



**INACAL**

Instituto Nacional  
de Calidad

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

### PDP ANUALIZADO - INACAL 2023

*El PDP 2023 es el Documento de Gestión que determina las necesidades y prioridades de capacitación de los colaboradores del INACAL orientado a la calidad y excelencia en contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.*

## Tabla de contenido

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	ASPECTOS GENERALES	4
III.	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO (2023)	8
IV.	PRESUPUESTO	16
V.	ANEXO	17

## I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Instituto Nacional de Calidad para el Año 2023 (en adelante PDP Anualizado 2023), es el instrumento de carácter estratégico que permitirá gestionar los temas de capacitación de los/as servidores/as civiles del INACAL de una manera centralizada consolidándose como una herramienta de gestión orientada a la consecución de los objetivos Institucionales acorde a nuestra 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”.

Cabe señalar que nuestro país atraviesa una coyuntura política incierta, y de otro lado continuamos en estado de emergencia sanitaria el cual se inició desde marzo de 2020 y concluye en febrero de 2023, situación adversa que afectó al país y su desarrollo.

En este contexto, la Gestión de Recursos Humanos ha tenido y tiene grandes retos por cubrir, aprovechando las oportunidades y los cambios que pueden aportar los modelos de talento basados en habilidades y la transformación digital, enfocándose en el cumplimiento de las metas institucionales, lo que nos permiten reflexionar acerca de: ¿Qué prácticas de capital humano adoptadas durante la pandemia han de perdurar?, ¿Qué modelos de capital humano flexibles y sostenibles servirán de base para el crecimiento institucional? y ¿Cómo podemos reinventar un futuro mejor para todas/os?

El PDP Anualizado 2023, se plantea contribuir abordando estos problemas, mediante la capacitación que contribuyan a alcanzar las metas previstas en temas de normalización, acreditación y metrología, sistemas administrativos del estado, políticas sectoriales, por lo cual la estrategia de inversión en capacitación de las/os servidoras/es civiles, se orienta a fortalecer la competencia técnica y el cumplimiento de los estándares de calidad en los servicios que el INACAL brinda a la ciudadanía.

La fase de planificación del PDP Anualizado 2023, es el resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), teniendo en cuenta la coyuntura del estado de Emergencia Sanitaria y los limitados recursos asignados, se considera realizar actividades de capacitación internas y gratuitas, al igual que el periodo anterior, enmarcadas a fortalecer los conocimientos de las/os servidoras/es civiles del INACAL en sistemas administrativos del estado, materias transversales habilidades blandas, en las que participen instructores internos de nuestra entidad.

La pertinencia de los cursos se ha evaluado del logro de objetivos y estrategias institucionales, cierre de brechas sobre conocimientos necesarios para la ejecución y monitoreo de la Política Nacional par a la Calidad, y como requerimiento para el cumplimiento de normas legales y compromisos específicos vinculados con la implementación continua de los sistemas administrativos. Este alineamiento busca responder, entre otros objetivos, a los múltiples retos sobre competitividad y mejora de la calidad de los servicios a la ciudadanía.

Consideramos que este enfoque basado en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, favorecerá la búsqueda de mejora de las competencias de los/as servidores/as civiles,

vinculando los pilares de la meritocracia y de la gestión del conocimiento, a la evaluación del rendimiento que viene implementando el INACAL, que a su vez facilite la provisión de servicios a la ciudadanía en términos de simplificación administrativa y transparencia de la gestión institucional.

Finalmente, queremos resaltar la importancia de potenciar la experiencia de las/os servidoras/es civiles, como una tendencia creciente a inspirar a las personas desde nuestro rol de trabajadoras/es del INACAL, para mantenernos a la vanguardia será necesario tener una visión a largo plazo: será preciso redefinir la propuesta de valor al talento en función de las necesidades actuales y las generaciones futuras, y revertir lo que significa “estar en el trabajo”, a pesar de que el propio trabajo y las modalidades laborales sigan cambiando.

