



Resolución de Presidencia Ejecutiva

Nº 004-2017-INACAL/PE

Lima, 20 de enero de 2017

VISTO:

El Acta N° 001-2017 de Reunión del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado para el año 2017 del Instituto Nacional de Calidad, de fecha 18 de enero de 2017; el Informe N° 008-2017-INACAL/OA-RH del Responsable del Equipo Funcional de Recursos Humanos; el Memorando N° 49-2017-INACAL/OA de la Oficina de Administración; el Informe N° 012-2017-INACAL/OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 007-2017-INACAL/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica;

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, de conformidad con lo establecido en el citado dispositivo la vigencia del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado es de cinco años; asimismo, 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, mediante 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° 008-2017-INACAL/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 2017, 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 Informe N° 012-2017-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 Secretaría General, de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

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 y su modificatoria; 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; y 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 su modificatoria;

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 2017", 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 2017", en el Portal Institucional del INACAL (www.inacal.gob.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, mediante el 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 2017".

Regístrese y comuníquese.



Rocío Barrios Alvarado
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de Calidad



**ACTA N° 001-2017 REUNIÓN DEL COMITÉ PARA LA ELABORACIÓN DEL
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO –
PDP ANUALIZADO PARA EL AÑO 2017 DEL INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD**

En Lima, siendo las 16:00 horas del día miércoles, 18 de enero de 2017, en la sala de reuniones de la Alta Dirección del INACAL, se hicieron presentes los integrantes del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) del Instituto Nacional de Calidad - Inacal, la señora Clara Gálvez Castillo, Secretaria General, quien preside, el señor José Manuel Zavala Muñoz, Jefe de la Oficina Planeamiento y Presupuesto, el señor Daniel Vargas Portilla, Responsable del Equipo Funcional de Recursos Humanos, y la señora Sofia Susana Fernández Zevallos, Representante de los servidores civiles, designados por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2015-INACAL/PE, de fecha 01 de octubre de 2015, con la finalidad de desarrollar la siguiente agenda:

1. Agenda:

- 1.1 Revisión y evaluación del proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado del Instituto Nacional de Calidad - Inacal para el año 2017, presentado por el Equipo Funcional de Recursos Humanos.
- 1.2 Propuesta de acciones a realizar por el Comité.
- 1.3 Acuerdos.

2. Desarrollo de la Sesión:

- 2.1 La Presidenta del Comité da inicio a la reunión, entregando la documentación relacionada con el proyecto del PDP anualizado del Inacal para el año 2017, que resume la elaboración y planificación de actividades de capacitación y cuyo contenido está compuesto por una presentación, el marco estratégico, la población institucional, la metodología del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC 2017, las prioridades, la ejecución de las capacitaciones, la forma de evaluación, la matriz PDP que contiene el detalle de los cursos, cantidad del personal beneficiado y presupuestos estimados.

- 2.2 En ese marco, se dio inicio al debate de la propuesta del PDP anualizado del Inacal correspondiente al ejercicio fiscal 2017, elaborado desde el análisis del DNC 2017 realizado en base a la documentación remitida por los Directores y Jefes de la Entidad, la disponibilidad presupuestaria y la restricción de la sexta disposición complementaria y transitoria del Reglamento de la Ley N° 30057¹.

- 2.3 Asimismo, se propuso incluir las capacitaciones establecidas bajo el punto 6.2.2.2.2., de la Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 141-2016-SERVIR-PE, así como las no programadas a la fecha y que no generen gastos a la institución, debiendo ser reportadas en los informes de ejecución del citado PDP.

3. Acuerdo:

A continuación, luego de la discusión respecto a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado –PDP Anualizado del Instituto Nacional de Calidad para el año 2017, los integrantes del presente Comité luego de realizar sus observaciones, aportes y comentarios, llegando a los acuerdos detallados a continuación.

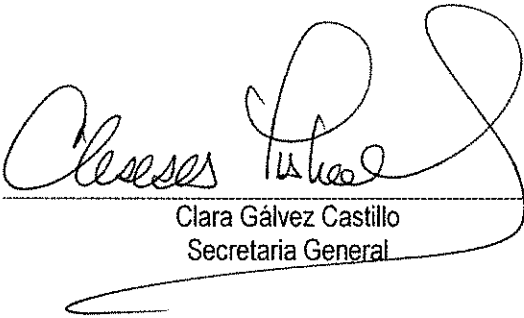
- 3.1 Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del Instituto Nacional de Calidad - Inacal para el año 2017 por unanimidad.
- 3.2 Remitir el PDP Anualizado del Inacal para el año 2017 a la entidad para su aprobación mediante Resolución del Titular.

¹ "... La formación profesional solo corresponde a los servidores incorporados en el régimen de la Ley del Servicio Civil..."

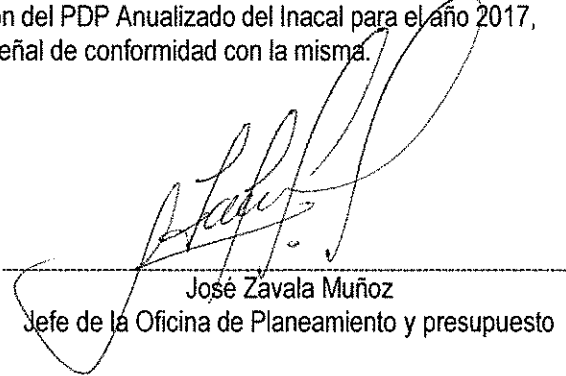
3.3 Que se remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el PDP anualizado del Inacal para el año 2017, el acta del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) del Instituto Nacional de Calidad - INACAL, y la Resolución de Presidencia Ejecutiva que aprueba el PDP anualizado del Inacal para el año 2017. al correo pdp@servir.gob.pe.

