



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Persona con Discapacidad
CONADIS

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL
CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD -
2025**

PDP-CONADIS-2025

**Formulado por:
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**



Firmado digitalmente por
ALVARADO BRUZON Andres FAU
20433270461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 28.03.2025 14:21:58 -05:00



Firmado digitalmente por RUIZ
ATAU Jessica Melina FAU
20433270461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 28.03.2025 12:08:31 -05:00

Marzo de 2025



Firmado digitalmente por RAMIREZ
VELASQUÉZ Pamela Ivette FAU
20433270461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 28.03.2025 11:49:43 -05:00



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

PRESENTACIÓN

La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (en adelante, Conadis) es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público executor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera.

Por su parte, la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece 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.

Asimismo, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprueba 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 ciudadanos. Del mismo modo, 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.

Bajo ese contexto, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE se aprueba 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 ciudadanos; 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 del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – 2025 (en adelante, PDP-CONADIS-2025), ha sido elaborado por la Oficina 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, 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-CONADIS-2025, validado por el Comité de Planificación de Capacitación, reconfirmado mediante Resolución de Gerencia General N° D000024-2025-CONADIS-GG, y aprobado por la titular de la entidad, cuya ejecución y evaluación estará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos.

El Comité de Planificación de Capacitación



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE CAPACITACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

El Comité de Planificación de Capacitación del Conadis es el responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las acciones de capacitación, ello, en concordancia con la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”. En el Conadis, el Comité de Planificación de Capacitación fue reconfirmado mediante Resolución de Gerencia General N° D000024-2025-CONADIS-GG, encontrándose integrado por los siguientes servidores:

PAMELA IVETTE RAMÍREZ VELÁSQUEZ

Directora I de la Oficina de Recursos Humanos.

Presidente del Comité de Planificación de Capacitación del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - Conadis

JESSICA MELINA RUIZ ATAU

Directora II de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización.

Miembro del Comité de Planificación de Capacitación del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - Conadis

MARÍA LUISA CHÁVEZ KANASHIRO

Directora II de la Dirección de Políticas, Seguimiento y Generación de Evidencia.

Representante de la Alta Dirección ante el Comité de Planificación de Capacitación del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - Conadis

MIGUEL ANGEL CABALLERO CIEZA

Representante titular de los servidores del Conadis ante el Comité de Planificación de Capacitación del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - Conadis

ERLING ANTONIO MACEDO CORNEJO

Representante suplente de los servidores del Conadis ante el Comité de Planificación de Capacitación del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - Conadis



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas
 batallas de Junín y Ayacucho”

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA
 PERSONA CON DISCAPACIDAD PDP-CONADIS-2025**

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	02
I. OBJETIVO	05
II. BASE LEGAL	05
III. ALCANCE Y ESTRUCTURA ORGÁNICA	05
3.1. Segmentación de servidores que conforman la entidad	06
3.2. Estructura Orgánica	06
IV. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN	07
4.1. Vigencia	07
4.2. Alineamiento Institucional	07
4.2.1. Misión Institucional	07
4.2.2. Objetivos Estratégicos Institucionales	08
4.2.3. Alineamiento Institucional del PDP-CONADIS-2025	08
4.2.4. Actividades	08
V. PROCESO DE CAPACITACIÓN	08
5.1. Etapa de Planificación	08
5.1.1. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	08
5.1.2. Descripción de la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas	10
5.2. Etapa de Ejecución	11
5.2.1. Condiciones para el otorgamiento de la capacitación	11
5.2.2. Condiciones mínimas de calidad para la contratación del proveedor de capacitación	11
5.2.3. Compromisos que asumen los beneficiarios de la capacitación	11
5.3. Etapa de Evaluación	12
5.3.1. Seguimiento y evaluación de la capacitación	12
VI. FINANCIAMIENTO	12
VII. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN	12
VIII. CONSIDERACIONES ADICIONALES	13
8.1. Acción de Capacitación	13
8.2. Estrategias de Implementación del PDP-CONADIS-2025	13
8.3. Modificación del PDP-CONADIS-2025	13
8.4. Requerimiento de Capacitación	14
IX. ANEXOS	14
9.1. Anexo N° 01: Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad 2025	15

