



PERÚ

Ministerio de  
Justicia

Instituto  
Nacional Penitenciario

Secretaría  
General

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"

"AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO"

Lima, 25 OCT. 2011

**OFICIO N° 879 -2011-INPE/04**

Señora  
**ANA MARIA RISI QUIÑONES**  
Secretaria Técnica del Tribunal del Servicio Civil  
Autoridad Nacional del Servicio Civil  
Pasaje Francisco de Zela n° 150, piso 10  
Jesús María.-



RG-0052632-2011

**Asunto :** Remisión de Resolución

Es grato dirigirme a usted, por encargo del Presidente del Consejo Nacional Penitenciario con la finalidad de remitir copia (fedatada) de la **Resolución Presidencial n° 710-2011-INPE/P** de fecha 28 de setiembre de 2011 donde se aprueba el "Plan de desarrollo de Personas Quinquenal del Instituto Nacional Penitenciario 2012 – 2016", el cual tiene por objeto optimizar y fortalecer una cultura institucional responsable en el Sistema Nacional Penitenciaria, a través de una permanente capacitación y evaluación de los servidores del INPE.

Sin otro particular, se suscribe de usted.

Atentamente,



*Laura Pilar Díaz Ugás*  
Abog. LAURA PILAR DIAZ UGAS  
Secretaria General  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

LPDU/mjr



12 OCT 1944

134

1401  
1402  
1403  
1404  
1405  
1406  
1407  
1408  
1409  
1410  
1411  
1412  
1413  
1414  
1415  
1416  
1417  
1418  
1419  
1420  
1421  
1422  
1423  
1424  
1425  
1426  
1427  
1428  
1429  
1430  
1431  
1432  
1433  
1434  
1435  
1436  
1437  
1438  
1439  
1440  
1441  
1442  
1443  
1444  
1445  
1446  
1447  
1448  
1449  
1450  
1451  
1452  
1453  
1454  
1455  
1456  
1457  
1458  
1459  
1460  
1461  
1462  
1463  
1464  
1465  
1466  
1467  
1468  
1469  
1470  
1471  
1472  
1473  
1474  
1475  
1476  
1477  
1478  
1479  
1480  
1481  
1482  
1483  
1484  
1485  
1486  
1487  
1488  
1489  
1490  
1491  
1492  
1493  
1494  
1495  
1496  
1497  
1498  
1499  
1500

✓

25 OCT. 2011



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Abog. LAURA PILAR DIAZ UGAS  
Secretaria General  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

# Resolución Presidencial

## Instituto Nacional Penitenciario N° 710-2011-INPE/P

Lima, 28 SET. 2011

**VISTO**, el Memorando N° 580-2011-INPE/04 de fecha 28 de setiembre de 2011, de la Secretaría General del INPE, por el cual solicita que se formalice la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), quinquenal del Instituto Nacional Penitenciario, y el Oficio N° 1096-2011-INPE/08-CVP, de fecha 28 de setiembre de 2011, de la Oficina de Asesoría Jurídica del Instituto Nacional Penitenciario; y,

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público, y a través del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó su Reglamento, disponiendo que las entidades públicas aprueben un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 565-2011-INPE/P de fecha 26 de julio de 2011, se aprobó el "Reglamento para las Elecciones del Representante y Alterno de los Trabajadores ante el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del INPE", y a través de la Resolución Presidencial N° 663-2011-INPE/P de fecha 06 de setiembre de 2011, se conformó el Comité Nacional de Elecciones y los Subcomités en las Oficinas Regionales del INPE, dispositivo que fue modificado con la Resolución Presidencial N° 667-2011-INPE/P de fecha 08 de setiembre de 2011;

Que, el proceso de elección se desarrollo dentro de sus cauces normales, habiendo sido elegido el servidor Ignacio Cándor Aguilar, Representante de los trabajadores del INPE, y como Alterno fue elegida la servidora Diana Jessica Benito Cáceres, conforme se colige del ACTA OFICIAL DE ESCRUTINIO de fecha 23 de setiembre de 2011, del Comité Nacional de Elecciones;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 705-2011-INPE/P, del 27 de setiembre de 2011, se Oficializó la conformación del Comité encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Instituto Nacional Penitenciario, el mismo que ha presentado dicho Plan para su correspondiente aprobación;