3.4 Las capacitaciones establecidas bajo el punto 6.2.2.2., de la Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 141-2016-SERVIR-PE, así como las no programadas a la fecha y que no generen gastos a la institución, se considerarán incorporadas en el PDP anualizado del INACAL para el año 2017, debiendo ser reportadas en los informes de ejecución del citado PDP.

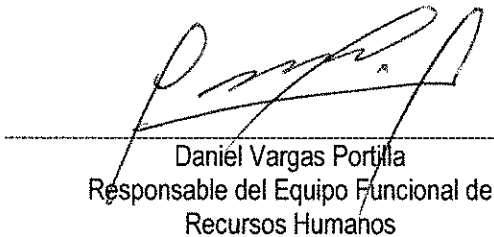
Siendo las 19:00 horas del día miércoles, 18 de enero de 2017, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) del Instituto Nacional de Calidad- Inacal, da por concluida la reunión de trabajo para revisión y aprobación del PDP Anualizado del Inacal para el año 2017, procediéndose a la suscripción de la presente Acta en señal de conformidad con la misma.



Clara Gálvez Castillo
Secretaria General



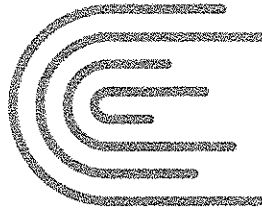
José Zavala Muñoz
Jefe de la Oficina de Planeamiento y presupuesto



Daniel Vargas Portilla
Responsable del Equipo Funcional de Recursos Humanos



Sofía Susana Fernández Zevallos
Representante de los Servidores Civiles del Inacal



INACAL

Instituto Nacional
de Calidad

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL
SERVICIO DEL ESTADO**

PDP ANUALIZADO - INACAL 2017

El PDP 2017 es el Documento de Gestión que determina las necesidades y prioridades de capacitación de los colaboradores del INACAL orientado a la calidad y excelencia para el mejor cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado del Instituto Nacional de Calidad Para el Año 2017, en adelante PDP Anualizado 2017, 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 las capacidades de los servidores para un óptimo desempeño de sus funciones, siendo esto una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

El PDP Anualizado 2017 ha sido elaborado en línea con los objetivos estratégicos 6, 7, 8 y 9 del Eje III del Plan Estratégico Institucional del INACAL; así como con los objetivos estratégicos 1, 2 y 3, para el cumplimiento de las metas previstas en el PDP Quinquenal del INACAL¹. Esta estrategia de inversión en capacitación de los servidores civiles, permitirá potenciar los recursos humanos para la atención de la demanda actual y proyectada, y para el cumplimiento de las metas de capacitación e indicadores contemplados en el Plan Quinquenal 2015-2019.

La fase de planificación del PDP Anualizado 2017 es el resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) que se encuentra plasmado en las matrices de necesidades de capacitación elaboradas por cada Dirección o Jefatura.

El PDP Anualizado 2017, prioriza para este año un total de doce (12) acciones de capacitación enmarcadas en las líneas de Gestión Pública, Normas Técnicas, Gestión de Calidad, Planeamiento y Simplificación Administrativa, Políticas Nacionales, entre otras.

Las necesidades de capacitación se han definido tomando como referencia los objetivos estratégicos de INACAL, partiendo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, (DNC) con estas consideraciones:

- El Sub Sistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación se encuentra a cargo del Área de Recursos Humanos, quien define y supervisa el cumplimiento del modelo de Gestión de la Capacitación.
- 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.

¹ Los objetivos estratégicos del PEI Institucional del INACAL a los cuales se alinea el PDP 2017, así como las metas del Plan Quinquenal que serán privilegiados en este año, se encuentran especificados en los puntos III y IV 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.

- 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.

En este contexto las capacitaciones están dirigidas al conjunto del personal del INACAL, y serán desarrolladas bajo dos escenarios:

- **Capacitaciones transversales que atañen a todos los servidores públicos**, y que comprenden acciones relacionadas a los Sistemas Administrativos así como a la mejora de la Gestión Pública. Entre este tipo de capacitaciones podremos encontrar temas tales como la Ley de Procedimiento Administrativo General, Implementación del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015, Gestión de Procesos por Resultados, Simplificación Administrativa, Ética Pública, Control Interno, Ley de Transparencia y Acceso a la Información, Uso del Lenguaje Inclusivo, entre otros.
- **Capacitaciones especializadas**, 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, sin embargo esto no impide que algunos servidores administrativos y de apoyo puedan verse beneficiados con cupos dentro de alguno de estos cursos, para un mayor y mejor conocimiento del giro del negocio (Servicios orientados a la Infraestructura de la Calidad – IC), con el objeto de brindar en el interno un mayor y mejor apoyo al cumplimiento de objetivos institucionales.

