



27 MAR. 2019



Resolución Presidencial Instituto Nacional Penitenciario N° 081-2019-INPE/P

Lima, 27 MAR. 2019

VISTOS, el Oficio N° 651-2019-INPE/09.01 de fecha 21 de marzo de 2019, de la Unidad de Recursos Humanos, así como el Informe N° 11-2019-INPE/09.01-EBSyBP de fecha 20 de marzo de 2019, del Equipo de Beneficios Sociales y Bienestar de Personal, y el Acta de Acuerdo N° 002-19 de fecha 20 de marzo de 2019, del Comité de Planificación de la Capacitación, del Instituto Nacional Penitenciario; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público se establecieron, entre otras, las reglas para la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado (PDP), que las entidades públicas hacen a SERVIR, los mismos que tendrán una vigencia de cinco años, y que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la Entidad, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, 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, dispone que el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas, entre ellas la de Planificación, la misma que tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal, para lo cual establece cuatro fases, siendo una de ellas la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, asimismo el numeral 6.4.1.1 literal b) de la mencionada directiva indica que la validación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, está a cargo del Comité de Planificación de la Capacitación, previo a la aprobación del Titular de la Entidad;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 087-2017-INPE/P de fecha 30 de marzo de 2017, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Instituto Nacional Penitenciario, siendo reconstituido a través de la Resolución Presidencial N° 017-2019-INPE/P de fecha 28 de enero de 2019;

Que, con Resolución Presidencial N° 091-2018-INPE/P de fecha 18 de abril de 2018, se aprueba el Plan Operativo Institucional para el año 2019 de la Unidad Ejecutora 001 Sede Central Administración – Lima; y por Resolución Presidencial N° 043-2019-INPE/P de fecha 21 de febrero de 2019, se aprueba el Presupuesto Institucional de apertura de gastos correspondiente al Año Fiscal 2019 del Pliego: Instituto Nacional Penitenciario;



27 MAR 2019

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Abog. EDUAR SEGUNDO RIVERA RIVERA
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO



Que, a través del Acta de Acuerdo N° 002-19 de fecha 20 de marzo de 2019, el Comité de la Planificación de la Capacitación valida la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas para el ejercicio 2019, presentado por la Unidad de Recursos Humanos, así como el contenido de las acciones de capacitación propuestas en los anexos del Plan de Desarrollo de las Personas para el ejercicio 2019, para la Sede Central y las Oficinas Regionales;

Que, mediante Informe N° 11-2019-INPE/09.01-EBSyBP de fecha 20 de marzo de 2019, el Jefe de Equipo de Beneficios Sociales y Bienestar de Personal, de la Unidad de Recursos Humanos, recomienda se emita el acto resolutorio que apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas – 2019;

Que, mediante Oficio N° 651-2019-INPE/09.01 de fecha 21 de marzo del presente año, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, eleva el Acta de Acuerdo N° 002-2019 de Validación del Plan de Desarrollo de las Personas, así como el Informe N° 0011-2019-INPE/09.01-EBSyBP del Jefe de Equipo de Beneficios Sociales y Bienestar de Personal;

Que, en ese sentido a fin de coadyuvar al logro de los objetivos institucionales, resulta necesario expedir el acto resolutorio tendiente a aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del Instituto Nacional Penitenciario correspondiente al ejercicio 2019;

Contándose con las visaciones de la Gerencia General, Oficina General de Administración, Oficina de Asesoría Jurídica y de la Unidad de Recursos Humanos; y,

De conformidad, con lo establecido en la Ley N° 30057 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; Decreto Legislativo N° 1025, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Decreto Legislativo N° 654 - Código de Ejecución Penal y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-JUS; Decreto Legislativo N° 1328, que fortalece el Sistema Penitenciario Nacional y el Instituto Nacional Penitenciario; Decreto Supremo N° 009-2007-JUS "Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario; Resolución Suprema N° 142-2016-JUS, Resolución Suprema N° 271-2017-JUS y Resolución Suprema N° 151-2018-JUS;

SE RESUELVE:


ARTÍCULO 1°.- APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2019 del Instituto Nacional Penitenciario, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- DEJAR SIN EFECTO, cualquier disposición que se oponga a lo dispuesto en la presente resolución.

ARTÍCULO 3°.- DISTRIBUIR, copia de la presente Resolución a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR e instancias pertinentes para los fines consiguientes.

Regístrese y comuníquese.

Carlos Romero R.

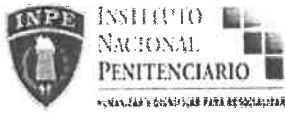
 CARLOS ANTONIO ROMERO RIVERA
PRESIDENTE
CONSEJO NACIONAL PENITENCIARIO

27 MAR 2019

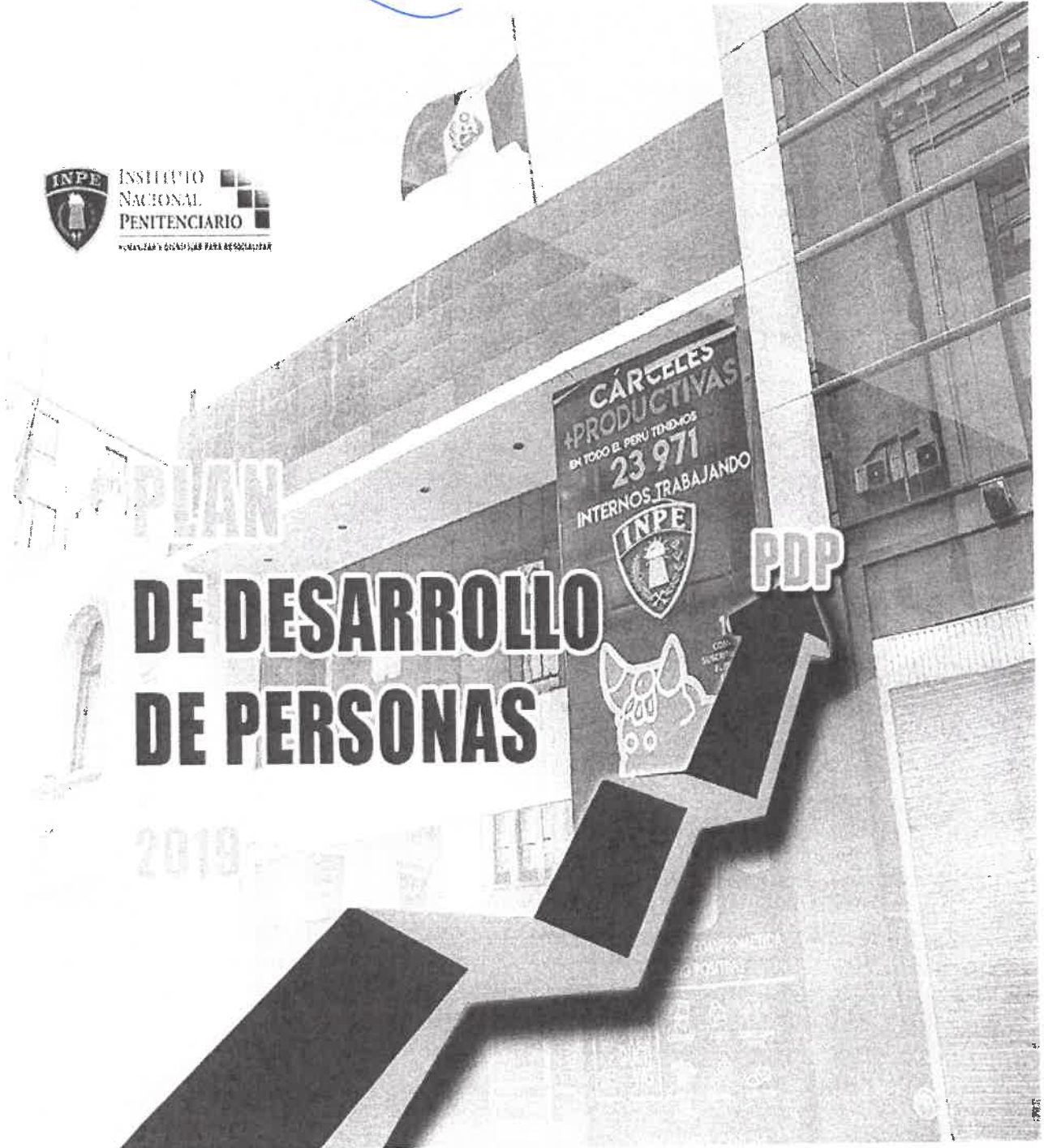
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Hebdo
Abon. EDUARDO SEGUNDO BEN ZA MARAGUINPE
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
HUMANIZAR Y DIGNIFICAR PARA RESOCIALIZAR