Abog. LAURA PILAR DIAZ UGAS  
Secretaria General  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Contándose con las visaciones de los miembros del Consejo Nacional Penitenciario, Secretaría General y de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo Nº 1025, Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, Decreto Legislativo Nº 654, Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR, Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE, y sus modificatorias, Decreto Supremo Nº 009-2007-JUS, y Resolución Suprema Nº 170-2011-JUS;

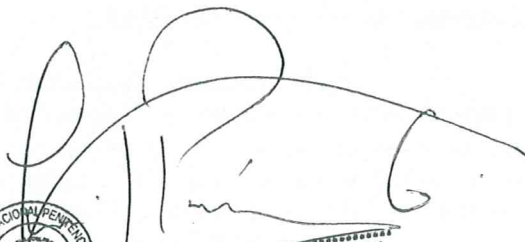

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º.-** Aprobar el "Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal del Instituto Nacional Penitenciario 2012 - 2016", elaborado por el Comité encargado de su elaboración, el cual tiene por objeto optimizar y fortalecer una cultura institucional responsable en el Sistema Nacional Penitenciario, a través de una permanente capacitación y evaluación de los servidores del INPE.

**ARTICULO 2º.-** Disponer que se publique la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de Personas (Quinquenal) del Instituto Nacional Penitenciario 2012 - 2016, en el portal institucional del Instituto Nacional Penitenciario [www.inpe.gob.pe](http://www.inpe.gob.pe).

**ARTICULO 3º.-** Distribuir copia de la presente Resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, e instancias pertinentes para los fines consiguientes.

**Regístrese y comuníquese.**

  
  
Dr. JOSE LUIS PEREZ GUADALUPE  
PRESIDENTE  
CONSEJO NACIONAL PENITENCIARIO





Laura Pilar Díaz Ugas  
Secretaria General  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL

### INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

2012 - 2016

#### PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal del Instituto Nacional Penitenciario, ha sido elaborado vinculado a los planes institucionales vigentes, desde el marco de las Políticas Penitenciarias referida a los recursos humanos, en aras del desarrollo del potencial humano como servidor penitenciario, a fin de construir una eficiente gestión del tratamiento, seguridad y administración penitenciaria, basada en el profesionalismo y la especialización del trabajador en la función. Asimismo, lo dispuesto por la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP", aprobada el 21 de marzo 2011 mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE. Desde esta óptica, la meta del PDP es lograr cubrir, en el corto y a mediano plazo las necesidades de capacitación detectadas en la programación descrita. Es un Diagnóstico realizado a nivel de la Sede Central y las Oficinas Regionales, en relación a la ejecución de las acciones y la evaluación de los resultados cumplidos de la meta trazada y vinculados con la implementación de la política y gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

De esta manera, constituye un factor de gran importancia, pues determina las principales necesidades y prioridades de capacitación, que coadyuvará a que los servidores brinden lo mejor de sus aportes en el puesto de trabajo asignado. A través del PDP el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades relativas al trabajo y permite que sus actitudes mejoren frente a los aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Cabe señalar que, nuestra Institución está orientada al logro de una entidad con eficiencia y cultura de calidad y viene impulsando acciones que permiten mejorar la política penitenciaria y en especial el sistema de conducción de capacitación, lo que hace necesario forjar respuestas responsables, eficientes y eficaces frente a los problemas producto del sistema, de esta manera la gestión contribuye a la búsqueda de la equidad.

El PDP, comprende de forma clara y concisa la realidad y necesidad institucional, a través de los planes de actividades formativas orientado a fortalecer o generar competencias y desarrollar destrezas específicas relativas al trabajo, porque el trabajador penitenciario lucha por su propio progreso; a mantener actitudes positivas hacia el trabajo a nivel individual y colectivo y solo requiere contextos favorables de oportunidades iguales, de normas sociales y éticas que le permitan desempeñarse en libertad con responsabilidad y respeto por los demás.