La detección de brechas de conocimientos y de habilidades, ha sido analizada desde las metas propuestas por cada una de las Direcciones de Línea, alineadas a la matriz de la Política Nacional de Calidad; esto nos ha permitido una mejor identificación de las necesidades de capacitación, para lo cual se ha tomado en cuenta que:

- Tal como se indica en el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal INACAL 2015-2019, el INACAL viene impulsando actualmente la promoción respecto a la importancia de la calidad en nuestras decisiones de consumo, a fin de incrementar la demanda de servicios de la IC; es por ello que se hace necesario que el capital humano conozca mejor la importancia del rol que el INACAL tiene en el país.
- Es de importancia incorporar en las capacitaciones conceptos y criterios enmarcados en la política del Plan Nacional Anticorrupción a fin que formen parte de los valores y comportamiento institucional del INACAL².

Estos alineamientos buscan responder, entre otros aspectos, a los múltiples retos sobre competitividad y bienestar de la ciudadanía.

²En http://www.INACAL.gob.pe/INACAL/files/transparencia/RESOLUCION-PRESIDENCIA/R_P__N_110-2015-INACAL-PE.pdf

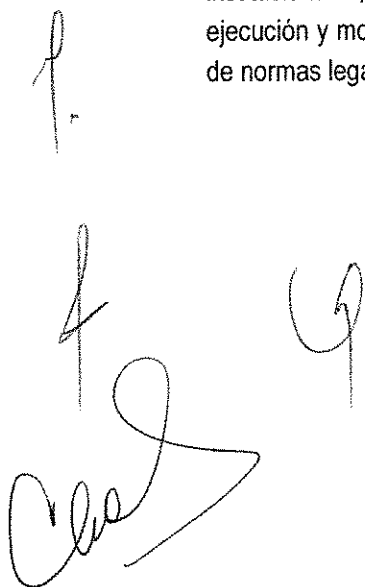
Consideramos que este enfoque enriquecerá la búsqueda de mejora de las competencias de los servidores civiles, sobre la base de los nuevos cambios normativos, coyunturales y de planteamiento de objetivos, incorporando estos conceptos para un fortalecimiento institucional focalizado en el cumplimiento de objetivos y mejoramiento del desempeño laboral.

Formar parte de un organismo técnico – público, que cuenta con un rol rector en el tema de "Calidad", a través de la implementación de un Sistema Nacional para la Calidad, es afrontar el desafío de formar agentes de cambio para el impulso de la nueva Política Nacional para la Calidad a nivel nacional, regional y local.

Esto 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, sus valores, objetivos y su Política de Calidad.

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 hasta por el equivalente a una (1) Unidad Impositiva Tributaria y por un periodo no mayor de tres (3) meses calendario, por cada servidor, así como del propios presupuesto asignado en función al presupuesto institucional asignado por el Ministerio de Economía y Finanzas.

En este sentido, se han priorizado acciones de capacitación que 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.

The bottom left corner of the page contains several handwritten signatures and initials. There is a small, vertical signature on the left, followed by a larger, more complex signature below it. To the right of these, there are two smaller, distinct initials or marks.

II. ASPECTOS GENERALES

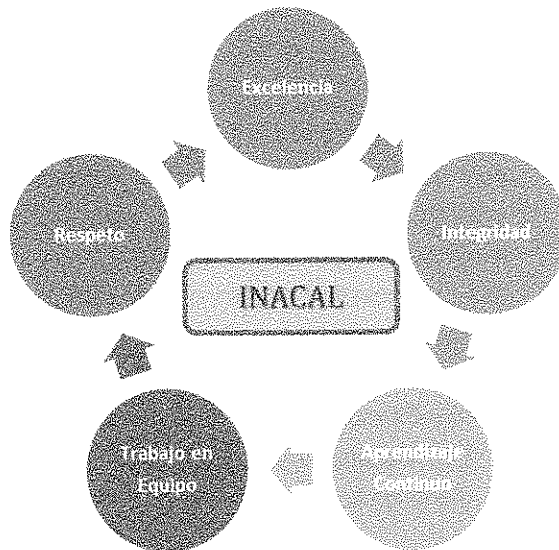
2.1. Base Legal

- 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° 110-2015- INACAL/PE. Aprueban "La Política de Calidad y los Valores Institucionales del Instituto Nacional de Calidad - INACAL".
- q) Resolución Jefatural N° 051-2016-INACAL/OA, que aprueba el Procedimiento N° 004-2016-INACAL, "Capacitación de los Servidores Civiles del 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 capacitación³.

VALORES INSTITUCIONALES



[Firma manuscrita]

³ 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

III. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2015-2017

El INACAL está orientado a convertirse en una institución líder reconocida a nivel nacional e internacional como resultado de su 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 e institucionales, 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 metrológicos**, 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.

