INACAL
Instituto Nacional
de Calidad

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

PDP ANUALIZADO - INACAL 2025

El PDP 2025 es el Documento de Gestión que determina las necesidades y prioridades de capacitación de los colabores del INACAL orientado a la calidad y excelencia en contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

Firmado digitalmente por SANTA GADEA GUERRERO John Martin FAU 20600283015 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14.02.2025 08:31:09 -05:00

Firmado digitalmente por HUERTO VICTORIO Katherine FAU 20600283015 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 10:31:18 -05:00

Firmado digitalmente por ALJOBIN TEJADA Rosa FAU 20600283015 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:36:59 -05:00

Firmado digitalmente por URIA TORO Maria Del Rosario FAU 20600283015 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 16:40:22 -05:00

Tabla de contenido

I. **PRESENTACIÓN** 3
II. **ASPECTOS GENERALES** 4
III. **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO (2025)** 8
IV. **PRESUPUESTO** 18
V. **ANEXO** 18

I. PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de Calidad – INACAL, es un organismo público técnico especializado, adscrito al Ministerio de la Producción, creado mediante la Ley Nº 30224, publicada el 11 de julio de 2014; cuenta con personería jurídica de derecho público, y autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera. Asimismo, es el ente rector y máxima autoridad técnico-normativa del Sistema Nacional para la Calidad y tiene por finalidad promover y asegurar el cumplimiento de la Política Nacional para la Calidad con miras al desarrollo y la competitividad de las actividades económicas y la protección del consumidor.

Sobre el particular, el Sistema Nacional para la Calidad (SNC), se rige entre otros principios, por la eficiencia, que obliga a garantizar la eficiencia administrativa y servicios que brindan las entidades públicas en los diferentes niveles de gobierno para cumplir con los fines y objetivos, optimizando el uso de los recursos públicos.

Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, por lo que, en cumplimiento de la precitada Directiva, se debe elaborar y presentar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Instituto Nacional de Calidad – INACAL ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

El Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado del Instituto Nacional de Calidad para el año 2025 (en adelante PDP Anualizado 2025), es el instrumento de carácter estratégico que permite gestionar los temas de capacitación de los servidores civiles del INACAL, cuya finalidad del proceso de capacitación es la mejora y fortalecimiento del desempeño de los servidores civiles, como una estrategia fundamental para lograr los objetivos institucionales.

En ese contexto, el PDP Anualizado 2025, se ha elaborado a fin de promover el logro de los objetivos institucionales acorde a nuestra misión institucional: "Promover y desarrollar el Sistema Nacional para la Calidad contribuyendo al bienestar de la sociedad, la competitividad de las empresas y el desarrollo sostenible del país", y el desarrollo de los servidores civiles que integran la institución.

El PDP Anualizado 2025, considera capacitaciones que contribuyan a alcanzar las metas previstas en temas de normalización, acreditación y metrología, sistemas administrativos del estado, políticas sectoriales y materias trasversales, 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 2025, es el resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), plasmado en las matrices de necesidades de capacitación elaboradas por cada Dirección o Jefatura, y teniendo en cuenta los recursos presupuestales asignados, se considera realizar actividades de capacitación externas a e internas y gratuitas, al igual que el periodo anterior, enmarcadas a fortalecer los conocimientos de las/os servidoras/es civiles del INACAL.

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 para 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.

De otro lado, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000029-2024-SERVIR/PE, se aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026, siendo las siguientes: 1. Modernización de la Gestión Pública 2. Gestión de Recursos Humanos 3. Planeamiento Estratégico 4. Presupuesto Público 5. Gobierno y Transformación Digital 6. Integridad. Asimismo, la citada norma reglamentaria, señala que las entidades públicas para planificar la formación laboral y la formación profesional, respectivamente, tendrán en cuenta las necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil; lo cual se condice con la "Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030", como un instrumento orientador que guiará el proceso de modernización de la gestión pública, indicando que la gestión pública moderna es una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano; para lo cual se plantean cuatro (04) Objetivos Prioritarios, entre los cuales, se encuentra el "Objetivo Prioritario 2. Mejorar la gestión interna en las entidades públicas"; y para su implementación, se establecen once (11) Lineamientos, entre los que se encuentra, el 2.8 "Fortalecer las capacidades de los funcionarios, directivos y servidores civiles".

En ese contexto, 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, para cumplir con las funciones a cargo del INACAL es necesario contar con servidores capacitados en forma integral y profesionalmente competitivos, en esa línea el presente documento plantea entre otros objetivos estratégicos contar con recursos humanos adecuadamente capacitados que permitan alcanzar los objetivos institucionales.

