



**PERÚ**

Ministerio  
de Desarrollo  
e Inclusión Social

SECRETARIA GENERAL

**OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS**

Fecha de aprobación: 31 /03/2025

Página 1 de 22

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2025 MIDIS  
SEDE CENTRAL**

**Plan N° 001-2025-MIDIS-SG**

**Versión N° 01**

Plan aprobado mediante Resolución de Secretaría General N° 022-2025-MIDIS-SG

<b>Etapa</b>	<b>Responsable</b>	<b>Cargo</b>	<b>Visto Bueno y sello:</b>
Formulado por:	Marcos Matías Faust	Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos	Fecha:
Revisado por:	Daniel Enrique Chávez Castillo	Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	Fecha:
	William Roberto Usca Lima	Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica	Fecha:
Aprobado por:	Martín Rodolfo Pittman Castro	Secretario General (e)	Fecha:



PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

SECRETARIA GENERAL

**Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025**

Fecha de aprobación: 31/03/2025

Página 2 de 22

## INDICE

1. Presentación
2. Marco normativo
3. Alcance
  - 3.1. Ámbito de aplicación
  - 3.2. Actores involucrados
4. Definiciones
5. Marco estratégico
  - 5.1. Misión institucional
  - 5.2. Objetivos estratégicos institucionales
  - 5.3. Alineamiento estratégico
  - 5.4. Estructura orgánica
  - 5.5. Número de servidores y servidoras que conforman el MIDIS Sede Central
6. Objetivos del plan de desarrollo de las personas – PDP 2025
7. Diagnóstico de necesidades de capacitación – DNC
8. Fuentes de financiamiento de las acciones de capacitación - presupuesto
9. Seguimiento y evaluación
  - 9.1. Seguimiento
  - 9.2. Evaluación
10. Modificaciones del PDP 2025
11. Anexos
  - 11.1. Matriz PDP
  - 11.2. Matriz DNC
  - 11.3. Matriz de ejecución



## 1. Presentación

El **Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS)** fue creado mediante la **Ley N° 29792** el **20 de octubre de 2011**, estableciendo su ámbito, competencias, funciones y estructura orgánica básica. Asimismo, se creó el **Sector de Desarrollo e Inclusión Social**, que integra a todas las entidades del Estado, en los tres niveles de gobierno, vinculadas con la implementación de políticas nacionales en materia de promoción del desarrollo social, la inclusión y la equidad.

La finalidad del MIDIS es **mejorar la calidad de vida de la población**, promoviendo el ejercicio de sus derechos, el acceso a oportunidades y el desarrollo de sus capacidades. Esta labor se realiza en coordinación y articulación con entidades del sector público, el sector privado y la sociedad civil.

Para cumplir con estos mandatos, el MIDIS requiere del compromiso y la colaboración de sus servidores. En este sentido, ejecuta **Planes de Desarrollo de las Personas (PDP)** con el objetivo de que los servidores adquieran y fortalezcan los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para igualar y superar el perfil de puesto con las competencias requeridas.

En este contexto, se ha formulado el **Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025** de la **Unidad Ejecutora 001: Sede Central del MIDIS**, en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la **Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”**, aprobada mediante la **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE**.

La capacitación en el MIDIS es considerada una **estrategia fundamental** para alcanzar los objetivos institucionales, asegurando que los recursos humanos estén debidamente capacitados. Esto garantiza que todos los servidores fortalezcan sus conocimientos y habilidades inherentes al puesto que desempeñan, potenciando sus valores éticos y su desarrollo personal. Como resultado, se contribuye a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y ciudadanas del Perú.

## 2. Marco normativo

El PDP 2025 del MIDIS sede central, ha sido elaborado teniendo en consideración la normativa vigente y los siguientes documentos de gestión:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 29792, Ley de Creación, Organización y Funciones del MIDIS<sup>1</sup>.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 117-2017-PCM, Decreto Supremo que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Resolución Ministerial N° D000026-2025-MIDIS<sup>2</sup>, que aprueba el Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Resolución Ministerial N° D000060-2024-MIDIS<sup>3</sup>, que aprueba Plan Estratégico Institucional - PEI 2024 – 2030 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE<sup>4</sup>, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.

<sup>1</sup> Disponible en: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1041899>

<sup>2</sup> Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/midis/normas-legales/6421572-026-2025-midis>

<sup>3</sup> Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/midis/informes-publicaciones/5435882-plan-estrategico-institucional-2024-2030-aprobado-con-rm-n-d000060-2024-midis>

<sup>4</sup> Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1322525-141-2016-servir-pe>



- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, que aprueba la “Guía de Evaluación de Capacitación a nivel de aplicación en las entidades públicas”.
- Resolución de Secretaría General N° 028-2019-MIDIS-SG<sup>5</sup>, que aprueba el “Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS”.
- Resolución de Secretaría General N° D000003-2023-MIDIS-SG<sup>6</sup>, que oficializa la reconfiguración del Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

### 3. Alcance

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 aplica a los servidores de todos los órganos y unidades orgánicas de la Unidad Ejecutora 001 – Sede Central del MIDIS, quienes se encuentran vinculados bajo el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Este ámbito se enmarca en la normatividad vigente aplicable al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para el sector público.

El PDP 2025 incluye capacitaciones virtuales de formación laboral, las cuales comprenden todas aquellas acciones de capacitación diseñadas para capacitar a los servidores en cursos, talleres u otras modalidades que no conduzcan a la obtención de un grado académico o título profesional. Estas acciones tienen como objetivo mejorar, en el corto plazo, la calidad del trabajo desempeñado y los servicios que el MIDIS brinda a los ciudadanos del Perú.

