



PERCY R. BAZALAR ROCHA
Jefe de Administración
Dirección Nacional de Inteligencia

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA NACIONAL

Chorrillos,

Nº 048 -2025-DINI-01

VISTOS:

El Informe N° 086-2025-DINI-06.01 del 25 de marzo de 2025, el Informe N° 012-2025-DINI-05.01 del 31 de marzo de 2025 y el Informe N° 053-2025-DINI-04 del 31 de marzo de 2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1141 modificado por las Leyes N° 30535, N° 30618, N° 31734 y N° 32081, se fortalece y moderniza el Sistema de Inteligencia Nacional – SINA y la Dirección Nacional de Inteligencia – DINI, señalando que la Dirección Nacional de Inteligencia – DINI tiene entre sus funciones ejercer la rectoría del Sistema de Inteligencia Nacional – SINA y proveer Inteligencia Estratégica al Presidente de la República y el Consejo de Ministros;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025 aprobó las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, asimismo, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, estableció la obligación para las entidades públicas de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas que se encuentran al servicio del Estado,

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, mediante la cual se establecen los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos,

Que, el sub numeral 5.2.7 del numeral 5.2 y el numeral 8.3 de la precitada Directiva establecen que el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es aprobado por el Titular de la entidad y debe ser puesto en conocimiento de SERVIR,



Que, mediante Informe N° 086-2025-DINI-06.01, la unidad orgánica de Recursos Humanos informa al Jefe de Administración que el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025, aprobado por el Comité de Planificación de la Capacitación, ha considerado cuarenta y ocho (48) acciones de capacitación por la suma de S/ 110.000.00 (Ciento diez mil y 00/100 Soles), recomendando su aprobación;

Que, con Informe N° 012-2025-DINI-05.01, la unidad orgánica de Planificación de la Oficina de Planificación y Presupuesto comunica que el proyecto de Plan para el Desarrollo de las Personas (PDP) 2025, se encuentra enmarcado en los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2024-2028 Modificado de la DINI y su financiamiento está considerado en el presupuesto institucional;

Que, mediante Informe N° 053-2025-DINI-04, la Oficina de Asesoría Jurídica señala que teniendo en cuenta lo expuesto por la unidad orgánica de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y por la unidad orgánica de Planificación de la Oficina de Planificación y Presupuesto se advierte que la propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 de la Dirección Nacional de Inteligencia – DINI, se encuentra conforme al marco legal vigente, por lo que resulta legalmente viable su aprobación;

Estando al visto de la Oficina de Administración, la Oficina de Planificación y Presupuesto, la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1141, Decreto Legislativo de Fortalecimiento y Modernización del Sistema de Inteligencia Nacional – SINA y de la Dirección Nacional de Inteligencia – DINI y sus modificatorias, la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Resolución Suprema N° 035-2025-PCM y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) – 2025 de la Dirección Nacional de Inteligencia, el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- REMITIR, copia del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) – 2025 de la Dirección Nacional de Inteligencia a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Regístrese, comuníquese y archívese.

.....
MAX O. ANHUAMAN CENTENO
Director de Inteligencia Nacional
Dirección Nacional de Inteligencia





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP 2025

*UNIDAD ORGÁNICA DE RECURSOS HUMANOS
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN*



Contenido

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	ASPECTOS GENERALES	3
2.1.	BASE LEGAL	3
III.	ASPECTOS INSTITUCIONALES	4
3.1.	ESTRUCTURA ORGÁNICA	4
IV.	RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	4
4.1.	METODOLOGÍA	4
4.2.	SENSIBILIZACIÓN	5
4.3.	ANÁLISIS	5
V.	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	5
5.1.	PROCEDIMIENTO	5
5.2.	ALCANCE	6
5.3.	RESTRICCIONES	6
5.4.	OBJETIVO GENERAL	6
5.5.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
5.6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	6
5.7.	INDICADORES DE CAPACITACIÓN	7
VI.	MATRIZ DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:	7





