



# Resolución de Presidencia Ejecutiva

Nº 009-2016-INACAL/PE

Lima, 29 de enero de 2016

VISTO:

El Acta de Reunión del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP del Instituto Nacional de Calidad - INACAL, el Informe N° 026-2016-INACAL/SG-OA-RH, del Responsable del Equipo Funcional de Recursos Humanos, el Memorando N° 104-2016-INACAL/SG-OA, de la Oficina de Administración, el Memorando N° 093-2016-INACAL/OPP, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y el Informe N° 016-2016-INACAL/OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

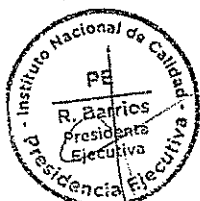
CONSIDERANDO:

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 del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 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 por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, dispone que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP); el mismo que contiene objetivos generales de desarrollo de las personas vinculados a los instrumentos de gestión con que cuenta la Entidad, precisando las estrategias de su implementación;

Que, el citado dispositivo establece que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, tiene vigencia de cinco años, y cada año las entidades deben presentar a SERVIR, su Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para desarrollo de las personas de la entidad, el que debe ser remitido en los treinta (30) primeros días calendarios del año;

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" cuyo numeral VI, dispone que la elaboración del PDP se encuentra a cargo de un Comité, el que es oficializado por el Titular de la Entidad; correspondiendo a dicho Comité visar los PDP Quinquenal y Anualizado; precisando en el numeral VII, que los PDP Quinquenal y Anualizado son validados por el Comité, aprobados por el Titular de la Entidad y puestos en conocimiento de SERVIR;



Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 078-2015-INACAL/PE, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal 2015-2019 del Instituto Nacional de Calidad - INACAL;

Que, mediante Informe N° 026-2016-INACAL/SG-OA-RH, el responsable del Equipo Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración remite el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado del Instituto Nacional de Calidad para el año 2016, visado y aprobado por el Comité designado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2015-INACAL/PE; el que cuenta con la disponibilidad presupuestal otorgada por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto mediante Memorando N°093-2016-INACAL/OPP, por lo que resulta necesario emitir el acto a través del cual se apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas en mención;

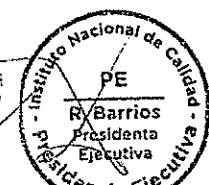
Con las visaciones de la Secretaria General, del Jefe de la Oficina de Administración, del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad; el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Calidad aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2015-PRODUCE, modificado por Decreto Supremo N° 008-2015-PRODUCE; el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado"; y la Resolución Ministerial N° 178-2015-PRODUCE;

**SE RESUELVE:**

Artículo 1.- Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado del Instituto Nacional de Calidad para el año 2016", que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado del Instituto Nacional de Calidad para el año 2016", en el Portal Institucional del INACAL ([www.inacal.gob.pe](http://www.inacal.gob.pe)).



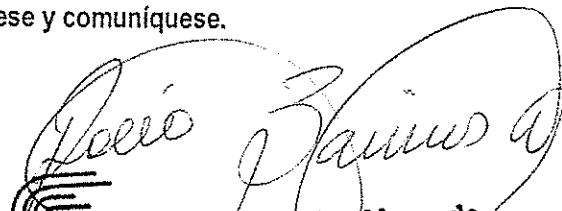


# Resolución de Presidencia Ejecutiva

Nº 009-2016-INACAL/PE

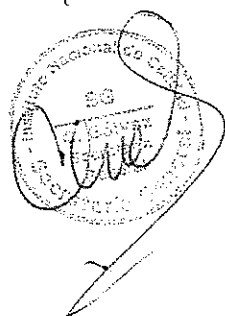
Artículo 3.- Disponer que la Oficina de Administración a través del Responsable del Equipo Funcional de Recursos Humanos haga de conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través del correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, la presente resolución y el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del Instituto Nacional de Calidad para el año 2016".

Regístrese y comuníquese.

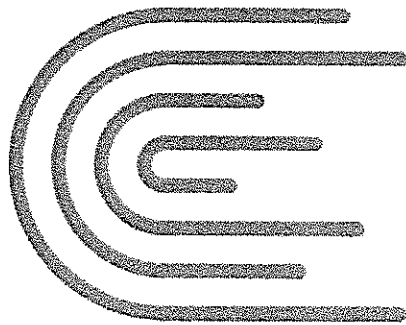


**Rocío Barrios Alvarado**  
Presidenta Ejecutiva  
Instituto Nacional de Calidad

INACAL







PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL  
SERVICIO DEL ESTADO- PDR ANUALIZADO DEL  
INACAL PARA EL AÑO 2016

*El PDP 2016 es el documento de gestión de la capacitación de los servidores de Inacal orientado a la calidad y excelencia en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.*

## I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Instituto Nacional de Calidad Anualizado 2016 es el instrumento de carácter estratégico que permitirá gestionar los temas de capacitación de los servidores públicos de una manera centralizada, tanto en los ámbitos nacionales como internacionales.

La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad al ciudadano. Asimismo, se busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores para un óptimo desempeño de sus funciones, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 del Inacal ha sido elaborado alineado a los objetivos estratégicos 6, 7, 8 y 9 del Eje III del Plan Estratégico Institucional del INACAL y a los objetivos estratégicos 1 y 3, para el cumplimiento de las metas previstas en el PDP Quinquenal del Inacal<sup>1</sup>, conforme lo indica la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP)", aprobada por Servir mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.<sup>2</sup> Esta estrategia de inversión en capacitación de los servidores civiles, permitirá potenciar los recursos humanos para la atención de la demanda actual y potencial proyectada<sup>3</sup>,



<sup>1</sup> Los objetivos estratégicos del PEI Institucional del INACAL a los cuales se alinea el PDP 2016, así como las metas del Plan Quinquenal que serán privilegiados en este año, se encuentran especificados en los puntos II y III de este documento, siendo que adicionalmente se ha incluido dentro del análisis las actividades de capacitación consideradas en la matriz del Plan Anticorrupción aprobado mediante RPE N° 096-2015-INACAL/PE, la matriz de la Política de Calidad, el Plan País, y la Agenda de competitividad que indirectamente se encuentran contemplados dentro de nuestros instrumentos de gestión, lo cual se explica dentro del flujoograma de trabajo del DNC.

<sup>2</sup> El flujoograma de trabajo del análisis del DNC y la matriz resultado se encuentra como anexo... de este Plan, en detalle pormenorizado. Los puntos más saltantes se han incluido en este documento para la comprensión de la matriz del PDP y del proceso del trabajo realizado para la obtención del DNC, el cual ha concluido con la evaluación del PDP 2015.

<sup>3</sup> En [http://www.gerenciayempresa.com/documentos/articulos/IMPORTANCIA\\_DE\\_LA\\_CAPACITACION.pdf](http://www.gerenciayempresa.com/documentos/articulos/IMPORTANCIA_DE_LA_CAPACITACION.pdf)

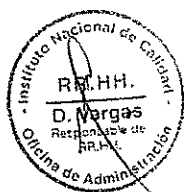
### Importancia de la capacitación Empresarial

Antes que Watson y Bata, otro gran americano adelantado a su época, Benjamín Franklin, dijo respecto a la capacitación: "Si un hombre vacía su bolsa dentro de su cabeza, nadie podrá quitársela.

Una inversión en conocimiento paga su mejor interés." Por eso cuando se trata de invertir en darle más conocimientos, más información, desarrollar más habilidades en el personal, no debe haber tacañerías, pues es la empresa la que se está fortaleciendo, tal como dice otra frase también atribuida a Franklin: "Si tu vacías el bolsillo en tu cabeza, tu cabeza llenará tu bolsillo. Aplicada a la capacitación, esta frase pudiera modificarse así: "Si un empresario vacía su bolsillo capacitando a sus empleados, estos, a su vez, al mejorar su productividad, se lo llenarán de nuevo."