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
HUMANIZAR Y DIGNIFICAR PARA RESOCIALIZAR



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

PDP

MINISTERIO DE JUSTICIA
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
SEDE CENTRAL - ADMINISTRACION LIMA



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

1. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Visión del INPE
- 1.2. Misión del INPE
- 1.3. Código de Ética
- 1.4. Objetivos Estratégicos Institucionales
- 1.5. Acciones Estratégicas Transversales
- 1.6. Estructura Orgánica
- 1.7. Número de Servidores que conforman la Entidad

2. MARCO NORMATIVO

- 2.1. Normas Generales
- 2.2. Normas Internas

ALCANCE

VIGENCIA

5. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN DEL PDP 2019

- 5.1. Objetivo General
- 5.2. Objetivos Específicos

6. META

7. ESTRATEGÍAS DE CAPACITACIÓN

8. FORTALECIMIENTO DE LOS VALORES INSTITUCIONALES

9. DIMENSION FINANCIERA

10. ANEXOS

- 10.1. Matriz de Identificación de Necesidades de Capacitación
- 10.2. Compromiso de Capacitación
- 10.3. Formato Encuesta de Satisfacción
- 10.4. Formato Evaluación Semestral
- 10.5. Formato Base de Datos de Beneficiados
- 10.6. Plan de Desarrollo de las Personas de la Sede Central-AC y PPR
- 10.7. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Regional Lima
- 10.8. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Regional Norte Chiclayo
- 10.9. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Regional Centro Huancayo
- 10.10. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Regional Nor Oriente San Martín
- 10.11. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Regional Oriente Pucallpa
- 10.12. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Regional Sur Arequipa
- 10.13. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco
- 10.14. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Regional Altiplano Puno

PRESENTACIÓN



La formulación del Plan de Desarrollo de las Personas del Instituto Nacional Penitenciario - INPE tiene como finalidad establecer los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores del Instituto Nacional Penitenciario.

En ese sentido, con la finalidad de contribuir con la misión institucional de *"Ejercer la rectoría del sistema penitenciario nacional, reinsertando social y positivamente la población penitenciaria intramuros y extramuros, con condiciones de vida adecuada y con personal altamente calificado"*, se han identificado y diagnosticado las necesidades de capacitación, mediante de formatos estandarizados a fin de generar lineamientos de programación que permitan brindar oportunidades de capacitarse a todos los servidores de nuestra entidad así como priorizar las mismas de acuerdo a los enfoques para un mejor desarrollo sus funciones.

El Plan de Desarrollo de las Personas para los servidores del Instituto Nacional Penitenciario, mediante la ejecución de las actividades de capacitación, garantiza que los servidores adquieran conocimientos y habilidades que les permita mejorar sus competencias, todo ello a través de una mejora continua de las mismas para establecer y lograr resultados, coadyuvando a mejorar el desempeño y al logro de los objetivos institucionales, ello se realizará a través de la acciones estratégicas, como planificar acciones de capacitación con contenidos que respondan a necesidades propias de su función, identificar las propuestas académicas más adecuadas que otorguen valor al desarrollo de los puestos o cargos del participante, establecer convenios de cooperación institucional e instituciones académicas de reconocido prestigio, y con especial enfoque a la realización de acciones y actividades para reforzar los valores institucionales, éticos y valores morales en la gestión pública, todo ello, con la finalidad de contar con servidores eficientes y eficaces en el desempeño laboral, a mediano plazo.

El PDP 2019 es un componente del Plan Operativo Institucional (POI), por tanto, su formulación es de carácter obligatorio para todas las Unidades Ejecutoras, teniéndose en cuenta el compromiso de la Entidad con su cumplimiento, así como el involucramiento de sus directivos, funcionarios y servidores, para la ejecución de las acciones de capacitación, orientados al logro de los objetivos institucionales y al desarrollo de los trabajadores, impactando así en los servicios brindados a la ciudadanía.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2019 DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

I. ASPECTOS GENERALES.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del Instituto Nacional Penitenciario (INPE), está diseñado considerando: la Misión, Visión y los Objetivos Estratégicos Institucionales.

El Instituto Nacional Penitenciario es un Organismo Público Ejecutor del Sector Justicia, rector del Sistema Penitenciario Nacional, con personería Jurídica de derecho público y con autonomía económica, técnica, financiera y administrativa. Forma pliego presupuestario y se rige por el Código de Ejecución Penal y su Reglamento.

Sus funciones principales son:

- Dirigir y administrar el Sistema Nacional Penitenciario.
- Realizar investigaciones sobre criminalidad y elaborar políticas de prevención del delito.
- Brindar asistencia post penitenciaria.
- Dictar normas técnicas y administrativas sobre el planeamiento y construcción de infraestructura penitenciaria.

1.1. Visión del INPE.

En el Perú se respetan los derechos humanos en un contexto de cultura de la legalidad y convivencia social armónica, con bajas tasas de criminalidad y discriminación, donde toda persona goza de seguridad jurídica y tiene acceso a una justicia inclusiva confiable, gracias a un Estado moderno y transparente que protege efectivamente los intereses del país y de sus ciudadanos.

1.2. Misión del INPE.

Ejercer la rectoría del sistema penitenciario nacional, reinsertando social y positivamente la población penitenciaria intramuros y extramuros, con condiciones de vida adecuada y con personal altamente calificado.

1.3. Código de Ética.

Nuestros principios son el respeto hacia las normas y leyes; la honestidad y la honradez; la eficiencia y calidad en nuestras funciones; la idoneidad técnica, legal y moral; la veracidad en las relaciones funcionales; lealtad y obediencia con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de nuestra institución; la justicia, tolerancia y equidad.

Nuestros deberes están relacionados con la neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes del Estado, y la responsabilidad. Los principios y valores institucionales son:

- Vocación de Servicio.
- Actitud Proactiva.
- Ética.
- Espíritu de Superación.
- Solidaridad.



