

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2022

## CONADIS



“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

## INDICE

I.	PRESENTACIÓN .....	3
II.	ASPECTOS GENERALES .....	4
	2.1 Marco Legal .....	4
	2.2 Marco Institucional .....	5
	2.2.1 Misión .....	5
	2.2.2 Objetivos Estratégicos .....	5
	2.3 Estructura Orgánica .....	5
	2.4 Número de servidores que conforman la entidad .....	6
III.	Proceso de Capacitación .....	6
	3.1 Etapa de Planificación .....	6
	3.1.1. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación .....	6
	3.1.2. Descripción de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.	8
	3.2 Etapa de Ejecución .....	8
	3.2.1. Condiciones para el otorgamiento de la capacitación .....	8
	3.2.2. Condiciones mínimas de calidad para la contratación del proveedor de capacitación .....	9
	3.2.3. Compromisos que asumen los beneficiarios de la capacitación .....	9
	3.3 Etapa de Evaluación .....	9
	3.3.1. Seguimiento y Evaluación de la capacitación .....	9
IV.	Fuente de Financiamiento .....	10
V.	Matriz de PDP .....	10
VI.	Matriz de Resultado del Diagnóstico de Capacitación .....	10

## **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2022**

### **I. PRESENTACIÓN.**

La Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, señala que el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

Mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran; estableciendo en su artículo 10, que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los/as ciudadanos/as. 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.

Con 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”, cuya finalidad es desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación; con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores para brindar servicios de calidad a los/as ciudadanos/as; operativizándola a través del instrumento de gestión denominado “Plan de Desarrollo de las Personas – PDP”, que busca, entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación del recurso humano en las entidades públicas.

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022, del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS, ha sido elaborado por la Unidad de Recursos Humanos, en función a las necesidades de capacitación de los diferentes órganos y/o unidades orgánicas, cuyo proceso comprendió la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, considerando que las necesidades de capacitación deben de estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la Entidad; de manera que con la información remitida por los órganos de la entidad se alimentó una base de datos que permitió el análisis y la sistematización de las acciones de capacitación, incluyéndose materias de capacitación de obligatorio cumplimiento para las Entidades Públicas, fruto de este esfuerzo es el presente PDP 2022, validado por el Comité de Planificación de Capacitación, conformado mediante Resolución de General N° D 000024-2022-CONADIS-SG, y aprobado por el titular de la Entidad, cuya ejecución y evaluación estará a cargo de la Unidad de Recursos Humanos.

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

El objetivo del PDP del CONADIS, es lograr la formación laboral, técnico y ético de sus servidores, potenciando sus capacidades, con la finalidad de incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan no sólo acortar o cerrar las brechas de nuestros/as servidores/as, sino también actualizar, perfeccionar y complementar su preparación laboral, coadyuvando de esta forma a hacerlos más eficientes y eficaces, y por ende, contribuyendo al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

## **II. ASPECTOS GENERALES.**

### **2.1 Marco Legal:**

- a. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- b. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- c. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- d. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e. Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- f. Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, y sus modificatorias.
- g. Decreto Supremo N° 044-2020-PCM que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del COVID 19, y sus modificatorias.
- h. Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- i. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- j. Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del CONADIS.
- k. 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.
- l. Resolución de Presidencia N°020-2020-CONADIS/PRE, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020 - 2024.
- m. Resolución de Presidencia N° D000041-2021-CONADIS/PRE, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2022.
- n. Resolución de Secretaría General N° D 000024-2022-CONADIS-SG, que conforma el Comité de Planificación de Capacitación del CONADIS.

## 2.2 Marco Institucional

De acuerdo al ámbito de aplicación de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, El CONADIS se constituye en el ente rector a nivel nacional en cuanto a política, normatividad y promoción de acciones en beneficio de las personas con discapacidad, así como en la realización de estudios y proyectos que permitan alternativas de integración y desarrollo de dicha población, definiendo su que hacer fundamental a través de su Misión y su proyección a futuro a través de sus Objetivos Estratégicos, establecidos en el Plan Estratégico Institucional - PEI 2020-2024.

### 2.2.1 Misión:

Promover la reducción de brechas de desigualdad, discriminación, desprotección y exclusión de las personas con discapacidad en la economía, la educación, cultura y la vida política, de manera inclusiva y sostenible.