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA – DINI

PDP DINI 2025

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 de la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI, ha sido elaborado en concordancia con 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 y se encuentra vinculado a los lineamientos establecidos en su Plan Estratégico Institucional (2024 - 2028)

II. ASPECTOS GENERALES

2.1. BASE LEGAL

La base legal que respalda la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas en adelante PDP DINI, se encuentra debidamente regulado a través de las disposiciones siguientes:

- Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público
- Decreto Legislativo N° 1141, Decreto Legislativo de Fortalecimiento y Modernización del Sistema de Inteligencia Nacional - SINA y de la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI, y sus modificatorias
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Resolución de la 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 en las Entidades Públicas".
- 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 la Dirección de Inteligencia Nacional N° 090-2019-DINI-01, que aprueba el procedimiento "Gestión del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP".



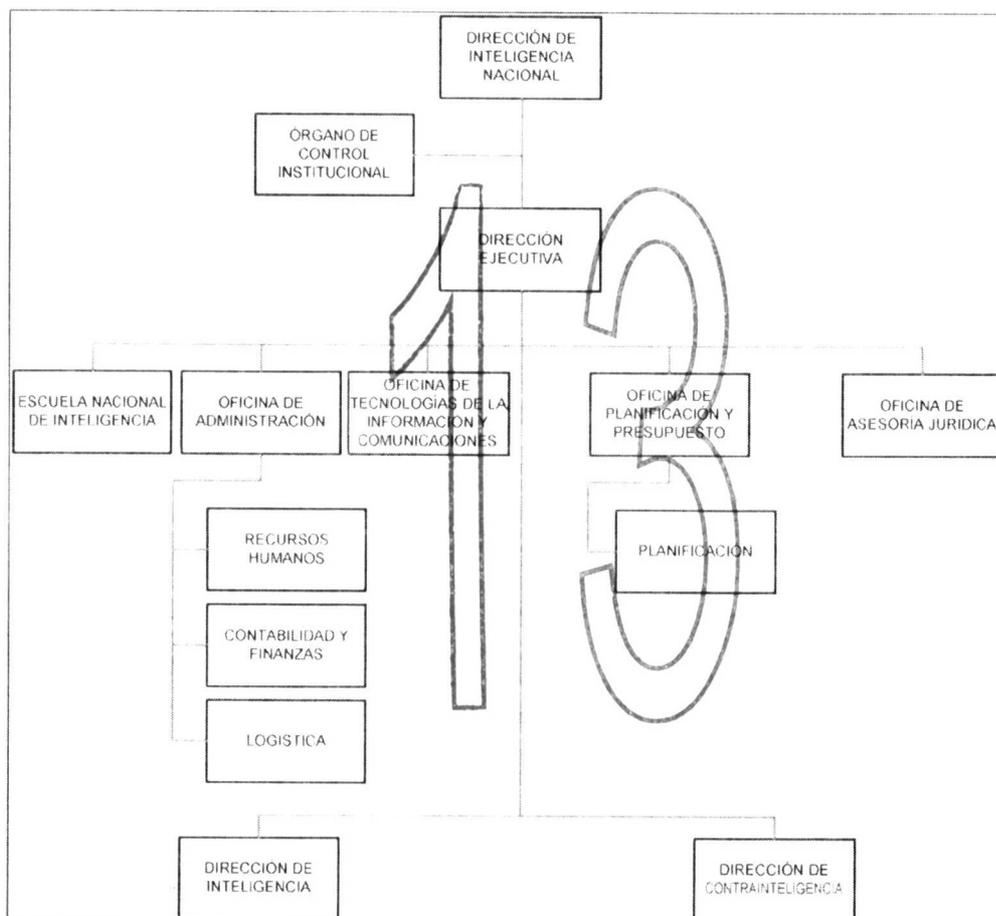


- Resolución de la Dirección de Inteligencia Nacional N° 018-2023-DINI-01, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación Periodo 2023 – 2026.