#### 3.1. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2025 tiene aplicación a la Unidad Ejecutora 001 – Sede Central del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS.

#### 3.2. Actores involucrados<sup>7</sup>

El proceso de capacitación involucra la participación de actores al interior del MIDIS, así como externos al MIDIS, que en el marco de sus roles aportan a la gestión de este proceso. Estos son los siguientes:

##### Actores Internos

3.2.1. **Comité de Planificación de la Capacitación – CPC:** 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.

3.2.2. **Oficina General de Recursos Humanos – OGRH:** Se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR. Conduce la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 12 del Reglamento General de la Ley. Asimismo, emite lineamientos internos sobre el proceso de capacitación en concordancia con lo establecido por SERVIR.

3.2.3. **Servidores:** Comprende a los servidores del MIDIS señalados en el alcance del presente Plan. Los servidores del MIDIS que acceden a acciones de capacitación registradas en el PDP, se denominan beneficiarios de capacitación, los cuales tienen la obligación de aceptar las capacitaciones, salvo caso fortuito o fuerza mayor sustentado por el/la responsable del órgano o unidad orgánica al que pertenece el servidor. Los beneficiarios de capacitación deben cumplir con los compromisos o penalidades previstos en los numerales 6.4.2.3 y 6.4.2.4 de la Directiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

<sup>5</sup> Disponible en : <https://www.gob.pe/institucion/midis/informes-publicaciones/436030-dg-rit-ris-reglamento-interno-de-los-servidores-civiles-ris-2019>

<sup>6</sup> Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/midis/normas-legales/3870013-003-2023-midis-sg>

<sup>7</sup> El numeral 5.2 de la Directiva N° 141-2016-SERVIR-PE señala los “Actores de la capacitación”.  
Disponible en: <https://bit.ly/3Deffhd>



Para ser considerado beneficiario con una acción de capacitación, el servidor debe haber superado el periodo de prueba<sup>8</sup>.

3.2.4. **Titular de la entidad:** Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, en nuestro caso, el Secretario General del MIDIS tiene la condición de Titular de la entidad.

3.2.5. **Órganos y unidades orgánicas del MIDIS sede central:** Estos completan la matriz de requerimientos de capacitación de acuerdo al asesoramiento que brinde la OGRH. El/La responsable de cada órgano o unidad orgánica es responsable de la información contenida en dicha Matriz.

El responsable de cada órgano o unidad orgánica es responsable de brindar la información requerida por la OGRH para el PDP, asimismo debe brindar las facilidades de participación al servidor respecto a la acción de capacitación programada, le corresponde hacer el seguimiento de los niveles de evaluación de la capacitación de sus servidores beneficiados.

#### Actores Externos

3.2.6. **Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR:** En su calidad de ente rector de la capacitación para el sector público en los tres niveles de Gobierno, planifica, desarrolla, gestiona y evalúa la política de capacitación para el sector público, de acuerdo a lo previsto en el artículo 11 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

3.2.7. **Entes Rectores:** Los entes rectores, en su condición de autoridad técnico-normativa, promueven y desarrollan capacitación en el ámbito de su competencia. Para ello, aprueban sus planes de capacitación debiendo informar a SERVIR su programación, así como su ejecución. La planificación de la capacitación de los entes rectores, sirve para definir las acciones de capacitación por formación laboral dirigida a los operadores de los sistemas en el sector público.

3.2.8. **Proveedores de capacitación:** Los 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. Los proveedores de capacitación otorgan los documentos correspondientes que acrediten la aprobación o participación en una acción de capacitación.

Comprende también a las personas naturales expertas en una materia, pudiendo ser de la entidad o consultores externos, en cuyo caso, pueden brindar capacitación por formación laboral a través de cursos, talleres o conferencias. En dichos supuestos, la entidad a la que pertenece el/la beneficiario/a de capacitación otorga el documento correspondiente que acredite la aprobación o participación, según corresponda.

#### 4. Definiciones

4.1. **Acción de capacitación:** Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional.

Las acciones de capacitación pueden realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio.

<sup>8</sup> Conforme lo señalado en el numeral 6.1.1.2 de la Directiva N° 141-2016-SERVIR-PE.



- 4.2. **Brecha de capacitación:** Diferencia entre el desempeño deseado del/de la servidor/a civil y el desempeño actual de dicho/a servidor/a, respecto de su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.
- 4.3. **Capacitación:** Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Toda acción de capacitación debe estar alineada a las funciones señaladas en el perfil de puesto del servidor o de la servidora y/o a los objetivos estratégicos del MIDIS.
- 4.4. **Cierre de brecha de capacitación:** Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación
- 4.5. **Compromisos de capacitación.** Aquellas obligaciones que contrae el/la servidor/a beneficiado/a con una acción de capacitación, la cual se formaliza con la suscripción del formato de compromiso.

Entre los **Compromisos** se encuentran los siguientes:

- a) Permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda.
- b) Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida.
- c) Cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que le sean solicitados por la Oficina General de Recursos Humanos.
- d) Replicar o transmitir, a solicitud de la Oficina General de Recursos Humanos, los conocimientos adquiridos.

Las **Penalizaciones** que asumen los servidores beneficiarios de capacitación en caso de incumplir los compromisos se encuentran descritos en el numeral 6.4.2.4 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.