Asimismo, nuestra Institución cuenta con un centro de formación denominado Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios (CENECP) alma máter del Instituto Nacional Penitenciario, según lo establecido en el Decreto Legislativo N° 654 Código de Ejecución Penal, en Título VIII-Personal Penitenciario Art. 130. "El



*[Handwritten signature]*



25 OCT. 2011

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Abog. LAURA PILAR DIAZ UGAS  
Secretaria General  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO



personal penitenciario es seleccionado, formado y capacitado permanentemente". Igualmente, el Reglamento de Organización y Funciones del INPE, señala que el CENECP, "es el órgano encargado de seleccionar, formar, capacitar y perfeccionar al personal penitenciario". La Unidad de Recursos Humanos coordinará con el CENECP, a fin de que la capacitación sea programada de acuerdo a las normas vigentes.

Resulta pues, la propuesta de comprometer a los funcionarios y servidores a trabajar por los objetivos de la Institución y colocar en la agenda Institucional el apoyo político para la gestión de la capacitación que orienta su accionar al logro de la satisfacción de nuestra razón de ser, el usuario.

Finalmente, el PDP Quinquenal, está enmarcado dentro de los procedimientos de capacitación, con un presupuesto anual asignado para cada Unidad Ejecutora. Estamos seguros que las actividades de capacitación programadas en el presente, cumplirán con los objetivos propuestos, que nos permitirá impulsar el desarrollo y la excelencia institucional.





25 OCT. 2011

## 1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

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. Constituye 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. MISIÓN

Brindar tratamiento penitenciario integral al interno, en adecuados establecimientos, con óptimas condiciones de seguridad y eficiente gestión para contribuir a la seguridad ciudadana.

### 1.2. VISIÓN

Ser una institución eficiente, eficaz y descentralizada con personal calificado, con valores, mística y vocación de servicio, que aplica técnicas modernas de tratamiento al interno, con procedimientos de seguridad certificado, en establecimientos penitenciarios modelos, contribuyendo a desarrollar el clima de confianza e inversiones en el país.

### 1.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- **TRATAMIENTO PENITENCIARIO**  
Optimizar el sistema de tratamiento penitenciario dirigido a la rehabilitación del interno, contando con su participación activa, teniendo como eje central la educación, el trabajo, la salud, así como, la asistencia psicológica, legal y social.
- **SEGURIDAD PENITENCIARIA Y DISMINUCIÓN DE LA VIOLENCIA**  
Reforzar las labores de inteligencia penitenciaria, dotar de personal de seguridad suficiente, equipar con infraestructura segura, tecnología moderna y apropiada, con el fin de garantizar la seguridad interna y externa de los establecimientos penitenciarios, que conlleve a garantizar la rehabilitación del interno.



5



Abog. LAURA PILAR DIAZ UGAS  
Secretaria General  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

25 OCT. 2011

- **MEDIOS LIBRES Y PENAS LIMITATIVAS**

Articular las acciones de Asistencia Post Penitenciaria con el trabajo desarrollado con los internos a través de las áreas de tratamiento penitenciario, integrándolo a redes sociales de colaboración para la reinserción social, así como brindar atención integral y supervisar la ejecución de las sentencias a Penas Limitativas de Derecho de los sentenciados, asegurando en todo momento el respeto de los derechos fundamentales del interno y del sentenciado.

- **SOBRE POBLACION E INFRAESTRUCTURA**

Implementar proyectos de infraestructura de nuevos establecimientos penitenciarios y optimizar la existente, con el fin de garantizar los derechos humanos, el mejoramiento de las condiciones de vida y seguridad de las personas privadas de libertad y que privilegie áreas para una adecuada resocialización y reinserción del interno y condiciones de ambientes de trabajo para el personal INPE.

- **REGISTRO PENITENCIARIO**

Fortalecer el sistema de registro penitenciario, para la identificación del interno contribuyendo a la agilización de los expedientes y atención oportuna al usuario.

- **RECURSOS HUMANOS**

Contar con recursos humanos con alto sentido de ética y moral en la gestión pública, especializados en el sistema penitenciario, privilegiando su bienestar, seguridad, salud y capacitación, con remuneración justa, ambientes de trabajo adecuados y ubicado de acuerdo a sus capacidades.