## 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° 103-2022-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.
- 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° 009-2019-PRODUCE que aprueba la Sección Única del Reglamento de Organización y Funciones del 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) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 015-2022-INACAL/PE, que reconforma el Comité de Planificación de la Capacitación.
- l) Decreto Supremo N° 007-2010-PCM que aprueba el Texto Único Ordenado de la Normatividad del Servicio Civil.
- m) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR/PE, que aprueba la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19” versión 3
- n) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 017-2021-INACAL/PE que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2019-2024 del INACAL, ampliado hasta el 2025 mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 046-2022-INACAL/PE.
- o) Política del Sistema Integrado de Gestión de fecha 03 de julio de 2019.

- p) Resolución de Presidencia Ejecutiva N°107-2022-INACAL-PE, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2023 del Instituto Nacional de Calidad – 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.

El Plan Estratégico Institucional 2019-2025<sup>1</sup>, 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 que resulta 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 sus 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.

---

<sup>1</sup> Plan Estratégico Institucional del INACAL 2019 – 2025, el que se constituye como el principal documento orientador para la gestión institucional de mediano plazo del INACAL.

f) **Ampliar y diversificar la oferta de servicios de la Infraestructura de la Calidad**, orientada a la demanda.

### **VALORES INSTITUCIONALES:**

- a) **Excelencia:** Atender a nuestras/os usuarias/os 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 nuestras/os colaboradoras/es, 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**

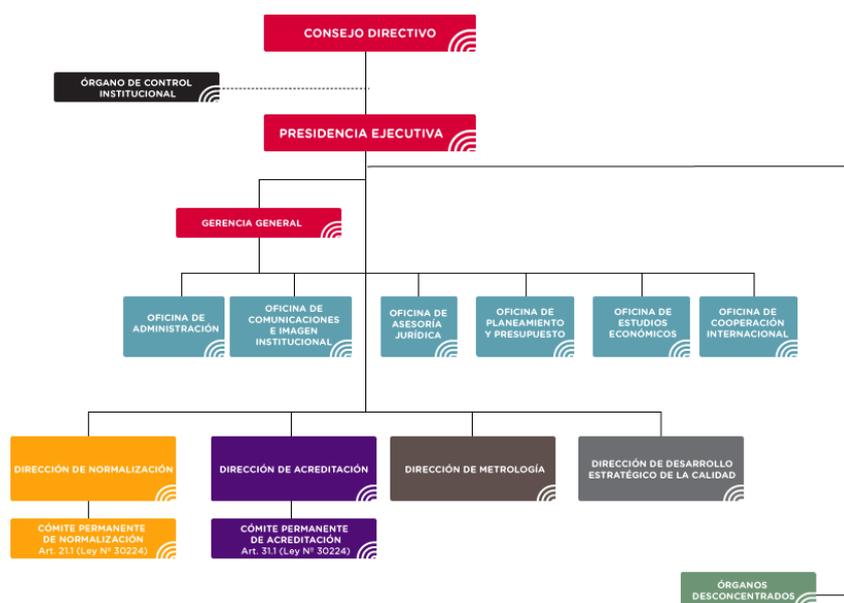
- a) **Oportunidad:** Asegurar plazos razonables y convenientes de entrega de servicios, para alcanzar los objetivos y la satisfacción de las/os usuarias/os.
- b) **Confiable:** Servicios consistentes, basados en procesos estandarizados que generan seguridad y garantía para las/os usuarias/os, alineados 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 las/os usuarias/os.
- 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**