- 4.6. **Costos directos<sup>9</sup> (de la capacitación):** Comprende la inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica según corresponda.
- 4.7. **Costos indirectos<sup>10</sup> (de la capacitación):** Comprende los costos logísticos para el desarrollo de la capacitación.
- 4.8. **Desempeño:** Realización de funciones establecidas en un perfil de puesto del servidor o de la servidora.
- 4.9. **Etapas de Evaluación:** Etapa en la cual se miden los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas.

La evaluación de la capacitación tiene cuatro niveles:

- **Reacción**, mide la satisfacción de los/las participantes.
- **Aprendizaje**, mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje.
- **Aplicación**, mide el grado, en el cual, las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores.
- **Impacto**, mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la acción de capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad.

- 4.10. **Encuesta de satisfacción:** Es el formato que corresponde al nivel de evaluación de reacción. Se completa por los beneficiarios de capacitación para calificar el grado de satisfacción de la

<sup>9</sup> Según el numeral 6.3.1 de la Directiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

<sup>10</sup> Según el numeral 6.3.2 de la Directiva N° 141-2016-SERVIR-PE.



acción de capacitación. Dicha calificación considera los siguientes aspectos: objetivos, materiales, recursos audiovisuales, metodología, instructor, ambiente, logística, entre otros, según corresponda.

- 4.11. **Formación Laboral:** Tipo de acción de capacitación la cual tiene por objeto cerrar las brechas de conocimientos o competencias de los servidores en el corto plazo. Se desarrollará a través de cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que NO conduzcan a grado académico o título profesional. La capacitación de formación laboral debe estar alineada necesariamente al perfil de puesto del servidor o de la servidora y a los objetivos institucionales.

La capacitación de formación laboral debe estar alineada necesariamente al perfil de puesto del servidor o de la servidora y a los objetivos institucionales.

- 4.12. **Formato de Compromisos de Capacitación.** Es la declaración jurada suscrita por el/la servidor/a antes de iniciada su capacitación, en la cual asume Compromisos o Penalidades en caso de incumplimiento.

- 4.13. **Gestión del Rendimiento:** Subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Comprende un proceso integral, continuo y sistemático de carácter anual denominado ciclo de Gestión de Rendimiento.

En la etapa de retroalimentación se elabora el plan de mejora, que es el documento mediante el cual se identifican y registran las recomendaciones de capacitación que definen evaluador y evaluado. Los planes de mejora de los servidores evaluados se constituyen en insumo para la formulación de los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) de cada entidad.

Es pertinente señalar aquellas actividades que No se consideran acción de capacitación para los fines de la gestión de la capacitación, que son las siguientes:

- Las actividades de asistencia técnica, entendiéndose por estas a las actividades de orientación, apoyo y acompañamiento a los servidores y entidades de los distintos niveles de gobierno con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión.
- Las charlas informativas, entendiéndose por estas a las actividades que tienen como propósito difundir información sobre alguna materia específica.
- La inducción.
- Las capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

- 4.14. **Herramienta de medición de aprendizaje:** Es la herramienta que corresponde al nivel de evaluación de aprendizaje, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y/o habilidades desarrolladas por los beneficiarios de capacitación.

Dicha herramienta debe diseñarse de acuerdo a los objetivos de aprendizaje de cada acción de capacitación y, dependiendo de éstos, las herramientas pueden ser:

*Objetivo de Aprendizaje orientado a conocimientos:* se aplica pruebas escritas de respuesta fija o abierta; o análisis de casos, resolución de problemas, ensayos, entre otros.

*Objetivo de Aprendizaje orientado a habilidades:* Se aplica role playing, presentaciones, simulaciones, ejecución práctica, entre otros.

- 4.15. **Propuesta de aplicación:** Es la herramienta que corresponde al nivel de evaluación de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el/la beneficiario/a de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Dicho documento es elaborado por el/la beneficiario/a de capacitación y validado por el/la jefe/a inmediato/a, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.



El cumplimiento de la propuesta de aplicación, constituye la evaluación del nivel de aplicación. La propuesta de aplicación se entrega a la Oficina General de Recursos Humanos, en un plazo de 30 días hábiles posteriores de finalizada la acción de capacitación y la evaluación del cumplimiento de dicha propuesta, realizada por el superior inmediato, se entrega en un plazo no mayor de 6 meses, dependiendo de los plazos de las actividades propuestas.

- 4.16. **Medición de impacto que la entidad determine:** Es la herramienta que busca identificar los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la acción de capacitación, a través de los indicadores de gestión que evidencien los efectos generados por la acción de capacitación. La medición de impacto se aplica de manera facultativa en las entidades.

## 5. Marco Estratégico

### 5.1. Misión institucional:

La misión institucional sintetiza el rol central de la entidad en el marco de las competencias y funciones establecidas en su ley de creación: Ley N° 29792, Ley de creación, organización y funciones del MIDIS. De manera complementaria, considera la población objetivo a la cual sirve y los atributos particulares que rigen su accionar.

#### Misión Institucional

**Mejorar la calidad de vida de la población promoviendo el ejercicio de derechos, el acceso a oportunidades y el desarrollo de capacidades de manera articulada para la población en situación de pobreza o pobreza extrema, con integridad y transparencia en la gestión.**

### 5.2. Objetivos Estratégicos Institucionales

Los objetivos estratégicos institucionales han sido propuestos considerando los resultados inmediatos que el MIDIS busca alcanzar para el periodo 2024 – 2030 a través de sus diversas intervenciones.

Seguidamente, se presentan los objetivos estratégicos e indicadores propuestos para la medición de su desempeño durante el periodo del PEI 2024- 2030 del MIDIS.