1.4. Objetivos Estratégicos y Acciones Estratégicas Institucionales del INPE.

- **Reinsertar social y positivamente a la población penitenciaria**
 - Sistema de tratamiento penitenciario integrado para la población penitenciaria.
 - Clasificador de identificación de riesgos criminógenos integrado para los operadores del sistema penitenciario
 - Información de la población penitenciaria con tratamiento estandarizada para los operadores del sistema penitenciario.
- **Garantizar la seguridad integral en los establecimientos penitenciarios y dependencias conexas**
 - Condiciones de seguridad integral en los establecimientos penitenciarios y dependencias conexas
- **Mejorar las condiciones de vida adecuada de la población penitenciaria**
 - Infraestructura penitenciaria suficiente y adecuada para la población penitenciaria
 - Atención integral de salud a través del MAIS (Modelo de atención integral de salud) para la población penitenciaria

1.5. Acciones Estratégicas Transversales:

- Consolidar la implementación del sistema integral de información de la población penitenciaria.
- Incrementar el nivel de especialización y adecuada formación del personal penitenciario.
- Mejorar el nivel de efectividad de la gestión del sistema penitenciario

1.6. Estructura Orgánica:

La estructura orgánica del Instituto Nacional Penitenciario INPE, aprobada en el Reglamento de Organizaciones y Funciones mediante Decreto Supremo N° 009-2007-JUS, se detalla a continuación:

1.6.1. Alta Dirección

27 MAR. 2019



Concejo Nacional Penitenciario
Presidente
Secretaria General
Oficina de Prensa e Imagen Institucional

1.6.2. Órganos de Control y de Asuntos Internos

- Órganos de Control Institucional
Oficina de Supervisión Regional
Oficina de Supervisión de Sede Central y Actividades de Control
- Oficina de Asuntos Internos

1.6.3. Órganos de Asesoramiento

- Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Unidad de Planeamiento
Unidad de Presupuesto
Unidad de Organización y Métodos
Unidad de Estadística
- Oficina de Asesoría Jurídica

1.6.4. Órganos de Apoyo

- Oficina General de Administración
Unidad de Recursos Humanos
Unidad de Contabilidad y Tesorería
Unidad de Logística
- Oficina de Sistemas de Información
- Oficina de Infraestructura Penitenciaria
Unidad de Estudios y Proyectos
Unidad de Obras y Equipamiento

1.6.5. Órganos de Línea

- Dirección de Tratamiento Penitenciario
Subdirección de Asistencia Penitenciaria
Subdirección de Educación Penitenciaria
Subdirección de Trabajo y Comercialización
Subdirección de Salud Penitenciaria
- Dirección de Registro Penitenciario
- Dirección de Seguridad Penitenciaria
Subdirección de Seguridad de Penales y Traslados
Subdirección de Inteligencia Penitenciaria.
- Dirección de Medio Libre



27 MAR. 2019



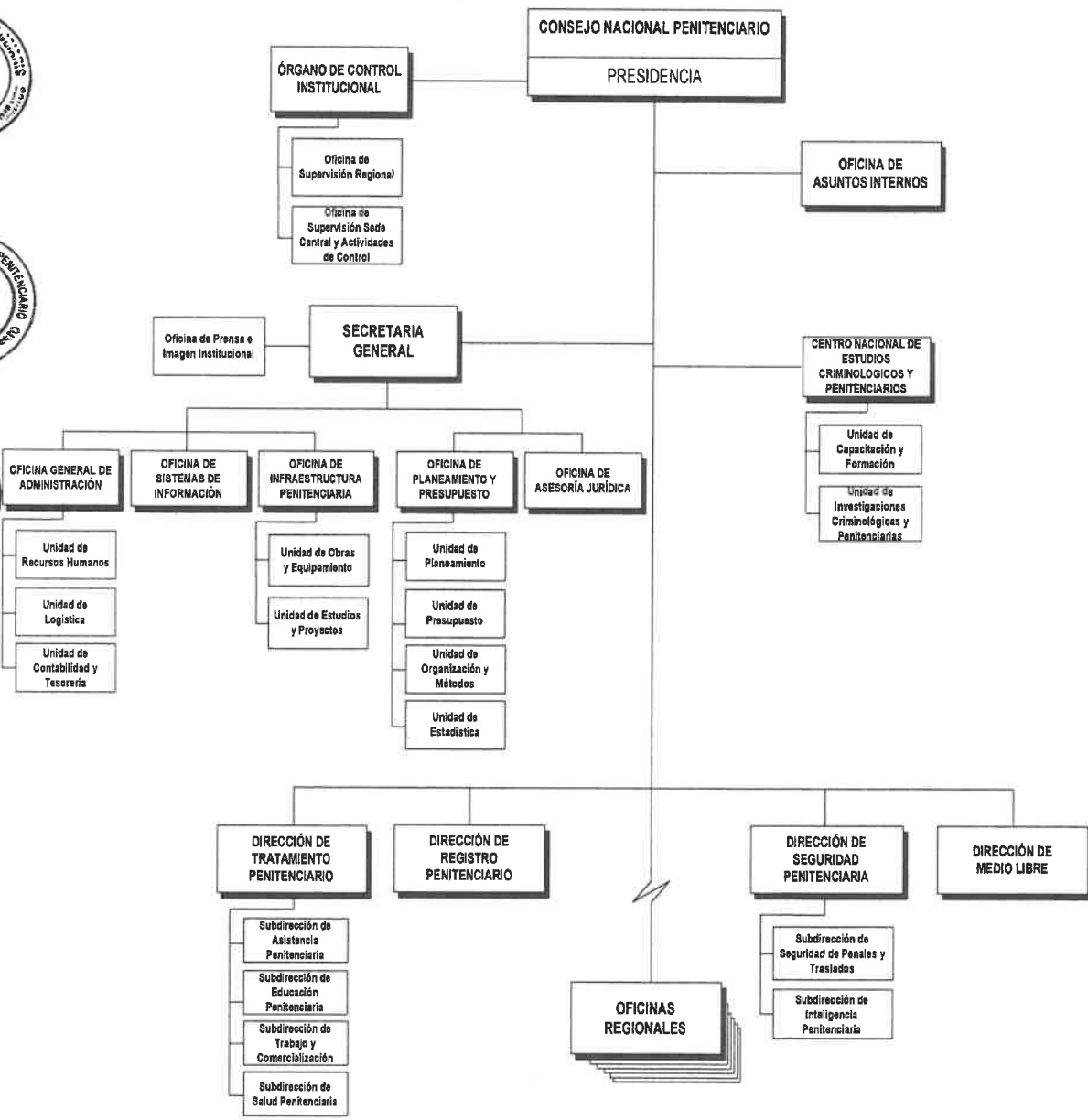
1.6.6. Órganos Desconcentrados

- Oficinas Regionales

1.6.7. Órganos de Capacitación e Investigación

- Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios
Unidad de capacitación y Formación
Unidad de Investigación Criminológico y Penitenciario.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO



27 MAR 2019



1.7. Número de Servidores que conforman la Entidad

Unidades Ejecutoras	N° servidores
Sede Central	434
Infraestructura	89
Ministerio de Justicia	8
Oficina Regional Norte Chiclayo	1377
Oficina Regional Lima	4135
Oficina Regional Arequipa	657
Oficina Regional Centro Huancayo	796
Oficina Regional Oriente Pucallpa	681
Oficina Regional Sur Oriente Cusco	712
Oficina Regional Nor Oriente San Martin	883
Oficina Regional Altiplano Puno	536
Total	10308



II. MARCO NORMATIVO.

2.1. Normas Generales.

- ✓ Ley N° 30879 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019
- ✓ Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- ✓ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ✓ Ley N° 29709: Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
- ✓ Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del D. Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- ✓ Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- ✓ Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- ✓ Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- ✓ Decreto Legislativo N° 276: Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- ✓ Decreto Legislativo N° 654 que promulga Código de Ejecución Penal y sus modificatorias.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y rendimiento para el sector público.





- ✓ Decreto Supremo N° 005-2009-PCM que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- ✓ Decreto Supremo N° 075-2008-PCM que aprueba el Reglamento del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- ✓ Decreto Supremo N° 013-2012-JUS: Reglamento de la Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
- ✓ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil.
- ✓ Decreto Supremo N° 009-2007-JUS que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del INPE.
- ✓ Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas y su modificatoria".



