



Resolución de Presidencia Ejecutiva

Nº 026 -2019-INACAL/PE

Lima, 29 MAR. 2019

VISTO:

El Acta N° 001-2019 de fecha 08 de marzo de 2019, del Comité de Planificación de la Capacitación del Instituto Nacional de Calidad – INACAL, el Informe N° 025-2019-INACAL/OA-RRHH del Equipo Funcional de Recursos Humanos, el Memorando N° 79-2019-INACAL/OA de la Oficina de Administración, el Informe N° 35-2019-INACAL/OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 046-2019-INACAL/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica;

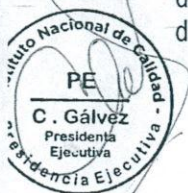
CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueban normas de gestión de la capacitación para el sector público, estableciéndose que la capacitación tiene como finalidad cerrar las 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 citado cuerpo reglamentario 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, Decreto Legislativo 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 subsistema de gestión del desarrollo y capacitación del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos;



Que, conforme dispone el numeral 6.4 de la citada 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 Directiva en mención 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 Informe N° 025-2019-INACAL/OA-RRHH, el Equipo Funcional de Recursos Humanos emite opinión favorable respecto del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del Instituto Nacional de Calidad para el año 2019, visado y aprobado por el Comité de Planificación de la Capacitación del INACAL, reconfirmado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 019-2019-INACAL/PE;

Que, mediante Memorando N° 79-2019-INACAL/OA, 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 2019 a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la misma que mediante Informe N° 35-2019-INACAL/OPP emite opinión señalando que el citado Plan se encuentra vinculado a la actividad "Elaboración e implementación del Plan de Desarrollo de las Personas 2019" del Plan Operativo Institucional 2019, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 089-2018-INACAL/PE, modificado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 020-2019-INACAL/PE, asimismo, precisa que el citado Plan cuenta con disponibilidad presupuestal;

Que, a través del Informe N° 046-2019-INACAL/OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica opina que resulta viable aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del Instituto Nacional de Calidad para el año 2019;

Que, en atención a lo señalado anteriormente, resulta pertinente emitir el acto mediante el cual se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del Instituto Nacional de Calidad para el año 2019;

Con las visaciones de la Gerencia General, de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto 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 INACAL, y su modificatoria; el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público; el





Resolución de Presidencia Ejecutiva

Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025; 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 2019, 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 2019, 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 2019.

Regístrese y comuníquese.

INACAL

M. Clara Gálvez Castillo
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de Calidad





INACAL

Instituto Nacional
de Calidad

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

PDP ANUALIZADO - INACAL 2019

El PDP 2019 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 2019, en adelante PDP Anualizado 2019, 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 2019 ha sido elaborado en línea con los objetivos estratégicos, enfocado en el cumplimiento de las metas previstas por nuestra Entidad. Esta estrategia de inversión en capacitación de los servidores civiles, permitirá potenciar los recursos humanos y contribuirá a fortalecer la gestión institucional.

La fase de planificación del PDP Anualizado 2019 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, evaluación de las oportunidades de mejora en el rendimiento y la evaluación de clima laboral.

El PDP Anualizado 2019, en virtud del Presupuesto Asignado, prioriza para este año un total de diecisiete (17) acciones de capacitación enmarcadas en las líneas de Normalización, Acreditación y Metrología, Gestión Pública, Tecnología de la Información y Gestión Administrativa.

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.
- 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 los servidores públicos de las diferentes dependencias de la entidad**, y que comprenden acciones relacionadas al sistemas de gestión, la Curso “Norma Técnica Peruana ISO 37001:2017 Sistema de Gestión Antisoborno” y la Ley de contrataciones del Estado la cual requiere un conocimiento de todas las áreas de nuestra entidad, para la óptima gestión institucional.
- **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 y al Plan Estratégico Institucional 2019-2022; esto nos ha permitido una mejor identificación de las necesidades de capacitación.