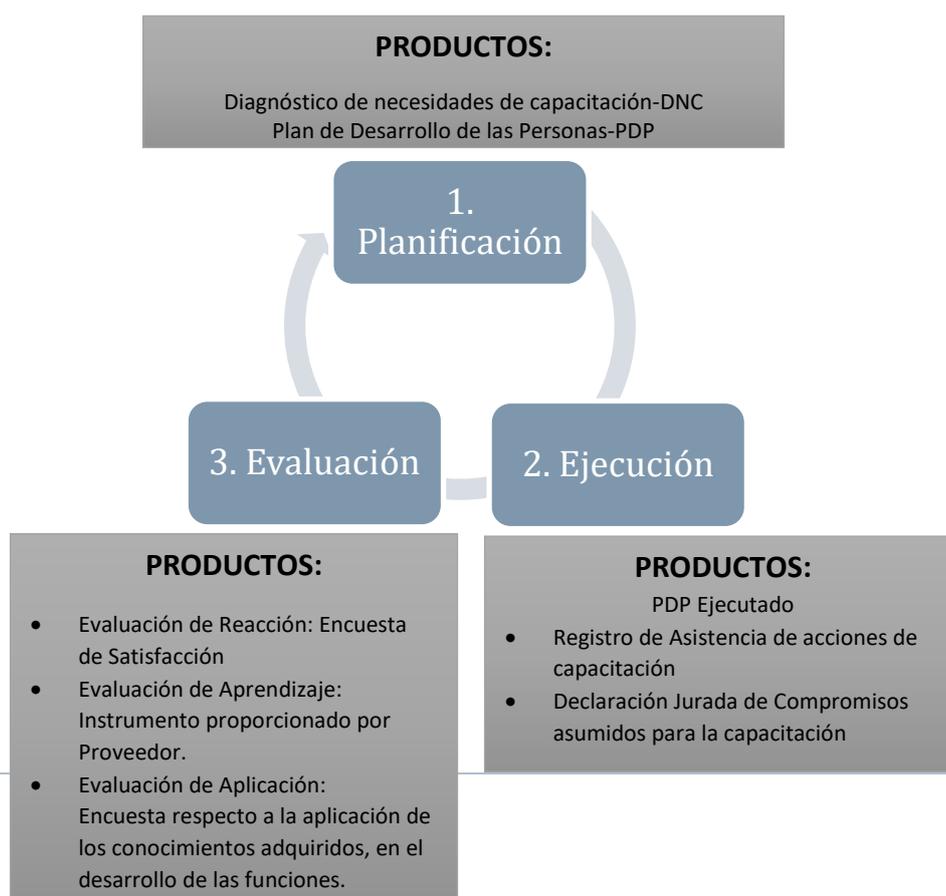
“Desarrollar los servicios de la Infraestructura de la Calidad y promover su uso por las entidades públicas, privadas y la academia; de manera confiable, accesible y con competencia técnica”

## ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL INACAL

El organigrama del INACAL, forma parte del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Calidad aprobado mediante el Decreto Supremo N°009-2019-PRODUCE.



En el marco de esta información institucional, aplicamos el modelo de gestión de la capacitación en las entidades públicas propuesto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- Servir, el que comprende un ciclo de tres etapas: **planificación, ejecución y evaluación**.



## III. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO (2023)

### 3.1. PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

En esta etapa, el INACAL identifica y define las necesidades de capacitación que obligatoriamente deben guardar relación con las funciones que prestan las/los servidoras/es civiles y con las prioridades identificadas por SERVIR para planificar la 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 las/os servidoras/es civiles en el contexto de los conocimientos propios de la Infraestructura de la Calidad, o del giro de nuestra entidad.
- Dotar a las/os servidoras/es civiles de las herramientas que permitan el cumplimiento de las metas establecidas en concordancia con la implementación de la Política Nacional para la Calidad.

Bajo este enfoque es que se han elaborado las matrices de necesidades de capacitación para cada una de las Direcciones y Oficinas, priorizando sus necesidades de capacitación no ejecutadas en años anteriores.

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. El INACAL es un organismo público técnico especializado y rector del Sistema Nacional para la Calidad; además, es una entidad prestadora de servicios a un público externo, por lo cual el mantener personal calificado y preparado para afrontar los retos significa brindar un servicio de calidad.

