



Resolución de Presidencia Ejecutiva

Nº 063-2018-INACAL/PE

Lima, 16 de marzo de 2018

VISTO:

El Acta N° 001-2018 de la Reunión del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado para el año 2018 del Instituto Nacional de Calidad, de fecha 16 de marzo de 2018; el Informe N° 026-2018-INACAL/OA-RRHH del Responsable del Equipo Funcional de Recursos Humanos; el Memorando N° 159-2018-INACAL/OA de la Oficina de Administración; el Informe N° 060-2018-INACAL/OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 062-2018-INACAL/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueban las normas de Gestión de la Capacitación del Sector Público, con la finalidad de cerrar brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública;

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que, el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación - laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, establece las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Asimismo, el artículo 3 de su Reglamento, 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 la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", estableciendo como objetivo desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación perteneciente al sub sistema de gestión del desarrollo y capacitación del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos;



Que, conforme dispone el numeral 6.4 de la mencionada Directiva, el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Dentro de la primera etapa existen cuatro fases, siendo la última de ellas la de "Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas";

Que, el numeral 6.4.1.4 de la citada Directiva refiere que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Además, establece que su elaboración parte del diagnóstico de necesidades de capacitación y que su vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

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° 026-2018-INACAL/OA-RRHH, 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 2018, visado y aprobado por el Comité de Planificación de la Capacitación del INACAL, designado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 114-2017-INACAL/PE, reconfirmado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2018-INACAL/PE, el que cuenta con la disponibilidad presupuestal otorgada por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto mediante Informe N° 060-2018-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° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; la Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad; el Decreto Supremo N° 004-2015-PRODUCE, Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Calidad y modificatoria; el Decreto Legislativo N° 1025, sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público; el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público; y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas";

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 2018", que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.





Resolución de Presidencia Ejecutiva

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 2018", en el Portal Institucional del INACAL (www.inacal.gob.pe).

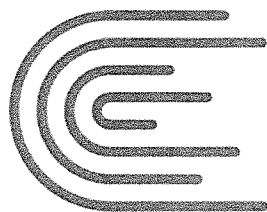
Artículo 3.- Disponer que la Oficina de Administración, a través del Responsable del Equipo Funcional de Recursos Humanos, haga de conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante el correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, la presente resolución y el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del Instituto Nacional de Calidad para el año 2018".

Regístrese y comuníquese.


Rocio Barrios Alvarado
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de Calidad

INACAL





INACAL

Instituto Nacional
de Calidad

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL
SERVICIO DEL ESTADO

PDP ANUALIZADO - INACAL 2018

El PDP 2018 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 2018, en adelante PDP Anualizado 2018, 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 2018 ha sido elaborado en línea con los objetivos estratégicos, enfocado en 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 2018 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 y la medición de línea base de la identificación y evaluación de las oportunidades de mejora en el rendimiento.

El PDP Anualizado 2018, prioriza para este año un total de diez (10) acciones de capacitación enmarcadas en las líneas de Normalización, Acreditación y Metrología, Control De Gestión, Tecnología De La Información, Habilidades Blandas entre otros Aspectos Complementarios.

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 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 han considerado 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 flujograma 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 de gestión, herramientas de tecnología de la información, así como a la mejora de las habilidades blandas. Entre este tipo de capacitaciones podremos encontrar temas tales como: Interpretación de requisitos la Norma Técnica ISO/IEC 27001:2013, Formación de auditores Internos en la Norma Técnica ISO/IEC 27001:2013, Formación de Auditores Internos ISO 9001:2015, Uso de Herramientas de Tecnología de la Información, Sistema de Control Interno, Gestión de Riesgos en Sistemas de Gestión, Administración del Tiempo y Gestión de Planes de Trabajo.
- **Capacitaciones especializadas**, son aquellas que mejoran el nivel técnico y de gestión de los servidores civiles que cumplen funciones de los órganos de línea y administración interna quienes se han priorizado, sin embargo esto no impide que algunos servidores administrativos y de apoyo puedan verse beneficiados con vacantes 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.
- Se ha considerado la importancia incorporar en las capacitaciones conceptos y criterios enmarcados en los Sistemas de Gestión implementados y en proyecto de implementación, como son las Norma ISO/IEC 9001:2015 con alcance inicial a los servicios de Normalización y la Norma ISO/IEC 27001:2013.