### 2.2.2 Objetivos Estratégicos.

Los objetivos estratégicos institucionales del CONADIS, según lo establecido en el Plan Estratégico Institucional – PEI 2020-2024, que cuenta con la viabilidad de la Comisión de Planeamiento Estratégico del CONADIS y la opinión favorable emitido recientemente por CEPLAN, son:

1. Transversalizar la perspectiva de discapacidad en el diseño e implementación de las políticas públicas en los tres niveles de gobierno.
2. Promover el cambio en los patrones socioculturales sin discriminación para las personas con discapacidad, con la participación de la ciudadanía y entidades cooperantes.
3. Impulsar la gestión de riesgos de desastres en el CONADIS.
4. Fortalecer la gestión institucional con enfoque de resultados

## 2.3. Estructura Orgánica.

El Reglamento de Organización y Funciones del CONADIS, en el artículo 6 del Capítulo I del Título II, señala la siguiente estructura orgánica:

### Artículo 6.- La Estructura Orgánica del CONADIS

La estructura de la entidad es la siguiente:

#### ORGANOS DE ALTA DIRECCIÓN

- CONSEJO DIRECTIVO
- PRESIDENCIA
- SECRETARÍA GENERAL

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

### **ÓRGANO CONSULTIVO**

- COMISION CONSULTIVA

### **ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL**

- ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

### **ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO**

- OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA
- OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

### **ÓRGANOS DE APOYO**

- OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
  - Unidad de Recursos Humanos
  - Unidad de Abastecimiento
  - Unidad de Contabilidad y Tesorería
  - Unidad de Tecnología e Informática

### **ÓRGANOS DE LÍNEA**

- DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y REGISTRO
  - Sub Dirección de Investigación
  - Sub Dirección de Registro
- DIRECCIÓN DE POLÍTICAS EN DISCAPACIDAD
- DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
- DIRECCIÓN DE FISCALIZACIÓN Y SANCIONES
  - Sub Dirección de Fiscalización
  - Sub Dirección de Infracción y Sanciones

### **ÓRGANOS DESCONCENTRADOS**

#### **2.4. Número de servidores/as que conforman la entidad**

Las acciones de capacitación del PDP 2022 del CONADIS, están dirigidas a las personas al servicio de la Entidad, bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, que después de haber superado el período de prueba puedan acceder a las acciones de capacitación, que suman en total 181.

### **III. PROCESO DE CAPACITACIÓN**

#### **3.1 Etapa de Planificación**

##### **3.1.1 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación**

El desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es un proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos del CONADIS.

Dicha fase, se inició con el proceso de recolección de necesidades de capacitación, por medio de la Oficina de Administración, quien solicitó a los órganos y unidades orgánicas del Conadis presentar sus requerimientos de capacitación a través del Formato Matriz General de Requerimiento de Capacitación.

Durante este proceso se recogieron doscientos treinta y ocho (238) Necesidades de Capacitación, de los cuales el 54.42% corresponden a requerimientos solicitados por mujeres, y el 45.58% de requerimientos de capacitación corresponden a varones, cuya distribución se presenta en el siguiente cuadro:

<b>Sexo</b>	<b>Número de requerimiento de capacitación</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	125	52.52
Masculino	113	47.48
Total	238	100.00%

Asimismo, se identificó la existencia de cinco (05) materias de capacitación de obligatorio cumplimiento para las Entidades Públicas, que se encuentran en los marcos normativos y Planes Nacionales y/o Sectoriales, tales como:

- Capacitación sobre “Gobierno digital”, en el marco del Decreto Supremo N° 033-2018-PCM, que crea la Plataforma Digital única del Estado Peruano y establece disposiciones adicionales para el desarrollo del Gobierno Digital, el cual está dirigido a los miembros y/o representantes del Comité de Gobierno Digital del CONADIS.
- Capacitación sobre “Integridad y lucha contra la corrupción”, en el marco del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobado con Decreto Supremo N°044-2018-PCM, el cual está dirigido a directivos y servidores de la entidad.
- Capacitación en “Enfoque de Género”, incorporado en el Plan Anual de Actividades para la Incorporación del Enfoque de Género en las Políticas y Gestión Institucional y el cierre de brechas de Género en el Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables, en el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género y el nivel de implementación de las acciones realizadas por los mecanismos de igualdad de género, aprobado con Decreto Supremo N° 05-2017-MIMP, el cual está dirigido a directivos y servidores de la entidad.
- Capacitación en “Hostigamiento Sexual”, en el marco de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el cual está dirigido a directivos y servidores de la entidad.