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) Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025
f) Directiva Nº 0001-2024-EF/50.01 "Directiva para la Ejecución Presupuestaria", aprobada mediante Resolución Directoral Nº 0009-2024-EF/50.01, y sus modificatorias.
g) Decreto Supremo N°103-2022-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.
h) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
i) Decreto Supremo N° 006-2024-PCM, que aprueba la Política Nacional para la Calidad al 2030.
j) Decreto Supremo N° 009-2019-PRODUCE que aprueba la Sección Única del Reglamento de Organización y Funciones del INACAL.
k) Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
l) 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"
m) Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000029-2024-SERVIR/PE, que formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR,

adoptado en la Sesión N°03-2024-CD, mediante el cual se aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026"

n) Resolución de Presidencia Ejecutiva N°015-2022-INACAL/PE, que reconforma el Comité de Planificación de la Capacitación.
o) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000014-2025-INACAL-PE, aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 del Instituto Nacional de Calidad – INACAL.
p) Política del Sistema Integrado de Gestión de fecha 03 de julio de 2019.
q) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° D0000022-2024-INACAL/PE, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2025 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 2025-2030[1], contiene la Misión Institucional, Objetivos Estratégicos Institucionales, Acciones Estratégicas Institucionales 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.

MISIÓN INSTITUCIONAL

"Promover y desarrollar el Sistema Nacional para la Calidad contribuyendo al bienestar de la sociedad, la competitividad de las empresas y el desarrollo sostenible del país.

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.

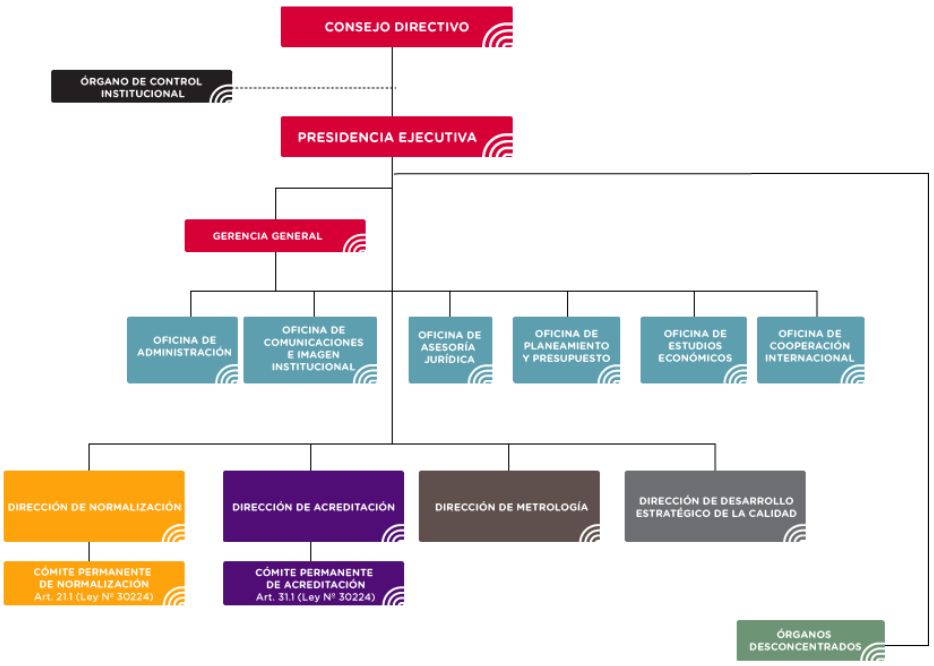
CRITERIOS DE CALIDAD Y DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN QUE RIGEN EN LA ENTIDAD

[1] *Plan Estratégico Institucional del INACAL 2025 – 2030, continuar con la implementación de la Política Nacional para la Calidad ejerciendo su rol articulador como ente rector de la calidad en el país, y como conductor del Sistema Nacional para la Calidad.*

a) **Oportunidad:** Asegurar plazos razonables y convenientes de entrega de servicios, para alcanzar los objetivos y la satisfacción de las/os usuarias/os.
b) **Confiabilidad:** 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.

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 (2025)

3.1. PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

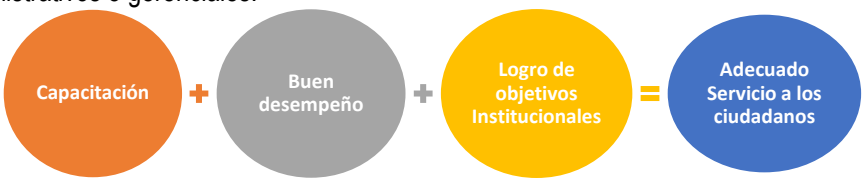
En esta etapa, el INACAL identifica y define las necesidades de capacitación que obligatoriamente deben guardar relación con las funciones que prestan las/los servidoras/es civiles y con las prioridades identificadas por SERVIR para planificar la formación laboral que se realizarán durante el año 2025; para ello, el INACAL tiene conformado un Comité de Planificación de la Capacitación (CPC), 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.

En este sentido, siendo que el objetivo del Plan de Desarrollo de Personas es potenciar las capacidades, desarrollar habilidades, actualizar conocimientos y reforzar comportamientos éticos de los servidores civiles, se debe considerar el contexto actual respecto al avance de la tecnología a través del uso de herramientas tecnológicas, lo cual está generando cambios en diversos aspectos como la Inteligencia artificial (IA) que facilitan el desarrollo de actividades en diferentes campos, y en lo laboral tanto en el sector privado como en el público, el sector Producción no es ajeno a esta realidad.