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

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.

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.



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".

[Handwritten mark]

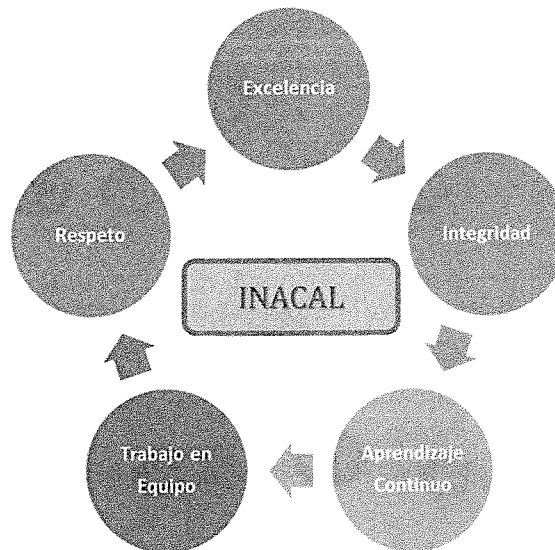
[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

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 capacitación².

VALORES INSTITUCIONALES



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.

² 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

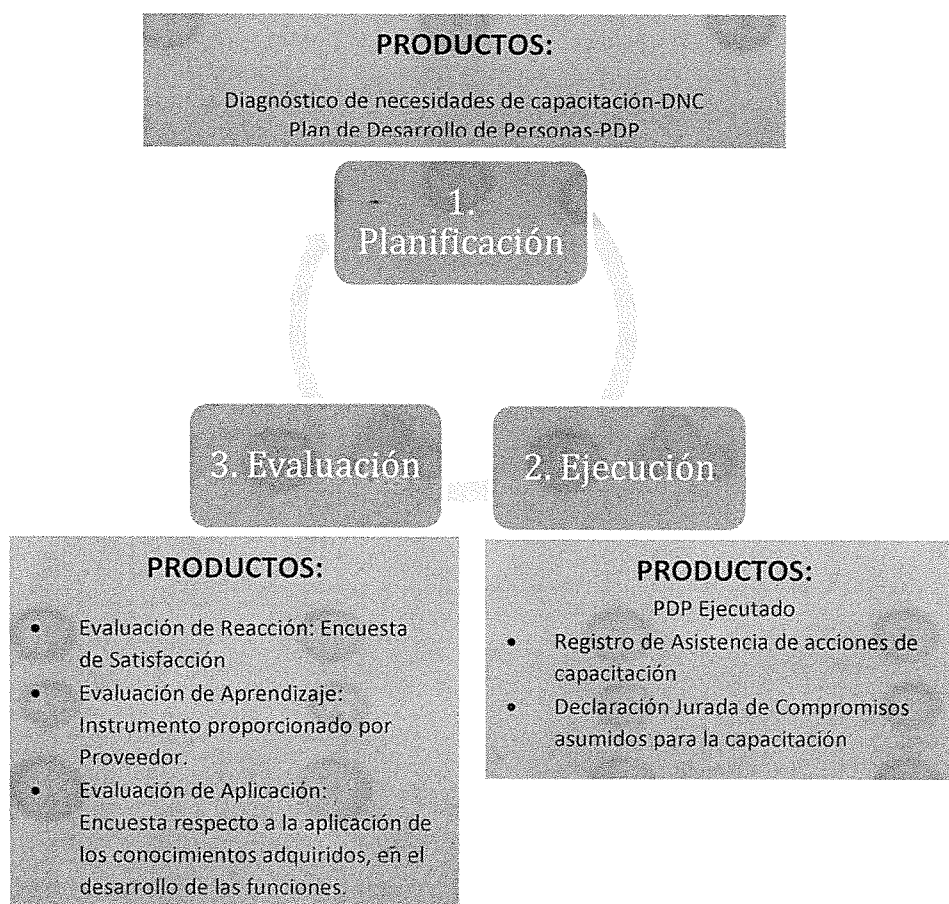
Objetivos de Capacitación quinquenales priorizados

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.