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 la entidad.

## 3.1.1. 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 de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 14° del Reglamento de la Ley Servir, Ley N°30057, y que en el caso de INACAL<sup>2</sup>, de acuerdo a lo que nos corresponde.

En la elaboración del DNC se recolectaron varios datos, los que permitieron el siguiente análisis:

**3.1.1.1. 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 el INACAL.

<sup>2</sup> Reglamento de la Ley Servir, Artículo 14.- Planificación de la Formación Laboral.

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

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.

3.1.1.2. **Recojo de información remitida por las unidades orgánicas**, sobre las necesidades de capacitación priorizadas para el personal de sus áreas.

3.1.1.3. **Objetivos de Capacitación del PDP Anualizado**, a partir del marco estratégico institucional señalado en los acápites anteriores, el PDP Anualizado 2023 del INACAL tiene los siguientes objetivos:

### OBJETIVO GENERAL

**Fortalecer y desarrollar las capacidades de las/os servidoras/es civiles del INACAL, como gestoras/es públicos de calidad que cumplen eficaz y eficientemente sus actividades.**

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

**OE1:**

**Servidoras/es civiles que participan en los cursos mejorando sus capacidades técnicas y habilidades, coadyuvando al cumplimiento de sus funciones como parte del ente rector de la calidad en el país.**

**OE2:**

**Servidoras/es civiles de los órganos administrativos del INACAL conocen, analizan y aplican instrumentos que posibilitan realizar una gestión administrativa eficiente y transparente, en el marco del Plan Estratégico Institucional y de la Política Nacional para la Calidad.**

Para alcanzar los objetivos estratégicos es necesario desarrollar en las/os trabajadoras/es competencias como:

- a. Orientación a Resultados: Cumplimiento de las acciones y/o actividades de gestión deben estar orientadas al logro de objetivos y metas propuestas bajo estándares de calidad, eficacia y eficiencia, a fin de satisfacer tanto a nuestras/os clientas/es internos como externos. Estos resultados deben ser medidos respecto a su cumplimiento.
- b. Orientación a la Ciudadanía y a entidades tanto del sector público como privado: Ofrecer servicios vinculados a la Infraestructura de la Calidad, de manera adecuada y oportuna, con la finalidad de identificar posibles problemas y ofrecer soluciones efectivas.
- 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 Técnicos: Fortaleciendo 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.

### 3.1.2. 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:

Metas de capacitación	Indicadores
<b>Meta 1:</b> Alcanzar el 100% de ejecución en el total de actividades programadas.	<b>Indicador 1:</b> Porcentaje de ejecución
<b>Meta 2:</b> Alcanzar un nivel de satisfacción mayor al 70% en el total de acciones de capacitación ejecutadas.	<b>Indicador 2:</b> Porcentaje de satisfacción. (Evaluación de Satisfacción)
<b>Meta 3:</b> Alcanzar un índice de aplicación mayor al 70% respecto a las acciones programadas.	<b>Indicador 3:</b> Porcentaje de aplicación (Evaluación de la Aplicación)

### 3.1.3. Segmento objetivo

El Plan de Capacitación contempla a las/os servidoras/es del INACAL, de la sede central y de la sede San Borja, en estos últimos se encuentran los Laboratorios de Metrología.

En la tabla N° 01 se muestra el personal contratado al mes de enero de 2023 tanto del régimen del Decreto Legislativo N°728, cómo del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS).