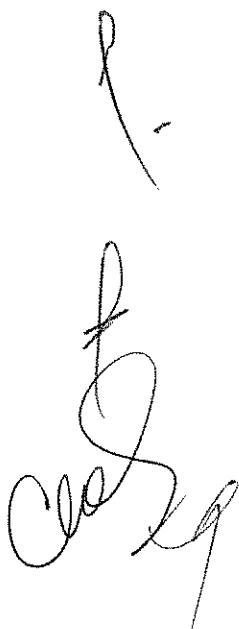
Acciones Estratégicas:

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

- 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:

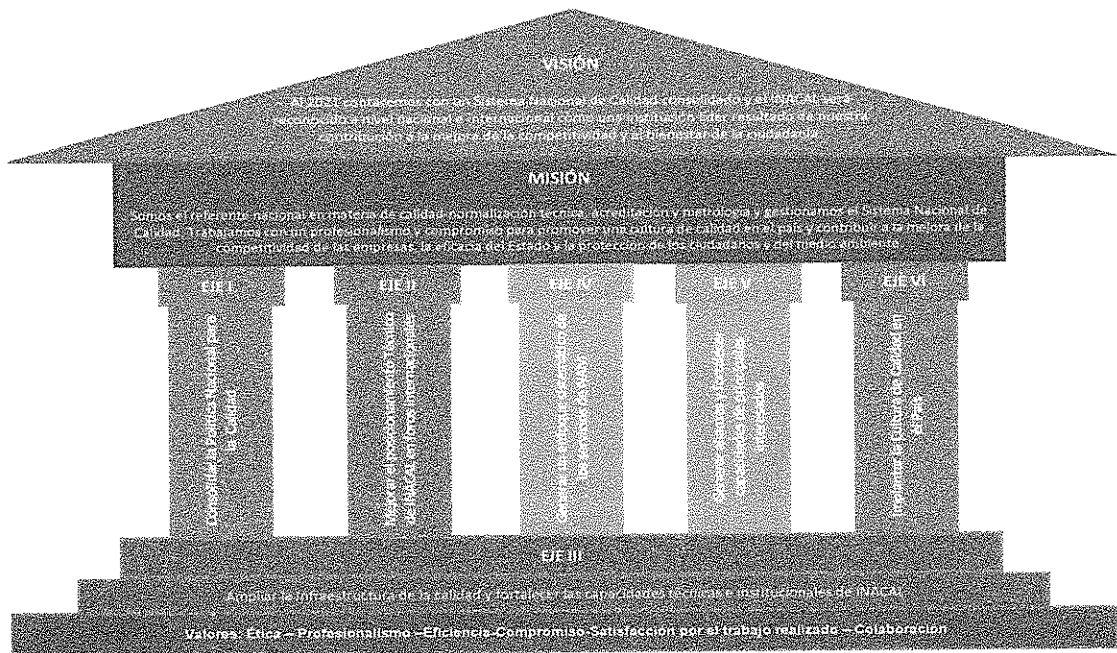
- E14 Desarrollar y fortalecer capacidades técnicas del INACAL para atender la demanda actual y potencial en materia de metrología.



- 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.



IV. 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.

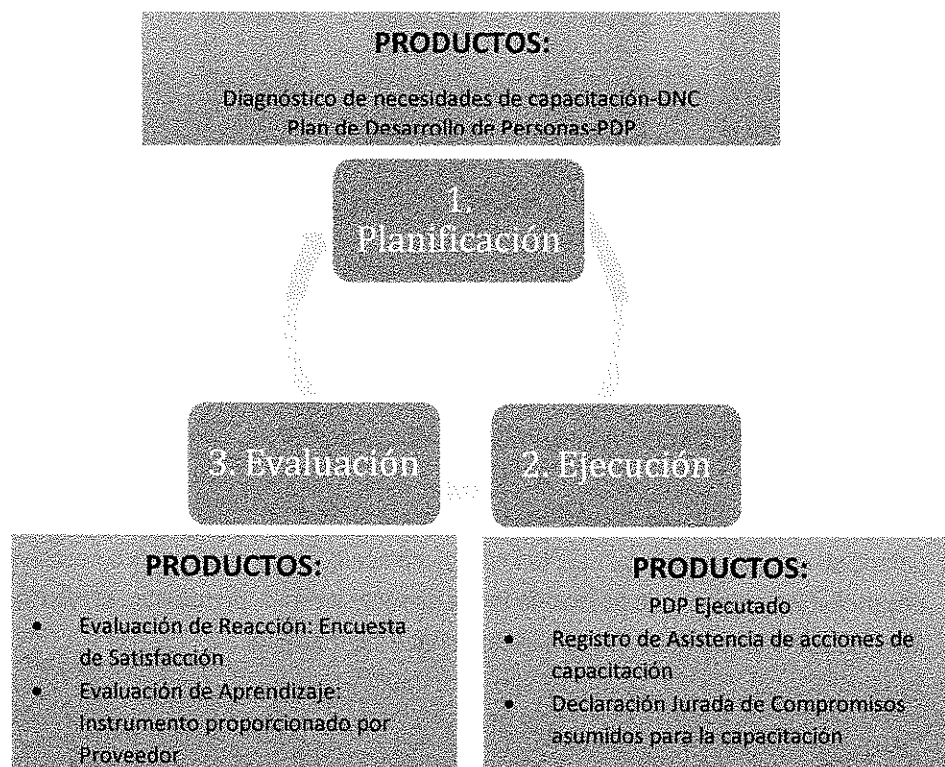
Objetivos de Capacitación quinquenales priorizados

En ese sentido, durante el periodo quinquenal se buscará focalizar las actividades de capacitación vinculadas a los Objetivos Estratégicos (OE); con la finalidad de fortalecer las capacidades institucionales en cumplimiento del logro de los Objetivos Estratégico del INACAL, y potenciar las capacidades de los servidores en diversos temas en beneficio del capital humano así como de la institución.