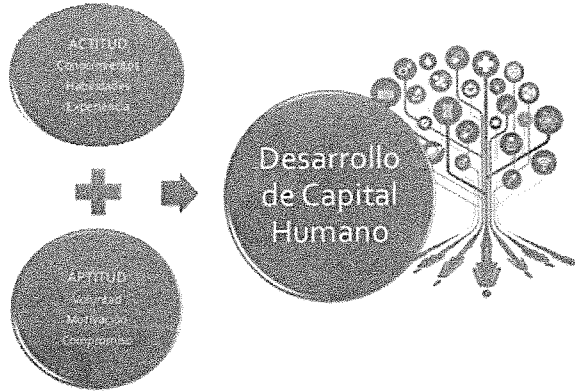
V. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO DE ELABORACION DEL PDP (CICLO)

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



VI. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO (2018)

6.1. PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



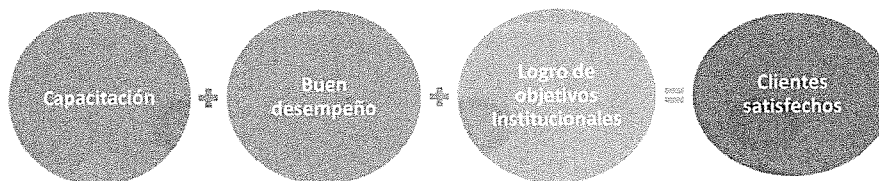
En esta etapa el INACAL identifica y define las necesidades de capacitación que obligatoriamente deben guardar relación con las funciones del servidor civil y con las prioridades identificadas por SERVIR para planificar formación laboral; para ello el INACAL tiene conformado un Comité de Planificación 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.



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 INACAL³, de acuerdo a lo que nos corresponde.

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

³ 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 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, a fin de preparar al personal a 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.

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, siendo que cada área envió los requerimientos de los cursos y proponiendo a los participantes.

6.1.2 Objetivos de Capacitación del PDP Anualizado

A partir del marco estratégico institucional señalado en los acápite anteriores, el PDP Anualizado 2018 del INACAL tiene los siguientes objetivos de capacitación:

OBJETIVO GENERAL ANUALIZADO 2018

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 2018

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:

- Trabajo en Equipo: fomentar la integración de los servidores en el cumplimiento de objetivos, metas, proyectos y/o tareas compartidas.
- 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 clientes 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: Alcanzar el 100% de ejecución en el total de actividades programadas.	Indicador 1: Porcentaje de ejecución
Meta 2: Alcanzar una índice de satisfacción mayor al 70% en el total de acciones realizadas.	Indicador 2: Porcentaje de satisfacción. (Evaluación de Satisfacción)
Meta 3: Alcanzar un índice de aplicación mayor al 70% respecto a las acciones programadas.	Indicador 3: Porcentaje de aplicación (Evaluación de la Aplicación)

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).

PDP ANUALIZADO 2018

Tabla N° 01 Modalidad Contractual de los servidores del INACAL

RÉGIMEN	N° DE SERVIDORES
En el régimen del Decreto Legislativo N° 728	25
En el régimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS)	149
TOTAL	174

6.1.5 Líneas de capacitación priorizadas

LÍNEA DE CAPACITACIÓN	N° ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	BENEFICIARIOS	INVERSIÓN ESTIMADA
CONTROL DE GESTIÓN	5	100	S/. 58,850.00
TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	1	20	S/. 5,100.00
HABILIDADES BLANDAS	1	20	S/. 10,800.00
NORMALIZACIÓN, ACREDITACIÓN Y METROLOGÍA	2	23	S/. 31,550.00
OTROS ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	1	20	S/. 10,800.00
TOTAL	10	183	S/. 117,100.00

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 2018 se encontrarán focalizadas en temas vinculados a la Normalización, Acreditación y Metrología, Control de Gestión Tecnología de la Información, Habilidades Blandas, Otros Aspectos Complementarios.