- **TECNOLOGIA DE LA INFORMACION**

Consolidar e interconectar el Sistema de Información Penitenciaria, a fin de mejorar la calidad de información disponible para la toma de decisiones.

- **TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION**

Fortalecer los órganos de control del INPE y la Oficina de Asuntos Internos, así como mejorar los procesos internos y la sensibilización de los colaboradores en la gestión pública con alto sentido de ética y moral.

- **ADMINISTRACION Y PRESUPUESTO**

Desarrollar una gestión administrativa eficiente, informatizada, transparente, descentralizado y oportuno, con indicadores que permitan una evaluación permanente y una organización fortalecida con mecanismo de transparencia para un uso eficiente del presupuesto asignado.







ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Abog. LAURA PILAR DIAZ UGAS  
Secretaria General  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

25 OCT. 2011

- **SANEAMIENTO FISICO LEGAL**

Desarrollar acciones prioritarias para sanear legal y físicamente los bienes inmuebles a cargo del Instituto Nacional Penitenciario, así como disponer de los inmuebles en desuso (Ex establecimientos penitenciarios) para fines que viabilicen la gestión institucional.

## 2. COMPETENCIAS NECESARIAS

### a. Tratamiento Penitenciario en:

- Criminología del tratamiento penitenciario.
- Gestión de instrumentos de intervención en las áreas de educación, trabajo, salud, así como para la asistencia psicológica, legal y social.
- Gestión de modelo de intervención social.
- Diagnóstico y seguimiento en el tratamiento dirigido a la rehabilitación del interno.
- Manejo y control emocional para conducir personas privadas de su libertad.
- Gestión sobre política criminal.
- Acciones de asistencias post-penitenciaria con fines de atención integral y seguimiento de la ejecución de las sentencias.
- Gestión de integración a redes sociales para la reinserción social del sentenciado.

### b. Administración Penitenciaria en:

- Transparencia de la gestión administrativa.
- Innovación y gestión de proyectos de normas internas de las áreas de tratamiento, administración y seguridad penitenciaria.
- Recursos humanos con alto sentido de ética y moral en la gestión pública.
- Gestión de políticas lucha anticorrupción.

### c. Seguridad Penitenciaria en:

- Acciones del sistema de inteligencia penitenciaria.
- Gestión de medidas de seguridad penitenciaria moderna.
- Liderazgo estratégico.

### d. Sobre Población e Infraestructura en:

- Gestión de proyectos de infraestructura penitenciaria y diseños adecuados a fin de brindar y mantener ambientes de trabajo apropiados para colaboradores e internos.

### e. Registro Penitenciario en:

- Gestión de identificación y registro penitenciario para la agilización de expedientes.



*[Handwritten signature]*



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Abog. LAURA PILAR DIAZ UGAS  
Secretaria General  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

25 OCT. 2011

f. **Tecnología de la Información en:**

- Gestión de sistemas de comunicación y actualización en tecnología de la información.

3. **OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL**

3.1. **OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN**

- Contar con colaboradores comprometidos y proactivos en el sistema penitenciario, con sentido de ética y moral en la gestión pública.
- Propiciar una cultura institucional responsable con el sistema penitenciario.
- Contar con colaboradores capacitados y especializados en las áreas de tratamiento, seguridad, administración y registro penitenciario, para gestionar un sistema penitenciario eficiente.
- Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre las funciones que cumple el personal de tratamiento, administración, seguridad penitenciaria y registro penitenciario.
- Contar con colaboradores especializados en el diseño y construcción de los establecimientos penitenciarios a fin de brindar mejoras en los servicios de tratamiento.
- Contar con colaboradores con conocimientos actualizados en tecnologías de información y comunicación.

3.2. **ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN**

Las estrategias de capacitación desarrolladas para el PDP Quinquenal, serán realizadas a través de talleres, jornadas, seminarios y cursos.