#### Objetivos Estratégicos Institucionales

<b>OEI.01</b>	Mejorar el cuidado y la asistencia a los servicios de educación temprana y salud de niñas y niños de infancia temprana y gestantes en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad.
<b>OEI.02</b>	Incrementar la asistencia efectiva a los servicios de educación primaria y secundaria de las niñas, niños y adolescentes en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad.
<b>OEI.03</b>	Mejorar el gasto autónomo de los hogares en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad en distritos rurales focalizados.
<b>OEI.04</b>	Fortalecer la seguridad económica y autonomía social de las personas con discapacidad severa y personas adultas mayores de 65 años en condiciones de pobreza y pobreza extrema.
<b>OEI.05</b>	Incrementar el acceso a infraestructura y servicios básicos de la población en centros poblados rurales, rurales dispersos, en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad.
<b>OEI.06</b>	Fortalecer la gestión efectiva y articulada de las entidades de la administración pública responsables de la implementación de la



Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (PNDIS) en el marco al Sistema Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (SINADIS)

**OEI.07** Fortalecer la gestión de los Programas, Prestaciones Sociales del MIDIS y sus procesos con un enfoque de mejora continua

**OEI.08** Fortalecer la gestión institucional bajo un enfoque de eficiencia

**OEI.09** Fortalecer la Gestión del Riesgo de Desastres y la adaptación al cambio climático

### 5.3. Alineamiento estratégico

Para el alineamiento estratégico se deberá tener presente que el Plan de desarrollo de las personas – PDP 2025 MIDIS sede central, contribuye con sus actividades (acciones de capacitación) al Objetivo Estratégico Institucional OEI.08: Fortalecer la gestión institucional bajo un enfoque de eficiencia, y vinculada a la Acción Estratégica Institucional AEI.08.04: Gestión de los recursos humanos implementada en el MIDIS, señalado en el Plan Estratégico Institucional 2024-2030, aprobado con Resolución Ministerial N° 060-2024-MIDIS<sup>11</sup>.

### 5.4. Estructura orgánica

De acuerdo al Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aprobado por Resolución Ministerial N° 026-2025-MIDIS<sup>12</sup>, la estructura orgánica es la siguiente:

#### 01. Alta Dirección

- 01.1 Despacho Ministerial
- 01.2 Despacho Viceministerial de Políticas y Evaluación Social
- 01.3 Despacho Viceministerial de Prestaciones Sociales
- 01.4 Secretaria General

#### 02. Órganos Consultivos

- 02.1 Comisión Consultiva

#### 03. Órgano de Control Institucional

- 03.1 Órgano de Control Institucional

#### 04. Órgano de Defensa Jurídica

- 04.1 Procuraduría Pública

#### 05. Administración Interna: Órganos de Asesoramiento

- 05.1 Oficina General de Asesoría Jurídica
- 05.2 Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
  - 05.2.1 Oficina de Planeamiento e Inversiones
  - 05.2.2 Oficina de Presupuesto
  - 05.2.3 Oficina de Modernización
- 05.3 Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales

#### 06. Administración Interna: Órganos de Apoyo

- 06.1 Oficina General de Administración
  - 06.1.1 Oficina de Abastecimiento
  - 06.1.2 Oficina de Contabilidad
  - 06.1.3 Oficina de Tesorería
- 06.2 Oficina de General de Recursos Humanos

<sup>11</sup> Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/midis/informes-publicaciones/5435882-plan-estrategico-institucional-2024-2030-aprobado-con-rm-n-d000060-2024-midis>

<sup>12</sup> Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/midis/normas-legales/6421572-026-2025-midis>



- 06.3 Oficina de General de Comunicación Estratégica
- 06.4 Oficina General de Tecnologías de la Información
- 06.5 Oficinas de apoyo a la Secretaria General
  - 06.5.1 Oficina de Seguridad y Defensa Nacional
  - 06.5.2 Oficina de Integridad Institucional
  - 06.5.3 Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental

## 07. Órganos de Línea

- 07.1 Dirección General de Políticas y Estrategias
  - 07.1.1 Dirección de Diseño de Políticas
  - 07.1.2 Dirección de Modelamiento y Promoción Multisectorial de Políticas
  - 07.1.3 Dirección de Investigación y Proyección Macro Social
- 07.2 Dirección General de Implementación de Políticas y Articulación Territorial
  - 07.2.1 Dirección de Articulación Territorial y Fortalecimiento de Capacidades
  - 07.2.2 Dirección de Mecanismos de Incentivos
  - 07.2.3 Dirección de Desarrollo Social Urbano y Rural
- 07.3 Dirección General de Seguimiento, Evaluación e Innovación Social
  - 07.3.1 Dirección de Seguimiento
  - 07.3.2 Dirección de Evaluación
  - 07.3.3 Dirección de Innovación Social
- 07.4 Dirección General de Articulación de las Prestaciones Sociales
  - 07.4.1 Dirección de Articulación de las Prestaciones Sociales
  - 07.4.2 Dirección de Prestaciones Sociales Complementarias
- 07.5 Dirección General de Calidad de la Gestión de los Programas Sociales
  - 07.5.1 Dirección de Monitoreo de la Gestión de las Prestaciones Sociales
  - 07.5.2 Dirección de Calidad y Mejora Continua de la Gestión de los Programas Sociales
  - 07.5.3 Dirección de Diseño de las Prestaciones Sociales.