2.2. Normas Internas.

- R.P. N° 491-2007-INPE/P que aprueba la Directiva N° 013-2007-INPE/P denominado "Procedimientos para la Elaboración y Aprobación del Plan Anual de capacitación para el personal del Instituto Nacional Penitenciario".
- R.P. N° 515-2011-INPE/P que aprueba el Reglamento de Acceder a Cursos de Capacitación para el Personal del Instituto Nacional Penitenciario.
- R.P. N° 309-2018-INPE/P que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura de Gasto correspondiente al Año Fiscal 2019.
- R.P. N° 324-2018-INPE/P que ampliación de vigencia del Plan Estratégico Institucional PEI 2016-2018.
- R.P. N° 091-2018-INPE/P que aprueba el Plan Operativo Institucional para el año 2019 del INPE.
- RD. N° 093-2018-INPE/OPP Aprobación del POI Ajustado al PIA 2019

III. ALCANCE.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP- 2019 es de aplicación para todo el personal que trabaja en el Instituto Nacional Penitenciario a nivel nacional.

IV. VIGENCIA.

El presente PDP- 2019 iniciará su ejecución en el mes de abril y continuará a lo largo de todo el presente año, con evaluaciones semestrales a fin de medir el nivel

27 MAR. 2019

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
AUTOR: EDUARDO OSORIO MARRAGUIRRE
CARGO: JEFE DE OFICINA
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2019.

5.1. Objetivo General.

Potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

5.2. Objetivos Específicos.

- Mejorar los conocimientos en temas transversales y temas específicos propios de las instituciones públicas, para las diferentes Oficinas, Unidades, Equipos y Áreas Administrativas, así como a los Órganos de Línea del INPE a nivel nacional.
- Optimizar el manejo de herramientas básicas, de uso diario los servidores de la institución
- Potenciar las competencias de los servidores del INPE, a través del desarrollo de habilidades blandas.

VI. META.

Ejecutar el 80% de acciones de capacitación programadas para el ejercicio fiscal 2019 del Instituto Nacional Penitenciario a nivel nacional, con el financiamiento de la meta por Acciones Centrales y PPR.

VII. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN.

- Planificar capacitaciones de Tipo I y Tipo II, los mismos que se subdividen en:

Capacitaciones Tipo 1:

1.1.- Transversales: Son capacitaciones propias de la administración pública, las mismas que deben tener conocimientos todos los funcionarios y servidores que trabajan en el INPE (ética y valores, derechos humanos, género, interculturalidad, redacción, presentaciones efectivas entre otros).

1.2.- De Refuerzo: Son capacitaciones transversales impartidas por los directivos especialistas en su área de desempeño (procedimientos para la adquisición de servicios, gestión de rendición de cuentas, gestión del talento humano, planes y programas, procesos, trámite documentario, entre otros).

1.3.- Habilidades Blandas: Son capacitaciones que buscan desarrollar aquellas habilidades que apuntan al lado emocional, interpersonal y a cómo



se desenvuelve el personal en la institución, así como preparar a los servidores para saber responder ante escenarios de incertidumbre y/o crisis a los cuales no se encuentran preparados (comunicación efectiva, resolución de conflictos, vocación de servicio, entre otros).

Capacitaciones Tipo 2:

2.1.- Planeamiento y gestión del gasto: Son capacitaciones específicas que involucran las materias de Planeamiento estratégico presupuesto público, contrataciones, contabilidad, tesorería y endeudamiento público.

2.2.- Gestión institucional: Estas acciones de capacitación específicas, se orientan a temas relacionados con modernización de la gestión pública, gestión de recursos humanos, TICS, control Institucional, comunicaciones, almacén, distribución y control patrimonial.

2.3.- Asesoramiento y Control de Controversias: Son capacitaciones que buscan el desarrollo de materias en asesoría jurídica, defensa legal del estado y resolución de controversias.

2.4.- Prestación y entrega de bienes y servicios: Se orienta a acciones enfocadas a temas de Infraestructura.

2.5.- Operativa: Son capacitaciones en temas de Mantenimiento, trámite documentario y orientación.

2.6.- Penitenciario: Son capacitaciones específicas, propias de las funciones de servidores que laboran en los órganos de línea, los mismos que se orientan a elevar el nivel académico de servidores que laboran en las áreas de medio Libre, seguridad, tratamiento, registro y penitenciario.

VIII. EVALUACIÓN.

8.1. Evaluación Diagnóstica.

La metodología de evaluación que se viene utilizando para el diagnóstico de necesidades de capacitación es la definida en el numeral 6.4.1.3. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".

Todo ello se muestra en la Matriz de identificación de necesidades de capacitación (Anexo N°10.1), la cual nos permite identificar los objetivos, procesos y/o áreas temáticas en las que son necesarias acciones de capacitación, priorizando quienes los requieren.



8.2. Demandas de capacitación de las diferentes áreas del Instituto Nacional Penitenciario para el año 2019.

La demanda de las capacitaciones de las áreas del INPE consolidados a través de la identificación de las necesidades de capacitación, permitieron identificar las siguientes competencias:

- Competencias de conocimientos (**saber**) son los conocimientos relacionados con la actividad profesional, pueden ser de carácter técnico, estos están orientados a la realización de tareas.
- Competencias procedimentales (**saber hacer**) son las habilidades que posibilitan poner en práctica los conocimientos poseídos, estos están relacionados con los demás, ejercer liderazgo, hablar en público y trabajo en equipo.
- Referente a los conocimientos técnicos-profesionales que son propios del cargo o perfil del puesto de cada colaborador de acuerdo a las funciones que cumple y que requiere la acción de capacitación para mejorar el servicio o labor que desempeña.

El PDP 2019 busca principalmente desarrollar las acciones de capacitación implementando metodologías que estandaricen su elaboración y ejecución a fin de asegurar los resultados y fortalecer las competencias en los servidores para alcanzar nuestros objetivos institucionales.

Ante ello, las acciones de capacitación se brindarán desde un enfoque transversal y específico para su óptima aplicación, a fin de abordar mayor número de áreas y oficinas como participantes a capacitarse.

8.3. Seguimiento y Evaluación de las Capacitaciones

Las acciones de capacitación serán monitoreadas a nivel nacional semestralmente, asimismo los responsables de los Equipos de Recursos Humanos de las diferentes Oficinas Regionales o quienes hagan sus veces informarán las acciones de capacitación que se encuentran ejecutando en sus sedes respectivas. Así mismo realizarán el seguimiento, supervisiones y evaluaciones pertinentes.

Se capacitará a los servidores de la institución a fin de atender los objetivos propuestos a nivel de Sede Central y Oficinas Regionales, a través de conferencias, seminarios, talleres, cursos u otros, llevados a cabo por universidades, instituciones públicas y/o privadas, por convenios, consultoras, etc., de su jurisdicción o sede.

El proceso de evaluación conlleva a la medición de los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas del INPE. Esta evaluación tiene cuatro niveles:



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

No todas las acciones de capacitación se miden en todos los niveles establecidos, el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación.



IX. DIMENSION FINANCIERA.

La asignación presupuestal para el Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2019 del Instituto Nacional Penitenciario, se otorga a través de 02 categorías presupuestales:

A nivel de Sede Central:

- Acciones Centrales**, las mismas que ascienden a S/. 100,000.00 (cien mil con 00/100 soles), para capacitar a servidores a nivel nacional, durante el presente ejercicio fiscal.
- PPR**, para el ejercicio fiscal 2019 no se cuenta con presupuesto.

