencia, Transparencia y Acceso a la Información y Sistema de Control Interno, todo esto sin dejar de lado los requerimientos de capacitación realizados por las diferentes unidades del programa, los cuales han sido priorizados por el Comité de Planificación de la Capacitación, tomando en consideración las acciones de capacitación que coadyuven al logro de los objetivos institucionales y finalmente se ha considerado las acciones de capacitación devenidas de la Evaluación de Desempeño mediante la herramienta de Gestión de Rendimiento del año 2024, en el mismo que se ha identificado a los servidores con Rendimiento Sujeto a Observación, los cuales deberán ser capacitados a fin de mejorar su rendimiento el presente año.

En ese contexto, el presente año se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas - 2025 del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65 en adelante PDP 2025, el cual constituye un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación, con el objetivo de desarrollar los conocimientos y habilidades de los servidores, para mejorar su desempeño y la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Estado
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 27269 Ley de firmas y certificados digitales y su reglamento según DS N°052-2008-PCM.
- Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Ley N° 30096, Ley de Delitos Informáticos.
- Ley N°30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional y su modificatoria, el Decreto Legislativo N°1352.



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 4 de 28

- Decreto Legislativo N°1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital.
- Decreto Supremo N°030-2002-PCM, Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N°081-2011-PCM, que crea el Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65".
- Decreto Supremo N°040 – 2014 – PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N°042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N°103-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos.
- 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.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en las entidades públicas.
- Resolución Ministerial N° 273-2017-MIDIS, mediante el cual se aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65".
- Resolución Ministerial N° 159-2022-MIDIS, que aprueba la Directiva N° 003-2022-MIDIS denominada "Catálogo de Documentos Oficiales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social" según el texto que, en Anexo, forma parte de la presente Resolución Ministerial.
- Resolución Ministerial N° 060-2024-MIDIS, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2024-2030 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Resolución Ministerial N° D000202-2024-MIDIS que aprueba el Plan Operativo Institucional Anual 2025 del Pliego 040: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Resolución de Dirección Ejecutiva N° D00029-2024-MIDIS/P65-DE, que Reconforma el Comité de Planificación de la capacitación del Programa Pensión 65.

3. ALCANCE

3.1. AMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) – 2025 del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, es aplicable a todo el ámbito nacional, incluyendo la Sede Central y las Unidades Territoriales del programa. La cual considera al personal CAS con más 3 meses de permanencia en el Programa^{2,3}.

N°	UNIDAD	N° Personal CAS
1	DIRECCIÓN EJECUTIVA	08
2	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	02
3	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN	12
4	UNIDAD DE ASESORIA JURIDICA	02
5	UNIDAD DE COMUNICACIÓN E IMAGEN	09
6	UNIDAD DE OPERACIONES	13
7	UNIDAD DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN	06

² el Numeral 6.1.1.2 Servidores civiles que acceden a Formación Laboral de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece que la Formación Laboral puede iniciar después de haber superado el periodo de prueba.

³ El artículo 10 de la ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto legislativo 1057 y otorga derechos laborales LEY N° 29849, establece que el período de prueba es de tres (3) meses.



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 5 de 28

8	UNIDAD DE PROYECTOS Y DISEÑO DE INTERVENCIONES.	06
9	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	07
10	UNIDAD DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	06
11	UNIDADES TERRITORIALES	476

Como línea de base, de servidores capacitados son 447 servidores, dado que muchos de los servidores del programa que se encuentran en distritos alejados no cuentan con las herramientas para poder desarrollar capacitaciones mediante el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) - 2025 (Encuesta sobre preferencias en la capacitación 2024).

SEDES	N°
SEDE CENTRAL	71
REGIONES	376
TOTAL, LINEA DE BASE	447

3.2. ACTORES INVOLUCRADOS

Los actores involucrados son los siguientes.

3.2.1. Actores Externos:

- a. **Autoridad del Servicio Civil:** ente rector de la capacitación, evalúa la política de capacitación en el sector público.
- b. **Entes Rectores:** Los Entes Rectores, en su condición de autoridad técnico-normativa, promueven y desarrollan capacitación en el ámbito de su competencia, tales como La Escuela Nacional de Administración de SERVIR y la Escuela Nacional de Control Interno de la Contraloría General de la República.
- c. **Proveedores de Capacitación:** son las universidades, institutos, centros de formación, escuelas o cualquier otra persona jurídica, pública o privada, con sede en el territorio nacional o extranjero, que brindan capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional.

3.2.2. Actores Internos:

- a. **Comité de Planificación de Capacitación:** Es el responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación.
 - Asegurar, que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga acciones de Capacitación pertinentes, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad.
 - Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad.
 - Evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, tales como modificaciones en la organización interna del Programa, nuevas tecnologías, entre otros.
- b. **Unidad de Recursos Humanos:** Se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR. Conduce la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 12 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.



- c. **Servidores Civiles:** Comprende a los servidores del Programa, organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, ejecutores y servidor de actividades complementarias.
- d. **Titular de la Entidad:** El titular de la entidad o la autoridad que de conformidad con los documentos de gestión tenga la atribución para aprobar planes institucionales, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas.
- d. **Unidades de la Entidad:** Se encargan de completar la Matriz de requerimientos de Capacitación de acuerdo con el asesoramiento que brinda la Unidad de Recursos Humanos. El responsable de cada Unidad es responsable de la información contenida en la Matriz de requerimientos de capacitación.

4. DIAGNÓSTICO

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2025, requiere de la elaboración de un diagnóstico realizado en el marco del numeral 6.4.1.3. Fase 3: Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, de la Directiva normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas⁴, en donde se precisa los insumos que se debe considerar en el citado diagnóstico, el mismo que se detalla a continuación:

- A) Requerimientos de capacitación, que son las necesidades de capacitación planteadas por las unidades orgánicas del programa.
- B) Los planes de mejora del ciclo de Gestión de Rendimiento, las cuales son recomendaciones de capacitación para mejorar aspectos que coadyuvan a la mejora del desempeño del servidor.
- C) Resultados del Diagnóstico de Conocimientos, el cual permite identificar las brechas de conocimientos y orientar las estrategias de capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas.