**Tabla N° 01** Modalidad Contractual del personal del INACAL

N°	Órgano	Modalidades de Contratación		
		D.L. N° 728 Régimen del sector privado	D.L. N° 1057 CAS	Total Modalidad de Contrato
1	PRESIDENCIA EJECUTIVA	0	4	4
2	GERENCIA GENERAL	0	4	4
3	EQUIPO FUNCIONAL DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ATENCIÓN AL CIUDADANO	0	5	5
4	DIRECCIÓN DE NORMALIZACIÓN	2	19	21
5	DIRECCIÓN DE ACREDITACIÓN	2	16	18
6	DIRECCIÓN DE METROLOGÍA	13	42	55
7	DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTRATÉGICO DE LA CALIDAD	1	4	5
8	OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	0	5	5
9	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	0	5	5
10	OFICINA DE ESTUDIOS ECONÓMICOS	0	3	3
11	OFICINA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL	0	2	2
12	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	0	2	2
13	EQUIPO FUNCIONAL DE ABASTECIMIENTO	0	12	12
14	EQUIPO FUNCIONAL DE RECURSOS HUMANOS	0	6	6
15	EQUIPO FUNCIONAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	0	7	7
16	EQUIPO FUNCIONAL DE CONTABILIDAD	0	4	4
17	EQUIPO FUNCIONAL DE TESORERÍA	0	5	5
18	OFICINA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL	0	7	7
19	EQUIPO FUNCIONAL DEL CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	0	3	3
20	ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	0	2	2
<b>Total General</b>		<b>18</b>	<b>157</b>	<b>175</b>

Nota: Personal al 30/01/2023.

### 3.1.4. Materias de capacitación priorizadas

Dada la coyuntura actual y el presupuesto asignado a las actividades de capacitación para el año 2023, se ha priorizado Diecisiete (17) actividades de capacitación, las cuales se desprenden del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación DNC para el año 2023, las mismas que han sido evaluadas y solicitadas por las Oficinas y Direcciones del INACAL, analizando tres importantes criterios: 1. Beneficio de la capacitación, 2. Objetivo de la capacitación asociado al nivel evaluación y 3. Tipo de función de los servidores beneficiados.

En ese contexto, el PDP 2023 se vincula a las actividades operativas “Elaboración e implementación del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del INACAL” del Plan Operativo Institucional (2023), el mismo que cuenta con presupuesto asignado para el desarrollo de las capacitaciones orientadas a fortalecer las capacidades del personal de la entidad.

Por lo tanto, en el PDP 2023 se propone atender como eje central, las brechas identificadas por los órganos de línea, en materia de Normalización, Acreditación y Metrología, a fin de fortalecer las competencias técnicas de las/los Servidoras/es Civiles, que permitan cumplir y mantener los reconocimientos internacionales, implementar mejora en los servicios y ampliar alcances de los mismos. Asimismo, a fin de contribuir con políticas sectoriales se realizarán capacitaciones que permitan cumplir con la aplicación de los sistemas administrativos del estado, materias transversales y otras generales.

En este sentido, las actividades priorizadas se han agrupado en Ejes Temáticos, como se observa en la Tabla N°02.

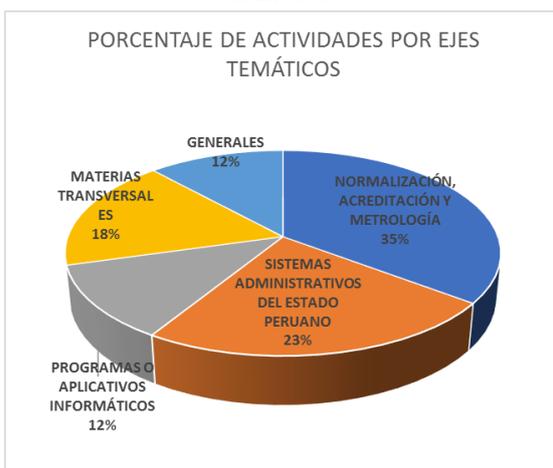
**Tabla N° 02** Ejes Temáticos de Capacitación por parte de los servidores civiles del INACAL

EJES TEMÁTICOS DE CAPACITACIÓN	N° ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	BENEFICIARIOS	INVERSIÓN ESTIMADA
Normalización, Acreditación y Metrología	6	134	S/ 34,400.00
Sistemas Administrativos del Estado Peruano	4	38	S/ 17,400.00
Programas o Aplicativos Informáticos	2	37	S/ 9,100.00
Materias Transversales	3	180	-
Generales	2	18	S/ 7,100.00