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- Capacitación en “Control Interno del Sector Público”, el cual está dirigido a directivos y servidores de la entidad

Luego de consolidar la información recolectada, se realizó una evaluación y priorización de las necesidades de capacitación en relación al logro de objetivos de la institución así como de la disponibilidad presupuestal, obteniendo el Cuadro de Necesidades de Capacitación para el año 2022, apreciándose la necesidad de capacitación de las/os servidoras/es en los temas vinculados al desarrollo de sus funciones y a los objetivos del área, aplicándose para todos los efectos como tipo de capacitación de “Formación Laboral”.

### **3.1.2 Descripción de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas**

Las capacitaciones priorizadas por el comité de elaboración del PDP, están clasificadas dentro de las acciones de capacitación tanto individual como transversal, respondiendo en su mayoría a las políticas de fortalecimiento de capacidades colectivas.

Los criterios de priorización de los cursos de capacitación considerados en el PDP 2022, han sido establecidos tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

- Objetivos estratégicos institucionales.
- El presupuesto aprobado para el desarrollo de capacitaciones dentro del POI 2022.
- Cumplir con las políticas orientadas a la Modernización del Estado.
- Identificación de temas transversales comunes a diversas áreas.

El tipo de capacitación que se dicte como parte del PDP 2022, está considerado en cursos, diplomado, especialización y talleres, que no se orientan a la obtención de un grado académico o título profesional.

El objetivo de la capacitación está enmarcado al de aprendizaje y al de desempeño de acuerdo a los requerimientos de capacitación efectuados por los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad.

## **3.2 Etapa de Ejecución.**

### **3.2.1 Condiciones para el otorgamiento de la capacitación**

- ✓ Que el Plan de Desarrollo de las Personas se encuentre debidamente aprobado.
- ✓ Contar con el Presupuesto requerido para la ejecución del Plan, de corresponder.
- ✓ Haber superado el periodo de prueba - Contrato Administrativo de Servicios (CAS).



“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

### 3.2.2 Condiciones mínimas de calidad para la contratación del proveedor de capacitación.

- ✓ Contar con más de 2 años de experiencia brindando cursos de capacitación en la materia, debidamente acreditado con Orden de Servicio, Contrato u otro.
- ✓ Contar con docentes con amplia experiencia académica y profesional en la materia, debidamente acreditado, quien estará sujeto a la aplicación de una encuesta de satisfacción de la metodología de enseñanza por parte de los participantes.
- ✓ Contar con una plataforma virtual moderna y accesible para personas con discapacidad para el desarrollo de la acción de capacitación.
- ✓ El proveedor de capacitación en la oferta de su servicio deberá establecer la metodología de enseñanza y evaluación, el desarrollo del curso y el resultado del proceso de aprendizaje.
- ✓ Otras condiciones que determine la Entidad, a través de la Unidad de Recursos Humanos.

### 3.2.3 Compromisos que asumen los beneficiarios de la capacitación

Las/los servidoras/es que participan en las actividades de capacitación implementada mediante el PDP 2022, deberán suscribir el compromiso asociado a las actividades de capacitación, de acuerdo a lo señalado en el artículo 19 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y en el marco de lo establecido en los numerales 6.4.2.3 y 6.4.2.4 de la Directiva aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE.

## 3.3 Etapa de Evaluación

### 3.3.1 Seguimiento y evaluación de la capacitación

Con la finalidad de hacer el seguimiento del impacto de las actividades de capacitación, se ha considerado realizar tres (03) tipos de evaluación:

- a. Encuesta de Satisfacción: Culminada la acción de capacitación, en un plazo no mayor a 15 días, mediante un formato de encuesta de opinión, el/la servidor/a evaluará la idoneidad del desarrollo de la actividad de capacitación; una vez obtenida la información consignada en el formato de encuesta de opinión, la Unidad de Recursos Humanos procederá a sistematizar las opiniones de los/las servidores/as en cuanto al contenido de la capacitación, competencia del docente y la organización de las entidades educativas que brindan la capacitación.
- b. Evaluación de Conocimientos: Se tomará en consideración la relación de calificativos (notas) que el/la servidor/a capacitado/a obtiene como producto de su participación en las acciones de capacitación, el cual comprenderá como mínimo una evaluación de entrada y una evaluación de salida, cuyo promedio no deberá ser menor a 13 sobre 20, los mismos que serán remitidas por la persona

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

natural y/o jurídica que brinde el servicio de capacitación a la Unidad de Recursos Humanos, en un plazo que no exceda a 07 días calendarios.