En ese contexto, el presente año, se ha recibido los siguientes insumos (conclusiones y recomendaciones) para el desarrollo del Diagnóstico de Necesidad de capacitación:

- a. Oficio Múltiple N° D00003-2025-MIDIS-OGRH, del 28 de enero del 2025, mediante el cual se hace llegar la programación de las capacitaciones sectoriales a implementarse en la plataforma de la Comunidad MIDIS.
- b. Memorando N° D000125-2024-MIDIS-DAPS, del 20 de diciembre del 2024, mediante el cual se remitió los resultados del diagnóstico de Necesidades de capacitación realizado por la Dirección de Articulación de las Prestaciones Sociales, a los equipos territoriales de los programas del MIDIS.
- c. Oficio Múltiple N° 000009-2024-SERVIR-GDCRSC, del 27 de febrero del 2024, mediante el cual la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, comunicó las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil correspondiente al ciclo de tres años 2024-2026, para su incorporación en el Plan de Desarrollo de las Personas de las entidades públicas.
- d. Plan de Implementación Progresivo para la capacitación Obligatoria en enfoque de Género 2023 – 2030, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000170-2023-SERVIR – PE.
- e. Lineamientos y Herramientas para la transversalización del Enfoque de Discapacidad en los programas sociales del MIDIS, aprobados con Resolución Ministerial N° 165-2015-MIDIS.
- f. Lineamientos para incorporar el enfoque de interculturalidad en la prestación de servicios públicos, aprobados con Decreto Supremo N° 001-2023-MC.
- g. Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género con las Mujeres “Mujeres libres de Violencia”.
- h. Modificación de la Directiva N° 006-2019-CG/ INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado”, aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 073-2023-CG.
- i. Sistema de Gestión Integral implementado en el Programa Nacional de Asistencia Solidaria



Pensión 65, en cumplimiento del proceso de certificación de las normas del ISO 9001:2015, ISO 37001:2016 e ISO 27001:2022.

- j. Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública, aprobada con Resolución de Secretaría Pública N° 001-2024-PCM/SIP.
- k. Decreto Supremo N° 016 – 2021 – MINAM, Decreto Supremo que aprueba Disposiciones para la Gestión de la Ecoeficiencia en las Entidades de la Administración Pública.
- l. Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2024-JUS, modificada por la Ley 31783.
- m. Informe N° D0002-2025-MDIIS/P65-URH-DAN, de fecha 06 de febrero del 2025, en el cual se da a conocer los resultados de la Evaluación de Desempeño mediante la Gestión del Rendimiento.
- n. Informe N° D000176-2024-MIDIS/P65-URH, del 11 de julio del 2024, mediante el cual la Unidad de Recursos Humanos remite los resultados de la encuesta aplicada sobre Clima laboral en las Unidades Territoriales del Programa.

La revisión de los citados documentos, nos han permitido identificar las tres situaciones problemáticas recurrentes, las cuales se detallan a continuación:

1. La actualización de normas y herramientas de gestión, que los servidores necesitan conocer para mejorar el desarrollo de sus funciones.
2. El servidor debe ser sensibilizado en materias transversales tales como: género, discapacidad, violencia contra la mujer, interculturalidad, ética e integridad, transparencia y acceso a la información, entre otras materias que les permitan realizar adecuadamente el servicio de atención al usuario desde una mirada más inclusiva y así mismo coadyuvar al cumplimiento de otros planes que implementa el programa.
3. Los servidores carecen de habilidades blandas, que les permitan mantener un clima laboral armonioso dentro de sus centros de labores.

En este contexto, con la finalidad de dar solución de la problemática identificada, se ha seleccionado tres (03) aspectos fundamentales a capacitar, para cumplir con los objetivos institucionales, estos son: 1) actualizar los conocimientos de los servidores sobre herramientas que les permitan mejorar la realización de sus funciones, 2) reforzar los conocimientos de los servidores sobre materias transversales para mejorar el servicio de atención hacia el usuario y 3) Sensibilizar a los servidores sobre aspectos conductuales para mejorar la convivencia laboral con el jefe y compañeros del trabajo⁵.

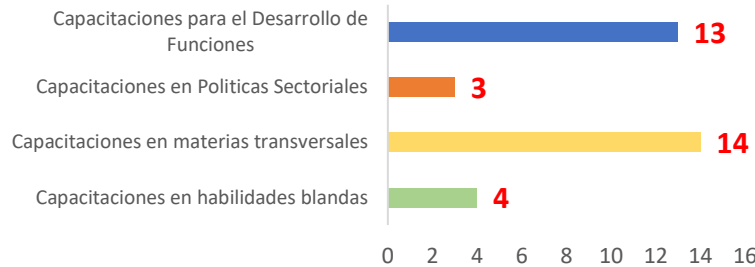
Cabe mencionar que, como programa adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, corresponde a los servidores del programa Pensión 65, conocer los alcances de las políticas de nuestro sector, para fortalecer su desempeño y mejorar la sinergia con otros gestores locales y regionales en materia de atención de las personas vulnerables que carecen de condiciones básicas para su desarrollo; motivo por el cual se ha considerado las capacitaciones en materia de políticas sectoriales solicitadas por el MIDIS, dentro de la ejecución de acciones de capacitación del presente plan.

Considerando lo antes indicado, el diagnóstico de necesidad de capacitación, precisa la siguiente distribución de las acciones de capacitación.

⁵ Informe N° D000176-2024-MIDIS/P65-URH de Diagnóstico de Clima y Cultura en el Programa Pensión 65.