## 08. Programas Nacionales

- 08.1 Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres (JUNTOS)
- 08.2 Programa Nacional Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES)
- 08.3 Programa Nacional de Asistencia Solidaria (PENSION 65)
- 08.4 Programa Nacional CUNA MAS
- 08.5 Programa Nacional de Alimentación Escolar Comunitaria (WASI MIKUNA)
- 08.6 Programa Nacional de Plataformas de Acción para la Inclusión Social (PAIS)
- 08.7 Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza (CONTIGO).

## 09. Organismo Público Adscrito

- 09.1 Organismo de Focalización e Información Social (OFIS)

(Texto según el Anexo 01 de la Sección Segunda del ROF del MIDIS aprobada por Resolución Ministerial N° D000012-2025-MIDIS).



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

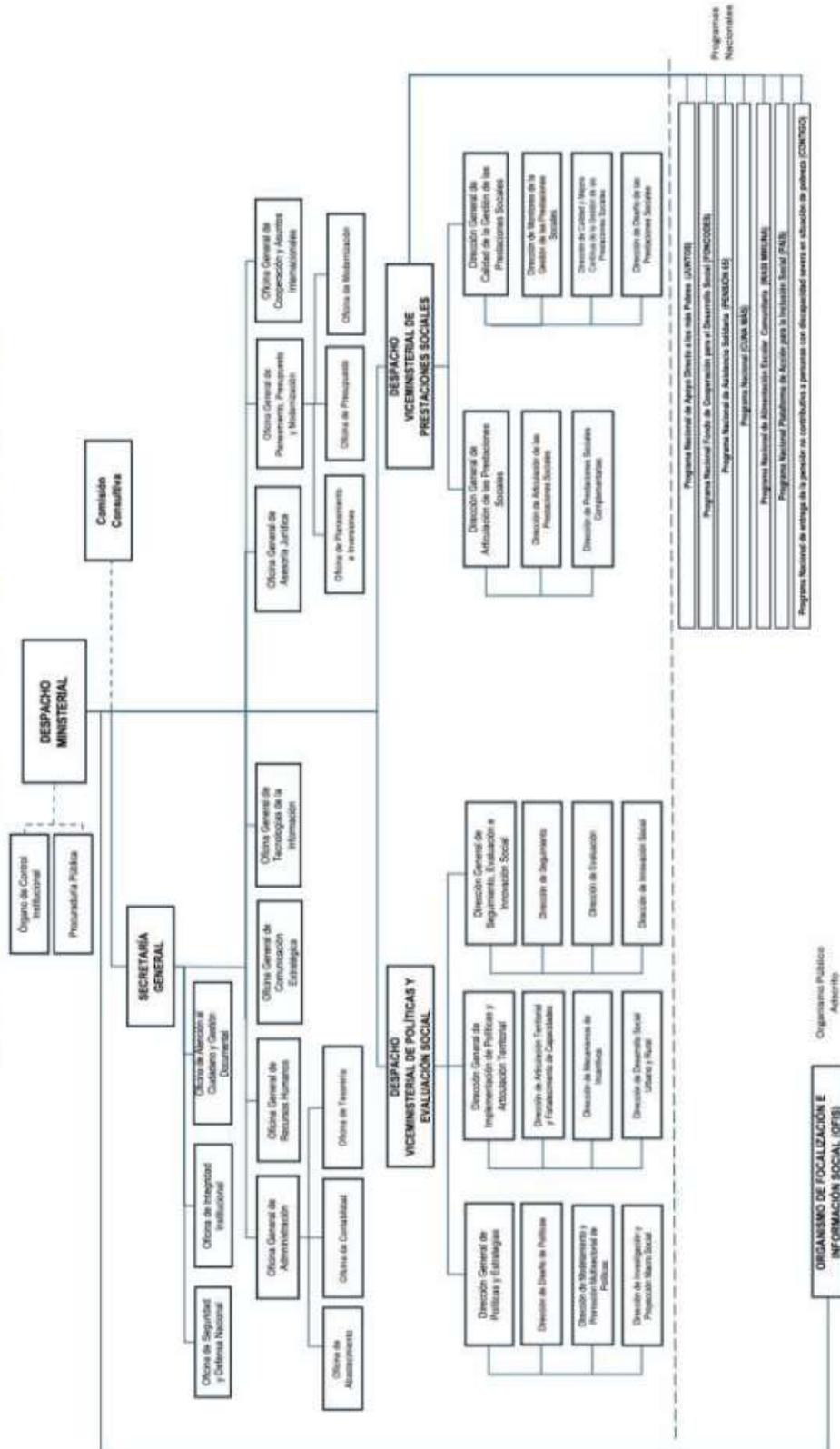
SECRETARIA GENERAL

Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025

Fecha de aprobación: 31/03/2025

Página 11 de 22

ANEXO ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL



(Organigrama según el Anexo 2 de la Sección Segunda del ROF del MIDIS, aprobado mediante Resolución Ministerial N° D00012-2025-MIDIS)



### 5.5. Número de servidores y servidoras que conforman el MIDIS Sede Central

Modalidad <sup>13</sup>	
Régimen Laboral	Cantidad
D. Leg. 1057 – CAS <sup>1</sup>	653
Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil	15
Otros <sup>2</sup>	16
<b>Total:</b>	<b>684</b>

<sup>1</sup> Comprende los puestos que se encuentran designados como personal de confianza.

<sup>2</sup> Incluye al personal contratado por el Fondo de Apoyo Gerencial (FAG) y Personal Altamente Calificado (PAC) y modalidades formativas.

Fuente: Coordinación de Compensaciones – OGRH, al 04/03/2025.