III. ASPECTOS INSTITUCIONALES

3.1. ESTRUCTURA ORGÁNICA

Con Decreto Supremo N° 035-2013-PCM, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la DINI.



IV. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

4.1. METODOLOGÍA

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, recoge los requerimientos de capacitación presentados por los órganos y unidades orgánicas de la DINI. Para ello, se utilizaron las matrices "Requerimiento de capacitaciones" y "Diagnóstico de Necesidades de Capacitación".



Los resultados de esta evaluación son los siguientes:

- Promover la participación del personal de los diferentes grupos ocupacionales, priorizando las necesidades de capacitación de los órganos de línea con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos institucionales previstos en el Plan Estratégico Institucional (2024 - 2028) de la DINI.
- Complementar, actualizar y profundizar los conocimientos del personal en las áreas de su competencia para garantizar un efectivo desempeño en las labores asignadas.
- Fortalecer las competencias requeridas a nivel institucional y específico por cada grupo ocupacional.

4.2 SENSIBILIZACIÓN

Se realizaron las reuniones de asistencia técnica con los coordinadores de los órganos y unidades orgánicas de la DINI, a quienes se les asistió en el llenado de la información de los requerimientos de capacitación y se les brindó la información necesaria sobre la importancia del DNC:

- Las acciones de capacitación que se propongan, deben estar alineados a los objetivos estratégicos de la entidad y a las funciones de los servidores.
- Las acciones de capacitación deben responder a necesidades institucionales y no ser resultados de demandas personales.
- Las acciones de capacitación buscan cerrar las brechas de competencias y capacidades del personal, en mejora del desempeño de sus funciones.

De esta manera se les proporcionó la orientación necesaria para que puedan completar de manera adecuada la información sobre sus necesidades de capacitación.

4.3 ANÁLISIS

Los requerimientos de capacitación recibidos y consolidados en la matriz DNC, fueron analizados de acuerdo a los siguientes criterios:

- Alineación a las Funciones del Órgano y Unidad Orgánica. Documento de referencia: Reglamento de Organización de Funciones (ROF).
- Alineación a las actividades operativas y a los objetivos estratégicos institucionales. Documento de Referencia: Plan Operativo Institucional (POI) y Plan Estratégico Institucional (PEI).
- Evaluación de acuerdo al rango de pertinencia (Tipo de funciones, Beneficio de la Capacitación, Objetivos de la Capacitación). Documento de referencia: Anexo 2 de la Directiva 141-2016-SERVIR-PE "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- Agrupamiento de acciones de capacitación. Se agruparon acciones de capacitación que fueron solicitadas por los diferentes órganos, de acuerdo a similitud de temas y denominaciones.

V PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

5.1 PROCEDIMIENTO

El PDP DINI 2025 se ha elaborado de acuerdo a lo previsto en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP 2025

Versión 1.0

El PDP ha tomado en consideración para su elaboración los requerimientos de capacitación obtenidos del proceso de DNC, recopilando las acciones de capacitación solicitadas por cada órgano y unidad orgánica.

Las acciones de capacitación se han clasificado en esta ocasión en:

- **Transversales:** Debido a que se busca llegar a mayor número de participantes de los diferentes Órganos y Unidades Orgánicas, en cada acción de capacitación
- **Específicas:** Se busca desarrollar temas que permitan incrementar competencias relacionadas a la actividad de la entidad

5.2. ALCANCE

El PDP está destinado al fortalecimiento de las capacidades de todo el personal de la DINI.

5.3. RESTRICCIONES

- La capacitación se brinda en función de las necesidades institucionales
- Para la participación del personal en un determinado tipo de acción de capacitación, se considerará el tiempo de labores en la institución.
- El colaborador deberá contar con al menos tres (3) meses de servicio en la entidad para formar parte de las acciones de capacitación del PDP, a excepción de aquellas capacitaciones que estén alineadas a los objetivos institucionales

5.4. OBJETIVO GENERAL

Promover la mejora del desempeño del personal de la DINI a través de actividades de enseñanzas y aprendizajes destinadas a cerrar brechas, con la finalidad de desarrollar competencias y conocimientos para el cumplimiento de los objetivos de la DINI.