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 y sus modificatorias
- 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) Decreto Supremo N° 004-2015-PRODUCE que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del INACAL, su modificatoria y las demás normas que regulen las funciones del Instituto Nacional de Calidad - INACAL.
- i) Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- j) 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"
- k) Decreto Supremo N° 007-2010-PCM que aprueba el Texto Único Ordenado de la Normatividad del Servicio Civil.
- l) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 017-2019-INACAL/PE que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2019-2022-INACAL
- m) Resolución de Presidencia N° 110-2015- INACAL/PE. Aprueban "La Política de Calidad y los Valores Institucionales del Instituto Nacional de Calidad - INACAL".
- n) 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

El Instituto Nacional de Calidad (INACAL) es el ente rector y máxima autoridad técnico-normativa del Sistema Nacional para la Calidad (SNC); responsable de su funcionamiento en el marco de lo establecido en la Ley N° 30224, "Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad", se constituye sobre los pilares de la normalización, acreditación y metrología; y articuladamente con desarrollo estratégico de la calidad identifica la demanda y oportunidades de la Infraestructura de la Calidad. Asimismo, el Sistema Nacional para la Calidad tiene por finalidad promover y asegurar el cumplimiento de la Política Nacional para la Calidad (PNC) con miras al desarrollo y competitividad de las actividades económicas y la protección del consumidor ¹

¹ Plan Estratégico Institucional del INACAL 2019 - 2022, el que constituye como el principal documento orientador para la gestión institucional de mediano plazo del INACAL.

El Plan Estratégico Institucional 2019-2022, contiene la Política Institucional, la Misión Institucional, Objetivos Estratégicos Institucionales, Acciones Estratégicas y la Ruta Estratégica, los que enmarcan las acciones de capacitación en mérito a su contribución al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos, información relevante para la priorización de acciones de capacitación.

POLÍTICA INSTITUCIONAL:

“Promover el uso de la Infraestructura de la Calidad, para contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y al bienestar de la ciudadanía, generando una cultura de la calidad en el país. Para lo cual el INACAL fortalecerá su Sistemas de Gestión de la Calidad, de Seguridad de la Información y de Control Interno; orientado a un enfoque de resultados y a la mejora continua”.

LINEAMIENTOS QUE ORIENTAN LA GESTIÓN:

- a) **Fortalecer el desempeño institucional** a través de la articulación interna de los órganos de línea y apoyo para impulsar el logro de los objetivos institucionales.
- b) **Articular con las entidades públicas** en los diferentes niveles de gobierno, entidades privadas y la academia a nivel nacional.
- c) **Promover la cultura de la calidad en el país** y fomentar un mayor uso de los servicios de la Infraestructura de la Calidad (normalización, acreditación y metrología).
- d) **Gestionar los procesos institucionales orientándolos al enfoque por resultados** y a la simplificación administrativa permanente a través de la automatización de los procesos de gestión y comunicación.
- e) **Mantener el Sistema Integrado de Gestión** asegurando un servicio de calidad al usuario.
- f) **Ampliar y diversificar la oferta de servicios de la Infraestructura de la Calidad**, orientada a la demanda.

VALORES INSTITUCIONALES:

- a) **Excelencia:** Atender a nuestros usuarios internos y externos, con eficiencia y eficacia, buscando alcanzar su satisfacción.
- b) **Integridad:** Nuestro quehacer diario se rige por la honestidad, transparencia y veracidad, orientados al logro de las buenas prácticas institucionales.
- c) **Respeto:** Valoramos las ideas de nuestros colaboradores, buscando en conjunto fortalecer nuestros servicios a fin de alcanzar las metas institucionales y personales.
- d) **Trabajo en equipo:** La sinergia y el compromiso de colaboración interna nos permiten lograr objetivos comunes y nos impulsa al cumplimiento de las metas institucionales.
- e) **Aprendizaje continuo:** Gestionamos un aprendizaje continuo, con las destrezas y talentos de nuestros colaboradores, permitiéndonos innovar y mejorar nuestros servicios en beneficio de la sociedad.



CRITERIOS DE CALIDAD Y DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN QUE RIGEN EN LA ENTIDAD

- a) **Oportunidad:** Asegurar plazos razonables y convenientes de entrega de servicios, para alcanzar los objetivos y la satisfacción de los usuarios.
- b) **Confiabilidad:** Servicios consistentes, basados en procesos estandarizados que generan seguridad y garantía para los usuarios, alineados principalmente a normas y buenas prácticas internacionales.
- c) **Imparcialidad:** Servicio con criterio de justicia, basado en decisiones objetivas, sin influencias y con propósito en el interés público.
- d) **Competencia Técnica:** Servicios realizados por personal calificado requerido para garantizar un óptimo desempeño y reconocido con competencias específicas suficientes.
- e) **Predictibilidad:** Decisiones sustentadas en criterios conocidos y difundidos, que hacen predecibles nuestros servicios y procesos, para brindar seguridad a los usuarios.
- f) **Accesibilidad:** Servicios orientados a la demanda, promoviendo su disponibilidad y facilidad de contacto a nivel nacional.
- g) **Confidencialidad:** Asegurar que la información no esté disponible y no sea revelada a personas no autorizadas.
- h) **Integridad:** Garantizar que la información no sea alterada ni modificada durante su proceso, transmisión y almacenamiento.
- i) **Disponibilidad:** Garantizar que la información sea accesible y utilizable ya sea por petición de una entidad autorizada o por requerimiento de usuarios externos.