Asimismo, se planificará y coordinará la suscripción de convenios interinstitucionales con universidades, institutos de reconocido prestigio en materia de capacitación y se gestionará la capacitación en concordancia con las normas y criterios vigentes, que coadyuven a ampliar la oferta de capacitación y de acuerdo a lo dispuesto en el "Reglamento para Acceder a Cursos de Capacitación para el Personal del Instituto Nacional Penitenciario - INPE" aprobado con Resolución Presidencial N° 515-2011-INPE/P de fecha 06 de julio 2011, se detalla:

- Planificación y realización de cursos de actualización en temas relacionados a tratamiento, administración, seguridad penitenciaria y registro penitenciario.
- Planificación y realización de cursos normativos del sistema penitenciario.



*[Handwritten signature]*



25 OCT. 2011

- Planificación y realización de cursos de gestión en políticas anticorrupción, con énfasis de ética y moral en gestión pública.
- Planificación y realización de cursos para el desarrollo de competencias en gestión administrativa del sector público.
- Planificación y realización de cursos de actualización en gestión de infraestructura penitenciaria.
- Planificación, coordinación y realización de eventos, cursos de formación para colaboradores ingresantes y capacitación continua en diferentes áreas (tratamiento, administración, seguridad penitenciaria y registro penitenciario), que se desarrollara en el Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios- CENECP.
- Planificación y realización de cursos in house de las áreas de tratamiento, administración y seguridad a nivel de las Oficinas Regionales, con la finalidad de reforzar competencias que respondan a las necesidades específicas de cada unidad.

### 3.3. DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

Actualmente, el Instituto Nacional Penitenciario cuenta con personal nombrado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, con total de 5,985 colaboradores y personal contratado con el régimen laboral Decreto Legislativo N° 1057 con un total de 544 colaboradores, distribuido en tres áreas:

- Personal nombrado en tratamiento (1,081), administración (1,275) y seguridad (3,629).
- Personal contratado en tratamiento (139), seguridad (182), administración (223) a nivel nacional.

Nuestros colaboradores se encuentran distribuidos en los 66 Establecimientos Penitenciarios, establecimientos de Medio Libre, Oficinas Regionales y Sede Central.

A nivel de grupos ocupacionales tenemos; Funcionarios (235), Profesionales (1,183), Técnicos (4,284), Auxiliares (92). Asimismo, existen profesionales bajo el régimen de la Ley N° 559 Ley de la Carrera del Médico (24) Médicos, Profesionales de Salud (162) y con la Ley de la Carrera del Profesor N° 24029 y 25212 (5) Docentes.

Desde el contexto laboral, el Instituto Nacional Penitenciario está conformado por personas que trabajamos interactuando con hombres y mujeres privados de su libertad. Por tal motivo, exige



A



25 OCT. 2011

contar con personal formado y capacitado con el fin de la misión resocializadora y con el objeto de contribuir al bienestar público y la seguridad ciudadana. En ese contexto, el personal debe contar con condiciones laborales adecuadas, recibir información actualizada que fortalezca sus habilidades y capacidades.

El colaborador penitenciario es formado y capacitado en el Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios (CENECP), alma máter del Instituto Nacional Penitenciario conforme al Art.130° del Código de Ejecución Penal que tiene el objetivo de contar con servidores públicos eficientes, con entereza moral, mística e identificación institucional. La finalidad primordial de su formación y capacitación es contribuir a alcanzar el tecnicismo y la calidad humana, fortaleciendo sus actitudes y aptitudes. Este perfeccionamiento debe ser constante durante su desempeño profesional al servicio de la entidad.

### 3.4. TIPOS DE EVALUACION A SER IMPLEMENTADOS

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, se implementarán y aplicarán modalidades de evaluación adecuados a las acciones de capacitación previstas en los PDP Anualizados de la Sede Central, Oficinas Regionales y del CENECP. Se prevé evaluación por reacción, y evaluación del desempeño, de ser necesario, serán complementadas con otras metodologías de evaluación, de la siguiente manera:

- Evaluación por reacción: se evaluarán a los colaboradores de las Sede Central, CENECP y Oficinas Regionales, a fin de mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación.
- Evaluación de desempeño por competencias: se evaluarán a los colaboradores profesionales y técnicos de Sede Central, CENECP y Oficinas Regionales para verificar si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.