Distribución de las Capacitaciones por Temática



El programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, cuenta con un 74% de servidores del perfil ocupacional de operador y asistencia, 13% de servidores del perfil ocupacional mando medio, 7% de servidores con el perfil de ejecutores (solo en la sede central) y 6% de Servidores Directivos; quienes en su mayoría vienen siendo capacitados progresivamente para cubrir brechas de conocimiento y habilidades en diferentes aspectos su perfil y funciones dentro del programa.

En ese contexto, con la finalidad de lograr una mayor efectividad en la ejecución de las capacitaciones se ha revisado el histórico de las acciones de capacitación ejecutadas en los tres (03) últimos años, lo cual nos ha permitido identificar la cantidad de los servidores que aún faltan ser capacitados en cualquiera de los aspectos fundamentales identificados para el logro de los objetivos del programa.

Asimismo, el presente Plan contempla el resultado de la etapa de evaluación de la Gestión del Rendimiento del año 2024, en el cual se obtuvo como resultado 07 servidores con Rendimiento Sujeto a observación, quienes de manera obligatoria van a ser capacitados para mejorar su rendimiento este 2025. En ese contexto se ha observado la siguiente distribución de las capacitaciones según los grupos ocupacionales de los servidores:

Cant. de Capacitaciones según el Grupo Ocupacional



Es preciso indicar que, el Diagnóstico de Necesidad de Capacitación, ha sido elaborado según el formato indicado por SERVIR, en su caja de herramientas para la Gestión de la capacitación ubicado en el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2920448-caja-de-herramientas-para-gestion-de-la-capacitacion-gdc-etapa-de-planificacion>, contiene el detalle de la ejecución de las capacitaciones y forma parte del presente plan como Anexo 01.

Asimismo, la Unidad de Recursos Humanos, recibió como insumo un total de 120 acciones de capacitación entre requeridas y obligatorias, de las cuales se priorizaron un total de 34 acciones de capacitación que conforman el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2025, las cuales se precisan en la matriz PDP 2025 en el anexo 02 del presente plan.

5. MARCO ESTRATÉGICO



5.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO/ACCION ESTRATEGICA

Vinculación PEI 2024-2030		Vinculación POI 2025
OEI	AEI	Actividad Operativa - POI 2025
OEI.08 Fortalecer la gestión institucional bajo un enfoque de eficiencia.	AEI.08.05 Gestión institucional efectiva en el MIDIS	0053571.implementación de actividades de fortalecimiento de competencias para el personal

Para contribuir con las acciones estratégicas institucionales en el Plan de Desarrollo de las personas se ha considerado las siguientes estrategias:

1. Identificar a los servidores que no han sido capacitados en materias transversales en el sector público, para mejorar la calidad del servicio de atención al usuario.
2. Determinar las acciones de capacitación que permitan mejorar la ejecución de las funciones de los servidores.
3. Identificar las acciones de capacitación en materia de habilidades blandas para mejorar los aspectos que afectan el clima laboral del programa.
4. Gestionar capacitaciones interinstitucionales sin costo que permitan al servidor obtener certificación.

5.2. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar los conocimientos y habilidades de los servidores, para mejorar su desempeño y la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.

5.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer las competencias de los servidores sobre materias transversales en el sector público, para mejorar la calidad del servicio de atención al usuario.
2. Fortalecer las competencias específicas de los servidores para mejorar la ejecución de sus funciones.
3. Fortalecer las habilidades blandas para lograr un mejor clima y cultura institucional.

6. PROGRAMACION DE ACTIVIDADES

La programación de actividades está alineada al Plan Operativo Institucional POI 2025, en la actividad Operativa 0053571: Implementación de actividades de fortalecimiento de competencias para el personal, las cuales han sido programadas de manera trimestral de acuerdo al siguiente detalle:

N°	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRESUPUESTO	TRIMESTRE			
			I	II	III	IV
1	Gestión del Tiempo	6,000.00		X		
2	Uso de las Herramientas de Google para la Organización de la Información	0.00		X		
3	Comunicación y trabajo en Equipo	12,000.00		X		
4	Negociación de Conflictos con un enfoque Social.	9,000.00			X	
5	Prevención de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar	0.00			X	

**PERÚ**

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65
tranquilidad para más peruanos

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 10 de 28

6	Trato Adecuado a las personas con Discapacidad	0.00		X		
7	Desarrollo de Programas Presupuestales	12,000.00		X		
8	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	0.00			X	
9	Ciclo de Conferencias: Cierre de Brechas Sociales para una mayor Inclusión Social	0.00		X		
10	Formación de Auditores Internos para la Implementación del SGC, SGAS, SGSI y la Gestión de Riesgos.	16,000.00			X	
11	Curso sobre Interpretación de las Normas ISO 9001, ISO 37001 e ISO 27001	30,000.00			X	
12	Identificación, derivación y seguimiento de presuntos casos de violencia.	0.00				X
13	Implementación del Sistema de Control Interno y la Gestión de Riesgos	16,000.00		X		
14	Transparencia y acceso a la información Pública.	0.00		X		
15	Contrataciones del Estado (Nueva Ley)	14,000.00			X	
16	Buen trato al adulto mayor	9,000.00			X	
17	Manejo de indicadores de Gestión	12,000.00			X	
18	Organización y Planificación del trabajo	9,000.00			X	
19	Redacción de documentos administrativos	9,000.00			X	
20	Curso de desarrollo de aplicaciones móviles	9,000.00			X	
21	Mitos y Verdades sobre la Discapacidad	0.00			X	
22	Prevención de Riesgos para la Discapacidad.	0.00				X
23	Lenguas Originarias	0.00			X	
24	El ABC de la Interculturalidad	0.00			X	
25	Implementación de las Medidas de Ecoeficiencia	0.00			X	
26	Estilos de mando y capacidad de liderazgo	8,000.00			X	
27	Curso de Power BI	12,000.00		X		
28	Toma de Decisiones Éticas	8,000.00			X	



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 11 de 28

29	Gestión de Riesgos que afectan la integridad pública.	8,000.00			X	
30	Gestión Pública con Enfoque de Género	0.00			X	
31	Agentes de Cambio para la Igualdad de Género	0.00		X		
32	Gestión de Recursos Humanos	12,000.00			X	
33	Ética e Integridad en la Función Pública (Código de Ética del MIDIS)	0.00				X
34	Modernización de la gestión pública	9,000.00				X
TOTAL		220,000.00*				

* Presupuesto informado por la Unidad de Planeamiento Presupuesto y Modernización, mediante el Memorando N° D000012-2025-MIDIS/P65-UPPM, del 13 de enero del 2025.