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.
OE2: Lograr que los servidores del INACAL cuenten con los conocimientos y las destrezas adecuadas para mejorar el posicionamiento técnico y reconocimiento del INACAL a nivel nacional e internacional.
OE3: Lograr que los servidores del INACAL adquieran las herramientas de gestión necesarias, a fin de garantizar la implementación adecuada de la Política Nacional de Calidad.

V. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO DE ELABORACION DEL PDP (CICLO)

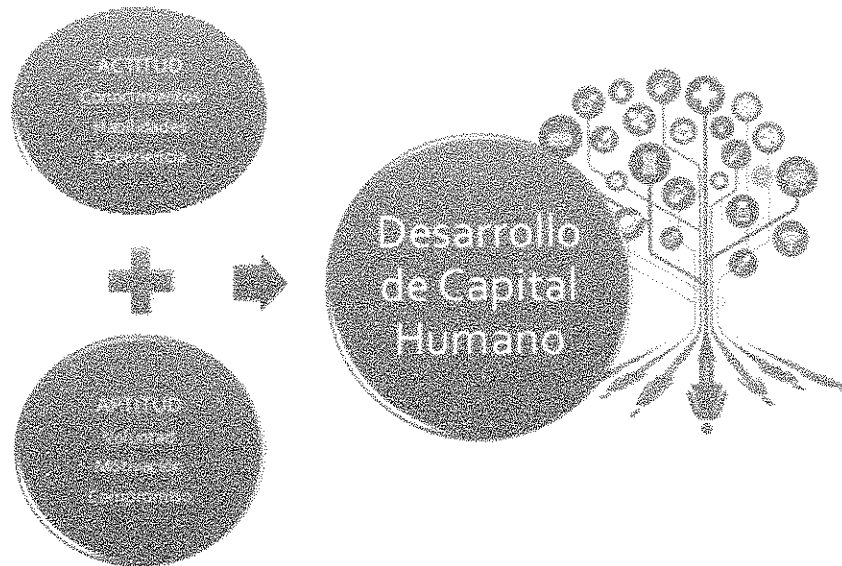
El modelo de Gestión de la Capacitación en las entidades públicas comprende un ciclo de tres etapas: **planificación, ejecución y evaluación.**



(Firmas manuscritas)

VI. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO (2017)

6.1. PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



En esta etapa el INACAL identifica y define las necesidades de capacitación que obligatoriamente deben guardar relación con las funciones del servidor civil y con las prioridades identificadas por SERVIR para planificar formación laboral; para ello el INACAL tiene conformado un Comité de Planificación de la Capacitación cuya prioridad se enmarca principalmente en:

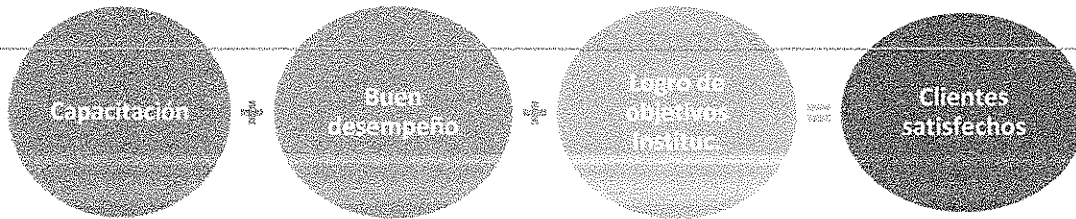
- Fortalecer o ampliar las competencias de los servidores civiles en el contexto de los conocimientos propios de la Infraestructura de la Calidad, o del giro de nuestra entidad.
- Dotar a los servidores civiles de las herramientas que permitan el cumplimiento de las metas establecidas en concordancia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

Bajo este enfoque es que se elaboran las matrices de necesidades de capacitación para cada una de las áreas priorizando sus necesidades de capacitación.

Consideramos que este enfoque coadyuva a un mayor entendimiento sobre la importancia del rol que tiene el recurso humano en cualquier organización siendo el motor del desarrollo de las acciones y actividades institucionales en una organización. El INACAL es un organismo técnico y rector del Sistema Nacional para la Calidad y además es una entidad prestadora de servicios a un público externo, por lo cual el mantener personal calificado y preparado para afrontar los retos que significa brindar un servicio de calidad, es vital.

La motivación y el trabajo en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros y en los cuales se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

[Handwritten signature]



La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales y en la confianza, respeto y consideración que sus autoridades o jefes les ofrezcan diariamente. Es importante también el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona. Por ello es importante aprovechar los aportes de la fuerza laboral y por consiguiente el obtener mayores ganancias y posiciones más competitivas en el mercado, al mejorarse los servicios que se prestan tanto en el ámbito interno como en el externo.

El tema de la capacitación es un elemento vertebral para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionándolo hacia la optimización de los servicios que presta el INACAL.

6.1.1 Metodología utilizada para la identificación de necesidades de capacitación

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 INACAL⁴, de acuerdo a lo que nos corresponde.

Durante su ejecución se recolectaron varios datos, a fin de realizar el siguiente análisis:

6.1.1.1. 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.

6.1.1.2. Recojo de información desde los propios servidores civiles, el cual se ha realizado diversas estrategias de acercamiento la cuales se ven reflejadas en las matrices por áreas.