Del total de los cursos que solicitaron los diversos órganos de la Entidad, se priorizó un total de diez (10) acciones de capacitación en base al presupuesto asignado, a los objetivos institucionales y al número de personal que será capacitado.

PDP ANUALIZADO 2018

LÍNEA DE CAPACITACIÓN	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN
CONTROL DE GESTIÓN	Formación de Auditores Internos ISO 9001:2015
CONTROL DE GESTIÓN	Sistema de Control Interno
CONTROL DE GESTIÓN	Gestión de Riesgos en Sistemas de Gestión
CONTROL DE GESTIÓN	Formación de auditores Internos en la Norma Técnica ISO/IEC 27001:2013
CONTROL DE GESTIÓN	Interpretación de requisitos la Norma Técnica ISO/IEC 27001:2013
TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	Uso de Herramientas de Tecnología de la Información.
HABILIDADES BLANDAS	Administración del Tiempo y gestión de planes de trabajo
NORMALIZACIÓN, ACREDITACIÓN Y METROLOGÍA	Estadística aplicada a Metrología
NORMALIZACIÓN, ACREDITACIÓN Y METROLOGÍA	Norma Técnica ISO/IEC 17025:2017
OTROS ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	Redacción Técnica

Las capacitaciones se desarrollarán teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

6.2.1. Modalidades de capacitación:

Las acciones de capacitación previstas en el PDP Anualizado 2018 del INACAL se ejecutarán bajo la modalidad presencial y/o semipresencial, y en las siguientes maneras:

6.2.1.1. 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.

6.2.1.2. 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.

6.2.1.3. 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, se considerarán incorporadas en el PDP anualizado del INACAL para el año 2018, debiendo ser reportadas en los informes de ejecución del citado PDP.

6.2.1.4. La ejecución del PDP toma como referencia la 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 2018 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 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.

6.3.3. Evaluación de aplicación: Esta modalidad se realizará con carácter obligatorio para las capacitaciones con una duración mayor a 12 horas en un periodo no menor a tres ni mayor seis meses de finalizada la capacitación, y nos permitirá conocer el nivel de aplicación de los conocimientos y destrezas adquiridas en las actividades de capacitación programadas, ayudándonos a conocer el valor real en que aporta la capacitación a la entidad.

VII. PRESUPUESTO

El presente PDP tiene asignado un presupuesto de Ciento Diecisiete Mil Cien Soles (S/. 117 100,00); 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:

INVERSIÓN DE LA CAPACITACIÓN

ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	Nº DE BENEFICIARIOS	INVERSIÓN TOTAL
Formación de Auditores Internos ISO 9001:2015	20	S/. 10,600.00
Sistema de Control Interno	20	S/. 12,800.00
Gestión de Riesgos en Sistemas de Gestión	20	S/. 16,200.00
Formación de auditores Internos en la Norma Técnica ISO/IEC 27001:2013	20	S/. 9,600.00
Interpretación de requisitos la Norma Técnica ISO/IEC 27001:2013	20	S/. 9,650.00
Uso de Herramientas de Tecnología de la Información.	20	S/. 5,100.00
Administración del Tiempo y gestión de planes de trabajo	20	S/. 10,800.00
Estadística aplicada a Metrología	12	S/. 15,900.00
Norma Técnica ISO/IEC 17025:2017	11	S/. 15,650.00
Redacción Técnica	20	S/. 10,800.00
TOTAL	183	S/. 117,100.00

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.