A nivel de unidades ejecutoras:

- Acciones Centrales**, las mismas que ascienden a S/. 143,500.00 (CIENTO CUARENTA Y TRES MIL QUINIENTOS CON 00/100 soles), para capacitar a servidores de la Oficina Regional Lima, Oficina Regional Centro Huancayo, Oficina Regional Sur Arequipa y Oficina Regional Sur Oriente Cusco, durante el presente ejercicio fiscal.
- PPR**, para el ejercicio fiscal 2019 se cuenta con S/. 10,000.00 (DIEZ MIL CON 00/100 soles), para capacitar a la Oficina Regional Norte Chiclayo, durante el presente ejercicio fiscal.

De acuerdo al Cuadro Presupuestal del Instituto Nacional Penitenciario, podemos detallar que los recursos de financiamiento, con que se cuenta son mínimos para poder cumplir con los objetivos plasmados, como se aprecia a continuación:

Cuadro Presupuestal para las acciones de capacitación de Sede Central del INPE

Sede Central/ Oficinas Regionales	Meta	Nombre de Meta	Fuentes de Financiamiento	Presupuesto Asignado
Sede Central	38	Realizar Programas de Capacitación al Personal	RDR	100,000.00
Sede Central	s/n	Capacitación del Personal Penitenciario	RO	0.00
Total				100,000.00

Cuadro Presupuestal para las acciones de capacitación de Oficinas Regionales del INPE

Sede Central/ Oficinas Regionales	Meta	Nombre de Meta	Fuentes de Financiamiento	Presupuesto Asignado
Oficina Regional Lima	120	Realizar Programas de Capacitación al Personal	RDR	100,000.00
Oficina Regional Norte Chiclayo	79	Realizar Programas de Capacitación al Personal	RO	10,000.00
Oficina Regional Nor Oriente San Martín	s/n	-	-	0.00
Oficina Regional Centro Huancayo	77	Realizar Programas de Capacitación al Personal	-	20,000.00
Oficina Regional Sur Arequipa	64	Realizar Programas de Capacitación al Personal	-	20,000.00
Oficina Regional Sur Oriente Cusco	71	Realizar Programas de Capacitación al Personal	-	3,500.00
Oficina Regional Oriente Pucallpa	s/n	-	-	0.00
Oficina Regional Altiplano Puno	s/n	-	-	0.00
Total				153,500.00

En ese sentido en el siguiente cuadro se ha redistribuido el presupuesto a nivel a nacional, a fin de beneficiar también a servidores que laboran en las unidades ejecutoras y no cuentan con presupuesto conforme al siguiente cuadro:

Cuadro Presupuestal modificado para las acciones de capacitación del INPE a nivel nacional

PRESUPUESTO DE OFICINAS REGIONALES - 2019							
Sede Central/ Oficinas Regionales	Meta	Nombre de Meta	Fuentes de Financiamiento	Presupuesto Asignado (al 12/03)	Asignación a Oficinas Regionales	Redistribución	N° de servidores Beneficiados
Sede Central	38	REALIZAR PROGRAMAS DE CAPACITACION AL PERSONAL	RDR	100,000.00	0.00	33,500.00	143
Infraestructura	s/n	-	-	0.00	0.00	0.00	
Oficina Regional Lima	120	REALIZAR PROGRAMAS DE CAPACITACION AL PERSONAL	RDR	100,000.00	0.00	100,000.00	193
Oficina Regional Norte Chiclayo	79	REALIZAR PROGRAMAS DE CAPACITACION AL PERSONAL	RO	10,000.00	10,000.00	10,000.00	20
Oficina Regional Norte Chiclayo	s/n	REALIZAR PROGRAMAS DE CAPACITACION AL PERSONAL	RDR	0.00	10,000.00	10,000.00	20
Oficina Regional Nor Oriente San Martín	s/n	REALIZAR PROGRAMAS DE CAPACITACION AL PERSONAL	RDR	0.00	20,000.00	20,000.00	40
Oficina Regional Centro Huancayo	77	REALIZAR PROGRAMAS DE CAPACITACION AL PERSONAL	RDR	20,000.00	0.00	20,000.00	40
Oficina Regional Sur Arequipa	64	REALIZAR PROGRAMAS DE CAPACITACION AL PERSONAL	RDR	20,000.00	0.00	20,000.00	40
Oficina Regional Sur Oriente Cusco	71	REALIZAR PROGRAMAS DE CAPACITACION AL PERSONAL	RDR	3,500.00	16,500.00	20,000.00	40
Oficina Regional Oriente Pucallpa	s/n	REALIZAR PROGRAMAS DE CAPACITACION AL PERSONAL	RDR	0.00	20,000.00	20,000.00	40
Oficina Regional Altiplano Puno	s/n	REALIZAR PROGRAMAS DE CAPACITACION AL PERSONAL	RDR	0.00	20,000.00	20,000.00	40
TOTAL				253,500.00	66,500.00	253,500.00	616

La ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del INPE, se encuentra financiada con la disponibilidad presupuestal prevista para el 2019, sin embargo, de ser necesario, se podrá solicitar una ampliación presupuestal. La distribución del presupuesto se ha ejecutado en base al costo del mercado.



X. ANEXOS.

- 10.1. Matriz de identificación de necesidades de capacitación
- 10.2. Compromiso de capacitación
- 10.3. Formato encuesta de satisfacción
- 10.4. Formato evaluación semestral
- 10.5. Formato Base de datos de beneficiados
- 10.6. Plan de Desarrollo de las Personas de la Sede Central
- 10.7. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Regional Lima
- 10.8. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Regional de Norte Chiclayo
- 10.9. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Centro Huancayo
- 10.10. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Nor Oriente San Martín
- 10.11. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Regional Oriente Pucallpa
- 10.12. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Regional Sur Arequipa
- 10.13. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco
- 10.14. Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Regional Altiplano Puno



ANEXO N° 10.1. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN



N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANIO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD DEL REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
									De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
 ESCOPIA FIEL DEL ORIGINAL
 27 MAR. 2019
 M. PALACIOS M

ANEXO N° 10.2 COMPROMISO DE CAPACITACIÓN

Por medio del presente el/la suscrito/a participo voluntariamente:

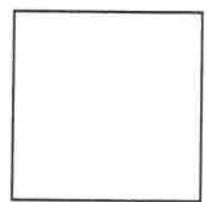
Apellidos y Nombres:	
Puesto:	
Órgano o Unidad Orgánica:	
Nombre de la Capacitación	
Proveedor de Capacitación	
Número de horas de la capacitación	
Costo de la Capacitación	Costos Directos: () Monto: S/..... Costos Indirectos: () Monto: S/.....
Tipo de Capacitación	Formación Laboral () Formación Profesional ()
Fecha de Clase	
Horario	

**He leído y comprendido lo establecido en el numeral 6.4.2.3. Compromisos que asumen los Beneficiarios de capacitación de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" N° 141-2016-SERVIR-PE, por lo que asumo las responsabilidades señaladas y cumplimiento en el numeral de la referida directiva.*

Como parte de la responsabilidad me comprometo a:

- a) Permanecer en la entidad el tiempo establecido o devolver el Valor de la Capacitación calculado o, en caso corresponda, el remante de dicho valor.
 - b) Participar y colaborar en las evaluaciones previas o posteriores, que se desarrollen como parte de la capacitación.
 - c) Cumplir con el 100% de asistencia y obtener la nota aprobatoria requerida por el proveedor de capacitación.
 - d) Obtener y acreditar la certificación de la capacitación de la cual soy beneficiario.
 - e) Entregar una copia fedateada de la certificación a la Unidad de Recursos Humanos, para la actualización del legajo personal, dentro de los treinta (30) días hábiles de culminada la
 - f) Trasmirir los conocimientos adquiridos a otros servidores, cuando lo solicite la entidad.
- Penalidades:
- i. En caso de incumplimiento al tiempo de permanencia por renuncia, o de no superar la nota mínima aprobatoria autorizo expresamente al órgano competente, para que realice el descuento del Valor de la Capacitación o el remanente de corresponder, de mi remuneración, liquidación u otro concepto derivado de mi relación laboral a la que tuviera derecho.
 - ii. Declaro conocer que, en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, no podré ser beneficiario de otra acción de capacitación por el periodo de seis (06) meses luego de culminada la capacitación.
 - iii. Declaro conocer que, en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, estos serán registrados en mi Legajo Personal.