### 6. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 MIDIS Sede Central

Los objetivos del PDP 2025 MIDIS sede central se formulan teniendo como base las atribuciones contenidas en el Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del MIDIS, así como los objetivos y actividades contenidas en el Plan Estratégico Institucional 2024 – 2030 y Plan Operativo Institucional 2025 del MIDIS.

Al respecto el PEI establece en su Objetivo OEI.08: “Fortalecer la gestión institucional bajo un enfoque de eficiencia” y en su Acción Estratégica Institucional AEI.08.04: “Gestión de los recursos humanos implementada en el MIDIS”.

En ese sentido, a fin de contar con servidores con conocimientos y habilidades idóneas para las funciones que desempeñan se plantea lo siguiente:

Un objetivo general de capacitación y seis objetivos específicos (Gráfico N° 1), teniendo en consideración los siguientes ejes temáticos de las acciones de capacitación a implementarse:

**Gráfico N° 1 – Objetivo General y Objetivos Específicos de la Capacitación**

#### Objetivo General

Fortalecer e impulsar la gestión institucional a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos de los servidores, a fin de alcanzar un mejor desempeño y lograr los objetivos institucionales.

#### Objetivo Específico 1

Fortalecer las competencias del personal para mejorar su dominio en áreas de capacitación relacionadas con los sistemas administrativos del Estado peruano, abarcando aspectos clave como contabilidad, control y modernización de la gestión pública.

<sup>13</sup> Información al 26/02/2024.



### Objetivo Específico 2

Ampliar los conocimientos y habilidades relacionados con las políticas sectoriales, en línea con las necesidades específicas de la institución, abordando áreas clave como desarrollo e inclusión social, defensa, así como la protección de mujeres y poblaciones vulnerables.

### Objetivo Específico 3

Mejorar el desempeño de los servidores acorde con las necesidades institucionales en materias de capacitación transversales, que permitan desarrollar los conocimientos para la implementación de las políticas públicas más acertadas al contexto nacional.

### Objetivo Específico 4

Reforzar los conocimientos de los servidores en los programas informáticos que le permitan un mejor desempeño en la gestión administrativa y/o operacional en sus puestos de trabajo.

### Objetivo Específico 5

Mejorar las habilidades de los servidores para gestionar sus cualidades personales para el trabajo en equipo.

### Objetivo Específico 6

Fortalecer la competencia comunicativa de los servidores, a través del conocimiento y la aplicación de las reglas de redacción y ortografía.

Fuente y elaboración: Oficina General de Recursos Humanos.

## 7. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC:

Para la elaboración del PDP 2025 del MIDIS se utilizó como base los requerimientos de capacitación formulados por las unidades de organización, así como el aporte al cumplimiento del objetivo institucional (OEI.08: Fortalecer la gestión institucional bajo un enfoque de eficiencia) al cual se encuentra alineado al plan de desarrollo de las personas – PDP, en su calidad de instrumento de gestión para la mejora del desempeño de los servidores del MIDIS, para ello se evaluó la pertinencia en el marco de la metodología señalada en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de



Capacitación en las Entidades Públicas”<sup>14</sup> (en adelante la Directiva), identificándose un total de 35 acciones de capacitación priorizadas, las cuales incorporan aquellas capacitaciones sectoriales que no generan costo al MIDIS, con una participación de 821 servidores<sup>15</sup> de las diferentes unidades orgánicas del MIDIS.

Con ello, el DNC 2025 viene a priorizar las necesidades de capacitación orientadas al cierre de brechas de conocimientos en los beneficiarios con capacitación, las cuales están alineadas a los objetivos estratégicos del MIDIS como a las funciones de los perfiles de puestos de los servidores.

Asimismo, llevada a cabo la priorización de las acciones de capacitación propuestas, éstas se han agrupado conforme los ejes temáticos y materia de capacitación a la cual pertenecen, conforme los lineamientos definidos por SERVIR<sup>16</sup> (Gráfico N° 2):

**Gráfico N° 2**  
**Capacitaciones según Eje Temático y**  
**Materia de Capacitación**

Eje Temático / Materia de Capacitación	Cant.	Total
<b>Sistemas Administrativos del Estado Peruano</b>		<b>12</b>
- Contabilidad	1	
- Control	1	
- Modernización de la gestión pública	7	
- Planeamiento estratégico	1	
- Presupuesto público	1	
- Gestión de recursos humanos	1	
<b>Políticas Sectoriales</b>		<b>7</b>
- Desarrollo e inclusión social	3	
- Defensa	1	
- Mujer y poblaciones vulnerables	3	
<b>Materias Transversales</b>		<b>7</b>
- Género	1	
- Integridad	3	
- Interculturalidad	1	
- Transformación y gobierno digital	2	
<b>Programas o Aplicativos Informáticos</b>		<b>6</b>
- Informáticos especializados	6	
<b>Habilidades Blandas</b>		<b>2</b>
- Habilidades blandas	2	
<b>Generales</b>		<b>1</b>
- Redacción	1	
<b>Total:</b>		<b>35</b>

Fuente y elaboración: Oficina General de Recursos Humanos.

<sup>14</sup> Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1322525-141-2016-servir-pe>

<sup>15</sup> Número de servidores propuestos que podrían participar en una o más de las capacitaciones formuladas.