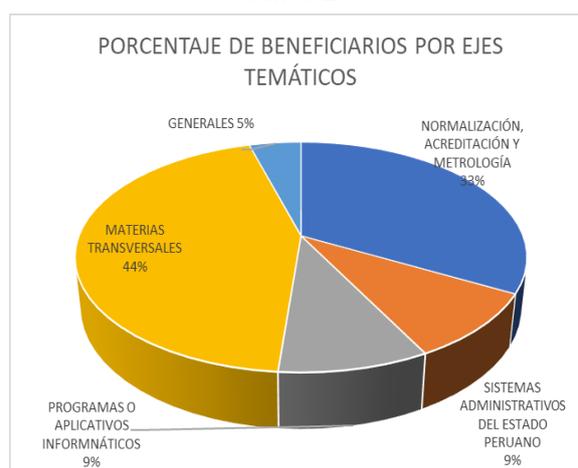
Según el porcentaje por ejes temáticos se tiene que el 35% de las actividades de capacitación responden a la atención de brechas en materia de Normalización, Acreditación y Metrología, el 23 % a Sistemas Administrativos del Estado Peruano, 18% a Materias Transversales, 12% a materias de programas o aplicativos informáticos y 12% a otras materias Generales. Gráfico 1.

Asimismo, según el porcentaje de beneficiarios por ejes temáticos se tiene que el 33% es en materia de Normalización, Acreditación y Metrología, el 9 % en Sistemas Administrativos del Estado Peruano, 44% en Materias Transversales, 9% a materias de programas o aplicativos informáticos y 5% en otras materias Generales. Gráfico 2

**Gráfico 1**



**Gráfico 2**



### 3.2. EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Luego de haber identificado las necesidades de conocimiento que requieren los/as servidores/as civiles del INACAL, se ha establecido que las actividades de capacitación para este año 2023 se encuentran focalizadas en temas vinculados a Normalización, Acreditación, Metrología, Sistemas Administrativos del Estado Peruano mayoritariamente.

Del total de los cursos que solicitaron los diversos órganos de la Entidad, en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, se priorizaron catorce (14) acciones de capacitación en base al presupuesto asignado, a los objetivos institucionales y al número de personal que será capacitado conforme al cuadro siguiente:

MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	PRESUPUESTO ASIGNADO
Normalización, Acreditación y Metrología	Curso de Interpretación de la Norma ISO 15189:2022	8	S/. 4,400.00
	Curso de Capacitación en Alcances Flexibles	12	S/. 5,600.00
	Curso de Interpretación de la Norma ISO/IEC 17021	10	S/. 5,600.00
	Curso sobre la Norma Técnica ISO/IEC 9001- Interpretación y Formación como Auditores	40	S/. 5,600.00
	Curso sobre la Norma Técnica ISO 19011.	39	S/. 5,600.00

## PDP ANUALIZADO 2023

	Curso sobre Interpretación de Requisitos en la Norma Sistema de Seguridad de la Información 27001, versión 2022.	25	S/. 7,600.00
Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Curso Ley de Contrataciones del Estado	8	S/. 4,400.00
	Gestión de Recursos Humanos	5	S/. 2,700.00
	Técnicas de Detección de Billetes Falsos	5	S/. 2,700.00
	Curso Elaboración de Especificaciones Técnicas y Términos de Referencia.	20	S/. 7,600.00
Programas o Aplicativos Informáticos	Curso para Preparación de Cursos Virtuales.	34	S/. 7,600.00
	Curso de Manejo de Bases de Datos con MSQL	3	S/. 1,500.00
Generales	Ingles Técnico	15	S/. 5,600.00
	Formatos Periodísticos para la Gestión de Contenidos.	3	S/. 1,500.00