Pero entre los beneficios y el costo de la capacitación, el empresario sólo ve los costos, porque es lo más fácil de determinar por los cheques que firma, pero los beneficios son abstractos y no los verá, especialmente si no quiere verlos. Y que el plan de capacitación funcione es responsabilidad de líder gerencial, sea jefe o empresario. Chruden y Sherman en su libro "Administración de personal", se refieren así a los costos de la capacitación. "Los programas de desarrollo de los empleados deben de ser continuos, y cualquiera que sea el aumento de las erogaciones monetarias por ese motivo, parecerán infinitesimales en comparación con los costos, con frecuencia ocultos, que pueden resultar de tener ejecutivos incompetentes y subdesarrollados".

Lo que quieren decir los autores Chruden y Sherman es que no capacitar puede resultar más caro que capacitar. Michael Leboeuf en "El gran principio del management", adelantándose a los que rechazan la capacitación por cara, les dice que es más cara la ignorancia: "Si usted opina que la capacitación es cara, es porque no sabe lo que le cuesta la ignorancia. Las compañías que cuentan con la lealtad de los empleados invierten mucho en programas de formación permanentes y sistemas de promoción." (9) "Motorola estima que por cada dólar que ellos gastan en entrenamiento, a los tres años reciben de vuelta \$ 30.00 en ganancias de productividad", dice William Wigggenhorn, presidente de Motorola University. (Harrington, en H. J., en "Administración Total del Mejoramiento Continuo.")



y el cumplimiento de las metas de capacitación e indicadores contemplados en el Plan Quinquenal 2015-2019<sup>4</sup>, tal cual se evidenció de la ejecución del PDP 2015, en donde se logren alcanzar las competencias y metas planteadas en el PDP Quinquenal 2015-2019<sup>5</sup>

Dentro de la fase de planificación el PDP 2016 es el resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación que se encuentra plasmado en las matrices de necesidades de capacitación elaboradas por cada Dirección o Jefatura.

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 del Inacal, prioriza para este año acciones de capacitación enmarcadas en las líneas de capacitación de Gestión Pública, Normalización, Acreditación y Metrología, Control de Gestión, Legal, Tecnologías de la información, Habilidades Blandas, Gestión de recursos humanos, ética y valores y otros como los que competen a la formación de los formadores, presentaciones efectivas y redacción profesional.

<sup>4</sup> RPE N° 078-2015-INACAL/PE

Plan Quinquenal 2015-2019

VII. Metas de capacitación e indicadores

7.1. Metas e indicadores

En virtud de los PDP Anualizados y el diagnóstico de necesidades de capacitación, se contempla como meta de capacitación e indicadores los siguientes:

Meta de capacitación	Indicadores
Meta 1: Contar con colaboradores con competencias necesarias para propiciar una gestión eficiente, cultura de calidad, y un servicio confiable y transparente.	Indicador 1: Número de actividades realizadas
Meta 2: Contar con colaboradores con mayores conocimientos y las destrezas adecuadas para mejorar el posicionamiento técnico y reconocimiento del Inacal a nivel nacional e internacional.	Indicador 2: Número de beneficiarios capacitados
Meta 3: Contar con personal que cuente con las herramientas de gestión pública que aseguren la implementación adecuada de la Política Nacional de Calidad.	Indicador 3: 60% de beneficiarios aprobados



<sup>5</sup> De hecho los objetivos conforme lo que se ha comentado en cada uno de los cuadros permite concluir que las metas planteadas desde la gestión de capacitación para el 2015 se han cumplido, habiéndose alcanzado los objetivos planteados según los indicadores del Plan:

- Se han cumplido al 100% las actividades propuesta para el 2015, aún en porcentaje mayor al proyectado, al 138%.
- En las metas de beneficiarios llegamos al 98%
- En la ejecución presupuestal general al 90%, siendo el desagregado el siguiente:
  - 100% en la ejecución de costos directos,
  - 71% en la ejecución del presupuesto para la ejecución de los talleres, los cuales fueron todos realizados al 100%, y
  - 96% la ejecución del monto asignado para bebidas y alimentos.

Podemos señalar que la ejecución ha sido satisfactoria, teniendo en cuenta que las capacitaciones que han sido evaluadas han sido aprobadas al 100% por el total de participantes.

*[Handwritten mark]*



Estas capacitaciones si bien están dirigidas al conjunto del personal se encuentran separadas en dos escenarios:

- **Capacitaciones transversales que atañen a todos los servidores públicos**, y que comprenden las líneas de capacitación de Ley de Transparencia, ética y valores (en el extremo de los cursos obligatorios por Ley, conforme la Matriz del Plan Anticorrupción INACAL 2015-2016), y los talleres de sensibilización de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en los valores de la Política de Calidad.
- **Capacitaciones especializadas**, que son aquellas que mejoran el nivel técnico y de gestión de cargos como Funcionarios Públicos, Empleados de confianza, Ejecutivos y Especialistas. Estos son los grupos priorizados, lo que no impide que algunos servidores administrativos y de apoyo puedan verse beneficiados con cupos dentro de alguno de estos cursos, y que apoyen en el mejor cumplimiento de funciones que le son encomendadas.

La detección de brechas de conocimientos y de habilidades, adicionalmente ha sido analizada desde las metas propuestas por cada una de las Direcciones de Línea, alienadas a la matriz de la Política Nacional de Calidad.

Tal como se indica en el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal Inacal 2015-2019, el Inacal viene impulsando actualmente la promoción de la calidad, y tiene como reto la implementación y seguimiento de la Política Nacional para la Calidad, el cumplimiento del Plan Anticorrupción y la implementación interna de la Política de Calidad y los valores institucionales del INACAL<sup>6</sup>, con lo cual se busca responder a los múltiples retos sobre competitividad y bienestar de la ciudadanía.

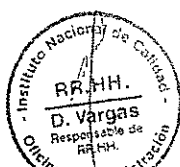
Este análisis ha permitido determinar el mejoramiento de las competencias de los servidores civiles sobre la base de los nuevos cambios normativos, coyunturales y de planteamiento de objetivos que pueden ser cubiertas con capacitaciones nacionales y extranjeras, focalizándolas en el cumplimiento de objetivos y mejoramiento de los desempeños laborales.

Con la perspectiva de pertenencia a un órgano que cumple un rol eminentemente rector del Sistema Nacional de Calidad, el Inacal enfrenta el desafío de formar agentes de cambio para el impulso de la nueva Política Nacional para la Calidad a nivel nacional, regional y local.

Este emprendimiento requiere de procesos de fortalecimiento y desarrollo de capacidades que procuren en los servidores un mayor conocimiento y compromiso con los objetivos de institucionalización del Sistema Nacional para la Calidad, y se posibilite una gestión eficaz y eficiente, aprovechando el valor humano y técnico especializado con el que cuenta el Inacal. De otro lado, supone también que los servidores del Inacal afirmen sus capacidades de actuación con una profunda identidad con la institución en la cual laboran, y con la Política de Calidad y sus valores.

Los criterios de factibilidad son los primeros utilizados para la priorización de las capacitaciones, partiendo de la restricción legal contemplada en la sexta disposición complementaria y transitoria del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley Servir, que señala que a partir del año 2015, las entidades que no cuenten con su resolución de inicio del proceso de implementación a que se refiere la primera disposición complementaria transitoria, sólo podrán brindar capacitación laboral por servidor, hasta por la equivalencia a una (1) Unidad Impositiva Tributaria y por un período no mayor de tres (3) meses calendario, así como del propios

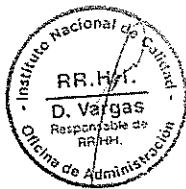
<sup>6</sup> En [http://www.inacal.gob.pe/inacal/files/transparencia/RESOLUCION-PRESIDENCIA/R\\_P\\_\\_N\\_110-2015-INACAL-PE.pdf](http://www.inacal.gob.pe/inacal/files/transparencia/RESOLUCION-PRESIDENCIA/R_P__N_110-2015-INACAL-PE.pdf)





presupuesto asignado en función al presupuesto institucional asignado por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Siguiendo en el análisis de las jerarquías de las necesidades se contemplan las vinculadas al desempeño y necesidad organizacional, siendo que el nivel de necesidad se centra en las metas, contexto, y tareas. La pertinencia de los cursos se ha evaluado del logro de objetivos y estrategias institucionales, cierre de brechas sobre la ampliación de conocimientos necesarios para la ejecución y monitoreo de la Política Nacional de Calidad, y como requerimiento de cumplimiento de normas legales, objetivos y matrices internas.