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

PDP-CONADIS-2025

I. OBJETIVO

El objetivo del PDP-CONADIS-2025 es lograr la formación laboral, técnico y ético de los servidores, potenciando sus capacidades, con la finalidad de incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan no solo acortar o cerrar las brechas, 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. BASE LEGAL

- a. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- b. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- c. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- d. Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- e. Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- f. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- g. 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” (en adelante, Directiva de Capacitación).
- h. Resolución de Presidencia N° D000119-2024-CONADIS-PRE, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Conadis (en adelante, Texto Integrado del ROF).
- i. Resolución de Presidencia N° D000220-2024-CONADIS-PRE, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025 – 2030 del Conadis (en adelante, PEI 2025-2030 Conadis).
- j. Resolución de Presidencia N° D000251-2024-CONADIS-PRE, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2025 consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2025 del Pliego 345: Conadis (en adelante, POI 2025 Conadis).
- k. Resolución de Gerencia General N° D000024-2025-CONADIS-GG, que reconfirma el Comité de Planificación de Capacitación del Conadis.

III. ALCANCE Y ESTRUCTURA ORGÁNICA

El Conadis cuenta con servidores civiles contratados bajo la modalidad regulada mediante los Decretos Legislativo N° 1057 (régimen CAS) y N° 728 (régimen laboral de la actividad privada); dentro de este universo de servidores podemos segmentar al personal en cuatro grupos: CAS temporales, CAS indeterminados, CAS designados en cargos de confianza y servidores bajo el Decreto Legislativo N° 728. En total¹ suman 669 servidores.

Es oportuno señalar que, en conformidad con la Directiva de Capacitación, las acciones de capacitación del PDP - CONADIS - 2025 están dirigidas a las personas al servicio de la entidad, contratadas bajo la modalidad de Contratación de los Decretos Legislativo N° 1057 y N° 728,

¹ Fuente: base de personal actualizada al 21 de marzo de 2025.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

que después de haber superado el período de prueba puedan acceder a las acciones de capacitación.

3.1. Segmentación de servidores que conforman la entidad

El siguiente cuadro segmenta al personal por dependencia y tipo de contrato.

SEGMENTACIÓN DE SERVIDORES CIVILES DEL CONADIS					
Órgano / Unidad Orgánica	PEA A LA FECHA	TEMPORALES A LA FECHA	SOSTENIBLES (Indeterminado)	CAS CONFIANZA	728
Presidencia	7	2	2	3	0
Gerencia General	13	5	5	3	0
Órgano de Control Institucional	1	0	1	0	0
Oficina de Asesoría Jurídica	6	3	2	1	0
Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	8	3	4	1	0
Oficina de Administración	26	11	13	2	0
Oficina de Recursos Humanos	9	7	1	1	0
Oficinas de Tecnologías de la Información	9	6	2	1	0
Dirección de Políticas, Seguimiento y Generación de Evidencia	16	10	5	1	0
Dirección de Promoción, Registro e Intervenciones para las Personas con Discapacidad	82	14	66	2	0
Dirección de Prevención y Protección Integral	471	190	267	0	14
Dirección de Fiscalización y Sanciones	21	3	18	0	0
TOTAL	669	254	386	15	14

Fuente: Base de personal actualizada al 21 de marzo de 2025.

3.2. Estructura Orgánica

El Texto Integrado del ROF señala la siguiente estructura orgánica:

ALTA DIRECCIÓN

- Consejo Directivo
- Presidencia
- Gerencia General

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- Órgano de Control Institucional

ÓRGANO CONSULTIVO

- Comisión Consultiva

ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- Oficina de Asesoría Jurídica

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

- Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización

ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE APOYO

- Oficina de Administración
 - Unidad de Abastecimiento
 - Unidad de Contabilidad y Tesorería
- Oficina de Recursos Humanos
- Oficinas de Tecnologías de la Información

ÓRGANOS DE LÍNEA

- Dirección de Políticas, Seguimiento y Generación de Evidencia
 - Subdirección de Políticas Públicas
 - Subdirección de Seguimiento de Políticas y Generación de Evidencia
- Dirección de Promoción, Registro e Intervenciones para las Personas con Discapacidad
 - Subdirección de Promoción y Articulación
 - Subdirección de Registro e Intervenciones en Discapacidad
- Dirección de Prevención y Protección Integral
- Dirección de Fiscalización y Sanciones
 - Subdirección de Fiscalización
 - Subdirección de Instrucción

IV. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

4.1. Vigencia

La ejecución del PDP-CONADIS-2025 se lleva a cabo durante el periodo del año 2025.