PROGRAMA PRESUPUESTAL	ACTIVIDAD	FINALIDAD	SEC FUN	ESPECIFICA DE GASTO	PIM
9001.ACCIONES CENTRALES	5000005.GESTION DE RECURSOS HUMANOS	0053571.GESTION DE RECURSOS HUMANOS	0061	2.3.2.7.3.1.REALIZADO POR PERSONAS JURIDICAS	220,000
TOTAL GENERAL					220,000

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Seguimiento: El resultado de la ejecución de las acciones de capacitación será informado de manera trimestral, como cumplimiento de la meta física definida en el POI 2025, asimismo dicho documento contendrá la ejecución de las metas física y financiera, considerando el análisis del cumplimiento y en caso de presentar dificultades se aplicará los ajustes financieros correspondientes. Dicho informe será remitido a la Dirección Ejecutiva con copia a la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización.

N°	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	META PRESUPUESTAL		META FISICA	
		MONTO PROGRAMADO	MONTO EJECUTADO	PROYECCION DE CAPACITADOS	CANTIDAD DE CAPACITADOS
1	Gestión del Tiempo	6,000.00		7	
2	Uso de las Herramientas de Google para la Organización de la Información	0.00		7	
3	Comunicación y trabajo en Equipo	12,000.00		80	
4	Negociación de Conflictos con un enfoque Social.	9,000.00		120	
5	Prevención de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar	0.00		120	
6	Trato Adecuado a las personas con Discapacidad	0.00		110	



TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 12 de 28

7	Desarrollo de Programas Presupuestales	12,000.00		12	
8	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	0.00		80	
9	Ciclo de Conferencias: Cierre de Brechas Sociales para una mayor Inclusión Social	0.00		80	
10	Formación de Auditores Internos para la Implementación del SGC y SGAS y la Gestión de Riesgos.	16,000.00		80	
11	Curso sobre Interpretación de las Normas ISO 27001, ISO 9001, ISO 37001	30,000.00		80	
12	Identificación, derivación y seguimiento de presuntos casos de violencia.	0.00		120	
13	Implementación del Sistema de Control Interno y la Gestión de Riesgos	16,000.00		50	
14	Transparencia y acceso a la información Pública.	0.00		40	
15	Contrataciones del Estado (Nueva Ley)	14,000.00		40	
16	Buen trato al adulto mayor	9,000.00		110	
17	Manejo de indicadores de Gestión	12,000.00		80	
18	Organización y Planificación del trabajo	9,000.00		80	
19	Redacción de documentos administrativos	9,000.00		110	
20	Curso de desarrollo de aplicaciones móviles	9,000.00		3	
21	Mitos y Verdades sobre la Discapacidad	0.00		110	
22	Prevención de Riesgos para la Discapacidad.	0.00		110	
23	Lenguas Originarias	0.00		110	
24	El ABC de la Interculturalidad	0.00		110	
25	Implementación de las Medidas de Ecoeficiencia	0.00		120	
26	Estilos de mando y capacidad de liderazgo	8,000.00		40	
27	Curso de Power BI	12,000.00		50	
28	Toma de Decisiones Éticas	8,000.00		50	
29	Gestión de Riesgos que afectan la integridad pública.	8,000.00		40	



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 13 de 28

30	Gestión Pública con Enfoque de Género	0.00		100	
31	Agentes de Cambio para la Igualdad de Género	0.00		100	
32	Gestión de Recursos Humanos	12,000.00		120	
33	Ética e Integridad en la Función Pública (Código de Ética del MIDIS)	0.00		110	
34	Modernización de la gestión pública	9,000.00		100	
		220,000.00			

Evaluación: Para la evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, se tomará en cuenta los procedimientos indicados en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR- PE, mediante la cual se aprobó la Guía de Evaluación de Capacitación a nivel de aplicación en las entidades públicas.

Asimismo, se han considerado los siguientes indicadores de rendimiento que el Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2025 deberá reportar.

Nro.	INDICADOR	Unidad de medida	FORMULA	PROPOSITO
01	Porcentaje de Servidores Capacitados	Porcentaje	$(\text{Servidores capacitados} \times 100) / \text{Total de servidores proyectados}$	Identificar el porcentaje de servidores que recibió al menos una acción de capacitación en el año mediante el PDP.
02	Cuota de género	Porcentaje	a) $(\text{Servidores capacitados de sexo masculinos} \times 100) / \text{Total de servidores proyectados}$ b) $(\text{Servidores capacitados de sexo femenino} \times 100) / \text{Total de servidores proyectados.}$	Identificar el porcentaje de servidores que recibió capacitación por género
03	Eficiencia de la capacitación	Porcentaje	b) $(\text{Presupuesto Ejecutado en Capacitación} \times 100) / \text{Presupuesto asignado para el PDP.}$	Medir la óptima utilización de los recursos dedicados a capacitación

9. ANEXOS

Anexo 01: Matriz DNC - Diagnóstico de Necesidad de Capacitación
Anexo 02: Matriz PDP – Plan de Desarrollo de las Personas



TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 14 de 28

ANEXO 01: MATRIZ DNC - DIAGNÓSTICO DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					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?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Servidor obtuvo la Calificación de Rendimiento Sujeto a Observación en el Proceso de Gestión de Rendimiento 2024	Gestión del Tiempo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aprender las técnicas que permitan un mejor manejo del tiempo, para mejorar la organización de las labores en el centro de trabajo.	Operar con diligencias las diferentes actividades asignadas a la unidad a su cargo, procurando calidad y oportuna entrega.	07 servidores con Rendimiento sujeto a observación	CURSO	A	3	3	3	9	HABILIDA-DESBLANDAS	VIRTUAL	2	6,000.00	0.00	6,000.00
2	Servidor obtuvo la Calificación de Rendimiento Sujeto a Observación en el Proceso de Gestión de Rendimiento 2024	Uso de las Herramientas de Google para la Organización de la Información	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aprender las herramientas que le permitan un mejor manejo de los documentos de sustento de sus evidencias en la Gestión del Rendimiento.	Utilizar las herramientas de Google para desarrollar más rápidamente tareas útiles y presentar correctamente sus evidencias	07 servidores con Rendimiento sujeto a observación	TALLER	A	3	3	3	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	0.00	0.00	0.00
3	Desconocimiento sobre la importancia del trabajo en equipo mediante el buen trato y comunicación.	Comunicación y trabajo en Equipo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer las principales técnicas para la organización del trabajo en equipo y la mejora del clima.	Mejorar el clima laboral mediante el fomento del trato adecuado entre pares y compañeros de trabajo	Servidores de Unidades Territoriales (Priorizadas) y Coordinadores de la Sede Central (80)	CURSO	C1	3	3	3	9	HABILIDA-DESBLANDAS	PRESENCIAL	2	12,000.00	0.00	12,000.00
4	Desconocimiento de los servidores para afrontar temas de Crisis y participación Social en tiempos de conflicto	Negociación de Conflictos con un enfoque Social.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar las modificaciones y adaptaciones necesarias que requieren los adultos mayores para tener acceso a los servicios que brindan las instituciones.	Aplicar las técnicas de negociación para la solución de conflictos en las unidades territoriales.	JUT / Coordinadores/ Territoriales y Promotores (120)	CURSO	C1	3	1	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	9,000.00	0.00	9,000.00



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

Firmado digitalmente por ALVARADO AREVALO Roxana Milagros FAU 20547960051 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 14.03.2025 11:56:54 -05:00

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 15 de 28

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					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?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
5	Los Servidores desconocen los lineamientos y mecanismos para apoyar a las víctimas en casos de violencia en los Adultos Mayores que son beneficiarios del Programa.	Prevención de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los lineamientos y mecanismos que permitan fortalecer las competencias de los promotores para brindar apoyo en caso de identificar signos de violencia en nuestros usuarios	Nuestros promotores deberán aplicar los lineamientos y mecanismos para brindar apoyo en caso de identificar signos de violencia en nuestros usuarios	Coordinadores Territoriales y Promotores (120)	CURSO	C1	3	1	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0.00	0.00	0.00
6	Concientizar a los servidores sobre la importancia del buen trato e inclusión social y económica de las personas con Discapacidad.	Trato Adecuado a las personas con Discapacidad	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las técnicas de atención especializadas para realizar los ajustes razonables en el tratamiento de las personas con Discapacidad.	Aplicar las acciones aprendidas en el tratamiento de Personas con discapacidad.	Promotores (110)	CURSO	C1	2	1	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0.00	0.00	0.00
7	Actualización sobre los conceptos y alcances para una adecuada gestión del presupuesto.	Desarrollo de Programas Presupuestales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aprender los alcances sobre una adecuada gestión del presupuesto y su interrelación con la planificación estratégica, para una adecuada ejecución del gasto 2024 en cuanto a los bienes y servicios programados.	Aplicar los alcances sobre una adecuada gestión del presupuesto y su interrelación con la planificación estratégica, para una adecuada ejecución del gasto 2024 en cuanto a los bienes y servicios programados	UPPM / UPDI / UO / DE (12)	CURSO	C1	3	1	1	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	12,000.00	0.00	12,000.00
8	Desconocimiento de los servidores en temas vinculados al trabajo del sector en el marco de la Gestión para el Desarrollo.	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer los aspectos más relevantes de la Gestión social realizada por el del sector para fortalecer la institucionalidad de los programas. (Enfoque de Desarrollo).	Aplicar los conocimientos adquiridos en el curso para mejorar las acciones de gestión para el Desarrollo dentro de los programas.	Jefes de Unidad Territorial y Coordinadores Territoriales (80)	CURSO	D	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0.00	0.00	0.00



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 16 de 28

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					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?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
9	Servidores desconocen la adecuada articulación para lograr una apropiada gestión territorial	Ciclo de Conferencias: Cierre de Brechas Sociales para una mayor Inclusión Social	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer los aspectos más relevantes sobre la adecuada articulación con las autoridades y público en general en las Unidades Territoriales.	Aplicar los conocimientos adquiridos en el curso para mejorar las acciones de articulación con las autoridades y público en general en las Unidades Territoriales.	Jefes de Unidad Territorial y Coordinadores Territoriales (80)	TALLER	D	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0.00	0.00	0.00
10	Escasez de Auditores internos en el Programa	Formación de Auditores Internos para la Implementación del SGC, SGAS, SGTI y la Gestión de Riesgos.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Tener conocimiento y utilizar las herramientas para realizar y participar en los procesos de Implementación del Sistema de Gestión Integral	Aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión de implementación del SGI	Servidores de la Sede Central (80)	CURSO	D	2	3	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	16,000.00	0.00	16,000.00
11	Limitado conocimiento y sensibilización de los Sistemas en los que se está certificando el programa.	Curso sobre Interpretación de las Normas ISO 27001, ISO 9001, ISO 37001	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Tener conocimiento y utilizar las herramientas para realizar y participar en los procesos de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.	Aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.	Coordinadores Territoriales y Promotores (80)	CURSO	D	2	3	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	30,000.00	0.00	30,000.00
12	Los Servidores desconocen los lineamientos y mecanismos para identificar signos de violencia en los Adultos Mayores que son beneficiarios del Programa.	Identificación, derivación y seguimiento de presuntos casos de violencia.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los lineamientos y mecanismos que permitan fortalecer las competencias de los promotores para la identificación de signos de violencia en nuestros usuarios	Aplicar los lineamientos y mecanismos para la identificación de signos de violencia en nuestros usuarios por parte de los promotores	Coordinadores Territoriales y Promotores (120)	TALLER	D	3	1	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0.00	0.00	0.00



TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 17 de 28

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					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?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
13	Fortalecer el dominio de los servidores de las unidades orgánicas encargadas de implementar el Sistema de Control Interno en la materia, Medidas de Control.	Implementación del Sistema de Control Interno y la Gestión de Riesgos	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	comprender los aspectos teóricos del control interno, incluyendo los componentes, principios, objetivos, obligaciones y responsabilidades de los funcionarios y servidores en materia de Control Interna.	Se aplica lo aprendido mediante la elaboración efectiva de los entregables que evidencian la implementación del SCI y la aplicación de la metodología de gestión de riesgos.	Jefes de la Sede Central, JUTs, Asistentes Administrativos, Especialistas y Analistas (50)	CURSO	D	2	3	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	16,000.00	0.00	16,000.00
14	Servidores desconocen las principales acciones para dar cumplimiento a la ley de transparencia y acceso a la información Pública.	Transparencia y acceso a la información Pública.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los principales lineamientos que permitan el correcto desarrollo de las acciones en el marco de la Ley de Transparencia y acceso a la información.	Ejecutar las acciones correspondientes para dar cumplimiento a las normas de Transparencia y acceso a la información.	Analistas, especialistas y asistentes administrativos de la Sede Central (40)	TALLER	D	3	1	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0.00	0.00	0.00
15	Actualización de la norma de contrataciones del Estado.	Contrataciones del Estado (Nueva Ley)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Fortalecer los Conocimientos con la finalidad de apoyar a las áreas Usuarías en la elaboración de su requerimiento	Agilizar la atención oportuna de los pedidos de las diferentes áreas usuarias en cumplimiento de la finalidad Pública.	UAD / UAJ y Asistentes Administrativos y JUTs de las unidades territoriales (40)	CURSO	D	3	3	1	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	14,000.00	0.00	14,000.00
16	Los profesionales del programa necesitan fortalecer sus habilidades blandas para una lograr una comunicación efectiva con los usuarios	Buen trato al adulto mayor	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las pautas principales para brindar una adecuada orientación al ciudadano	Los servidores aplicarán las técnicas de orientación al ciudadano en el desarrollo de sus labores.	Promotores (110)	CURSO	D	3	1	3	7	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	9,000.00	0.00	9,000.00



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 18 de 28

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					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?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
17	Los profesionales desconocen los beneficios saber manejar indicadores de gestión para brindar resultados óptimos en el cumplimiento de sus objetivos	Manejo de indicadores de Gestión	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las pautas principales para generar confianza y persuasión en sus equipos de trabajo	Los servidores aplicarán las técnicas de estilos de mando y capacidad de liderazgo con la finalidad de mejorar la conducción de los equipos.	Jefes de Unidad territorial y coordinadores y UPPM (80)	CURSO	D	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	12,000.00	0.00	12,000.00
18	Los profesionales del programa necesitan fortalecer su capacidad de planificación de las actividades que desarrollan	Organización y Planificación del trabajo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aprender la planificar eficientemente los recursos asignados por el programa	Los servidores aplicarán lo aprendido en la planificación y organización de sus actividades	Jefes de Unidad territorial y coordinadores (80)	CURSO	D	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	9,000.00	0.00	9,000.00
19	Los servidores del programa necesitan conocer técnicas de redacción que les permita mejorar el cuerpo de los documentos que presentan.	Redacción de documentos administrativos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aprender las herramientas que le permitan redactar los documentos que se le solicitan de manera más coherente y efectiva en cuanto a su estructura y contenido	Aplicación de las técnicas de redacción aprendidas en la elaboración de sus documentos	Promotores (110)	CURSO	D	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	9,000.00	0.00	9,000.00
20	Los profesionales de la Unidad no cuentan con el conocimiento actualizado sobre las herramientas de desarrollo de aplicaciones móviles	Curso de desarrollo de aplicaciones móviles	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aprender las técnicas para trabajar en nuevos proyectos de vanguardia en beneficio de la institución	Aplicar las herramientas de desarrollo de aplicaciones móviles	UTI (03)	CURSO	D	3	1	3	7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	PRESENCIAL	2	9,000.00	0.00	9,000.00

pensión65 tranquilidad para más peruanos



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 19 de 28

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					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?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
21	Existe la necesidad de concientizar a los servidores sobre la importancia del buen trato e inclusión social, económica y laboral de las personas con Discapacidad.	Mitos y Verdades sobre la Discapacidad	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los lineamientos necesarios para integrar a las personas con discapacidad a los ámbitos sociales y laborales.	Aplicar las acciones aprendidas en el tratamiento de Personas con discapacidad.	Promotores (110)	TALLER	D	2	1	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0.00	0.00	0.00
22	Existe la necesidad de concientizar a los servidores sobre la importancia de la prevención de los riesgos en material de Discapacidad.	Prevención de Riesgos para la Discapacidad.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los lineamientos necesarios para integrar a las personas con discapacidad a los ámbitos sociales y laborales.	Aplicar las acciones aprendidas en el tratamiento de Personas con discapacidad.	Promotores (110)	TALLER	D	2	1	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0.00	0.00	0.00
23	Existe la necesidad de concientizar a los servidores sobre la importancia de las lenguas originarias en la calidad de la atención del ciudadano	Lenguas Originarias	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los lineamientos necesarios para integrar a las personas con discapacidad a los ámbitos sociales y laborales.	Aplicar las acciones aprendidas en el tratamiento de Personas con discapacidad.	Promotores (110)	TALLER	D	2	1	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0.00	0.00	0.00
24	Existe la necesidad de concientizar a los servidores sobre la importancia de todas las etnias en el Perú	El ABC de la Interculturalidad	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los lineamientos necesarios para integrar a las personas con discapacidad a los ámbitos sociales y laborales.	Aplicar las acciones aprendidas en el tratamiento de Personas con discapacidad.	Promotores (110)	TALLER	D	2	1	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0.00	0.00	0.00