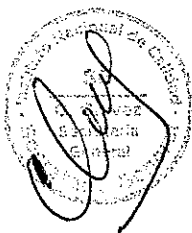


A small handwritten mark or signature at the bottom left of the page.

## II. ASPECTOS GENERALES

### 2.1. Base Legal

- a) Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad.
- b) Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- c) Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- d) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- e) Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- f) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- g) Decreto Supremo N° 046-2014-PCM, que aprueba la Política Nacional para la Calidad.
- h) Resolución Ministerial N° 343-2012-PRODUCE, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción.
- i) Decreto Supremo N° 004-2015-PRODUCE que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del INACAL y las demás normas que regulen las funciones del Instituto Nacional de Calidad - INACAL.
- j) Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- k) Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- l) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- m) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado y sus modificatorias.
- n) Decreto Supremo N° 007-2010-PCM que aprueba el Texto Único Ordenado de la Normatividad del Servicio Civil.
- o) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 020-2015-Inacal/PE que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2015-2017-INACAL
- p) Resolución de Presidencia N° 096-2015- INACAL/PE. Aprueban el Plan Institucional Anticorrupción 2015-2016 del Instituto Nacional de Calidad – INACAL
- q) Resolución de Presidencia N° 110-2015- INACAL/PE. Aprueban "La Política de Calidad y los Valores Institucionales del Instituto Nacional de Calidad - INACAL".



### 2.2. Marco Estratégico Institucional

La formulación estratégica de la visión, misión, y la identificación de los valores Inacal orienta a la entidad en su camino, para fijar su horizonte y conocer hacia dónde quiere llegar. Por ello, podemos señalar que la ejecución del proceso estratégico ha permitido al Inacal, la identificación de sus ejes estratégicos, que son aquellas líneas de actuación bajo las cuales



se aprueban los objetivos y las actividades estratégicas, y a través de los cuales se procederá a ejecutar la misión hacia el logro de la visión declarada desde el proceso de capacitación<sup>7</sup>.

## II. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2015-2017

El INACAL está orientado para convertirse en una institución líder reconocido a nivel nacional e internacional como resultado de nuestra contribución a la mejora de la competitividad y al bienestar de la ciudadanía. Dentro de este marco se ha diseñado el PDP Quinquenal 2015-2019 siendo que sus objetivos estratégicos se encuadran específicamente en el Eje III en el extremo de fortalecimiento de las capacidades técnicas, las cuales se detallan a continuación:

### i. Eje III – Ampliar la infraestructura de la calidad y fortalecer las capacidades técnicas e institucionales del Inacal.

Este eje estratégico (...) busca generar las competencias técnicas para poder atender las necesidades de servicios de referencia nacional de normalización, acreditación y metrología en función a la demanda de los diversos sectores. Se consideran cuatro (04) objetivos estratégicos, los cuales se describen a continuación.

- a) **Objetivo Estratégico 6 (OE6): Fortalecer capacidades en recursos humanos para la generación de normas técnicas, acreditación de organismos de evaluación de la conformidad de servicios metrologicos,** que permitan el acceso a mercados externos en mejores condiciones para nuestros productores y a la vez que promuevan el acceso a productos de servicios de mejor calidad para los consumidores peruanos. Se identifica la siguiente acción estratégica.

#### **Acción Estratégica:**

- E12 Desarrollar y fortalecer capacidades técnicas del Inacal para atender la demanda actual y potencial en materia de normalización.

- b) **Objetivo Estratégico 7 (OE7): Fortalecer las capacidades para la acreditación de organismos de evaluación de la conformidad.** De forma que los OEC que son acreditados por el Inacal ofrezcan servicios que sean reconocidos por su calidad técnica en el mercado local e internacional. Considera las siguientes acciones estratégicas.

#### **Acciones Estratégicas:**

- E13 Desarrollar y fortalecer capacidades técnicas del Inacal para atender la demanda actual y potencial en materia de acreditación.



*[Handwritten signature]*

#### <sup>7</sup> Misión.

"Somos el referente nacional en materia de calidad - normalización técnica, acreditación y metrología – y gestionamos el Sistema Nacional para la Calidad. Trabajamos con profesionalismo y compromiso para promover una cultura de calidad en el país y contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas, la eficiencia del Estado y la protección de los ciudadanos y del medio ambiente

#### Visión.

"Al 2021 contaremos con un Sistema Nacional para la Calidad consolidado y el Inacal será reconocido a nivel nacional e internacional como una institución líder, resultado de nuestra contribución a la mejora de la competitividad y al bienestar de la ciudadanía



- c) **Objetivo Estratégico 8 (OE8): Fortalecer las capacidades tecnológicas en metrología para ofrecer mediciones confiables en la ciencia, industria y comercio.** Se considera las siguientes acciones estratégicas.

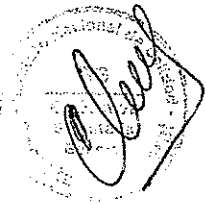
**Acciones Estratégicas:**

- E14 Desarrollar y fortalecer capacidades técnicas del Inacal para atender la demanda actual y potencial en materia de metrología.

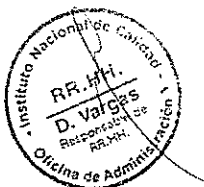
- d) **Objetivo Estratégico 9 (OE9): Generar servicios confiables y eficientes y el reconocimiento del Inacal.** Principalmente orientados a la oportunidad de la entrega de los servicios de referencia nacional generados por el Inacal, esto implica una optimización de los procesos y una adecuada comunicación del valor creado por el Inacal en aporte a la competitividad del país. Considera las siguientes acciones estratégicas:

**Acciones Estratégicas:**

- E17 Optimizar la capacidad de respuesta de los servicios Normalización, Acreditación y Metrología en el marco de las buenas prácticas, principios y directrices internacionales.
- E18 Generar capacidades para la gestión de programas y proyectos.



Handwritten signature or mark.



### III. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL

El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal Inacal 2015-2019 tiene como finalidad garantizar que sus servidores cuenten con las competencias y desempeños necesarios, a fin de desarrollar los procesos de gestión de forma eficiente y eficaz, permitiendo el reconocimiento de Inacal como una entidad líder a nivel nacional e internacional.

#### 3.1. Objetivos estratégicos priorizados

En esa línea, se tiene que durante este 2016, teniendo como antecedente lo que se ha logrado con la ejecución del PDP Aualizado 2015, se focalizarán las actividades en los siguientes objetivos estratégicos:

#### OBJETIVOS ESTRATEGICOS

OE1:

Lograr que los servidores del Inacal cuenten con las actitudes, los conocimientos y las habilidades necesarias para propiciar una gestión eficiente, cultura de calidad, y un servicio confiable y transparente.

OE3:

Lograr que los servidores del Inacal adquieran las herramientas de gestión necesarias, a fin de garantizar la implementación adecuada de la Política Nacional para la Calidad.