<sup>16</sup> Anexo 2: Valores y Rangos de los Criterios de Pertinencia de las Acciones de Capacitación de Tipo Formación Laboral de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1322525-141-2016-servir-pe>



Cabe indicar que, se incorporaron las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del servicio civil, correspondiente al ciclo de tres años (2024-2026) aprobadas mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 029-2024-SERVIR-PE (16/02/2024): Modernización de la gestión pública, Gestión de recursos humanos, Planeamiento estratégico, Presupuesto público, Gobierno y transformación digital e integridad; igualmente se registraron las capacitaciones señaladas en el plan de mejora del servidor CAS Manuel Roger Ulloa Cadillo, técnico de la Oficina General de Administración, residente en la región Ancash (curso redacción eficaz), conforme el resultado obtenido correspondiente al ciclo de gestión del rendimiento 2024.

Señalar que 19 capacitaciones del PDP 2025 MIDIS sede central, se implementarán a costo cero o costo reducido, a través de facilitadores internos/externos y las plataformas virtuales del Midis (Comunidad MIDIS: [https://app.midis.gob.pe/Sis\\_Comunidad](https://app.midis.gob.pe/Sis_Comunidad) y Aula virtual del MIDIS: <https://aulavirtual.midis.gob.pe/>), con una participación proyectada de 786 servidores civiles.

Finalmente, con la asistencia técnica de la Oficina General de Tecnologías de la Información (OGTI), se iniciarán las gestiones para la virtualización de la evaluación a nivel de aplicación de las capacitaciones del PDP MIDIS sede central.

### 8. Fuente de financiamiento de las acciones de capacitación - Presupuesto

La disponibilidad presupuestal para la implementación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2025 de la Unidad Ejecutora 001: MIDIS Sede Central, de acuerdo a lo comunicado por la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización es de S/. 204,000.00. Asimismo, la fuente de financiamiento será con recursos ordinarios.

Presupuesto*	Vinculación al Plan Operativo y Presupuesto
S/. 204,000.00	Específica de gasto 2.3.2.7.3.1 Servicio de capacitación y perfeccionamiento (realizado por personas jurídicas)

\*Considera costos directos e indirectos de la capacitación.

### 9. Seguimiento y evaluación

#### 9.1. Seguimiento

La OGRH realizará el seguimiento de la ejecución de las acciones de capacitación aprobadas en el PDP y sus modificaciones, dicho seguimiento implica el registro de información en la Matriz de Ejecución del PDP 2025, asimismo comprende la consideración de criterios de calidad para la formulación del requerimiento de servicios de capacitación, establecimiento de compromisos o penalidades para los/las beneficiarios/as de capacitación y seguimiento de las pautas para la modificación determinadas en el presente Plan.

#### 9.2. Evaluación

Se ha determinado los niveles de evaluación aplicables a las acciones contenidas en el PDP 2025, en todos los casos serán evaluadas a nivel de reacción o satisfacción y aprendizaje, asimismo considera el nivel de aplicación o transferencia, con ello se medirán los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas determinadas a ser evaluadas a dicho nivel.

Es de señalar que, la evaluación del PDP está en función a los indicadores del Sistema de Gestión de la Calidad (norma ISO 9001:2015) para el proceso S01.06 Gestión del desarrollo y capacitación.



## 10. Modificaciones del PDP 2025

En el marco de lo señalado en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva<sup>17</sup> “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se determina que las modificaciones del presente PDP 2025 serán formuladas por la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH)<sup>18</sup> mediante memorando dirigido a la Secretaría General, quien en su calidad de máxima autoridad administrativa<sup>19</sup> considerará, aprobar o no, dicha solicitud de modificación comunicando su decisión mediante memorando o proveído de respuesta a la OGRH. Las modificaciones aprobadas se incluirán en la Matriz de Ejecución del PDP 2025.

Es de señalar que, conforme el numeral 6.4.2.6 de la citada Directiva, **no** constituyen supuestos de modificación, siempre que no se genere incremento al presupuesto originalmente asignado a la acción de capacitación, los siguientes:

- El incremento o disminución de la cantidad de candidatos a capacitación.
- El ajuste en la denominación de la acción de capacitación.
- El cambio de modalidad de la acción de capacitación (presencial, virtual o semi-presencial).
- El cambio de oportunidad (fecha) de inicio y fin de la acción de capacitación.
- La reducción del costo de la acción de capacitación, entre otros.

En estos casos, la OGRH procede a los cambios necesarios de manera automática, registrándolos en la Matriz de Ejecución del PDP.

## 11. Anexos:

1. Matriz PDP
2. Matriz DNC<sup>20</sup>
3. Matriz de ejecución<sup>21</sup>

<sup>17</sup> “(...) Cada entidad define si la aprobación expresa de la modificación del PDP se realiza en una resolución **o en otro documento**. Las modificaciones aprobadas se incluyen en la Matriz de Ejecución del PDP.”

<sup>18</sup> En los casos que las propuestas para incluir acciones de capacitación (de formación laboral) en el PDP, superen el costo de equivalente a una (1) UIT por servidor/a, el Comité de Planificación de la Capacitación evaluará dichas modificaciones.

<sup>19</sup> Conforme el numeral 5.2.7 de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, “Para los efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la Entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad pública”

<sup>20</sup> Se enviará al correo [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe)

<sup>21</sup> Ídem.