El personal CAS que no obtenga la nota mínima aprobatoria de 13 sobre 20, deberá reintegrar al CONADIS, el monto total del curso que ha llevado.

- c. Evaluación de Desempeño (Aplicación dentro del Puesto): Dentro del plazo de tres (3) meses de culminada la acción de capacitación, el/la Director/a del Órgano o Unidad Orgánica, mediante la aplicación de un formato tipo cuestionario, identificará el nivel de aplicación de lo aprendido en las actividades de capacitación, que los/las servidores/as muestran dentro de las dependencias a las que pertenecen de acuerdo a sus funciones.

Por lo tanto, los niveles de evaluación de las acciones de capacitación serán de reacción, aprendizaje o aplicación, según corresponda.

Finalmente, en todo lo no previsto en las citadas etapas, serán de aplicación las disposiciones establecidas en 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.

#### **IV. FUENTE DE FINANCIAMIENTO.**

Las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022, serán financiadas con el Presupuesto del año Fiscal 2022, de la Fuente de Financiamiento de Recursos Ordinarios – Meta 015, Específica 2.3.2.7.3.1, contando con una asignación presupuestal ascendente a S/. 55,000.00 (Cincuenta y Cinco Mil y 00/100 soles).

#### **V. CONSIDERACIONES ADICIONALES**

##### **5.1 Acción de Capacitación**

De conformidad a lo establecido en el numeral 5.1.2 de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la acción de capacitación es la actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor.

Las acciones de capacitación 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 en Formación Profesional, solo pueden ser maestrías o doctorados.

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Las Acciones de Capacitación pueden realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio, a discrecionalidad de la entidad.

No se considera Acción de Capacitación:

- Los estudios de pregrado que conduzcan a grado académico o título profesional.
- Los estudios que se realizan en institutos y escuelas de educación superior que conllevan a la obtención de títulos técnicos, profesional técnico o profesional a nombre de la nación.
- Las capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- 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.
- La inducción.
- Las charlas informativas, entendiéndose por estas a las actividades que tienen como propósito difundir información sobre alguna materia específica.
- Los estudios primarios y secundarios.

## 5.2 Estrategias de Implementación del PDP

- ✓ Difusión y sensibilización sobre la importancia del PDP 2022 a través de campañas de comunicación interna por correos electrónicos, plataforma virtual, periódico mural, entre otros.
- ✓ Evaluación trimestral de la ejecución del PDP 2022 por parte del Comité de Planificación de la Capacitación.

## 5.3 Modificación del PDP

- ✓ Excepcionalmente el presente documento (PDP 2022) se podrá modificar cuando:
  - La entidad varíe algún aspecto de una Acción de Capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
  - La entidad incluya Acciones de Capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1 de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP son los responsables de un órgano o unidad orgánica de la entidad.

Para evaluar la modificación, el responsable del órgano o unidad orgánica que solicita la modificación al PDP, debe presentar a la Unidad de Recursos Humanos un informe técnico fundamentando las razones de la modificación, en el que se evidencia la alineación de la capacitación al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad, de acuerdo a lo previsto

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

en el numeral 5.1.1 de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE

- ✓ No constituyen supuestos de modificación del PDP, siempre que no se genere incremento al presupuesto originalmente asignado a la Acción de Capacitación:
  - El incremento o disminución de la cantidad de Candidatos a capacitación. En el caso de incremento, la ORH debe promover las condiciones para que se mantenga la calidad de la Acción de 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 Unidad de Recursos Humanos procede a los cambios necesarios de manera automática, registrándolos en la Matriz de Ejecución del PDP.

#### **5.4 Requerimiento de capacitación**

La Unidad de Recursos Humanos mediante informe dirigido a la Oficina de Administración solicita el/los requerimiento/s de capacitación programados en el PDP 2022, indicando el nombre de la acción de capacitación y adjuntando los términos de referencia correspondientes.

Los Términos de Referencia deberán ser previamente validados por el/los jefe/s inmediato/s del/os servidor/es beneficiario/s de la acción de capacitación.