#### 3.2. Metas de capacitación e indicadores

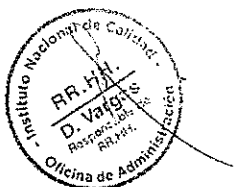
En virtud de los PDP Aualizados y el diagnóstico de necesidades de capacitación, se contempla como meta de capacitación e indicadores los siguientes:

Meta de capacitación	Indicadores
Meta 1: Contar con colaboradores con competencias necesarias para propiciar una gestión eficiente, cultura de calidad, y un servicio confiable y transparente.	Indicador 1: Número de actividades realizadas
Meta 2: Contar con colaboradores con mayores conocimientos y las destrezas adecuadas para mejorar el posicionamiento técnico y reconocimiento del Inacal a nivel nacional e internacional.	Indicador 2: Número de beneficiarios capacitados
Meta 3: Contar con personal que cuente con las herramientas de gestión pública que aseguren la implementación adecuada de la Política Nacional de Calidad.	Indicador 3: 60% de beneficiarios aprobados



3.3. Líneas de capacitación priorizadas

<p>Normalización, Acreditación y Metrología</p>	<p>De acuerdo al Plan Estratégico Institucional del Inacal, se implementarán programas de capacitación técnica para el personal de las Direcciones de Línea en materia de Normalización, Acreditación y Metrología, orientados a los servidores de INACAL cuyas funciones se encuentran relacionadas al Core Business o Core Competent del INACAL,</p>
<p>Tópicos financieros</p>	<p>Su alcance permitirá brindar un mejor servicio en los temas de finanzas, tesorería, contabilidad, y patrimonio a todos sus a los propios servidores de la institución.</p>
<p>Gestión Pública</p>	<p>Permite conocer los aspectos generales de la gestión pública y aplicar la normatividad sobre transparencia, acceso a la información, atención al ciudadano, gestión por procesos, entre otros</p>
<p>Gestión de Recursos Humanos</p>	<p>Su alcance permitirá brindar un mejor servicio en gestión de cambio, del clima laboral, administración de planillas, control de personas, capacitación de los servidores, relaciones laborales y sociales, aplicación de procesos administrativos disciplinarios, seguridad y salud en el trabajo, evaluaciones de desempeño, mapeo de puestos, entre otros.</p>
<p>Ética y valores</p>	<p>Los valores son el reflejo del comportamiento humano basado en los principios. Los principios son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano, y en suma se busca que todos los miembros de la INACAL internalicen y se conduzcan éticamente.</p>
<p>Otros aspectos complementarios</p>	<p>En estos temas se encuentran capacitaciones en aspectos complementarios a funciones propias de las áreas y Direcciones de Línea y Alta Dirección como ofimática básica, internet, estadística, presentaciones efectivas, formación de formadores entre otros.</p>



#### IV. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO

##### 4.1. Objetivos de Capacitación del PDP Anualizado 2016

A partir del marco estratégico institucional señalado en los acápite anteriores, el PDP Anualizado 2016 del INACAL tiene los siguientes objetivos de capacitación:

##### OBJETIVO GENERAL ANUALIZADO 2016

Fortalecer y desarrollar capacidades de los Servidores civiles del INACAL como gestores públicos de calidad para el cumplimiento más eficiente de sus actividades.

##### OBJETIVOS ESPECIFICOS ANUALIZADOS 2016

OE1:

Equipos administrativos del INACAL conocen, analizan y aplican instrumentos que posibiliten realizar una gestión administrativa eficiente y transparente en el marco del Plan Estratégico Institucional y de la Política Nacional de Calidad.

OE2:

Servidores civiles participan, en cursos que permiten mejorar sus capacidades técnicas, así como sus habilidades para el cumplimiento de sus funciones como parte del ente rector de la calidad en el país.

##### 4.2. Segmento objetivo

En la tabla N° 01 se muestra el personal contratado por la modalidad del régimen del Decreto Legislativo N° 728 y el régimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS).

Tabla N° 01 Modalidad Contractual de los servidores del Inacal

RÉGIMEN	N° DE SERVIDORES
En el régimen del Decreto Legislativo N° 728	29 <sup>8</sup>
En el régimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS)	111 <sup>9</sup>
En el régimen PAC, Ley 29806 y su Reglamento	01 <sup>10</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>141</b>

<sup>8</sup> 03 servidores designados por la Alta Dirección.

<sup>9</sup> 06 servidores fueron designados por la Alta Dirección.

<sup>10</sup> La Presidenta Ejecutiva se encuentra contratada por este Régimen conforme lo indicado por la Ley 29806 y su Reglamento.



V. EVALUACIÓN: MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO DEL PDP 2016

- 5.1. El Sub Sistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación que se encuentra a cargo del Área de Recursos Humanos contiene el modelo de Gestión de la Capacitación.
- 5.2. La Gestión de la Capacitación constituye una estrategia fundamental que tiene por finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles para mejorar su desempeño, así como fortalecer capacidades que permitan alcanzar el logro de los objetivos institucionales.
- 5.3. Esta estrategia de gestión se realiza para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública, lo cual contribuye directamente en la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.

CIUDADANOS MEJOR  
ATENDIDOS

LOGRO DE  
OBJETIVOS  
INSTITUCIONALES

BUEN  
DESEMPEÑO

CAPACITACIÓN



R





5.4. El modelo de Gestión de la Capacitación en las entidades públicas comprende un ciclo de tres etapas: **planificación, ejecución y evaluación.**

**PRODUCTOS:**

Diagnóstico de necesidades de capacitación-DNC

Plan de Desarrollo de Personas-PDP

**PRODUCTOS:**

Evaluación de Reacción: Encuesta de Satisfacción

Evaluación de Aprendizaje: Instrumento que proporcionado por Proveedor

Evaluación de Aplicación: "Propuesta de Aplicación"

**PRODUCTOS:**

PDP Ejecutado

Registro de Asistencia de acciones de capacitación

Declaración Jurada de Compromisos asumidos para la capacitación

**5.4.1. Planificación**

En esta etapa habiéndose definido las necesidades de capacitación en base a los objetivos estratégicos de INACAL, desde el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se procede a la elaboración del presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado.

Las necesidades de capacitación obligatoriamente deben guardar relación con las funciones del servidor civil y con las prioridades identificadas por SERVIR para planificar formación laboral. En el caso de INACAL, como entidad que ha iniciado su funcionamiento el 01 de junio de este año, la planificación de la formación laboral debe tener en cuenta el inciso b, del artículo 14° del D.S. N° 014-2014-PCM,11 referida a los

11 Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM

**Artículo 14.- Planificación de la Formación Laboral**

Para planificar la formación laboral, la entidad tendrá en cuenta el siguiente orden de prioridades:

- Necesidades de capacitación previstas en los planes de mejora de los servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.
- Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.
- Requerimientos para cierre de brechas identificados en diagnósticos institucionales, de entes rectores o planes de mejora de los servidores de la entidad, con el fin de mejorar el desarrollo de las funciones actuales de la entidad, incluyendo el aprendizaje de los idiomas quechua y aymara y otras lenguas de pueblos indígenas u originarios.



requerimientos originados en las nuevas funciones de la entidad, a la que conforme a la Primera Disposición Complementaria Final, de la Ley N° 30224- Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad, se le han transferido progresivamente los órganos, unidades orgánicas, cargos, acervo documentario, bienes, recursos, personal correspondientes, entre otros del:

- a) Servicio Nacional de Acreditación,
- b) Servicio Nacional de Metrología y de
- c) La Comisión de Normalización y de Fiscalización de Barreras Comerciales No Arancelarias del INDECOPI, en lo correspondiente a la normalización.

El DNC es la base para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas-PDP, siendo que el PDP se elabora a partir de la matriz por cada área en la cual se consolidó la información de la entidad.

**5.4.1.1.1. Metodología utilizada para la identificación de necesidades de capacitación-DNC**

El DNC se planificó y se llevó a cabo de acuerdo a una secuencia de etapas, durante un período de tiempo que inició en junio 2015, y concluyó en enero de este año. Durante su ejecución se recolectaron varios datos, con el uso de ciertas técnicas y métodos, para luego ser analizados.

- i. **Análisis de la información de la entidad**, que comprende la revisión de la Ley de creación, las matrices, el ROF y el clasificador de cargos, así como la matriz de mapeo de puestos, el Plan Estratégico Institucional, y el clasificador de cargos aprobado por Inacal, así como la matriz del mapeo de puestos, el Plan Anticorrupción y la Política de Calidad y Valores.
- ii. **Recojo de información desde los propios servidores civiles**, el cual se ha realizado diversas estrategias de acercamiento las cuales se ven reflejadas en las matrices por áreas. Dentro de las entre las estrategias de recojo de información directa con servidores tenemos

- a) **aplicación de cuestionarios** que se envió a todas las Direcciones de Línea, de las cuales tenemos los cuestionarios enviados por las Direcciones de Acreditación, y Metrología. Estos cuestionarios trataron de recoger las



- 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.