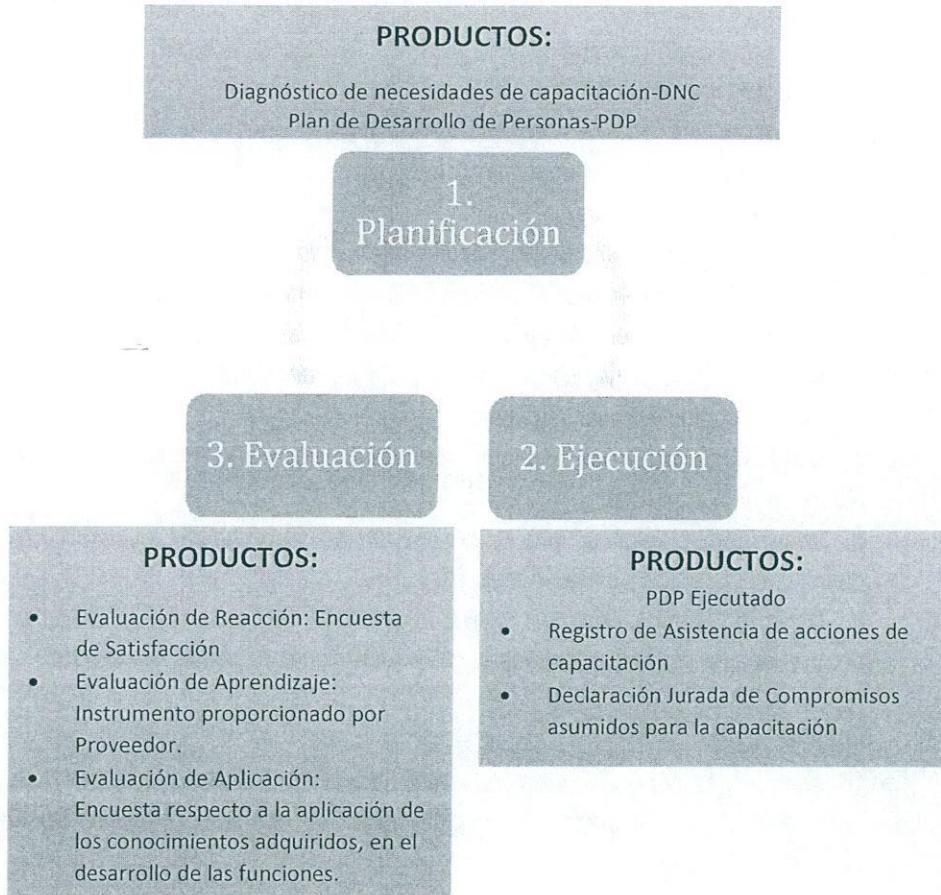
MISIÓN

“Desarrollar los servicios de la Infraestructura de la Calidad y promover su uso por las entidades públicas, privadas y la academia; de manera confiable, accesible y con competencia técnica”



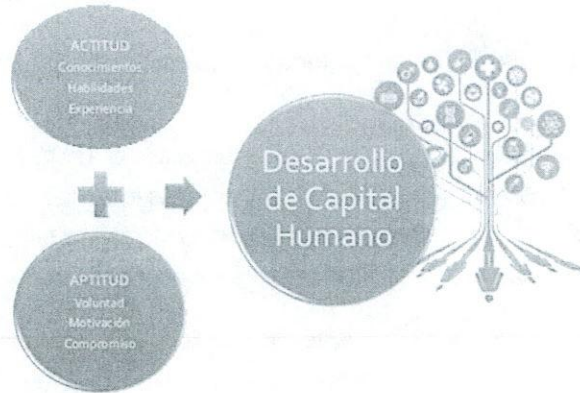
III. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO DE ELABORACION DEL PDP (CICLO)