**PERÚ**

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

SECRETARIA GENERAL

**Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025**

Fecha de aprobación: 31/03/2025

Página 17 de 22

## **Anexo N° 1 – Matriz PDP**



MATRIZ PDP 2025

Nombre de entidad: MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL - MIDES  
RUC de entidad: 2054556359

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	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. PRECISIÓN	10. MODELO DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Cursos/Divisiones	Zonas/Instituciones
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	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso Cierre Contable	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	\$/1,500	\$/ 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	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso Sistema de control interno	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	\$/18,000	\$/ 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	50	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso Sensibilización del sistema de gestión de la calidad ISO 9001:2015	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	\$/0	\$/ 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	15	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso Integración e implementación de la Norma ISO 9001:2015	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	\$/9,000	\$/ 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	30	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso Formación de auditor interno ISO 9001:2015	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	\$/15,000	\$/ 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	22	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Capacitación en materia de Acceso a la Información Pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	\$/0	\$/ 0,00
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	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso Metodologías Ágiles	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	\$/14,000	\$/ 0,00



MATRIZ PDP 2025

Nombre de entidad: MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL - MIDIS  
RUC de entidad: 20545589359

N°	3. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	7. PUERTO	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. NIVE DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos (División)	Cuentas (Institución)
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	15	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PELLUANO	Capacitación Evaluación de Impacto para la Gestión Pública	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0/0	0/0,00
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PELLUANO	Actualización de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento.	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0/11,000	0/0,00
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PELLUANO	Capacitación en materia de Presupuesto estratégico	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0/0	0/0,00
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PELLUANO	Capacitación en materia de Presupuesto público	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0/0	0/0,00
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PELLUANO	Capacitación en materia de Gestión de recursos humanos	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0/0	0/0,00
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	25	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social e similar	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0/0	0/0,00
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DINC	25	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso Trece adecuado a las personas con discapacidad	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0/0	0/0,00



MATRIZ PDP 2025

Nombre de entidad: MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL - MIDIS  
RUC de entidad: 20545565359

ID	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	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. IMPORTE TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
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	12	POLÍTICAS SECTORIALES	Cursos Revisiones sistematizadas de la literatura	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0/0	0/0.00
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	25	POLÍTICAS SECTORIALES	Cursos Gestión del riesgo de desastres y protección social	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0/0	0/0.00
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	25	POLÍTICAS SECTORIALES	Cursos prevención de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar y/o curso virtual (MIEP) agencias de cambio para la igualdad de género	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0/0	0/0.00
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	25	POLÍTICAS SECTORIALES	Conferencia taller por déficit de atención e hiperactividad - TDAH / Fundamentos del espectro del trastorno autista	Formación Laboral	CONFERENCIA	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0/0	0/0.00
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	11	POLÍTICAS SECTORIALES	Cursos Lengua de señas peruana - LSP	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	0/0.000	0/0.00
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	25	MATERIAS TRANSVERSALES	Conferencia Prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas	Formación Laboral	CONFERENCIA	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0/0	0/0.00
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	397	MATERIAS TRANSVERSALES	Cursos ética, integridad y su importancia en la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0/0	0/0.00



MATRIZ PDP 2025

Nombre de entidad: MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL - MIDIS  
RUC de entidad: 20545565359

N°	3. 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. MODALIDAD	10. MODALIDAD	11. MONEDAS		
											Costos Directos	Costos Indirectos	
22	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	20	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso Gestión de riesgos de integridad en entidades públicas	Formación Laboral	CURSO	CL	VIRTUAL	3	5/0	5/0.00
23	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	35	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso Conflicto de intereses en la administración pública	Formación Laboral	CURSO	CL	VIRTUAL	1	5/0	5/0.00
24	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	20	MATERIAS TRANSVERSALES	Capacitación en materia de interculturalidad	Formación Laboral	CURSO	CL	VIRTUAL	3	5/0	5/0.00
25	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	10	MATERIAS TRANSVERSALES	Capacitación en materia de Gobierno y transformación digital	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	VIRTUAL	3	5/0	5/0.00
26	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	25	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso Seguridad de la información	Formación Laboral	CURSO	CL	VIRTUAL	2	5/0	5/0.00
27	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	40	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Capacitación en inteligencia Artificial aplicada a la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	CL	VIRTUAL	3	5/25.000	5/0.00
28	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	3	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Capacitación en virtualización de cursos mediante la herramienta Articulate Storyline	Formación Laboral	CURSO	CL	VIRTUAL	3	5/3.250	5/0.00



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

SECRETARIA GENERAL

Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025

Fecha de aprobación: 31/03/2025

Página 22 de 22

MATRIZ PDP 2025

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL - MIDIS  
20545565359

N°	3. ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	7. PUESTO	5. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACION	9. FRECUENCIA	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. (OPORTUNIDAD)	13. MONTO TOTAL	
													Cuentas Directas	Cuentas Indirectas
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	3	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Capacitación en producción de podcast educativo	Formación Laboral	CURSO	CE	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/ 2,250	S/ 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	20	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Curso Gestión y análisis de bases de datos	Formación Laboral	CURSO	CE	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/ 14,000	S/ 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	25	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Curso Big data	Formación Laboral	CURSO	CE	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/ 18,000	S/ 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	25	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Curso Presentaciones de impacto	Formación Laboral	CURSO	CE	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/ 16,000	S/ 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	35	HABILIDADES BLANDAS	Capacitación en habilidades blandas	Formación Laboral	CURSO	CE	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 18,000	S/ 0.00
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	40	HABILIDADES BLANDAS	Curso Metodología de capacitaciones con enfoque andragógico	Formación Laboral	CURSO	CE	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 13,000	S/ 0.00
35	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	GENERALES	Curso Reducción eficaz	Formación Laboral	CURSO	CE	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 25,000	S/ 0.00
												<b>TOTAL</b>	S/ 204,000	