5.5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la DINI.
- Identificar, desarrollar y valorar las competencias, capacidades y desempeño de las/los servidoras/es, orientando las mismas a la mejora del desempeño y logro de los objetivos institucionales
- Gestionar e implementar acciones que permitan el desarrollo de las competencias alineadas al desempeño de las funciones de las/los servidores/as y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.
- Incentivar la participación del personal, mediante acciones de comunicación interna.

5.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación brindadas al personal de la DINI serán monitoreadas y evaluadas de la siguiente forma y se aplicará según corresponda:

- En los casos de cursos externos, los beneficiarios deberán remitir de forma oportuna copia de la constancia de nota o certificación expedido por el centro de estudios correspondiente.
- Al finalizar cada acción de capacitación, se solicitará la opinión de los participantes a través de encuestas de satisfacción.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP 2025

Versión 1.0

- En los cursos desarrollados a la medida para la institución, se solicitará al proveedor un informe sobre el desarrollo de la acción de capacitación, sus resultados finales, asistencia, puntualidad, etc
- La unidad orgánica de Recursos Humanos de la Oficina de Administración realizará el seguimiento y la evaluación de la participación y el cumplimiento del colaborador con las acciones de capacitación previstas.
- En caso el colaborador no cumpla con su compromiso ante la capacitación, se tomarán las medidas correspondientes.

5.7 INDICADORES DE CAPACITACION

El cumplimiento del PDP DINI 2025, se evaluará a través de los siguientes indicadores que se detallan a continuación:

Nº	INDICADOR	FÓRMULA
1	Ejecución Presupuestal	$(\text{Presupuesto ejecutado} / \text{Presupuesto asignado}) \times 100$
2	Ejecución de Acciones de Capacitación	$(\text{Acciones de capacitación ejecutadas} / \text{Acciones de capacitación programadas}) \times 100$
3	Cobertura de Capacitación	$(\text{Servidores capacitados} / \text{Total de servidores}) \times 100$
4	Cuota de Género	$(\text{Servidores capacitados según sexo} / \text{Total de servidores según sexo}) \times 100$
5	Horas hombre de capacitación	$(\text{Horas totales de capacitación} / \text{Total de servidores capacitados}) \times 100$



VI. MATRIZ DEL PLAN DE CAPACITACION

El PDP DINI 2025, no agota las posibilidades de efectuar capacitaciones adicionales durante el año, pudiendo ser modificado y/o ampliado de acuerdo a las necesidades institucionales y los recursos disponibles, de contar con el respectivo sustento de aprobación de modificación que haya elegido la entidad y disponibilidad presupuestal

El resumen final de los cursos programados es el siguiente (ver Anexo).



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP 2025

Versión 1.0



MATRIZ PDP

Nombre de entidad	Dirección Nacional de Inteligencia
RUC de entidad	2050628128

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	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. MONEDAS TOTALES
										Contra Directores	Contra Instructores	
1	Oficina de Planificación y Presupuesto / Unidad Organizativa de Recursos Humanos	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión efectiva de recursos productivos	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	3960	0
2	Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	2	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Caso CCNA - Switching Routing and Wireless Essentials	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	2880	0
3	Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VMWare ESX/ESPE	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	1200	0
4	Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Windows Server	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	3000	0
5	Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Inteligencia Artificial	Formación Laboral	SEMINARIO PROGRAMAS DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	1010	0
6	Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Java Web Developer	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	2000	0
7	Dirección de Contabilidad	8	GENERALES	Taller de nivel intermedio de gestión de los riesgos de los operadores de los AON	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	4500	0
8	Dirección de Contabilidad	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	ISO 27002:2023 Lead Cybersecurity Manager	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	3600	0
9	Dirección de Contabilidad	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Centric Ethical Hacker v13	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	5600	0
10	Dirección de Inteligencia	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Análisis Espacial con ArcGIS Pro Nivel Intermedio	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	1000	0
11	Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Cursos de Datos para Negocios	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	1100	0