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

Firmado digitalmente por ALVARADO AREVALO Roxana Milagros FAU 20547960051 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 14.03.2025 12:00:46 -05:00

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 20 de 28

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					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?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
25	Incumplimiento de los indicadores de objetivos y metas de Ecoeficiencia	Implementación de las Medidas de Ecoeficiencia	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aprender sobre las medidas de ecoeficiencia, para reducir o mitigar los impactos ambientales negativos propios de las actividades de la institución.	Implementar medidas de ecoeficiencia, para reducir o mitigar los impactos ambientales negativos propios de las actividades de la institución.	Coordinadores Territoriales y Promotores (120)	CURSO	D	2	1	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0.00	0.00	0.00
26	Los profesionales del programa necesitan fortalecer sus habilidades blandas para una lograr una comunicación efectiva con los servidores a su cargo.	Estilos de mando y capacidad de liderazgo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las pautas principales para generar confianza y generar persuasión en sus equipos de trabajo	Los servidores aplicarán las técnicas de estilos de mando y capacidad de liderazgo con la finalidad de mejorar la conducción de los equipos.	Jefes de Unidad de la Sede Central y Unidades Territoriales (40)	CURSO	D	3	1	2	6	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	8,000.00	0.00	8,000.00
27	Los profesionales de la Unidad no cuentan con el conocimiento sobre el uso de la aplicación Power BI	Curso de Power BI	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aprender sobre el uso de la herramienta para trabajar con Power BI	Aplicar las herramientas del aplicativo Power BI.	Servidores de la Sede Central (50)	CURSO	D	2	1	3	6	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	12,000.00	0.00	12,000.00
28	Se tiene dificultades para el manejo de situaciones durante el desempeño de la función pública lo que genera un impacto en la gestión de la organización.	Toma de Decisiones Éticas	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender la importancia de la aplicación del Código de ética y valores en el desarrollo de sus actividades que son parte de la función pública.	Mantener una conducta ética y proba dentro de todas las funciones desarrolladas por los trabajadores	Jefes de la Sede Central, JUTs, Asistentes Administrativos, (50)	CURSO	D	2	1	2	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	8,000.00	0.00	8,000.00
29	Se tiene la necesidad de regular los riesgos que afectan la integridad de la entidad.	Gestión de Riesgos que afectan la integridad pública.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender la importancia de la aplicación del Código de ética y valores en el desarrollo de sus actividades que	Mantener una conducta ética y proba dentro de todas las funciones desarrolladas	Jefes de Unidad de la Sede Central y Unidades Territoriales (40)	CURSO	D	2	1	2	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	8,000.00	0.00	8,000.00



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

Firmado digitalmente por ALVARADO AREVALO Roxana Milagros FAU 20547960051 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 14.03.2025 12:01:10 -05:00

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 21 de 28

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN			
					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?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL	
					son parte de la función pública.	por los trabajadores														
30	Existe la necesidad de Concientizar a los servidores sobre la importancia de la revalorización del Género en el ámbito social.	Gestión Pública con Enfoque de Género	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los Lineamientos referentes a la Prevención de Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar	Disminuir los índices de la violencia mediante la prevención de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar	Asistentes Administrativos, Asistentes Técnicos de Saberes Productivos, Conductores y Técnicos en Atención al Usuario (100)	CURSO	D	2	1	1	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0.00	0.00	0.00	
31	Existe la necesidad de Concientizar a los servidores sobre la importancia de la revalorización del Género en el ámbito social.	Agentes de Cambio para la Igualdad de Género	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los Lineamientos referentes a la Prevención de Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar	Disminuir los índices de la violencia mediante la prevención de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar	Asistentes Administrativos, Asistentes Técnicos de Saberes Productivos, Conductores y Técnicos en Atención al Usuario (100)	CURSO	D	2	1	1	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0.00	0.00	0.00	
32	Necesidad que el personal del programa conozca los procesos que se desarrollan en el marco de la Gestión de Recursos Humanos.	Gestión de Recursos Humanos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	contar con herramientas que faciliten desarrollar los procesos adicionales de recursos humanos	Aplicar los conocimientos en el ejercicio de las nuevas tareas asignadas	Coordinadores Territoriales y Promotores (120)	CURSO	E	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	12,000.00	0.00	12,000.00	
33	Se requiere reforzar el conocimiento de los servidores en cuanto al cumplimiento de las normas de ética e integridad y las consecuencias de su incumplimiento	Ética e Integridad en la Función Pública (Código del Ética del MIDIS)	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Dotar a los servidores de los conocimientos sobre los principales principios de los servidores en materia de ética e integridad.	Propiciar comportamientos probos alineados a los principales principios sobre ética e integridad.	Promotores (110)	CURSO	E	2	1	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0.00	0.00	0.00	



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 22 de 28

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					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?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
34	Desconocimiento de los servidores sobre la importancia de la Modernización de la Gestión Pública y su implementación en nuestra entidad.	Modernización de la gestión pública	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aprender sobre la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030 con la finalidad de ofrecer bienes, servicios y regulaciones que satisfagan las necesidades y expectativas de las personas.	Ofrecer bienes y servicios sobre la base de los conceptos del modelo de gobernanza de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.	Asistentes Administrativos, Asistentes Técnicos de Saberes Productivos, Conductores y Técnicos en Atención al Usuario (100)	CURSO	E	2	1	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	9,000.00	0.00	9,000.00
																		220,000.00	

pensión65 tranquilidad para más peruanos

Firmado digitalmente por ALVARADO AREVALO Roxana Millagros FAU 20547960051 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 14.03.2025 12:01:34 -05:00



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 23 de 28

Firmado digitalmente por ALVARADO AREVALO Roxana Milagros FAU 20547960051 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 14.03.2025 12:02:01 -05:00