4.2. Alineamiento Institucional

En el marco de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y su Reglamento, considerando que el Conadis contribuye articuladamente con los distintos niveles del Estado y desde un enfoque de derechos, al empoderamiento y al bienestar de las personas con discapacidad, sus familias y la sociedad en general a fin de lograr un cambio cultural en la sociedad, libre de estereotipos, prejuicios y actos discriminatorios, se definió la misión.

4.2.1. Misión Institucional²

Propiciar la protección, defensa y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad para su inclusión plena y efectiva en la sociedad, generando condiciones en su entorno para la eliminación de barreras y reducción de brechas, de manera articulada y efectiva.

4.2.2. Objetivos Estratégicos Institucionales³

En el marco de la situación futura deseada y la misión institucional, se formularon los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) del Conadis, que se articulan con el

² Fuente: Plan Operativo Institucional 2025, consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2025 del Pliego 345: Conadis, aprobado por Resolución de Presidencia N° D000251-2024-CONADIS-PRE.

³ Fuente: Objetivos y Acciones Estratégicas Institucionales del Plan Estratégico Institucional 2025-2030 del Conadis, aprobado mediante Resolución de Presidencia N° D000220-2024-CONADIS-PRE.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Plan Estratégico Sectorial Multianual - PESEM 2024-2030 del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables, y con la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030 (PNMDD).

Los OEI definen los resultados que el Conadis espera lograr al año 2030, a través de acciones estratégicas planificadas, y que a continuación se detallan:

- A. Fortalecer el diseño e implementación de políticas públicas en materia de discapacidad en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno.
- B. Promover la igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad.
- C. Incrementar el cumplimiento de la normatividad en materia de discapacidad en las entidades fiscalizadas priorizadas de los tres niveles de gobierno y del sector privado.
- D. Fortalecer la gestión institucional.

4.2.3. Alineamiento Institucional del PDP-CONADIS-2025

El PDP-CONADIS-2025 se encuentra enmarcado en el OEI “Fortalecer la gestión institucional” (OEI.04), Acción Estratégica Institucional “Gestión por Procesos Implementado en el Conadis” (AEI.04.03) y Actividad Operativa de “Implementación de la Gestión de los Recursos Humanos” (AOI00100800099). Tarea de “Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas” (Tarea N°6).

4.3. Actividades

La ejecución del PDP-CONADIS-2025 se lleva a cabo mediante las gestiones que se realizan entre las áreas usuarias, los beneficiarios de la capacitación, la Unidad de Abastecimiento y la Oficina de Recursos Humanos.

El control de la ejecución se realiza mediante los diferentes registros de asistencia, evaluación (satisfacción, conocimientos y aplicación) y control de los contenidos de la capacitación.

El indicador de control de la ejecución es la cantidad de actividades de capacitación programadas vs el ejecutado.

V. PROCESO DE CAPACITACIÓN

5.1. Etapa de Planificación

5.1.1. 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 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 inicia con el proceso de recolección de necesidades de capacitación, la Oficina de Recursos Humanos, mediante el Memorando Múltiple N°D000060-2024-CONADIS-ORH, solicita a las unidades de organización del Conadis presentar sus requerimientos de capacitación a través del Formato Matriz General de Requerimiento de Capacitación.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Durante este proceso se recopilieron ciento dieciséis (116) necesidades de capacitación, las mismas que se distribuyeron según el siguiente detalle:

Unidad Organizativa	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN REGISTRADAS
Presidencia	5
Gerencia General	17
Órgano de Control Institucional	0
Oficina de Asesoría Jurídica	0
Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	6
Oficina de Administración	19
Oficina de Recursos Humanos	3
Oficinas de Tecnologías de la Información	5
Dirección de Políticas, Seguimiento y Generación de Evidencia	11
Dirección de Promoción, Registro e Intervenciones para las Personas con Discapacidad	18
Dirección de Prevención y Protección Integral	8
Dirección de Fiscalización y Sanciones	24
TOTAL	116