## 4. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

### 4.1. METAS E INDICADORES

- Desarrollar competencias de gestión en Tratamiento Penitenciario al interno.  
Indicador: Número y proporción de personas capacitadas en un 80% a nivel nacional.





Abog. LAURA PILAR DIAZ UGAS  
Secretaria General  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

25 OCT. 2011

- Desarrollar competencias de gestión en Seguridad Penitenciaria. Indicador: Número y proporción de personas capacitadas en un 80% a nivel nacional.
- Desarrollar competencias de gestión en Administración Pública. Indicador: Número y proporción de personas capacitadas en un 40% a nivel nacional.
- Desarrollar competencias de gestión en Registro Penitenciario. Indicador: Número y porcentaje de personas capacitadas en un 80% a nivel de los establecimientos penitenciarios.
- Desarrollar competencias de gestión en Tecnología de la Información. Indicador: Número de personas capacitadas que superen en un 60% a nivel de las Oficinas Regionales.
- Desarrollar competencias de gestión en ética y moral en la gestión pública. Indicador: Número de personas capacitadas que superen en un 80% a nivel nacional.

4.2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas anualmente bajo dos modalidades.

- **Evaluación por reacción:** Se aplicará en todas las actividades de capacitación durante los cinco (5) años.
- **Evaluaciones de desempeño:** Se realizará a partir del segundo año, a fin de medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el Plan Quinquenal, y de acuerdo a las metas e indicadores propuestos en el numeral 4.1. en las acciones de capacitación previstas en los PDP Anualizados del INPE.



A



Abog. LAURA PILAR DIAZ UGAS  
Secretaria General  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

25 OCT. 2011

ENCUESTA DE EVALUACION

EVENTO:.....  
NOMBRE DEL PARTICIPANTE:.....  
Área/Unidad/ Oficina:.....Oficina Regional:.....

La Unidad de Recursos Humanos le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra Unidad valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradecemos se sirva contestar la siguiente encuesta.

1. En términos generales, como calificaría usted el evento, curso y/o taller?

( ) Excelente ( ) Muy bueno ( ) Bueno ( ) Regular ( ) Malo

¿Considera que el contenido del evento le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?

( ) Si, bastante ( ) Si, moderado ( ) Si, un poco ( ) No

2. En forma individual, ¿Cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
Expositor 1					
Expositor 2					

3. ¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del evento?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
A. Atención en la inscripción					
B. Instalaciones /aula					
C. Coffee breaks					
D. Audio / Video					
E. Otros.....					

4. ¿El horario le pareció lo adecuado?

( ) Si ( ) No

Si su respuesta es No, qué otros horarios sugeriría?

Días: .....

Horas:.....

5. ¿Qué temas le interesaría que tratemos en próximos talleres de capacitación?

6. Comentarios y sugerencias adicionales.

¡Muchas gracias por su colaboración!





Abog. LAURA PILAR DIAZ UGAS  
Secretaria General  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

**EVALUACION DE DESEMPEÑO**

25 OCT. 2011

NOMBRE DEL COLABORADOR EVALUADO:.....  
 AREA/Unidad/Oficina:.....  
 Unidad Regional.....

La Unidad de Recursos Humanos le agradece por su participación y apoyo que viene ejecutando. Asimismo valora la gestión y política realizada en el trabajo, se le recomienda llenar el formato de cada uno de los colaboradores que laboran en su digno Despacho de acuerdo a los siguientes aspectos relacionado a las capacitaciones realizadas si es que están aplicando lo capacitado.

1. Competencia profesional/técnica
2. Capacidad de organización
3. Capacidad de mando
4. Relaciones interpersonales
5. Sentido de responsabilidad
6. Eficacia de gestión

FACTORES DE CALIFICACIÓN	Insatisfactorio	Mejorable	Satisfactorio	Notable	Óptimo
1. Competencia Profesional / Técnica					
2. Capacidad de Organización					
3. Capacidad de Mando					
4. Relaciones Interpersonales					
5. Sentido de Responsabilidad					
6. Eficacia de Gestión					



*[Handwritten mark]*

STATE OF TEXAS  
COUNTY OF [illegible]  
[illegible]  
[illegible]



13 OCT 2011