ANEXO 02: MATRIZ PDP - PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	07 servidores con Rendimiento sujeto a observación	HABILIDADES BLANDAS	Gestión del Tiempo	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	6,000.00	0.00
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	07 servidores con Rendimiento sujeto a observación	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Uso de las Herramientas de Google para la Organización de la Información	Formación Laboral	TALLER	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0.00	0.00
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	Servidores de Unidades Territoriales (Priorizadas) y Coordinadores de la Sede Central (80)	HABILIDADES BLANDAS	Comunicación y trabajo en Equipo	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	12,000.00	0.00
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	JUT / Coordinadores / Territoriales y Promotores (120)	POLÍTICAS SECTORIALES	Negociación de Conflictos con un enfoque Social.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	9,000.00	0.00
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	Coordinadores Territoriales y Promotores (120)	MATERIAS TRANSVERSALES	Prevención de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0.00	0.00
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	Promotores (110)	MATERIAS TRANSVERSALES	Trato Adecuado a las personas con Discapacidad	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0.00	0.00



TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 24 de 28

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
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	UPPM / UPDI / UO / DE (12)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Desarrollo de Programas Presupuestales	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	12,000.00	0.00
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	Jefes de Unidad Territorial y Coordinadores Territoriales (80)	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0.00	0.00
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	Jefes de Unidad Territorial y Coordinadores Territoriales (80)	POLÍTICAS SECTORIALES	Ciclo de Conferencias: Cierre de Brechas Sociales para una mayor Inclusión Social	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0.00	0.00
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	Servidores de la Sede Central (80)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formación de Auditores Internos para la Implementación del SGC, SGAS, SGSI y la Gestión de Riesgos.	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	16,000.00	0.00
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	Coordinadores Territoriales y Promotores (80)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso sobre Interpretación de las Normas ISO 27001, ISO 9001, ISO 37001	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	30,000.00	0.00
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	Coordinadores Territoriales y Promotores (120)	MATERIAS TRANSVERSALES	Identificación, derivación y seguimiento de presuntos casos de violencia.	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0.00	0.00
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	Jefes de la Sede Central, JUTs, Asistentes Administrativos, Especialistas y Analistas (50)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Control Interno y la Gestión de Riesgos	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	16,000.00	0.00



TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 25 de 28

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
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	Analistas, especialistas y asistentes administrativos de la Sede Central (40)	MATERIAS TRANSVERSALES	Transparencia y acceso a la información Pública.	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0.00	0.00
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	UAD / UAJ y Asistentes Administrativos y JUTs de las unidades territoriales (40)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Contrataciones del Estado (Nueva Ley)	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	14,000.00	0.00
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	Promotores (110)	HABILIDADES BLANDAS	Buen trato al adulto mayor	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	9,000.00	0.00
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	Jefes de Unidad territorial y coordinadores y UPPM (80)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Manejo de indicadores de Gestión	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	12,000.00	0.00
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	Jefes de Unidad territorial y coordinadores (80)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Organización y Planificación del trabajo	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	9,000.00	0.00
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	Promotores (110)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Redacción de documentos administrativos	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	9,000.00	0.00
20	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	UTI (03)	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Curso de desarrollo de aplicaciones móviles	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	9,000.00	0.00



TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 26 de 28

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
21	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	Promotores (110)	MATERIAS TRANSVERSALES	Mitos y Verdades sobre la Discapacidad	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0.00	0.00
22	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	Promotores (110)	MATERIAS TRANSVERSALES	Prevención de Riesgos para la Discapacidad.	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0.00	0.00
23	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	Promotores (110)	MATERIAS TRANSVERSALES	Lenguas Originarias	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0.00	0.00
24	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	Promotores (110)	MATERIAS TRANSVERSALES	El ABC de la Interculturalidad	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0.00	0.00
25	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	Coordinadores Territoriales y Promotores (120)	MATERIAS TRANSVERSALES	Implementación de las Medidas de Ecoeficiencia	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0.00	0.00
26	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	Jefes de Unidad de la Sede Central y Unidades Territoriales (40)	HABILIDADES BLANDAS	Estilos de mando y capacidad de liderazgo	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	8,000.00	0.00
27	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	Servidores de la Sede Central (50)	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Curso de Power BI	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	12,000.00	0.00



TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 27 de 28

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
28	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	Jefes de la Sede Central, JUTs, Asistentes Administrativos, (50)	MATERIAS TRANSVERSALES	Toma de Decisiones Éticas	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	8,000.00	0.00
29	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	Jefes de Unidad de la Sede Central y Unidades Territoriales (40)	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión de Riesgos que afectan la integridad pública.	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	8,000.00	0.00
30	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	Asistentes Administrativos, Asistentes Técnicos de Saberes Productivos, Conductores y Técnicos en Atención al Usuario (100)	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión Pública con Enfoque de Género	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0.00	0.00
31	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	Asistentes Administrativos, Asistentes Técnicos de Saberes Productivos, Conductores y Técnicos en Atención al Usuario (100)	MATERIAS TRANSVERSALES	Agentes de Cambio para la Igualdad de Género	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0.00	0.00
32	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	Coordinadores Territoriales y Promotores (120)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	12,000.00	0.00
33	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	Promotores (110)	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética e Integridad en la Función Pública (Código de Ética del MIDIS)	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0.00	0.00



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Unidad de Recursos Humanos

pensión65 tranquilidad para más peruanos

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65

Código: PL-GRHH-12-01

Fecha de aprobación: 14/03/2025

Página 28 de 28

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
34	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	Asistentes Administrativos, Asistentes Técnicos de Saberes Productivos, Conductores y Técnicos en Atención al Usuario (100)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	9,000.00	0.00
												TOTAL	220,000.00	

pensión65 tranquilidad para más peruanos

Firmado digitalmente por ALVARADO AREVALO Roxana Miagros FAU 20547960051 soft Motivo: Doy Vº Bº Fecha: 14.03.2025 12:05:34 -05:00