Asimismo, se identificó 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 “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, dirigida 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, dirigida 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, dirigida a directivos y servidores de la entidad.
- Capacitación en “Control Interno del Sector Público”, dirigida a directivos y servidores de la entidad.
- Asimismo, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°00029-2024-SERVIR-PE, se aprueba las capacitaciones prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026, siendo las siguiente:

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

- Modernización de la gestión pública
- Gestión de recursos humanos
- Planeamiento estratégico
- Presupuesto público
- Gobierno y transformación digital
- Integridad

Luego de consolidar la información recolectada, se realizó una evaluación y priorización de las necesidades de capacitación en relación con el logro de objetivos de la institución así como de la disponibilidad presupuestal, obteniendo el Cuadro de Necesidades de Capacitación para el año 2025, apreciándose la necesidad de capacitación de los servidores 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”; el mismo que fue validado por el Comité de Planificación de la Capacitación, mediante Acta N°002-2025-CPC-CONADIS-2025.

5.1.2. Descripción de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas

Las capacitaciones priorizadas por el Comité de Planificación del PDP-CONADIS-2025 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-CONADIS-2025, han sido establecidos tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

- Objetivos estratégicos institucionales.
- El presupuesto aprobado para el desarrollo de capacitaciones dentro del POI 2025.
- Cumplir con las políticas orientadas a la modernización del Estado.
- Identificación de temas transversales comunes a diversas áreas.

Como estrategia de priorización, para los órganos de línea, se ha dirigido un presupuesto específico para la ejecución de actividades de capacitación que estén directamente ligadas con su misión.

El tipo de capacitación que se dicte como parte del PDP-CONADIS-2025 comprende cursos y talleres, que no se orientan a la obtención de un grado académico o título profesional.

El objetivo⁴ de la capacitación está enmarcado en el aprendizaje y desempeño de acuerdo a los requerimientos de capacitación efectuados por los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad.

5.2. Etapa de Ejecución

5.2.1. Condiciones para el otorgamiento de la capacitación

- Que el Plan de Desarrollo de las Personas se encuentre debidamente aprobado.

⁴ Anexo 02, Criterio C, de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

- Contar con el presupuesto requerido para la ejecución del Plan, de corresponder.
- Haber superado el periodo de prueba - Contrato Administrativo de Servicios (CAS), salvo casos excepcionales donde el inmediato superior indique que los requerimientos de capacitación se han originado en nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad⁵.

5.2.2. 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 acreditada, sujeta 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 debe 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 Oficina de Recursos Humanos.

5.2.3. Compromisos que asumen los beneficiarios de la capacitación

Los servidores que participan en las actividades de capacitación implementadas mediante el PDP-CONADIS-2025, deben 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, y en el marco de lo establecido en los numerales 6.4.2.3 y 6.4.2.4 de la Directiva de Capacitación.

Los beneficiarios de la capacitación asumen el compromiso de replicar las sesiones de aprendizaje de las que puedan participar, a los servidores que no pudieron beneficiarse directamente de la capacitación. La Oficina de Recursos Humanos supervisa la ejecución de la réplica, verificando la asistencia y control de los contenidos.

5.3. Etapa de Evaluación

5.3.1. 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 20 días, mediante un formato de encuesta de opinión, el servidor evalúa la idoneidad del desarrollo de la actividad de capacitación; una vez obtenida la información consignada en el formato de encuesta de opinión, la Oficina de Recursos Humanos procede a sistematizar las opiniones de los

⁵ Numeral 6.1.1.2 de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

servidores 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 toma en consideración la relación de calificativos (notas) que el servidor capacitado obtiene como producto de su participación en las acciones de capacitación, cuyo promedio no debe ser menor a 11 sobre 20, los mismos que son remitidos por la persona natural y/o jurídica que brinde el servicio de capacitación a la Oficina de Recursos Humanos, en un plazo que no exceda a 15 días calendario. El personal que no obtenga la nota mínima aprobatoria de 11 sobre 20, debe reintegrar al Conadis, el monto total del curso que ha llevado, para lo cual suscriben una carta de compromiso.
- c. Evaluación de 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, identifica el nivel de aplicación de lo aprendido en las actividades de capacitación, que los servidores 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 son de reacción, aprendizaje o aplicación, según corresponda.