FIRMA: _____
 DNI: _____



Huella Digital



Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" N° 141-2016-SERVIR-PE

6.4.2.3. Compromisos que asumen los Beneficiarios de capacitación

a) Permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda Permanecer en la entidad.

El beneficiario de capacitación debe permanecer en la entidad por un tiempo determinado en función al valor de la capacitación calculado. En el numeral 1 se determina la duración del tiempo de permanencia.

Valor de la capacitación	Tiempo de permanencia
Menor o igual a 1/3 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 30 días calendario
Mayor a 1/3 UIT hasta 2/3 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 60 días calendario
Mayor a 2/3 UIT hasta 1 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 120 días calendario
Mayor a 1 UIT hasta 2 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 180 días calendario
Mayor a 2 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 240 días calendario

Asimismo, cuando el servidor gane un concurso público de méritos transversal en la misma entidad, este deberá continuar cumpliendo su Tiempo de permanencia en el nuevo puesto.

Del mismo modo, si durante el compromiso de permanencia, la entidad dispone la rotación de un servidor, éste deberá continuar cumpliendo su compromiso en el órgano o unidad orgánica asignada.

b) Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad

Los Beneficiarios de capacitación deben aprobar con la nota mínima establecida por el proveedor de capacitación o, cuando la entidad determine notas mínimas aprobatorias como parte de su política interna de capacitación, el servidor deberá sujetarse a dicha política. En ambos casos, el servidor debe acreditar su calificación con el documento correspondiente.

En caso la Acción de Capacitación no demande una calificación, el beneficiario de capacitación debe acreditar su asistencia con el documento correspondiente.

c) Cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que le sean solicitados

Los Beneficiarios de capacitación deben completar las herramientas de evaluación de acuerdo al nivel de evaluación establecido para cada Acción de Capacitación, de acuerdo a lo previsto en el numeral 6.4.3 de la presente Directiva.

d) Transmitir, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos

El Beneficiario de capacitación debe transmitir los conocimientos adquiridos, por lo menos, a través de una charla o taller, a los servidores civiles de la entidad cuyas funciones se relacionan con la capacitación recibida por el servidor. El plazo máximo para el cumplimiento de este compromiso es de tres meses calendario.

Las obligaciones generadas por estos compromisos, se empiezan a computar desde el día hábil siguiente de concluida la Acción de Capacitación, o la comisión de servicios o licencia otorgada, cuando corresponda. Estas obligaciones son factibles de postergarlas únicamente por causas justificadas o período de vacaciones del servidor, de acuerdo a lo previsto en el artículo 19 del Reglamento General de la Ley.

Si la entidad desvincula al servidor (por causa no imputable a este), no se le exige el cumplimiento de los compromisos asumidos ni se generan penalidades.

Los servidores de confianza, en caso reciban capacitación financiada por el Estado, deben devolver el valor de la capacitación si su relación se interrumpiera por causa imputable a ellos,

antes de cumplir con el compromiso de permanencia, de acuerdo a lo previsto en el literal b) del artículo 264 del Reglamento General de la Ley.

Los servidores civiles que accedan a Acciones de Capacitación a través de Becas del Sector Público o Becas del Sector Privado incluidos en el PDP, y que la entidad les haya otorgado licencia con goce de haber, asumen todos los compromisos del presente numeral. En caso la entidad haya otorgado licencia sin goce de haber a dichos servidores, éstos solo asumen los compromisos c) y d) del presente numeral.

6.4.2.4. Penalidades que asumen los Beneficiarios de capacitación en caso de incumplir los compromisos

En caso de incumplimiento de los compromisos, la ORH aplicará las siguientes penalidades:

- Si el servidor no cumple con el compromiso a), del numeral 6.4.2.3. de la presente Directiva, debe devolver el Valor de la Capacitación (VC) o el Remanente del Valor de la Capacitación (RVC), según corresponda.

Las entidades están obligadas a adoptar las medidas legales correspondientes para asegurar la devolución los montos antes indicados, pudiendo celebrar contratos de mutuo sujetos a modalidad, suscribir títulos valores como pagarés u otros que la ley habilite o suscripción de una carta de compromiso por parte del servidor.

- Si el servidor no cumple con el compromiso b), del numeral 6.4.2.3. de la presente Directiva, debe devolver el Valor de la Capacitación (VC).

Las entidades están obligadas a adoptar las medidas legales correspondientes para asegurar la devolución los montos antes indicados, pudiendo celebrar contratos de mutuo sujetos a modalidad, suscribir títulos valores como pagarés u otros que la ley habilite o suscripción de una carta de compromiso por parte del servidor.

- Si el servidor no cumple con el compromiso c), del numeral 6.4.2.3. de la presente Directiva, este no podrá acceder a una nueva capacitación hasta que haya pasado seis (06) meses de finalizada la capacitación y se registra en el Legajo del Servidor.

- Si el servidor no cumple con el compromiso d), del numeral 6.4.2.3. de la presente Directiva, la ORH registra el incumplimiento del compromiso en el Legajo del Servidor.



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

27 MAR. 2019

**UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
EQUIPO DE BENEFICIOS SOCIALES Y BIENESTAR DE PERSONAL**

ANEXO N° 10.3

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Nuestra meta es mejorar continuamente todo lo que hacemos. Al completar la evaluación, con sinceridad y cuidado, nos proporcionará la información para maximizar el impacto de capacitación.

1. DATOS DE SU DEPENDENCIA

Región, Sede/Unidad, Oficina	FECHA

2. DATOS DEL CURSO:

Nombre del curso					Institución que dicta la capacitación					
DURACIÓN	DEL	AL	TURNO	DÍAS	LUN	MAR	MIE	JUE	VIE	SAB

3. CALIFICACIÓN DEL EVENTO:

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala. Marque sus respuestas con una X.

- 4 = Total acuerdo
- 3 = De acuerdo
- 2 = en desacuerdo
- 1 = Total desacuerdo

DE LA ORGANIZACIÓN:

	1	2	3	4
- Se cumplió con los horarios establecidos				
- Se cumplió con el contenido programado				
- Existió un control adecuado de la asistencia				
- Se efectuaron las evaluaciones pertinentes				

DEL MATERIAL DIDACTICO:

- Adecuado (calidad)				
- Suficiente (cantidad)				
- Fue coherente con el objetivo de la acción de capacitación				

DEL OBJETO:

- La acción de capacitación cubrió mis expectativas				
---	--	--	--	--

DEL EXPOSITOR:

- Dominio del tema desarrollado				
- Didáctico en el desarrollo del tema				
- Utiliza ayudas audiovisuales				
- Mantuvo el interés de los participación				

SUGERENCIAS:



ANEXO N° 10.4



Formato de evaluación Semestral del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019- OR-INPE
EVALUACIÓN A LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2018

Evaluación		
------------	--	--

TABLERO DE CONTROL		
	RETRAZADO	< 85 %
	ACEPTABLE	= > 85 % < 90%
	ADECUADO	> 90 % = 100%

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- REINSERTAR SOCIAL Y POSITIVAMENTE A LA POBLACIÓN PENITENCIARIA
- GARANTIZAR LA SEGURIDAD INTEGRAL EN LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS Y DEPENDENCIAS CONEXAS
- MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA ADECUADA DE LA POBLACIÓN PENITENCIARIA