Todos los servidores civiles, después de haber superado el período de prueba e independientemente del grupo al que pertenezcan, pueden acceder a formación laboral. Las entidades podrán, en casos excepcionales, prever formación laboral para servidores que se encuentren en período de prueba.



**12 Ley N° 30224- LEY QUE CREA EL SISTEMA NACIONAL PARA LA CALIDAD Y EL INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD  
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES PRIMERA.**

Transferencia de funciones El INACAL y el CONACAL ejercerán sus funciones en un plazo de doscientos setenta (270) días calendario de la entrada en vigencia de la presente Ley. A tales efectos, durante dicho plazo se transferirá progresivamente al INACAL los órganos, unidades orgánicas, cargos, acervo documentario, bienes, recursos, personal correspondientes, entre otros, del Servicio Nacional de Acreditación, Servicio Nacional de Metrología y de la Comisión de Normalización y de Fiscalización de Barreras Comerciales No Arancelarias del INDECOPI, en lo correspondiente a la normalización. El mencionado plazo podrá ser prorrogado por única vez por decreto supremo refrendado por el Ministro de la Producción y por el Presidente del Consejo de Ministros. Durante el plazo de transferencia, las acciones administrativas, inclusive las solicitadas por la Comisión de Transferencia y otras que se requieran, serán financiadas por el Ministerio de la Producción.

*[Handwritten signature]*



necesidades de capacitación desde las funciones que venían cumpliendo los servidores desde el Reglamento de Organización y Funciones. Otros se comunicaron por teléfono y por motivos de tiempo se excusaron.

b) recepción de información por correos electrónicos previa a una comunicación previa con el ejecutivo, Jefe o coordinador, siendo que enviaron los requerimientos de los cursos, y la indicación en algunos casos del número de participantes.

C) Focus groups y entrevistas con servidores civiles sean en grupos o individualmente. Esto permitió conocer las justificaciones de las necesidades y los requerimientos personales de cada uno.

Los cursos que se solicitaron desde los servidores civiles, priorizados conforme las líneas de capacitación son los siguientes especificados en la tabla 02

iii. Entrevistas con ejecutivos y Directores de Acreditación, Metrología y Normalización, las cuales fueron resumidas dentro de un formato según se detalla, y que contienen las necesidades de capacitación conforme los objetivos planteados por el área, permiten jerarquizar necesidades desde la mirada estratégica del Director. En esta parte se filtran las necesidades recogidas en los cuestionarios (ver los cuadros que se muestran seguidamente)

iv. Dentro de los cursos priorizados tenemos por parte de las Dirección de Línea:

- Aseguramiento y control de calidad en laboratorios de ensayo
- Automatización Industrial
- Curso de Formación de Formadores
- Redacción profesional
- Taller de Presentaciones efectivas
- Negociación
- Inocuidad de alimentos
- Sistemas Integrados de gestión
- Validación de métodos
- Estimación de incertidumbres
- Seguridad y Salud en el trabajo
- Curso de Validación de Métodos de ensayo



f



Tabla N° 02 Cursos solicitados por los servidores civiles

<p>Normalización, Acreditación y Metrología</p>	<p>sistemas de gestión de calidad en entidades públicas, sistemas de calidad, gestión de calidad, sistemas integrados de calidad, capacitaciones específicas de metrología, acreditación y normalización como calibración de mediciones angulares, automatización en el lenguaje de programación en el entorno del programa labview, estadística aplicada a ciencias químicas, metodologías de análisis químicos, evaluación y formulación de proyectos, Talleres sobre ISO/IEC 17067, ISO/IEC 17021:2015, ISO/IEC 17011 evaluación de conformidad, ISO/IEC 17020, ISO/IEC 17043, formación de auditores internos de calidad ((NTP-ISO 19011) Gestión de no conformidades, acciones correctivas y preventivas de Evaluación de la conformidad, Actualización Norma ISO 9000-Sistema de Gestión de calidad, Actualización Norma ISO 9001-Sistema de Gestión de la calidad, Norma ISO/IEC 17065, Técnicas de evaluación, , cursos de muestreo de productos y matrices en diferentes campos de aplicación, incertidumbre de la medición, sistemas de gestión de calidad e inocuidad, monitoreo ambiental, aseguramiento de calidad en laboratorios de ensayo y validación de métodos de ensayo.</p>
<p>Control de Gestión Tecnología de la Información</p>	<p>planeamiento estratégico por resultados, gestión pública, evaluación y seguimiento de indicadores, gestión por procesos COBIT, Fundamentos de ITIL, MCSA Windows Server 2012, Arquitectura empresarial con TOGAF</p>
<p>Habilidades blandas (competencias institucionales)</p>	<p>negociación y solución de conflictos, liderazgo, motivación, inteligencia emocional</p>
<p>Tópicos financieros</p>	<p>sistemas integrados de gestión, especialización en sistemas de contabilidad y tesorería</p>
<p>Gestión Pública</p>	<p>Gestión Pública, evaluación de políticas públicas, implementación, gestión de proyectos</p>
<p>Otros aspectos complementarios</p>	<p>Formación de formadores, presentaciones efectivas, redacción, técnicas didácticas</p>



*[Handwritten signature]*



### 5.4.1.1.2. Elaboración del DNC y los criterios de valoración de la información recogida

Una vez que se cuenta con la relación de acciones de capacitación recogidas desde las distintas estrategias planteadas, se inicia el proceso de elaboración y llenado de las matrices de necesidades de capacitación por cada Dirección o Jefatura de la entidad, según la información recabada, y el análisis de los documentos de gestión.

Cabe señalar que, las acciones de capacitación sistematizadas se ordenan por acciones de capacitación de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 14º del Reglamento de la Ley Servir, Ley 30057, y que en el caso de INACAL<sup>13</sup>, de acuerdo a lo que nos corresponde.

<sup>13</sup> Prioridades Para Planificar Formación Laboral

Prioridad Institucional	Orden de Prioridad	Descripción
a	Necesidades de capacitación previstas en los planes de mejora de los servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.	En primer orden se encuentran las acciones de capacitación para los servidores civiles que hayan sido calificados como personal de rendimiento sujeto a observación, a fin que mejoren su desempeño y se refleje en las siguientes evaluaciones. La capacitación deberá darse en el plazo de seis (6) meses calendarios posteriores a la evaluación.
b	Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.	En segundo orden se encuentran las acciones de capacitación que respondan a la asignación de nuevas funciones o cambios en la entidad, ya que es importante que los servidores civiles se encuentren preparados para afrontar las nuevas demandas institucionales. Esta información se obtiene de la "Identificación de Necesidades de formación laboral".
c	Requerimientos para el cierre de brechas identificados en diagnósticos institucionales, de entes rectores o planes de mejora de los servidores de la entidad, con el fin de mejorar el desarrollo de las funciones actuales de la entidad, incluyendo el aprendizaje de los idiomas, quechua, aymara y otras lenguas de pueblos indígenas u originarios.	En tercer orden se encuentra las brechas identificadas en las entrevistas y reuniones de trabajo con directivos y mandos medios, respectivamente. Esta información se obtiene de la "Identificación de Necesidades de formación laboral".
		En tercer orden se encuentran las brechas de conocimientos de los operadores de los sistemas administrativos o funcionales. Esta información se obtiene de los "Diagnósticos de Conocimientos".
		En tercer orden se encuentran las recomendaciones de capacitación contemplados en los Planes de Mejora de las evaluaciones de desempeño.
d	Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	En cuarto orden se encuentran las acciones de capacitación identificadas para el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo, los cuales deben reflejarse en el Plan Estratégico de la entidad. Esta información se obtiene de la "Identificación de Necesidades de formación laboral".



f



Dentro de estas prioridades, el Comité de Elaboración del PDP precisó que en el tema de brechas de capacitación, hay que tener en cuenta que las contrataciones CAS principalmente, de las áreas de administración y apoyo, son escasas, en vista que los perfiles confeccionados para la selección, contemplan las competencias y habilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones. Es necesario por ende, dentro de las prioridades c) y d) que nos competen, que los criterios que manejan la decisión del Comité están enmarcados principalmente en:

- Fortalecer o ampliar por cambios normativos, las competencias de los servidores civiles en el contexto de los conocimientos propios de la Infraestructura de la Calidad, o del giro de nuestra entidad.
- Dotar a los servidores civiles de las herramientas que permitan el cumplimiento de las metas establecidas en cumplimiento de la implementación de la Política Nacional de Calidad.