En todo lo no previsto en las citadas etapas, son de aplicación las disposiciones establecidas en la Directiva de Capacitación.

VI. FINANCIAMIENTO

Las acciones de capacitación contempladas en el PDP-CONADIS-2025 son financiadas con el Presupuesto del año Fiscal 2025, de la Fuente de Financiamiento de Recursos Ordinarios – Meta 019, Específica 2.3.2.7.3.1, contando con una asignación presupuestal ascendente a S/. 44 000.00 (Cuarenta y cuatro mil y 00/100 soles).

VII. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

La ejecución de las acciones de capacitación se realiza según se describe en el Anexo 01, en el apartado de “oportunidad” que hace referencia al trimestre de ejecución.

VIII. CONSIDERACIONES ADICIONALES

8.1. Acción de Capacitación

De conformidad a lo establecido en el numeral 5.1.2 de la Directiva de Capacitación, 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.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

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 conlleven 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.

8.2. Estrategias de Implementación del PDP-CONADIS-2025

Difusión y sensibilización sobre la importancia del PDP-CONADIS-2025 a través de campañas de comunicación interna por correos electrónicos, plataforma virtual, periódico mural, entre otros.

8.3. Modificación del PDP-CONADIS-2025

Excepcionalmente el presente documento se puede 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 de Capacitación.

Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP-CONADIS-2025 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 del PDP-CONADIS-2025, debe presentar a la Oficina de Recursos Humanos un informe técnico fundamentando con 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 en el numeral 5.1.1 de la Directiva de Capacitación.

No constituyen supuestos de modificación del PDP-CONADIS-2025, 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 Oficina de Recursos Humanos 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).

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

- 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 Oficina de Recursos Humanos procede a los cambios necesarios de manera automática, registrándolos en la Matriz de Ejecución del PDP-CONADIS-2025.

8.4. Requerimiento de Capacitación

La Oficina de Recursos Humanos mediante informe dirigido a la Gerencia General solicita el/los requerimiento/s de capacitación programados en el PDP-CONADIS-2025, indicando el nombre de la acción de capacitación y adjuntando los términos de referencia correspondientes.

Los términos de referencia deben ser previamente validados y visados por el/los jefe/s inmediato/s del/os servidor/es beneficiario/s de la acción de capacitación.

IX. ANEXOS

9.1. Anexo N° 01: Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad 2025.

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DPSGE	Transversal	Transversal	12	Políticas sectoriales	Gestión por procesos para la administración pública	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	VIRTUAL	3	S/ 9,000.00	0
2	DFS	Transversal	Transversal	40	Políticas sectoriales	PAS en función a la Ley N° 29973 y su Reglamento (Curso práctico especializado y actualizado)	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	VIRTUAL	3	S/ 9,000.00	0
3	DPRIPD	CCR-AUXILIARES	Transversal	21	Políticas sectoriales	Gestión pública con enfoque territorial y de discapacidad	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	VIRTUAL	3	S/ 9,000.00	0
4	DPPI-CAR	Transversal-CAR	Transversal	Transversal	Políticas sectoriales	Técnicas especializadas para la higiene postural	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	VIRTUAL	3	S/ 9,000.00	0
5	Transversal	Transversal	Transversal	20	Habilidades blandas	Comunicación asertiva	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	VIRTUAL	3	S/ 4,000.00	0
6	UAB	Transversal	Transversal	4	Sistemas administrativos del Estado peruano	Ley N°32069: Ley General de Contrataciones Públicas	Formación Laboral	CURSO	B	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	VIRTUAL	3	S/ 4,000.00	0
7	Transversal	Transversal	Transversal	20	Políticas sectoriales	Lenguaje de señas	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	VIRTUAL	3	0	0
8	Transversal	Transversal	Transversal	45	Sistemas administrativos del Estado peruano	Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	VIRTUAL	2	0	0
9	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Sistemas administrativos del Estado peruano	Gestión de riesgos que afectan la integridad pública	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	VIRTUAL	2	0	0