CATEGORIA PRESUPUESTAL:

OFICINA REGIONAL:

NOMBRE DE LA TAREA	Unidad de Medida	META FISICA OPERATIVA (PDP)							META FINANCIERA						
		Cantidad Programada Anual	Cantidad Programada Vs. Ejecutada				Cantidad Ejecutada	Grado de Cumplimiento (%)	Alerta de gestión	N° de Meta (SEGÚN SIAF)	PIA (S/.)	PIM (S/.)	Ejecución de Gasto Acumulado	Grado de avance %	Alerta de Gestión
			I semestre		II semestre										
			Prog.	Ejec.	Prog.	Ejec.									
CAPACITACIÓN A LOS ÓRGANOS DE LÍNEA	PERSONA														
ADMINISTRACIÓN	PERSONA														
TRATAMIENTO PENITENCIARIO	PERSONA														
MEDIO LIBRE	PERSONA														
SEGURIDAD PENITENCIARIA	PERSONA														
REGISTRO PENITENCIARIO	PERSONA														



ANEXO N° 10.5 BASE DE DATOS PARA BENEFICIARIOS

CÓDIGO INSTITUCIONAL	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES DEL PARTICIPANTE	SEDE / OFICINA REGIONAL	EE.PP / E.T / EML	PUESTO	TEMA	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	INSTITUCIÓN/PONENTE QUE LO DICTA	HORAS CRONOLÓGICAS	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉMINO	COSTO POR CURSO (INDIVIDUAL)	NOTA	PROGRAMADA EN PDP (SI/NO)	N° ORDEN DE SERVICIOS	META	CONSTANCIA A SE ADJUNTO A LEGAJO	ASISTIÓ SI / NO	SE ENTREGO CERTIFICADO / DIPLOMA		



27 MAR. 2019

ANEXO N° 10.6 - SEDE CENTRAL- ACCIONES CENTRALES

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	BENEFICIARIOS	MONTO TOTAL
1	Dirección de Tratamiento Penitenciario	Varios	Varios	Varios	Intervención y Evaluación Cognitivo Conductual en Adultos con Conducta Antisocial	Curso	Presencial	I Semestre	4	3,000
2	ST-PAD-LSC, Procuraduría	Varios	Varios	Emitir Informes correspondientes a los PASD de los servidores del INPE	La Argumentación Jurídica en el Sistema Penal	Curso	Presencial	I Semestre	10	5,700
3	Varios	Varios	Varios	Varios	Ética y Valores	Curso	Presencial	I Semestre	40	800
4	Oficina de Asesoría Jurídica, Dirección de Registro Penitenciario	Varios	Varios	Varios	Nuevo Código Procesal Penal	Curso	Presencial	I Semestre	10	5,000
5	Control de Trámite Documentario, Registro Penitenciario y Unidades Organicas	Varios	Varios	Varios	Administración Documentaria y Gestión de Archivo	Curso	Presencial	I Semestre	10	5,000
6	Dirección de Tratamiento Penitenciario	Varios	Varios	Varios	Evaluación e Intervención Sistemica y Consejería a Nivel Familiar	Curso	Presencial	II Semestre	2	3,000
7	Varios	Varios	Varios	Varios	Delitos de Corrupción de Funcionarios	Curso	Presencial	II Semestre	20	2,000
8	Varios	Varios	Varios	Varios	Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario	Curso de Especialización	Presencial	II Semestre	20	400
9	Dirección de Medio Libre	Varios	Varios	Varios	Evaluación y Gestión de Riesgos de Reincidencia	Curso	Presencial	II Semestre	5	6,500
10	Varios	Varios	Varios	Varios	Contratación Pública con el Estado	Curso	Presencial	II Semestre	2	100
11	Equipo de remuneraciones y desplazamientos, Procuraduría Pública, Oficina de Asesoría Jurídica	Especialista en remuneraciones de Sede Central y O.R.L	varios	Especialista remuneraciones	Legislación laboral	Curso	Presencial	II Semestre	20	2,000
Total									143	33,500.00



ANEXO N° 10.7 - OFICINA REGIONAL LIMA



N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	BENEFICIARIOS	MONTO TOTAL
1	Sub Dirección de Medio Libre O.R.LIMA y EE.PP	Varios	Varios	Mejor los conocimientos de Gestión de riesgo de reincidencia	Evaluación y Gestión de Riesgo de Reincidencia	Curso	Presencial	I Semestre	20	8,750
2	Sub Dirección de Seguridad O.R.LIMA y EE.PP	Agentes de Seguridad	Varios	Mejor las destrezas y habilidades en la aplicación de técnicas de intervención	Curso lucha contra el crimen organizado enfocado al sistema penitenciario	Curso	Presencial	I Semestre	80	17,600
3	Sub Dirección de Tratamiento - O.R. LIMA	Técnicos de la O.R. LIMA Y EE.PP	Varios	Fortalecer el conocimiento de técnicas de la terapia cognitivo conductual	Intervención y Evaluación Cognitivo Conductual en Adultos con Conducta Antisocial	Curso	Presencial	I Semestre	40	20,000
4	Sub Dirección de Tratamiento	Especialistas, Coordinadores del área de Trabajo de la O.R.L Y EE.PP	Varios	Varios	Marketing Digital y Redes Sociales	Curso	Presencial	I Semestre	10	8,000
5	Sub Dirección de Tratamiento	Especialista en el área de Salud de la O.R.L Y EE.PP	Varios	Establecer Normas y Parametros de Bioseguridad en el Personal del área de salud	Bioseguridad y Manejo de Residuos Solidos	Curso	Presencial	I Semestre	3	1,650
6	Sub Dirección de Tratamiento	Especialista en educación y/o docentes que desarrollan funciones en la O.R.L, EE.PP, y dependencias conexas	Varios	Desarrollar que se gestione los procesos administrativos y curriculares acorde con los métodos planteados en el proyecto institucional	Gestión Educativa	Curso	Presencial	I Semestre	5	5,000
7	Equipo de Asesoría Jurídica, Sub Dirección de Registro Penitenciario	Administrativos de O.R.L Y EE.PP	Varios	Varios	Nuevo Código Procesal Penal	Curso	Presencial	II Semestre	10	9,000
8	Asistencia Penitenciaria	Agente de seguridad que desarrollan funciones en la O.R.L, EE.PP, y dependencias conexas	Varios	Fortalecimiento de las capacidades del personal de Seguridad en los EE.PP.	Inteligencia Penitenciaria	Curso	Presencial	II Semestre	25	30,000
Total									193	100,000



27 MAR. 2019

ANEXO N° 10.8 - OFICINA REGIONAL NORTE CHICLAYO

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANNO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	BENEFICIARIOS	MONTO TOTAL
1	Sub Dirección de Medio Libre O.R. NORTE CHICLAYO y EE.PP	Varios	Varios	Mejor los conocimientos de Gestión de riesgo de reincidencia	Evaluación y Gestión de Riesgo de Reincidencia	Curso	Presencial	I Semestre	8	6,800
2	Sub Dirección de Seguridad O.R. NORTE CHICLAYO y EE.PP	Agentes de Seguridad	Varios	Mejor las destrezas y habilidades en la aplicación de técnicas de intervención	Curso lucha contra el crimen organizado enfocado al sistema penitenciario	Curso	Presencial	I Semestre	20	6,250
3	Sub Dirección de Tratamiento - O.R. NORTE CHICLAYO	Técnicos de la O.R.N CHICLAYO Y EE.PP	Varios	Fortalecer el conocimiento de técnicas de la terapia cognitivo conductual	Intervención y Evaluación Cognitivo Conductual en Adultos con Conducta Antisocial	Curso	Presencial	II Semestre	12	6,950
Total									40	20,000