Como resultado de este análisis es que se elaboran las matrices de necesidades de capacitación de las áreas que constituyen la matriz de necesidades de capacitación institucional.



e	Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.	En quinto orden se encuentran las acciones de capacitación identificadas para el fortalecimiento del servicio civil, preferentemente orientados a temas de gestión pública, políticas públicas, desarrollo y gestión de proyectos para los tres niveles de gobierno, u otros. Esta información la brinda SERVIR.
---	--	--

*[Handwritten signature]*



#### 5.4.1.1.2.1. Análisis de las acciones ejecutadas del PDP 2015

Para concluir el análisis se puede señalar que INACAL es una entidad creada por Ley 30224, que ha iniciado funciones con presupuesto asignado a julio 2015. A partir de esa fecha se iniciaron no solamente capacitaciones de nuestros servidores civiles al extranjero, servidores que venían transferidos del Indecopi y que pertenecían a las Direcciones de Línea.

Paralelamente se inició el levantamiento de las necesidades de capacitación, aún sin contar con los instrumentos de gestión de la entidad que estaban por aprobarse. Sin embargo, cabe señalar que aun cuando no existía un PDP de la entidad, las actividades de capacitación se alinearon a la Política Nacional de calidad y a las funciones a cumplir por cada servidor siendo hasta que se aprobó el PDP, el cual, por temas presupuestales y de tiempo contó con un presupuesto suficiente para las actividades contempladas entre octubre y diciembre 2015. Obviamente las necesidades de capacitación detectadas serán tomadas en cuenta en el PDP 2016, siendo parte de toda la coyuntura de inicio de actividades al segundo semestre de 2015.

De hecho los objetivos y metas planteadas desde la gestión de capacitación para el 2015 se han cumplido, habiéndose alcanzado los objetivos planteados según los indicadores del Plan Anualizado:

- Se han cumplido al 100% las actividades propuesta para el 2015, aún en porcentaje mayor al proyectado, al 138%.
- En las metas de beneficiarios llegamos al 98%
- En la ejecución presupuestal general al 90%, siendo el desagregado el siguiente:
  - 100% en la ejecución de costos directos,
  - 71% en la ejecución del presupuesto para la ejecución de los talleres, los cuales fueron todos realizados al 100%, y
  - 96% la ejecución del monto asignado para bebidas y alimentos.

Adicionalmente podemos señalar que la ejecución ha sido satisfactoria, teniendo en cuenta que las capacitaciones que han sido evaluadas han sido aprobadas al 100% por el total de participantes.

Como hemos visto en la elaboración de la matriz DNC, las acciones de capacitación se ordenan según jerarquía y prioridad.

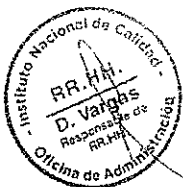
En ese sentido, lo que prosigue es determinar con exactitud cuál es la disponibilidad presupuestal que se tiene para desarrollar las acciones de capacitación, y según eso saber hasta qué acción de capacitación atender.



En nuestro caso cabe señalar también que, se ha evaluado el tema de las condiciones y posibilidades de nuestros proveedores de capacitación nacional para los requerimientos de la Dirección de Metrología, porque los cursos requeridos se dictan en el extranjero por el expertise que ellos tienen, y el nivel alcanzado dentro de esta Dirección.

Estos servidores civiles requieren cursos y pasantías de proveedores extranjeros como CENAM –México, INTI en Argentina, y el NIST en EEUU, y por la restricción legal del Reglamento de Servir no pueden cubrirse estos costos por recursos ordinarios del Inacal. Este tema tiene que ser abordado con fuentes de cooperación internacional (como los cursos programados que están siendo financiados por fuentes cooperantes), u otros mecanismos que permitan dotar a los servidores civiles de esta área para la ampliación de los servicios y la mejora de su desempeño laboral.

Posteriormente, luego del sondeo de mercado de proveedores de capacitación para determinar los costos aproximados de cada acción de capacitación, teniendo en cuenta el orden de prioridades, y las consideraciones expuesto, *se elaboró el cuadro final del PDP 2016, que se encuentra anexo.*





## VI. CAPACITACIÓN

Luego de haber identificado las necesidades de conocimiento que requieren los servidores del Inacal, se han establecido que las actividades de capacitación para este año 2016 dentro de las líneas de capacitación del Inacal, se encontrará focalizado en gestión Pública, tópicos financieros, legal, ética y valores y recursos humanos.

En las líneas de capacitación en gestión pública, gestión de recursos humanos, tópicos financieros, legal y ética y valores, se tienen estrategias de colaboración con entidades públicas y privadas.

### a. Modalidades de capacitación

Las acciones de capacitación previstas en el presente Plan de Desarrollo de las Personas INACAL periodo octubre-diciembre 2015 se ejecutará bajo la modalidad presencial y podrán realizarse los siguientes:

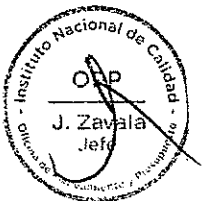
- i. Individual/Grupal: Las acciones de capacitación se llevarán a cabo de forma individual y/o grupal, que se podrá integrar en una misma actividad a servidores de una o más de dos (2) órganos y/o unidades orgánicas.
- ii. Internas o externas: Las acciones de capacitación podrán realizarse en las instalaciones del INACAL (en su sede San Isidro) o en instalaciones que puedan alquilarse para estos fines, así como en los locales del centro o institución contratada para tal fin.
- iii. Con instructores internos o por alianzas con entidades privadas y públicas: servidores de Inacal, personas naturales, entidades privadas, entidades públicas, privadas. consultores u otros centros de formación profesional o técnica que no genere un costo por el servicio de capacitación.



## VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La eficacia de las capacitaciones previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 será monitoreada y evaluada bajo las siguientes modalidades de evaluación:

- a. **Evaluación por Reacción:** Las reacciones son el primer efecto que provoca un programa de capacitación y sirven para mejorar la planificación y organización de las actividades formativas. Esta modalidad permitirá medir la satisfacción de los participantes con respecto a la implementación de las capacitaciones, a partir de su percepción sobre la idoneidad de la programación, metodología, desempeño del capacitador, materiales y condiciones del local.
- b. **Evaluación de aprendizaje:** Esta modalidad será de carácter permanente y participativo, estará orientada a la valoración y medición de los conocimientos aprendidos por participantes (servidores públicos del INACAL); y se podrá efectuar en tres momentos (inicio, durante y final) en el transcurso de los programas de capacitación.
  - La evaluación de entrada y salida: estará orientada a la valoración y activación de los conocimientos, saberes y experiencias previas de los participantes para cuyo efecto se utilizan cuestionarios que se organizan en función de las capacidades que se pretenden desarrollar. El mismo instrumento se usa para la prueba de salida y se comparan de esa manera los desempeños en esos dos (2) diferentes momentos.
  - La evaluación de proceso: estará orientada a verificar el proceso de asimilación de los diversos contenidos desarrollados en los eventos de capacitación. Para ello, se tendrá en cuenta los ejercicios y prácticas individuales, tareas o trabajos grupales y la intervención o participación de los asistentes. Esta evaluación se medirá desde la observación y medición constante de la entidad formadora o capacitadora, a través del Informe Final que remite a INACAL.



*[Handwritten signature]*



## VIII. PRESUPUESTO

Para las acciones de capacitación, se ha estimado un presupuesto referencial de S/. 99,251.00 nuevos soles,

El monto asignado para las actividades de capacitación involucra los costos académicos, material, impresiones, diseño, entre otros costos que permitan el buen desarrollo de las actividades de capacitación.