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



IV. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO (2019)

4.1. PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



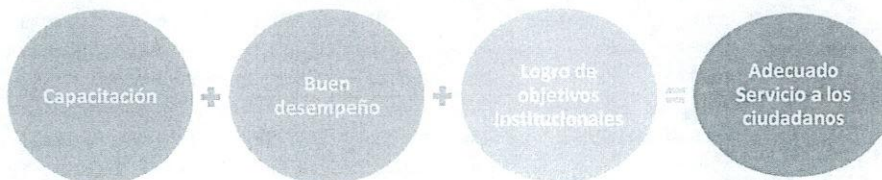
En esta etapa el INACAL identifica y define las necesidades de capacitación que obligatoriamente deben guardar relación con las funciones del servidor civil y con las prioridades identificadas por SERVIR para planificar formación laboral; para ello el INACAL tiene conformado un Comité de Planificación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

4.1.1. 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 INACAL², de acuerdo a lo que nos corresponde.

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

² 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.



4.1.1.1. **Análisis de la información de la entidad**, que comprende la revisión de la Ley de creación, 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.

4.1.1.2. **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.

4.1.1.3. Objetivos de Capacitación del PDP Anualizado

A partir del marco estratégico institucional señalado en los acápite anteriores, el PDP Anualizado 2019 del INACAL tiene los siguientes objetivos de capacitación:

OBJETIVO GENERAL ANUALIZADO 2019

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 2019

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:

- 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.
- 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.



- c. Transparencia: actuar de manera íntegra y ética, con claridad en los actos del servicio público, ofreciendo servicios e información fidedigna completa y oportuna.
- d. 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.

4.1.2. 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)

4.1.3. 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	23
En el régimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS)	151
TOTAL	174

4.1.4. Líneas de capacitación priorizadas

LINEA DE CAPACITACIÓN	N° ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	BENEFICIARIOS	INVERSIÓN ESTIMADA
Normalización, Acreditación y Metrología	4	100	S/. 71,000.00
Gestión Pública	4	25	S/. 20,650.00
Tecnología de la Información	4	5	S/. 4,600.00
Gestión Administrativa	5	5	S/. 3,750.00
TOTAL	16	135	S/. 100,000.00



4.2. 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 2019 se encontrarán focalizadas en temas vinculados a la Normalización, Acreditación y Metrología, Gestión pública, Tecnología de la Información y Gestión Administrativa.

Del total de los cursos que solicitaron los diversos órganos de la Entidad, se priorizaron diecisiete (17) acciones de capacitación en base al presupuesto asignado, a los objetivos institucionales y al número de personal que será capacitado.

Nº	LÍNEA DE CAPACITACIÓN	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN
1.	Normalización, Acreditación y Metrología	Requisitos e Interpretación de la ISO/IEC 17025.
2.	Normalización, Acreditación y Metrología	Requisitos e Interpretación de la ISO/IEC 17011:2017
3.	Normalización, Acreditación y Metrología	Requisitos e Interpretación de la ISO/IEC 37001:2017
4.	Normalización, Acreditación y Metrología	Estadística aplicada a Metrología
5.	Gestión Pública	Ley de Contrataciones del Estado, reglamento y modificaciones.
6.	Gestión Pública	Actualización al Sistema Nacional De Presupuesto Público Decreto Legislativo N°1440
7.	Gestión Pública	Gestión, Mejora y Rediseño de Procesos
8.	Gestión Pública	Control Interno y la Gestión para Resultados
9.	Tecnología de la Información	Gestión del Cambio
10.	Tecnología de la Información	Gestión del Riesgo
11.	Tecnología de la Información	IPV 4 A IPV6
12.	Tecnología de la Información	ITIL Foundation
13.	Gestión Administrativa	Sistema de Contabilidad y Tributación en las Operaciones de Gasto
14.	Gestión Administrativa	Sistema de Contabilidad - SIAF Actualizado
15.	Gestión Administrativa	Actualización al Sistema Nacional de Tesorería Decreto Legislativo N°1441.
16.	Gestión Administrativa	Procedimiento y uso del Módulo de Información Financiera - MIF del Ministerio de Economía y Finanzas
17.	Gestión Administrativa	Curso de actualización en Tributación



Las capacitaciones se desarrollarán teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

4.2.1. Modalidades de capacitación:

Las acciones de capacitación previstas en el PDP Anualizado 2019 del INACAL se ejecutarán bajo la modalidad presencial y/o semipresencial, y en las siguientes maneras:

- 4.2.1.1. 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.
- 4.2.1.2. 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.
- 4.2.1.3. 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 2019, debiendo ser reportadas en los informes de ejecución del citado PDP.
- 4.2.1.4. La ejecución del PDP toma como referencia 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.