MATRIZ PDP - ANUALIZADO 2018

N°	LÍNEA DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	N° DE BENEFICIARIOS	NÚMERO DE HORAS	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO DE INVERSIÓN INDIRECTA (ISA)	MONTO DE INVERSIÓN DIRECTA (SD)	MONTO DE INVERSIÓN TOTAL (S/T)
		Planear, ejecutar y evaluar la capacitación. Por ejemplo: Curso de mejora de procesos, Taller de comunicación escrita, Seminario de derecho laboral, etc.	Se otorga prioridad a las acciones de capacitación que contribuyan a mejorar la productividad, la calidad y la competitividad de la organización.	Se evalúa el impacto de la capacitación en el área de trabajo, considerando los beneficios para el personal y la organización.	Se describe la actividad de capacitación en términos de su naturaleza, duración y frecuencia.	Se describe la cantidad de beneficiarios en número.	Horas de capacitación que se otorgan a los participantes. Esta hora es independiente de las horas de capacitación que se otorgan a los participantes de otros cursos.	Puede ser: REACCIÓN (solicitud de satisfacción), APRENDIZAJE (prueba de conocimiento), APLICACIÓN (desempeño en el trabajo), o una combinación de ellas. Se debe describir el método de evaluación que se utilizará.	PRESENCIAL SEMI PRESENCIAL O VIRTUAL	Concuerda la fecha probable de inicio de la capacitación.	Costos de la capacitación por persona por día de capacitación.	Costos de la capacitación por persona por día de capacitación.	TOTAL
1	CONTROL DE GESTIÓN	Formación de auditores internos ISO 9001:2015	B	Transversal	Curso	20	12	REACCIÓN, APRENDIZAJE, APLICACIÓN	PRESENCIAL	ABRIL	S/. 600.00	S/. 10,600.00	S/. 10,600.00
2	CONTROL DE GESTIÓN	Sistema de Control Interno	B	Transversal	Taller	20	16	REACCIÓN, APRENDIZAJE, APLICACIÓN	PRESENCIAL	ABRIL	S/. 800.00	S/. 12,800.00	S/. 12,800.00
3	CONTROL DE GESTIÓN	Gestión de Riesgos en Sistemas de Gestión	B	Transversal	Taller	20	24	REACCIÓN, APRENDIZAJE, APLICACIÓN	PRESENCIAL	ABRIL	S/. 1,200.00	S/. 16,200.00	S/. 16,200.00
4	CONTROL DE GESTIÓN	Formación de auditores internos en la Norma Técnica ISO/IEC 27001:2013	B	Transversal	Curso	20	12	REACCIÓN, APRENDIZAJE, APLICACIÓN	PRESENCIAL	ABRIL	S/. 600.00	S/. 9,600.00	S/. 9,600.00
5	CONTROL DE GESTIÓN	Interpretación de requisitos técnicos ISO/IEC 27001:2013	C	Transversal	Curso	20	12	REACCIÓN, APRENDIZAJE, APLICACIÓN	PRESENCIAL	ABRIL	S/. 650.00	S/. 9,000.00	S/. 9,650.00
6	TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	Uso de Herramientas de Tecnología de la Información	C	Transversal	Taller	20	6	REACCIÓN	PRESENCIAL	ABRIL	S/. 300.00	S/. 4,800.00	S/. 5,100.00
7	HABILIDADES BLANDAS	Administración del Tiempo y gestión de planes de trabajo	C	Transversal	Taller	20	16	REACCIÓN, APRENDIZAJE, APLICACIÓN	PRESENCIAL	ABRIL	S/. 800.00	S/. 10,000.00	S/. 10,800.00
8	NORMALIZACIÓN, ACREDITACIÓN Y METROLOGÍA	Estadística aplicada a Metrología	C	Dirección de Metrología	Curso	12	30	REACCIÓN, APRENDIZAJE, APLICACIÓN	PRESENCIAL	ABRIL	S/. 900.00	S/. 15,000.00	S/. 15,900.00
9	NORMALIZACIÓN, ACREDITACIÓN Y METROLOGÍA	Norma Técnica ISO/IEC 17025:2017	C	Dirección de Metrología y Acreditación	Curso	11	24	REACCIÓN, APRENDIZAJE, APLICACIÓN	SEMI PRESENCIAL	ABRIL	S/. 650.00	S/. 15,000.00	S/. 15,650.00
10	OTROS ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	Redacción Técnica	C	Dirección de Metrología, Acreditación, Normalización	Curso	20	16	REACCIÓN, APRENDIZAJE, APLICACIÓN	PRESENCIAL	ABRIL	S/. 800.00	S/. 10,000.00	S/. 10,800.00
INVERSIÓN TOTAL AJUSTADA AL PRESUPUESTO ASIGNADO											S/. 109,800.00	S/. 7,300.00	S/. 117,100.00