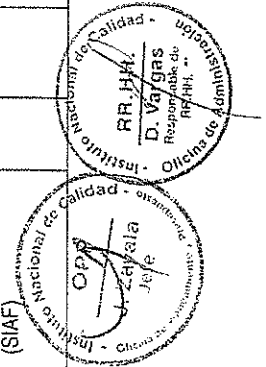
A handwritten signature, possibly of the same person as the one in the stamp above.





ANEXO 1  
ACCIONES DE CAPACITACION PROGRAMADAS EN EL MARCO DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

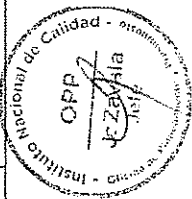
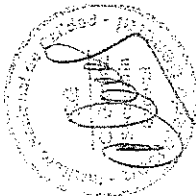
N°	LINEAS DE CAPACITACION PLAN QUINQUENAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO PEI (EJE III)				ÁREAS BENEFICIADAS	CARGOS	NÚMERO DE BENEFICIARIOS TOTALES	INVERSION DIRECTA ESTIMADA POR CAPACITACION
		6	7	8	9				
1	ETICA Y VALORES				x	Todas las áreas	Todos	60	00.00
	NORMALIZACION, ACREDITACION Y METROLOGIA	x	x	x		Direcciones de Línea (NAM)	Ejecutivos, coordinadores y especialistas	47	35,550
2	GESTIÓN PÚBLICA (Curso de gestión pública, Gobierno electrónico, Ley de Transparencia, curso de gestión pública)				x	Órganos de administración y apoyo y Direcciones de Línea	Ejecutivos y coordinadores	125	25,000.00
3	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Seguridad y Salud en el Trabajo)				x	Todas las áreas	Todos	100	00.00
4	TÓPICOS FINANCIEROS (SIAF)				x	Todas las áreas	Especialistas, administrativos y apoyo	40	00.00





PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL FISCAL 2016

N°	LINEAS DE CAPACITACION PLAN QUINQUENAL	OBJETIVO ESTRATEGICO PEI (EJE III)				AREAS BENEFICIADAS	CARGOS	NÚMERO DE BENEFICIARIOS TOTALES	INVERSION DIRECTA ESTIMADA POR CAPACITACION
		6	7	8	9				
8	OTROS ASPECTOS COMPLEMENTARIO S (Redacción, Negociación)				x	Todas las áreas	Ejecutivos, coordinadores, Especialistas	40	17,600.00
							Varios	412	78,150.00



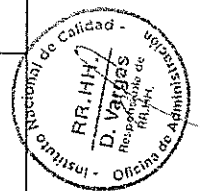
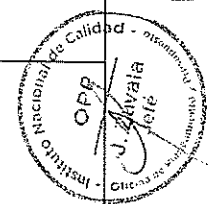
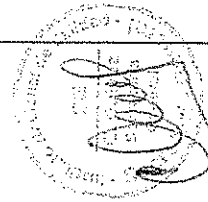




ANEXO 2

COSTOS ESTIMADOS DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION

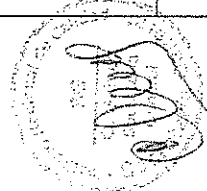
N°	LINEA DE CAPACITACION	ACTIVIDADES	N° PARTICIPANTES	COSTO DIRECTO UNITARIO	N° ACTIVIDADES DE CAPACITACION	COSTO DIRECTO TOTAL POR EL NÚMERO DE ACTIVIDADES
1	ÉTICA Y VALORES	Taller de Ética Pública y valores institucionales	100 (20 por taller)	Gratis	5	00.00
2	NORMALIZACION, ACREDITACION Y METROLOGIA	Capacitación en metrología dimensional	1	Gratis	1	00.00
		Curso de medición de gas natural	1	Gratis	1	00.00
		Curso de analizadores de gases de emisión vehicular	1	Gratis	1	00.00
		Curso de medición de gas natural	1	Gratis	1	00.00
		Curso ITS-90 REALIZATION, INDUSTRIAL PLATINUM RESISTANCE, para capacitar en la realización de escala internacional de temperatura de 1990 (ITS-90) sistema de patrones de temperatura de alta exactitud internacional	1	Gratis	1	00.00
	METROLOGIA	Pasantía en metrología eléctrica	1	Gratis	1	00.00
		Capacitación sobre calibración de máquinas y herramientas de medición de torque.	1	Gratis	1	00.00



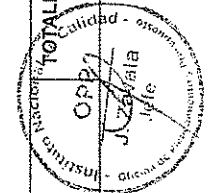
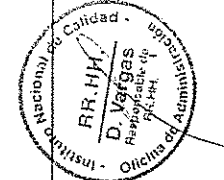


PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS INACAL-2016

N°	LINEA DE CAPACITACION	ACTIVIDADES	N° PARTICIPANTES	COSTO DIRECTO UNITARIO	N° ACTIVIDADES DE CAPACITACION	COSTO DIRECTO TOTAL POR EL NÚMERO DE ACTIVIDADES
	ACREDITACION, NORMALIZACION	Curso de incertidumbre de medición físico químico	20	11,550.00	1	11,550.00
		Curso de validación de métodos de ensayo (físico-químico y microbiológico)	20	24,000.00	1	24,000.00
		Cursos de ISO 9001:2015	60 (20 por cada taller)	Gratuito	3	00.00
3	GESTION PÚBLICA	Curso de Gestión Pública	25	25,000.00	1	25,000.00
		Taller de Gobierno electrónico y gobierno abierto	20	Gratuito	1	00.00
		Taller de Ley de acceso a la información y transparencia	20	Gratuito	1	00.00
		Talleres de contrataciones y adquisiciones del Estado	60 (20 por cada taller)	Gratuito	3	00.00
4	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Seguridad y Salud en el trabajo	100 (20 por taller)	Gratuito	5	00.00
5	TÓPICOS FINANCIEROS	Sistema Integrado de Gestión Administrativa	40	Gratuito	2	00.00
6	OTROS COMPLEMENTARIOS	Redacción	20	12,500.00	1	12,500.00
		Negociación	20	5,100.00	1	5,100.00
		<b>TOTALES:</b>				



*[Handwritten signature]*





PLAN DE MANEJO ANÁLISIS DE PERSONAS INACAPACITADAS

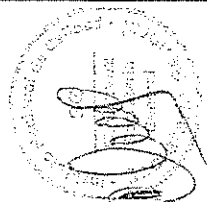
N°	LINEA DE CAPACITACION	ACTIVIDADES	N° PARTICIPANTES	COSTO DIRECTO UNITARIO	N° ACTIVIDADES DE CAPACITACION	COSTO DIRECTO TOTAL POR EL NÚMERO DE ACTIVIDADES
<b>TOTAL PARTICIPANTES/BENEFICIARIOS</b>						
<b>TOTAL ACTIVIDADES TOTALES</b>						
<b>TOTAL ACTIVIDADES GRATUITAS</b>						
<b>TOTAL ACTIVIDADES FINANCIADAS</b>						
<b>COSTO DIRECTOS POR CAPACITACIÓN</b>						
			472			
			32			
			27			
			5			
				78,150		



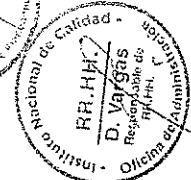
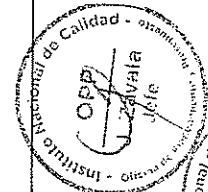
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANAVAL 2016

ANEXO 4  
INVERSION

INVERSION PER CAPITA	
Población total	472
Eventos gratuitos	27
Eventos financiados	5
Eventos proyectados total	32
Costo directos de eventos	78,150
Costos indirectos ejecución de talleres (breaks, alquiler de sillas)	11,101.00
Costos indirectos (alimentos y bebidas para capacitaciones internas que se proyectan como tres (3) talleres de archivo, (3) Cooperación Internacional, (5) talleres de difusión de valores y Calidad, ISO 9001:2015 (1) ecoeficiencia,	10,000.00
Costo total	99,251.00
Costo per cápita	744.00