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	Costos Directos	Costos Indirectos
10	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Sistemas administrativos del Estado peruano	Gestión de conflictos de intereses	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	VIRTUAL	2	0	0
11	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Sistemas administrativos del Estado peruano	Toma de decisiones éticas	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	VIRTUAL	2	0	0
12	Transversal	Transversal	Transversal	45	Sistemas administrativos del Estado peruano	Gestión de riesgos en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	VIRTUAL	2	0	0
13	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Sistemas administrativos del Estado peruano	Ética e integridad en la función pública	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	VIRTUAL	2	0	0
14	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Sistemas administrativos del Estado peruano	Gestión de intereses	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	VIRTUAL	2	0	0
15	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Sistemas administrativos del Estado peruano	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	TALLER	E	Reacción	VIRTUAL	3	0	0
16	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Sistemas administrativos del Estado peruano	Gestión de recursos humanos	Formación Laboral	TALLER	E	Reacción	VIRTUAL	3	0	0
17	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Sistemas administrativos del Estado peruano	Planeamiento estratégico	Formación Laboral	TALLER	E	Reacción	VIRTUAL	4	0	0



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	Costos Directos	Costos Indirectos
18	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Sistemas administrativos del Estado peruano	Presupuesto público	Formación Laboral	TALLER	E	Reacción	VIRTUAL	4	0	0
19	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Materias transversales	Gobierno y transformación digital	Formación Laboral	TALLER	E	Reacción	VIRTUAL	4	0	0
20	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Materias transversales	Enfoque de género: Agentes de cambio para la igualdad”	Formación Laboral	CURSO	C2	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	VIRTUAL	4	0	0
21	DPPI	Transversal	Transversal	Transversal	Habilidades blandas	Gestión del estrés laboral	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción	VIRTUAL	3	0	0
22	DPPI	Transversal	Transversal	Transversal	Habilidades blandas	Comunicación alternativa con lenguaje no verbal	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción	VIRTUAL	3	0	0
23	DPPI	Transversal	Transversal	Transversal	Políticas sectoriales	Manejo de crisis conductual y agitación psicomotora	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción	VIRTUAL	3	0	0
24	DPPI	Transversal	Transversal	Transversal	Políticas sectoriales	Atención especializada a NNA: Aplicación de la Directiva 005-2021-MIMP en los CAR	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción	VIRTUAL	4	0	0
25	DPPI	Transversal	Transversal	Transversal	Políticas sectoriales	Estrategias para la preparación a la vida independiente	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción	VIRTUAL	4	0	0
26	DPPI	Transversal	Transversal	Transversal	Políticas sectoriales	Marco legal en desprotección familiar y riesgo de desprotección	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción	VIRTUAL	4	0	0



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	*PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	Costos Directos	Costos Indirectos
27	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Políticas sectoriales	Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General	Formación Laboral	TALLER	D	Reacción	VIRTUAL	3	0	0
28	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Sistemas administrativos del estado peruano	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	TALLER	D	Reacción	VIRTUAL	3	0	0
29	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Materias transversales	Hostigamiento sexual	Formación Laboral	TALLER	D	Reacción	VIRTUAL	3	0	0
30	Transversal	Transversal	Transversal	Transversal	Materias transversales	Transparencia y acceso a la información pública	Formación Laboral	TALLER	D	Reacción	VIRTUAL	3	0	0
												TOTAL	S/ 44,000.00	

*Fuente: Prioridad de la Capacitación: Indicar la prioridad de las acciones de capacitación haciendo uso de los siguientes códigos:

- A = Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora de los servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación. (Para aquellas entidades que implementan Gestión del Rendimiento con la metodología propuesta por SERVIR).
- B = Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad.
- C1= Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales (requerimientos de áreas).
- C2= Requerimientos identificados por entes rectores en evaluaciones - Diagnósticos de Conocimientos.
- C3= Planes de mejora de los servidores de la entidad con calificación de buen rendimiento o rendimiento distinguido de la implementación de Gestión del Rendimiento. (Para aquellas entidades que implementan Gestión del Rendimiento con la metodología propuesta por SERVIR).
- D = Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.
- E = Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil. Al momento SERVIR comunicó las siguientes materias priorizadas:
i) Interculturalidad, ii) Derechos Humanos, iii) Género, iv) Integridad, v) Desarrollo Territorial, vi) Gobierno y Transformación Digital, y vii) Calidad de servicio al Ciudadano