⁴ 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".
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]

[Handwritten signature]

Dentro de las estrategias de recojo de información directa con servidores tenemos:

- a) **Aplicación de cuestionarios** que se enviaron a todos los órganos del INACAL. Estos cuestionarios trataron de recoger las necesidades de capacitación desde las funciones que venían cumpliendo los servidores en base al Reglamento de Organización y Funciones.
- 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.

6.1.2 Objetivos de Capacitación del PDP Anualizado

A partir del marco estratégico institucional señalado en los acápites anteriores, el PDP Anualizado 2017 del INACAL tiene los siguientes objetivos de capacitación:

OBJETIVO GENERAL ANUALIZADO 2017

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 2017

OE1:

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.

OE2:

Servidores Civiles de los Órganos 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.

Para alcanzar los objetivos estratégicos es necesario desarrollar en los trabajadores competencias como:

- a. Trabajo en Equipo: fomentar la integración de los servidores en el cumplimiento de objetivos, metas, proyectos y/o tareas compartidas.
- b. Orientación a Resultados: el cumplimiento de las acciones y/o actividades de gestión deben estar orientadas al logro de objetivos y metas propuestas bajo estándares de calidad, eficacia, eficiencia a fin de satisfacer tanto a nuestros cliente internos como externos. Estos resultados deben ser medidos respecto a su cumplimiento.

- c. Orientación al Ciudadano y a Entidades tanto del sector público como privado: esto con la finalidad de ofrecer servicio vinculados a la Infraestructura de la Calidad (IC), de manera adecuada y oportuna, con la finalidad de identificar posibles problemas y ofrecer solución efectiva.
- d. Transparencia: actuar de manera íntegra y ética, con claridad en los actos del servicio público, ofreciendo servicios e información fidedigna completa y oportuna.
- e. Conocimientos Técnico: fortalecer el conocimiento técnico de la rectoría en temas de la Normalización, Acreditación y Metrología en el marco de la Infraestructura de la Calidad (IC) y aquellos temas que generen un mayor desarrollo, competitividad y crecimiento.

6.1.3 Metas de capacitación 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

6.1.4 Segmento objetivo

El Plan de Capacitación incluye los servidores del INACAL, tanto de la Sede Central, así como de la Sede San Borja en donde se encuentran los Laboratorios de Metrología, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales.

En la tabla N° 01 se muestra el personal contratado por diversas modalidades 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	27 ⁵
En el régimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS)	114 ⁶
En el régimen PAC, Ley 29806 y su Reglamento	01 ⁷
TOTAL	142

6.1.5 Líneas de capacitación priorizadas

LÍNEA DE CAPACITACIÓN	N° ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	BENEFICIARIOS	INVERSIÓN ESTIMADA
GESTIÓN PÚBLICA	3	61	S/. 25,960.00
NORMAS TÉCNICAS Y GESTIÓN DE CALIDAD	3	69	S/. 36,690.00
PLANEAMIENTO Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	1	30	S/. 15,720.00
POLÍTICAS NACIONALES	4	120	S/. 9,630.00
OTROS	1	25	S/. 12,000.00
TOTAL	12	305	S/. 100,000.00

6.2. EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Luego de haber identificado las necesidades de conocimiento que requieren los servidores del INACAL, se ha establecido que las actividades de capacitación para este año 2017 se encontrarán focalizadas en temas vinculados a la Gestión Pública, Normas Técnicas, Gestión de Calidad, Planeamiento y Simplificación Administrativa, Políticas Nacionales.

5 03 servidores designados por la Alta Dirección.

6 06 servidores fueron designados por la Alta Dirección.

7 La Presidenta Ejecutiva se encuentra contratada por este Régimen conforme lo indicado por la Ley 29806 y su Reglamento.

6.2.1.4. Las capacitaciones establecidas bajo el punto 6.2.2.2., de la Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 141-2016-SERVIR-PE, así como las no programadas a la fecha y que no generen gastos a la institución, se considerarán incorporadas en el PDP anualizado del INACAL para el año 2017, debiendo ser reportadas en los informes de ejecución del citado PDP.

6.2.1.5. La ejecución del PDP toma como referencia la 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, así como el Procedimiento N° 004-2016-INACAL, "Capacitación de los Servidores Civiles del INACAL", aprobado mediante Resolución Jefatural N° 051-2016-INACAL/OA, en donde se establecen lineamientos y formatos para el óptimo cumplimiento del PDP.

6.3. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

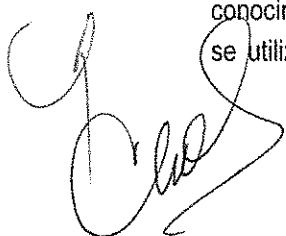
El proceso de evaluación permitirá estimar el logro de los objetivos propuestos en el PDP y retroalimentar el proceso, para lo cual debemos dar especial importancia en conocer los resultados logrados en relación a lo planeado. Llevar a cabo un trabajo de evaluación periódica nos permite obtener información útil para analizar los cambios de conducta logrados en los capacitados, su desempeño en el área de trabajo, juzgar alternativas y tomar decisiones acerca de los diferentes elementos que intervinieron en el proceso, a fin de analizar su efectividad y la funcionalidad de las acciones emprendidas y conocer si fuera el caso la necesidad de reprogramar nuevas tareas.