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP 2025

Versión 1.0

N°	1. ORGANIZACIÓN ORGANICA	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
12	Oficina de Tecnologías e Innovación y Comunicaciones	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Funcionarios en Gestión de datos	Formador Laboral	CURSO	E	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	1000	0
13	Oficina de Participación y Presupuesto	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Tecnología EIM aplicación a gestión caso y supervisión de proyectos de inversión pública	Formador Laboral	TALLER	C	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	1200	0
14	Unidad Orgánica de Logística	1	GENERALES	Asesorías técnicas industriales	Formador Laboral	CURSO	C	REACCION Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	1200	0
15	Director de Contabilidad	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Gestión de centro de datos	Formador Laboral	CURSO	C	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	1000	0
16	Director de Contratación	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Certificación System Auditor (CSA)	Formador Laboral	CURSO	C	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	1100	0
17	Director de Contratación	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Certified Information Security Manager (CISM)	Formador Laboral	CURSO	C	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	2000	0
18	Director de Contratación	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Arabic Forensic Informatics	Formador Laboral	CURSO	C	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	1500	0
19	Director de Ingeniería	20	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Ms Project	Formador Laboral	CURSO	C	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	9500	0
20	Director de Ingeniería	20	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Ms Visio	Formador Laboral	CURSO	C	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	9500	0
21	Director de Ingeniería	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Administración y cambio climático	Formador Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	1600	0
22	Tránsito	30	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Presentaciones electrónicas con Power Point	Formador Laboral	CURSO	C	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	8000	0
23	Director de Ingeniería	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Analysis y Processment Digital de imágenes con ENVI - Nivel Básico	Formador Laboral	CURSO	C	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	1000	0





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP 2025

Versión 1 0

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	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
24	Dirección de Inteligencia	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	ArCs aplicados al Monitoreo Ambiental en la Materia	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	1000	0
25	Dirección de Inteligencia	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Creación de scripts de Python para Análisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	600	0
26	Transversal	30	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Power BI	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
27	Transversal	30	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Nueva Ley de Contrataciones con el Estado	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	0	0
28	Transversal	20	MATERIAS TRANSVERSALES	ISO 27001:2022	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	13000	0
29	Unidad Orgánica de Recursos Humanos	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Legislación laboral	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	1100	0
30	Unidad Orgánica de Recursos Humanos	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Evaluador de competencias en selección de personal	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	1800	0
31	Oficina de Planificación y Presupuesto	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Censo de programas presupuestales individuales	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	4500	0
32	Escuela Nacional de Inteligencia	1	GENERALES	in Design (Academy)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	1300	0
33	Transversal	40	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión Pública	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	7000	0
34	Oficina de Asesoría Jurídica	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	600	0





N°	1. ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	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
35	Dirección Ejecutiva	Todo el personal	MATERIAS TRANSVERSALES	Integridad y Ética en la Función Pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
36	Dirección Ejecutiva	Todo el personal	MATERIAS TRANSVERSALES	Control de intereses, gestión de intereses	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
37	Dirección Ejecutiva	Todo el personal	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión de riesgos que afectan la integridad pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
38	Unidad Orgánica de Recursos Humanos	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Prestadores económicos: Éssaud	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	560	0
39	Órganos de línea	120	Varios	Temas de inteligencia	Formación Laboral	Varios	C1	Varios	PRESENCIAL Y VIRTUAL	234	9500	0
TOTAL											110000	

Es importante precisar que el numeral 39 contiene 10 acciones de capacitación materia de inteligencia. En ese sentido, el Plan de Desarrollo de Personas de la DINI 2025 contiene 48 acciones de capacitación.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP 2025