Asimismo, se realizarán tres (03) acciones de capacitación gratuitas para lo que se solicitará la participación de las Oficinas del INACAL con ponentes internos o en su defecto solicitar apoyo a otras entidades públicas para el desarrollo del tema propuesto conforme al cuadro:

MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS
Materias Transversales	Ética e Integridad	60
	Sistemas de Gestión - INACAL	60
	Igualdad de Género	60

Las capacitaciones se desarrollarán teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

### 3.2.1. Modalidades de capacitación:

Las acciones de capacitación previstas en el PDP Anualizado 2023 del INACAL se ejecutarán bajo la modalidad virtual, y de la siguiente manera:

**3.2.1.1. Externas:** Para el año 2023, se han considerado catorce (14) acciones de capacitación externas las cuales tienen asignado S/ 68,000.00 soles de presupuesto, siendo necesario contratar expositoras/es externas/os, que desarrollen el contenido de los cursos y aseguren la ejecución de los mismos.

**3.2.1.2. Internas:** Se han considerado tres (03) acciones de capacitación que serán realizadas por capacitadoras/es internas/os, o por alianzas con entidades privadas y públicas: Servidoras/es de INACAL, personas naturales, entidades privadas,

entidades públicas, consultoras/es u otros centros de formación profesional o técnica que no genere un costo por el servicio de capacitación.

- 3.2.1.3.** 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 2023, debiendo ser reportadas en los informes de ejecución del citado PDP.

### **3.3. 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 en relación a lo planificado. Llevar a cabo un trabajo de evaluación periódica, nos permite obtener información útil para analizar los cambios de conducta logrados en las/os capacitadas/os, 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 2023, será monitoreada y evaluada bajo las siguientes modalidades:

- 3.3.1. 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 las/os 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.
- 3.3.2. Evaluación de aprendizaje:** Esta modalidad será de carácter permanente y participativo, orientada a la valoración y medición de los conocimientos aprendidos por las/os participantes (servidoras/es públicos del INACAL); y se podrá efectuar en tres momentos (inicio, durante y final) en el transcurso de los programas de capacitación.

En ese sentido, la evaluación de entrada estará orientada a la valoración y activación de los conocimientos, saberes y experiencias previas de las/os participantes para cuyo efecto se utilizan cuestionarios que se organizan en función de las capacidades que se pretenden desarrollar. El mismo instrumento se aplica para la prueba de salida y se comparan de esa manera los desempeños en esos dos diferentes momentos.

Respecto a la evaluación de proceso, esta 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 las/os asistentes. Esta evaluación se medirá desde la observación constante de la entidad formadora o capacitadora, a través del Informe Final que remite al INACAL.

- 3.3.3. 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 a seis meses de finalizada la capacitación. Esta evaluación 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 que aporta la capacitación a la entidad.

#### IV. PRESUPUESTO

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Instituto Nacional de Calidad para el Año 2023, se vincula al Plan Operativo Institucional (POI) 2023 y tiene asignado un presupuesto de **Sesenta y ocho mil soles (S/. 68 000,00)** lo que permite cubrir los costos directos para el buen desarrollo de las actividades de capacitación.

Es importante señalar que 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, procediéndose a priorizar las actividades que podrán ejecutarse de manera interna, lo que dependerá de la disponibilidad de tiempo de los/as servidores/as del INACAL a fin de fortalecer y transferir conocimientos.