*[Handwritten mark]*

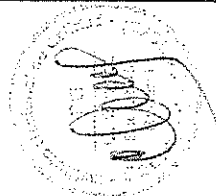




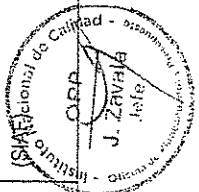
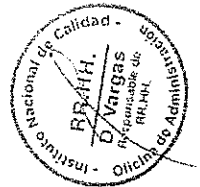


ANEXO 1  
ACCIONES DE CAPACITACION PROGRAMADAS EN EL MARCO DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

N°	LINEAS DE CAPACITACION PLAN QUINQUENAL	OBJETIVO ESTRATEGICO PEI (EJE III)				ÁREAS BENEFICIADAS	CARGOS	NÚMERO DE BENEFICIARIOS TOTALES	INVERSION DIRECTA ESTIMADA POR CAPACITACION
		6	7	8	9				
1	ETICA Y VALORES				x	Todas las áreas	Todos	60	00.00
	NORMALIZACION, ACREDITACION Y METROLOGIA	x	x	x		Direcciones de Linea (NAM)	Ejecutivos, coordinadores y especialistas	47	35,550
2	GESTIÓN PÚBLICA (Curso de gestión pública, Gobierno electrónico, Ley de Transparencia, curso de gestión pública)				x	Órganos de administración y apoyo y Direcciones de Linea	Ejecutivos y coordinadores	125	25,000.00
3	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Seguridad y Salud en el Trabajo)				x	Todas las áreas	Todos	100	00.00
4	TÓPICOS FINANCIEROS				x	Todas las áreas	Especialistas, administrativos y apoyo	40	00.00



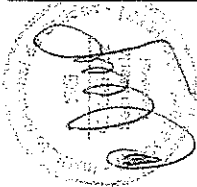
*[Handwritten signature]*



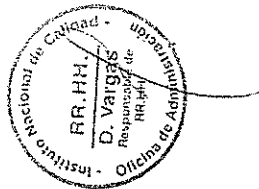
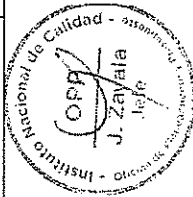


PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS INACAP 2016

N°	LINEAS DE CAPACITACION PLAN QUINQUENAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO PEI (EJE III)				ÁREAS BENEFICIADAS	CARGOS	NÚMERO DE BENEFICIARIOS TOTALES	INVERSION DIRECTA ESTIMADA POR CAPACITACION
		6	7	8	9				
8	OTROS ASPECTOS COMPLEMENTARIOS (Redacción, Negociación)				x	Todas las áreas	Ejecutivos, coordinadores, Especialistas	40	17,600.00
							Varios	412	78,150.00



*[Handwritten signature]*

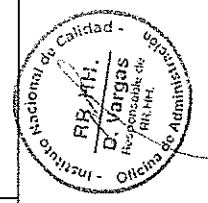
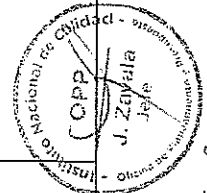
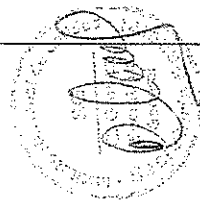




ANEXO 2

COSTOS ESTIMADOS DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION

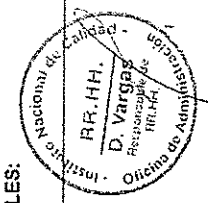
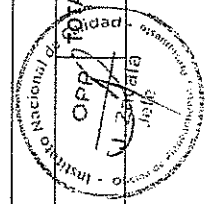
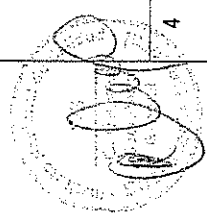
N°	LINEA DE CAPACITACION	ACTIVIDADES	N° PARTICIPANTES	COSTO DIRECTO UNITARIO	N° ACTIVIDADES DE CAPACITACION	COSTO DIRECTO TOTAL POR EL NÚMERO DE ACTIVIDADES
1	ÉTICA Y VALORES	Taller de Ética Pública y valores institucionales	100 (20 por taller)	Gratis	5	00.00
2	NORMALIZACION, ACREDITACION Y METROLOGÍA	Capacitación en metrología dimensional	1	Gratis	1	00.00
		Curso de medición de gas natural	1	Gratis	1	00.00
		Curso de analizadores de gases de emisión vehicular	1	Gratis	1	00.00
		Curso de medición de gas natural	1	Gratis	1	00.00
		Curso ITS-90 REALIZATION, INDUSTRIAL PLATINUM RESISTANCE, para capacitar en la realización de escala internacional de temperatura de 1990 (ITS-90) sistema de patrones de temperatura de alta exactitud internacional	1	Gratis	1	00.00
		Pasantía en metrología eléctrica	1	Gratis	1	00.00
		Capacitación sobre calibración de máquinas y herramientas de medición de torque.	1	Gratis	1	00.00





PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS VINCULADAS

N°	LÍNEA DE CAPACITACION	ACTIVIDADES	N° PARTICIPANTES	COSTO DIRECTO UNITARIO	N° ACTIVIDADES DE CAPACITACION	COSTO DIRECTO TOTAL POR EL NÚMERO DE ACTIVIDADES
	ACREDITACION, NORMALIZACION	Curso de incertidumbre de medición físico químico	20	11,550.00	1	11,550.00
		Curso de validación de métodos de ensayo (físico-químico y microbiológico)	20	24,000.00	1	24,000.00
		Cursos de ISO 9001:2015	60 (20 por cada taller)	Gratuito	3	00.00
3	GESTION PÚBLICA	Curso de Gestión Pública	25	25,000.00	1	25,000.00
		Taller de Gobierno electrónico y gobierno abierto	20	Gratuito	1	00.00
		Taller de Ley de acceso a la información y transparencia	20	Gratuito	1	00.00
		Talleres de contrataciones y adquisiciones del Estado	60 (20 por cada taller)	Gratuito	3	00.00
		Seguridad y Salud en el trabajo	100 (20 por taller)	Gratuito	5	00.00
4	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Sistema Integrado de Gestión Administrativa	40	Gratuito	2	00.00
5	TÓPICOS FINANCIEROS	Redacción	20	12,500.00	1	12,500.00
6	OTROS COMPLEMENTARIOS	Negociación	20	5,100.00	1	5,100.00
		<b>TOTALES:</b>				

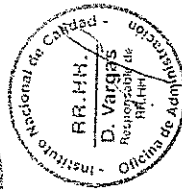
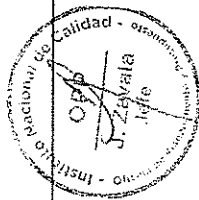






PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS INACAL-2016

Nº	LINEA DE CAPACITACION	ACTIVIDADES	Nº PARTICIPANTES	COSTO DIRECTO UNITARIO	Nº ACTIVIDADES DE CAPACITACION	COSTO DIRECTO TOTAL POR EL NÚMERO DE ACTIVIDADES
<b>TOTAL PARTICIPANTES/BENEFICIARIOS</b>						
<b>TOTAL ACTIVIDADES TOTALES</b>						
<b>TOTAL ACTIVIDADES GRATUITAS</b>						
<b>TOTAL ACTIVIDADES FINANCIADAS</b>						
<b>COSTO DIRECTOS POR CAPACITACION</b>						
			472			
			32			
			27			
			5			
				78,150		





PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL INACAL 2011

ANEXO 4  
INVERSION

INVERSION PER CAPITA	
Población total	472
Eventos gratuitos	27
Eventos financiados	5
Eventos proyectados total	32
Costo directos de eventos	78,150
Costos indirectos ejecución de talleres (breaks, alquiler de sillas)	11,101.00
Costos indirectos (alimentos y bebidas para capacitaciones internas que se proyectan como tres (3) talleres de archivo, (3) Cooperación Internacional, (5) talleres de difusión de valores y Calidad, ISO 9001:2015 (1) ecoeficiencia,	10,000.00
Costo total	99,251.00
Costo per cápita	744.00