La eficacia de las capacitaciones previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017 será monitoreada y evaluada bajo las siguientes modalidades de evaluación:

6.3.1. **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.

6.3.2. **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



PDP ANUALIZADO 2017

Del total de los cursos que solicitaron los diversos órganos de la Entidad, se priorizó un total de doce (12) acciones de capacitación en base al presupuesto asignado, a los objetivos institucionales y al número de personal que será capacitado.

LÍNEA DE CAPACITACIÓN	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN
GESTIÓN PÚBLICA	Análisis E Interpretación de Estados Financieros-Gestion Gubernamental
	Gestión Pública
	Ley de Procedimiento Administrativo General
NORMAS TÉCNICAS Y GESTIÓN DE CALIDAD	NTP 17025, Interpretación, Revisión de la Norma y Cambios
	Interpretación y Técnicas de Evaluación de la ISO 15189
	Implementación del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015
PLANEAMIENTO Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	Gestión de Procesos por Resultados y Simplificación Administrativa
POLÍTICAS NACIONALES	Ética Pública
	Control Interno
	Ley de Transparencia y Acceso a la Información
	Uso del Lenguaje Inclusivo
OTROS	Estadística Aplicada a Mediciones

Las capacitaciones se desarrollaran teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

6.2.1. Modalidades de capacitación:

Las acciones de capacitación previstas en el PDP Anualizado 2017 del INACAL se ejecutarán bajo la modalidad presencial y/o semipresencial, y en las siguientes maneras:

6.2.1.1. 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.

6.2.1.2. 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.

6.2.1.3. 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.

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the bottom left and several smaller ones above it.

PDP ANUALIZADO 2017

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.

VII. PRESUPUESTO

El presente PDP tiene asignado un presupuesto de Cien Mil Nuevos Soles (S/. 100 000,00); para cubrir los costos directos e indirectos que permitan el buen desarrollo de las actividades de capacitación.

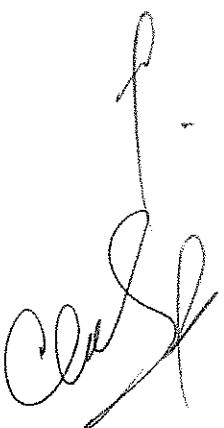
Este ha sido distribuido de la siguiente manera en relación a las materias o temas a capacitar:

RESUMEN CUADRO DE INVERSIÓN DE CAPACITACIÓN

ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	Nº DE BENEFICIARIOS	MONTO DE INVERSIÓN (S/.)
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE ESTADOS FINANCIEROS-GESTION GUBERNAMENTAL	1	S/. 700.00
ESTADÍSTICA APLICADA A MEDICIONES	25	S/. 12,000.00
NTP 17025, INTERPRETACION, REVISION DE LA NORMA Y	25	S/. 12,450.00
INTERPRETACIÓN Y TECNICAS DE EVALUACION DE LA ISO 15189	14	S/. 12,240.00
GESTIÓN PÚBLICA	30	S/. 15,900.00
L EY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	30	S/. 9,360.00
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD ISO 9001:2015	30	S/. 12,000.00
GESTIÓN DE PROCESOS POR RESULTADOS Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	30	S/. 15,720.00
ÉTICA PÚBLICA	30	S/. 90.00
CONTROL INTERNO	30	S/. 9,360.00
LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN	30	S/. 90.00
USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO	30	S/. 90.00
TOTAL	305	S/. 100,000.00

Sin embargo, de la evaluación realizada se concluyó que la asignación presupuestal para el PDP es insuficiente para cubrir la demanda real de capacitación en la institución.

Ante esta situación se ha previsto en el presente ejercicio solicitar recursos adicionales para atender la demanda real que se requiere en el marco del Fortalecimiento Institucional; atender esta demanda no sólo se reflejará en el fortalecimiento de capacidades del capital humano, sino también en la mejora de los servicios que presta el INACAL.