V. ANEXO  
**MATRIZ PDP ANUALIZADO 2023**  
**INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD**

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	Dirección de Acreditación	Varios	Varios	8	Normalización, Acreditación y Metrología	Curso de Interpretación de la Norma ISO 15189:2022	Formación Profesional	Curso	C1	Reacción, Aprendizaje y Aplicación	Virtual	1 trimestre	S/. 4,400.00	0
2	Dirección de Acreditación	Varios	Varios	12	Normalización, Acreditación y Metrología	Curso de Capacitación en Alcances Flexibles	Formación Profesional	Curso	C1	Reacción, Aprendizaje y Aplicación	Virtual	2 trimestre	S/. 5,600.00	0
3	Dirección de Acreditación	Varios	Varios	10	Normalización, Acreditación y Metrología	Curso de Interpretación de la Norma ISO/IEC 17021	Formación Profesional	Curso	C1	Reacción, Aprendizaje y Aplicación	Virtual	3 trimestre	S/. 5,600.00	0
4	Dirección de Metrología	Varios	Varios	40	Normalización, Acreditación y Metrología	Curso sobre la Norma Técnica ISO/IEC 9001- Interpretación y Formación como Auditores	Formación Profesional	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	Virtual	2 trimestre	S/. 5,600.00	0
5	Dirección de Metrología	Varios	Varios	39	Normalización, Acreditación y Metrología	Curso sobre la Norma Técnica ISO 19011.	Formación Profesional	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	Virtual	3 trimestre	S/. 5,600.00	0
6	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Varios	Varios	25	Normalización, Acreditación y Metrología	Curso sobre Interpretación de Requisitos en la Norma Sistema de Seguridad de la Información 27001, versión 2022.	Formación Profesional	Curso	C1	Reacción, Aprendizaje y Aplicación	Virtual	3 trimestre	S/. 7,600.00	0
7	Equipo Funcional de Abastecimiento de la Oficina de Administración y Oficina de Asesoría Jurídica	Varios	Varios	8	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Curso Ley de Contrataciones del Estado	Formación Profesional	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	Virtual	1 trimestre	S/. 4,400.00	0

**MATRIZ PDP ANUALIZADO 2023**  
**INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD**

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
8	Equipo Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración	Varios	Varios	5	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Gestión de Recursos Humanos	Formación Profesional	Curso	C1	Reacción, Aprendizaje y Aplicación	Virtual	3 trimestre	S/. 2,700.00	0
9	Equipo Funcional de Tesorería de la Oficina de Administración	Varios	Varios	5	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Técnicas de Detección de Billetes Falsos	Formación Profesional	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	Virtual	2 trimestre	S/. 2,700.00	0
10	Transversal	Varios	Varios	20	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Curso Elaboración de Especificaciones Técnicas y Términos de Referencia.	Formación Profesional	Curso	C1	Reacción, Aprendizaje y Aplicación	Virtual	1 trimestre	S/. 7,600.00	0
11	Transversal	Varios	Varios	60	Materias Transversales	Ética e Integridad	Formación Profesional	Conferencia	C1	Reacción	Virtual	2 trimestre	S/. -	0
12	Transversal	Varios	Varios	60	Materias Transversales	Sistemas de Gestión - Inacal	Formación Profesional	Conferencia	C1	Reacción	Virtual	3 trimestre	S/. -	0
13	Transversal	Varios	Varios	60	Materias Transversales	Igualdad de Género	Formación Profesional	Conferencia	C1	Reacción	Virtual	4 trimestre	S/. -	0
14	Dirección de Metrología	Varios	Varios	34	Programas Aplicativos Informáticos	Curso para Preparación de Cursos Virtuales.	Formación Profesional	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	Virtual	3 trimestre	S/. 7,600.00	0
15	Oficina de Estudios Económicos	Varios	Varios	3	Programas Aplicativos Informáticos	Curso de Manejo de Bases de Datos con MSQl	Formación Profesional	Curso	C1	Reacción, Aprendizaje y Aplicación	Virtual	4 trimestre	S/. 1,500.00	0
16	Dirección de Normalización	Varios	Varios	15	Generales	Inglés Técnico	Formación Profesional	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	Virtual	2 trimestre	S/. 5,600.00	0
17	Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional	Varios	Varios	3	Generales	Formatos Periódísticos para la Gestión de Contenidos.	Formación Profesional	Curso	C1	Reacción, Aprendizaje y Aplicación	Virtual	4 trimestre	S/. 1,500.00	0