ANEXO N° 10.9 - OFICINA REGIONAL CENTRO HUANCAYO



N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	BENEFICIARIOS	MONTO TOTAL
1	Sub Dirección de Medio Libre O.R. CENTRO HUANCAYO y EE.PP	Varios	Varios	Mejor los conocimientos de Gestión de riesgo de reincidencia	Evaluación y Gestión de Riesgo de Reincidencia	Curso	Presencial	I Semestre	8	6,800.00
2	Sub Dirección de Seguridad O.R. CENTRO HUANCAYO y EE.PP	Agentes de Seguridad	Varios	Mejor las destrezas y habilidades en la aplicación de técnicas de intervención	Curso lucha contra el crimen organizado enfocado al sistema penitenciario	Curso	Presencial	I Semestre	20	6,250.00
3	Sub Dirección de Tratamiento - O.R. CENTRO HUANCAYO	Técnicos de la O.R. CENTRO HUANCAYO	Varios	Fortalecer el conocimiento de técnicas de la terapia cognitivo conductual	Intervención y Evaluación Cognitivo Conductual en Adultos con Conducta Antisocial	Curso	Presencial	II Semestre	12	6,950.00
Total									40	20,000.00



27 MAR. 2019

COPIA DEL ORIGINAL
 Abog. EDUARDO SANCHEZ PERAZA PARAGUINRE
 Gerente General
 INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

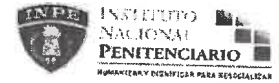
27 MAR. 2019



ANEXO N° 10.10 - OFICINA REGIONAL NOR ORIENTE SAN MARTIN

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANICO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	BENEFICIARIOS	MONTO TOTAL
1	Sub Dirección de Medio Libre O.R. NOR ORIENTE SAN MARTIN y EE.PP	Varios	Varios	Mejor los conocimientos de Gestión de riesgo de reincidencia	Evaluación y Gestión de Riesgo de Reincidencia	Curso	Presencial	I Semestre	8	6,800.00
2	Sub Dirección de Seguridad O.R. NOR ORIENTE SAN MARTIN y EE.PP	Agentes de Seguridad	Varios	Mejor las destrezas y habilidades en la aplicación de técnicas de intervención	Curso lucha contra el crimen organizado enfocado al sistema penitenciario	Curso	Presencial	I Semestre	20	6,250.00
3	Sub Dirección de Tratamiento - O.R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	Técnicos de la O.R. NOR ORIENTE SAN MARTIN Y EE.PP	Varios	Fortalecer el conocimiento de técnicas de la terapia cognitivo conductual	Intervención y Evaluación Cognitivo Conductual en Adultos con Conducta Antisocial	Curso	Presencial	II Semestre	12	6,950.00
Total									40	20,000.00

ANEXO N° 10.11 - OFICINA REGIONAL ORIENTE PUCALLPA



N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	BENEFICIARIOS	MONTO TOTAL
1	Sub Dirección de Medio Libre O.R. ORIENTE PUCALLPA y EE.PP	Varios	Varios	Mejor los conocimientos de Gestión de riesgo de reincidencia	Evaluación y Gestión de Riesgo de Reincidencia	Curso	Presencial	I Semestre	8	6,800.00
2	Sub Dirección de Seguridad O.R. ORIENTE PUCALLPA y EE.PP	Agentes de Seguridad	Varios	Mejor las destrezas y habilidades en la aplicación de técnicas de intervención	Curso lucha contra el crimen organizado enfocado al sistema penitenciario	Curso	Presencial	I Semestre	20	6,250.00
3	Sub Dirección de Tratamiento - O.R. ORIENTE PUCALLPA	Técnicos de la O.R. ORIENTE PUCALLPA Y EE.PP	Varios	Fortalecer el conocimiento de técnicas de la terapia cognitivo conductual	Intervención y Evaluación Cognitivo Conductual en Adultos con Conducta Antisocial	Curso	Presencial	II Semestre	12	6,950.00
Total									40	20,000.00



27 MAR. 2019

ANEXO N° 10.12 - OFICINA REGIONAL SUR AREQUIPA

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	BENEFICIARIOS	MONTO TOTAL
1	Sub Dirección de Medio Libre O.R. SUR AREQUIPA y EE.PP	Varios	Varios	Mejor los conocimientos de Gestión de riesgo de reincidencia	Evaluación y Gestión de Riesgo de Reincidencia	Curso	Presencial	I Semestre	8	6,800.00
2	Sub Dirección de Seguridad O.R. SUR AREQUIPA y EE.PP	Agentes de Seguridad	Varios	Mejor las destrezas y habilidades en la aplicación de técnicas de intervención	Curso lucha contra el crimen organizado enfocado al sistema penitenciario	Curso	Presencial	I Semestre	20	6,250.00
3	Sub Dirección de Tratamiento - O.R. SUR AREQUIPA	Técnicos de la O.R. SUR AREQUIPA Y EE.PP	Varios	Fortalecer el conocimiento de técnicas de la terapia cognitivo conductual	Intervención y Evaluación Cognitivo Conductual en Adultos con Conducta Antisocial	Curso	Presencial	II Semestre	12	6,950.00
Total									40	20,000.00



ANEXO N° 10.13 - OFICINA REGIONAL SUR ORIENTE CUSCO



N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANICO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	BENEFICIARIOS	MONTO TOTAL
1	Sub Dirección de Medio Libre O.R. SUR ORIENTE CUSCO y EE.PP	Varios	Varios	Mejor los conocimientos de Gestión de riesgo de reincidencia	Evaluación y Gestión de Riesgo de Reincidencia	Curso	Presencial	I Semestre	8	6,800.00
2	Sub Dirección de Seguridad O.R. SUR ORIENTE CUSCO y EE.PP	Agentes de Seguridad	Varios	Mejor las destrezas y habilidades en la aplicación de técnicas de intervención	Curso lucha contra el crimen organizado enfocado al sistema penitenciario	Curso	Presencial	I Semestre	20	6,250.00
3	Sub Dirección de Tratamiento - O.R. SUR ORIENTE CUSCO	Técnicos de la O.R. SUR ORIENTE CUSCO Y EE.PP	Varios	Fortalecer el conocimiento de técnicas de la terapia cognitivo conductual	Intervención y Evaluación Cognitivo Conductual en Adultos con Conducta Antisocial	Curso	Presencial	II Semestre	12	6,950.00
Total									40	20,000.00



27 MAR. 2019

ANEXO N° 10.14 - OFICINA REGIONAL ALTIPLANO PUNO

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	BENEFICIARIOS	MONTO TOTAL
1	Sub Dirección de Medio Libre O.R. ALTIPLANO PUNO y EE.PP	Varios	Varios	Mejor los conocimientos de Gestión de riesgo de reincidencia	Evaluación y Gestión de Riesgo de Reincidencia	Curso	Presencial	I Semestre	8	6,800.00
2	Sub Dirección de Seguridad O.R. ALTIPLANO PUNO y EE.PP	Agentes de Seguridad	Varios	Mejor las destrezas y habilidades en la aplicación de técnicas de intervención	Curso lucha contra el crimen organizado enfocado al sistema penitenciario	Curso	Presencial	I Semestre	20	6,250.00
3	Sub Dirección de Tratamiento - O.R. ALTIPLANO PUNO	Técnicos de la O.R. ALTIPLANO Y EE.PP	Varios	Fortalecer el conocimiento de técnicas de la terapia cognitivo conductual	Intervención y Evaluación Cognitivo Conductual en Adultos con Conducta Antisocial	Curso	Presencial	II Semestre	12	6,950.00
Total									40	20,000.00