**ANEXO N° 01
MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO ANUALIZADO 2017 DEL INACAL**

N°	LINEA DE LA CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	N° DE BENEFICIARIOS	MODALIDAD REALIZACION	LUGAR DE REALIZACION	NUMERO DE HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	MONTO DE INVERSION		NIVEL DE EVALUACION
												(S/)	INDIRECTA	
1	GESTION PUBLICA	CURSO	ANALISIS E INTERPRETACION DE ESTADOS FINANCIEROS GESTION GUBERNAMENTAL	a,b,c,d,e	CONTABILIDAD	1	PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL	EXTERNA	9	ENERO	DICIEMBRE	S/ 700.00	S/ 700.00	REACCION, APRENDIZAJE
2	GESTION PUBLICA	CURSO	GESTION PUBLICA	a,b,c	TRANSVERSAL	30	PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL	INTERNA	24	ENERO	DICIEMBRE	S/ 15,000.00	S/ 900.00	REACCION, APRENDIZAJE
3	GESTION PUBLICA	CURSO	LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	a,b	TRANSVERSAL	30	PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL	INTERNA	12	ENERO	DICIEMBRE	S/ 9,000.00	S/ 300.00	REACCION, APRENDIZAJE
4	NORMAS TECNICAS Y GESTION DE CALIDAD	CURSO	WTP 17025, INTERPRETACION, REVISION DE LA NORMA Y CAMBIOS	a,b,c,d	NORMALIZACION, ACREDITACION Y METROLOGIA	25	PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL	INTERNA	18	ENERO	DICIEMBRE	S/ 12,000.00	S/ 450.00	REACCION, APRENDIZAJE
5	NORMAS TECNICAS Y GESTION DE CALIDAD	CURSO	INTERPRETACION Y TECNICAS DE EVALUACION DE LA ISO 15189	a,b,e	NORMALIZACION, ACREDITACION Y METROLOGIA	14	PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL	INTERNA/ EXTERNA	18	ENERO	DICIEMBRE	S/ 12,000.00	S/ 240.00	REACCION, APRENDIZAJE
6	NORMAS TECNICAS Y GESTION DE CALIDAD	CURSO	IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD ISO 9001:2015	a,b	TRANSVERSAL	30	PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL	INTERNA	18	ENERO	DICIEMBRE	S/ 12,000.00	S/ 12,000.00	REACCION, APRENDIZAJE
7	PLANEAMIENTO Y SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA	CURSO	GESTION DE PROCESOS POR RESULTADOS Y SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA	a,b,c	TRANSVERSAL	30	PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL	INTERNA	24	ENERO	DICIEMBRE	S/ 15,000.00	S/ 720.00	REACCION, APRENDIZAJE
8	POLITICAS NACIONALES	SEMINARIO / TALLER	ÉTICA PÚBLICA	a,b,c	TRANSVERSAL	30	PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL	INTERNA	3	ENERO	DICIEMBRE	S/ 90.00	S/ 90.00	REACCION, APRENDIZAJE
9	POLITICAS NACIONALES	CURSO	CONTROL INTERNO	a,b,c	TRANSVERSAL	30	PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL	INTERNA	12	ENERO	DICIEMBRE	S/ 9,000.00	S/ 360.00	REACCION, APRENDIZAJE
10	POLITICAS NACIONALES	SEMINARIO / TALLER	LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION	a,b	TRANSVERSAL	30	PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL	INTERNA	3	ENERO	DICIEMBRE	S/ 90.00	S/ 90.00	REACCION, APRENDIZAJE
11	POLITICAS NACIONALES	SEMINARIO / TALLER	USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO	a,b,c	TRANSVERSAL	30	PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL	INTERNA	3	ENERO	DICIEMBRE	S/ 90.00	S/ 90.00	REACCION, APRENDIZAJE
12	OTROS	CURSO	ESTADÍSTICA APLICADA A MEDICIONES	a,b,c	METROLOGIA	25	PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL	INTERNA	12	ENERO	DICIEMBRE	S/ 12,000.00	S/ 12,000.00	REACCION, APRENDIZAJE
TOTAL												S/ 96,000.00	S/ 3,300.00	S/ 100,000.00

ANEXO N° 02

RESUMEN CUADRO DE INVERSIÓN DE CAPACITACIÓN POR LÍNEAS DE CAPACITACIÓN

LÍNEA DE LA CAPACITACIÓN	SIGLAS	NÚMERO DE BENEFICIARIOS	MONTO DE INVERSIÓN (S/.)
GESTIÓN PÚBLICA	GP	61	S/. 25,960.00
NORMAS TÉCNICAS Y GESTIÓN DE CALIDAD	NTP-GC	69	S/. 36,690.00
PLANEAMIENTO Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	PSA	30	S/. 15,720.00
POLÍTICAS NACIONALES	PN	120	S/. 9,630.00
OTROS	O	25	S/. 12,000.00
TOTAL		305	S/. 100,000.00

g + p.

Coop

ANEXO N° 03

RESUMEN CUADRO DE INVERSIÓN DE CAPACITACIÓN POR ACCIONES DE CAPACITACIÓN

ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	LÍNEA DE CAPACITACIÓN	N° DE BENEFICIARIOS	MONTO DE INVERSIÓN (S/.)
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE ESTADOS FINANCIEROS-GESTION GUBERNAMENTAL	GP	1	700.00
GESTIÓN PÚBLICA	GP	30	15,900.00
LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	GP	30	9,360.00
NTP 17025, INTERPRETACION, REVISION DE LA NORMA Y CAMBIOS	NTP-GC	25	12,450.00
INTERPRETACIÓN Y TECNICAS DE EVALUACION DE LA ISO 15189	NTP-GC	14	12,240.00
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD ISO 9001:2015	NTP-GC	30	12,000.00
GESTIÓN DE PROCESOS POR RESULTADOS Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	PSA	30	15,720.00
ÉTICA PÚBLICA	PN	30	90.00
CONTROL INTERNO	PN	30	9,360.00
LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN	PN	30	90.00
USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO	PN	30	90.00
ESTADÍSTICA APLICADA A MEDICIONES	O	25	12,000.00
TOTAL		305	100,000.00

[Handwritten signature]

ANEXO N° 04
INVERSIÓN DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2017

Número de oportunidades de capacitación durante el año 2017	305
Número eventos financiados	9
Número eventos gratuitos	3
Número total de eventos proyectados	12
Inversión por eventos financiados (s/.)	S/. 96,700.00
Costos indirectos (coffe break)	S/. 3,300.00
Inversión promedio por persona capacitada	S/. 327.87

y f p.
Quera