#### **5.5 Capacitaciones financiadas con otras fuentes**

##### **5.5.1 Beca del Sector Público**

Son las capacitaciones financiadas total o parcial con recursos provenientes de una entidad pública distinta al CONADIS, tales como por:

- La Autoridad Nacional del Servicio Civil a través de la Escuela Nacional de Administración Pública — ENAP.
- El Programa de Crédito Beca - Reto Excelencia
- El Programa Nacional de Becas y Créditos Educativos — PRONABEC
- Los Entes Rectores de los sistemas administrativos y funcionales del Estado

Los requisitos para estudios de Formación Laboral los establece cada entidad, programa o proyecto que brinde la beca.

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Las Acciones de Capacitación de formación laboral correspondientes a Becas del Sector Público son las únicas que pueden no estar alineadas al perfil del puesto del servidor ni a los objetivos estratégicos de la entidad.

Asimismo, cuando se realicen dentro de la jornada de servicio, se incluirán en el PDP de acuerdo a lo previsto en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

### **5.5.2 Becas del Sector Privado**

Son las capacitaciones financiadas total o parcial con recursos provenientes de empresas privadas nacionales o entidades internacionales, tales como por:

- La Agencia Peruana de Cooperación Internacional — APCI se consideran Becas del Sector Privado.
- Cooperativas de ahorro y créditos

Las Acciones de Capacitación generadas con Becas del Sector Privado se incluirán en el PDP cuando la capacitación sea canalizada por el Conadis, de acuerdo a lo previsto en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**4 VI MATRIZ DEL RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

N°	PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO TOTAL
1	ANÁLISIS DE DATOS PHYTON	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	2	CURSO	C1	GENERALES	VIRTUAL	3	1,100.00	1,100.00
2	DISEÑO DE INDICADORES PARA LA GESTIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	1	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	2,000.00	2,000.00
3	GESTIÓN DE PROYECTOS DE PMBOK	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	3	CURSO	C1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	9,000.00	9,000.00
4	DERECHO ADMINISTRATIVO Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR (PAS)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	4	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	2,500.00	2,500.00
5	COMMUNITY MANAGER	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	3	CURSO	C1	GENERALES	VIRTUAL	2	2,500.00	2,500.00
6	CATÁLOGOS ELECTRÓNICOS EN PERÚ COMPRAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	2	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	1,200.00	1,200.00
7	GESTIÓN DE INVERSIONES – INVIERTE PERÚ.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	1	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	400.00	400.00
8	ACCESIBILIDAD EN URBANISMO Y EDIFICACIÓN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	3	CURSO	C1	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	6,000.00	6,000.00
9	MODELOS DE SIMULACIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE (Software Vissim y TransCad)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	3	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	2,000.00	2,000.00
10	REDACCIÓN EFICAZ	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	30	CURSO	C1	GENERALES	VIRTUAL	2	6,000.00	6,000.00
11	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	8	TALLER	C1	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	2	2,000.00	2,000.00
12	GESTIÓN POR PROCESOS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	20	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0.00	0.00

**PERÚ**Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones VulnerablesConsejo Nacional para  
la Integración de la  
Persona con Discapacidad  
CONADIS

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**VII MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2022**

N°	PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO TOTAL
13	SIGA-MEF. MÓDULO LOGÍSTICA Y TESORERÍA	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	2	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	1,100.00	1,100.00
14	SIGA-MEF PATRIMONIO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	2	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	600.00	600.00
15	GESTIÓN DE PROYECTOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	1	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	600.00	600.00
16	MANEJO DE CRISIS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	3	CURSO	C1	GENERALES	VIRTUAL	2	400.00	400.00
17	SIGA NIVEL AVANZADO.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	1	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	400.00	400.00
18	ANÁLISIS CUALITATIVO USANDO ATLAS TI	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	2	CURSO	C1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	800.00	800.00
19	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL SECTOR PÚBLICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	2	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	600.00	600.00
20	POWER BI BUSINESS INTELLIGENCE	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	6	CURSO	C1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	2,000.00	2,000.00
21	CURSO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL LEY N° 27444	Intermedio	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	12	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	4,800.00	4,800.00
22	ANÁLISIS DE CALIDAD REGULATORIA	Alto	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	4	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	2,000.00	2,000.00
23	ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN POI, PEI, PIA	Intermedio	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	27	CURSO	D	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	9,450.00	9,450.00
24	ASERTIVIDAD E INTELIGENCIA EMOCIONAL	BAJO	REACCIÓN	181	TALLER		HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	2	6,800.00	6,800.00
<b>TOTAL</b>										<b>64,250.00</b>	<b>64,250.00</b>



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para  
la Integración de la  
Persona con Discapacidad  
CONADIS

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”