4.3. 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 2019 será monitoreada y evaluada bajo las siguientes modalidades de evaluación:

4.3.1. 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.

4.3.2. 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.

4.3.3. 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.



V. PRESUPUESTO

El presente PDP tiene asignado un presupuesto de Cien Mil 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:

INVERSIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Nº	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	Nº DE BENEFICIARIOS	INVERSIÓN TOTAL
1.	Requisitos e Interpretación de la ISO/IEC 17025.	40	S/. 23,000.00
2.	Requisitos e Interpretación de la ISO/IEC 17011:2017	20	S/. 16,000.00
3.	Requisitos e Interpretación de la ISO/IEC 37001:2017	20	S/. 16,000.00
4.	Estadística aplicada a Metrología	20	S/. 16,000.00
5.	Ley de Contrataciones del Estado, reglamento y modificaciones.	20	S/. 16,000.00
6.	Actualización al Sistema Nacional De Presupuesto Público Decreto Legislativo N°1440	2	S/. 1,550.00
7.	Gestión, Mejora y Rediseño de Procesos	1	S/. 1,100.00
8.	Control Interno y la Gestión para Resultados	2	S/. 2,000.00
9.	Gestión del Cambio	1	S/. 1,000.00
10.	Gestión del Riesgo	1	S/. 1,000.00
11.	IPV 4 A IPV6	1	S/. 1,000.00
12.	ITIL Foundation	2	S/. 1,600.00
13.	Sistema de Contabilidad y Tributación en las Operaciones de Gasto	1	S/. 750.00
14.	Sistema de Contabilidad - SIAF Actualizado	1	S/. 750.00
15.	Actualización al Sistema Nacional de Tesorería Decreto Legislativo N°1441	1	S/. 750.00
16.	Procedimiento y uso del Módulo de Información Financiera - MIF del Ministerio de Economía y Finanzas	1	S/. 750.00
17.	Curso de actualización en Tributación	1	S/. 750.00
TOTAL		133	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 solicitar apoyo a ponentes internos y cooperación internacional a fin de capacitar al personal en materia técnica, según el Cuadro de Actividades Adicionales adjunto al presente. Asimismo, se solicitará recursos adicionales para atender la demanda real que se requiere en el marco del Fortalecimiento Institucional; lo que coadyuvará a la mejora de los servicios que presta el INACAL.



MATRIZ DEL PDP ANUALIZADO 2019
INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD - INACAL

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL			
													Costos Directos	Costos Indirectos		
1	Direcciones de Normalización, Acreditación y Metrología	Varios	Varios	40	Normalización, Acreditación y Metrología	Requisitos e Interpretación de la ISO/IEC 17025.	Formación Laboral	Curso	C1	Aplicación	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	S/.	23,000.00	-	
2	Direcciones de Acreditación y Metrología.	Varios	Varios	20	Normalización, Acreditación y Metrología	Requisitos e Interpretación de la ISO/IEC 17011:2017	Formación Laboral	Curso	B	Aplicación	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	S/.	16,000.00	-	
3	Transversal	Varios	Varios	20	Normalización, Acreditación y Metrología	Requisitos e Interpretación de la ISO/IEC 37001:2017	Formación Laboral	Curso	C1	Aplicación	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	S/.	16,000.00	-	
4	Dirección de Metrología	Varios	Varios	20	Normalización, Acreditación y Metrología	Estadística aplicada a Metrología	Formación Laboral	Curso	B	Aplicación	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	S/.	16,000.00	-	
5	Transversal	Varios	Varios	20	Gestión Pública	Ley de Contrataciones del Estado, reglamento y modificaciones.	Formación Laboral	Curso	B	Aplicación	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	S/.	16,000.00	-	
6	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Especialista en Presupuesto	Saavedra Alva , Carlos Antonio Rojas Montoya, Angela	2	Gestión Pública	Gestión de Presupuesto Público	Formación Laboral	Curso	B	Aplicación	Semipresencial	Segundo Trimestre	S/.	1,550.00	-	
7	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Coordinador de Modernización y del Sistema Integrado de Gestión	Ramírez Meléndez, Fernando Jesús	1	Gestión Pública	Gestión, Mejora y Rediseño de Procesos	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	S/.	1,100.00	-	
8	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Especialistas en Planeamiento, Modernización Pública y Gestión	Córdova Zavaleta, Cristhian Gumerindo Escobedo Rosales , Rosa Elena	2	Gestión Pública	Control Interno y la Gestión para Resultados	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	S/.	2,000.00	-	
9	Equipo Funcional de Tecnología de la Información	Analistas	Vasquez Silva, Andree	1	Tecnología de la Información	Gestión del Cambio	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	S/.	1,000.00	-	
10	Equipo Funcional de Tecnología de la Información	Coordinador	Campos Romero, Arturo Fernando	1	Tecnología de la Información	Gestión del Riesgo	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial /Semipresencial	Tercer Trimestre	S/.	1,000.00	-	
11	Equipo Funcional de Tecnología de la Información	Analista	De Los Santos Huamán, Francisco	1	Tecnología de la Información	IPV 4 A IPV6	Formación Laboral	Curso	B	Aplicación	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	S/.	1,000.00	-	
12	Equipo Funcional de Tecnología de la Información	Desarrolladores	Pacheco Nieves, Jhonatan Zapata Villafana, Enrique	2	Tecnología de la Información	ITIL Foundation	Formación Laboral	Curso	B	Aplicación	Presencial /Semipresencial	Tercer Trimestre	S/.	1,600.00	-	
13	Equipo Funcional de Contabilidad	Analista Contable	Carrillo Loli, Cesar Omar	1	Gestión Administrativa	Sistema de Contabilidad y Tributación en las Operaciones de Gasto	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	S/.	750.00	-	
14	Equipo Funcional de Contabilidad	Especialista Contable	Cadillo Escobedo, Ofelia Yanet	1	Gestión Administrativa	Sistema de Contabilidad - SIAF Actualizado	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	S/.	750.00	-	
15	Equipo Funcional de Tesorería	Responsable del Equipo Funcional de Tesorería	De La Cruz Ordaya, Gauri	1	Gestión Administrativa	Aplicación del Decreto Legislativo N° 1441 del Sistema Nacional de Tesorería	Formación Laboral	Curso	B	Aplicación	Presencial /Semipresencial	Tercer Trimestre	S/.	750.00	-	
16	Equipo Funcional de Tesorería	Especialista en Gastos	Moreno Ayala, Mario Pablo	1	Gestión Administrativa	Procedimiento y uso del Módulo de Información Información Financiera - MIF del Ministerio de Economía y Finanzas	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial /Semipresencial	Tercer Trimestre	S/.	750.00	-	
17	Equipo Funcional de Tesorería	Especialista en Tributación	Ruiz Vidalon, Angel Ernesto	1	Gestión Administrativa	Curso de actualización en Tributación	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial /Semipresencial	Tercer Trimestre	S/.	750.00	-	
N° OPORTUNIDADES DE CAPACITACION				135									INVERSIÓN TOTAL		S/.	100,000.00



**CUADRO DE ACTIVIDADES ADICIONALES
INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD - INACAL**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	Direcciones de Normalización, Acreditación y Metrología	Varios	Varios	20	Normalización, Acreditación y Metrología	Requisitos e Interpretación de la ISO/IEC 17043.	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	-	-
2	Direcciones de Normalización, Acreditación y Metrología	Varios	Varios	20	Normalización, Acreditación y Metrología	Requisitos e Interpretación de la ISO/IEC 17020.	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	-	-
3	Direcciones de Normalización, Acreditación y Metrología	Varios	Varios	15	Normalización, Acreditación y Metrología	Requisitos e Interpretación de la ISO/IEC 17065.	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	-	-
4	Dirección de Metrología	Analista de Electricidad y Termometría	Guevara Chuquillanqui, Giancarlo Miguel	1	Normalización, Acreditación y Metrología	Pasantía en Calibración de Audiómetros y Acelerómetros	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	-	-
5	Dirección de Normalización.	Varios	Varios	10	Normalización, Acreditación y Metrología	Expresión de unidades (dictado por la Dirección de Metrología)	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial /Semipresencial	Segundo Trimestre	-	-
N° OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN				66					INVERSIÓN TOTAL				S/.	