De otro lado, en el marco de la transformación digital en el Perú, cuyo proceso se sustenta en el uso intensivo de las tecnologías digitales, sistematización y análisis de datos para generar efectos económicos, sociales y de valor para las personas; viene surgiendo la necesidad del uso de herramientas de Inteligencia artificial que ayuden a automatizar y estandarizar tareas cotidianas y tediosas, procesar diligentemente la información, fortalecer la eficiencia laboral, reducir costos, mejorar la transparencia en la gestión pública y por ende la atención y calidad del servicio al ciudadano.

Ello debe empujar a adoptar un política interna, sobre el uso de estas herramientas; no obstante, varios órganos del INACAL, de línea, de asesoramiento y órgano de apoyo ya han visto la necesidad de capacitar a sus trabajadores priorizando para el presente año fiscal capacitaciones sobre Inteligencia artificial aplicada al sector público; sin embargo, es necesario prever en un futuro suscripciones y/o licencias que permita un mejor uso y aprovechamiento de dichas herramientas que coadyuven a lo descrito en el párrafo anterior.

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 con el orden de prioridad establecido en el artículo 14º del Reglamento de la Ley Servir, Ley N°30057, y en el caso de INACAL[2], en lo que nos corresponde.

[2] **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	En primer orden se encuentran las acciones de capacitación para los servidores civiles calificados como personal de rendimiento sujeto a observación, a fin de que mejoren su

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 Manual de Perfiles de Puestos (MPP), así como el Plan Estratégico Institucional aprobado por el INACAL.

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 2025 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:

	calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.	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.

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
Meta 1: Alcanzar el 100% de ejecución en el total de actividades programadas.	**Indicador 1:** Porcentaje de ejecución
Meta 2: Alcanzar un nivel de satisfacción mayor al 70% en el total de acciones de capacitación ejecutadas.	**Indicador 2:** Porcentaje de satisfacción. (Evaluación de Satisfacción)
Meta 3: Alcanzar un índice de aplicación mayor al 70% respecto a las acciones programadas en el nivel de aplicación.	**Indicador 3:** 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 las sedes de San Isidro y de la sede San Borja, en estos últimos se encuentran los Laboratorios de Metrología.

En la tabla N° 01 se muestra los servidores/as civiles que conforman la entidad al mes de enero de 2025, tanto del régimen del Decreto Legislativo N°728, cómo del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS).

Tabla N° 01 Modalidad Contractual de los servidores del INACAL

N°	Órgano	Modalidades de Contratación		
		D.L Nº 728 Régimen del sector privado	D.L Nº 1057 CAS	Total, Modalidad de Contrato
1	PRESIDENCIA EJECUTIVA		3	3
2	GERENCIA GENERAL		4	4
3	EQUIPO FUNCIONAL DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ATENCIÓN AL CIUDADANO		6	6
4	DIRECCIÓN DE NORMALIZACIÓN	2	18	20
5	DIRECCIÓN DE ACREDITACIÓN	1	18	19
6	DIRECCIÓN DE METROLOGÍA	13	43	56
7	DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTRATÉGICO DE LA CALIDAD	1	5	6
8	OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA		5	5

N°	Órgano	Modalidades de Contratación		
		D.L N° 728 Régimen del sector privado	D.L N° 1057 CAS	Total, Modalidad de Contrato
9	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO		6	6
10	OFICINA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL		2	2
11	OFICINA DE ESTUDIOS ECONÓMICOS		3	3
12	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN		3	3
13	EQUIPO FUNCIONAL DE ABASTECIMIENTO		13	13
14	EQUIPO FUNCIONAL DE CONTABILIDAD		4	4
15	EQUIPO FUNCIONAL DE RECURSOS HUMANOS		7	7
16	EQUIPO FUNCIONAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN		8	8
17	EQUIPO FUNCIONAL DE TESORERÍA		5	5
18	OFICINA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL		5	5
19	EQUIPO FUNCIONAL DEL CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN		3	3
Total, General		**17**	**161**	**178**

Nota: Personal al 30/01/2025.

3.1.4. Materias de capacitación priorizadas

Según el presupuesto asignado para el año 2025, se ha priorizado veinticinco (25) actividades de capacitación, las cuales se desprenden del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación DNC para el año 2025, 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 2025 se vincula a la Acción Estratégica Institucional – AEI.04.03 "*Plan de Desarrollo de Personas implementado en el INACAL*" del Objetivo Estratégico Institucional – OEI.04 *"Impulsar el proceso de modernización de la gestión pública en el INACAL"* del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025 - 2030 y a la actividad operativa *"Elaboración e implementación del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del INACAL*" del Plan Operativo Institucional (2025), 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 2025 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 los alcances. 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.

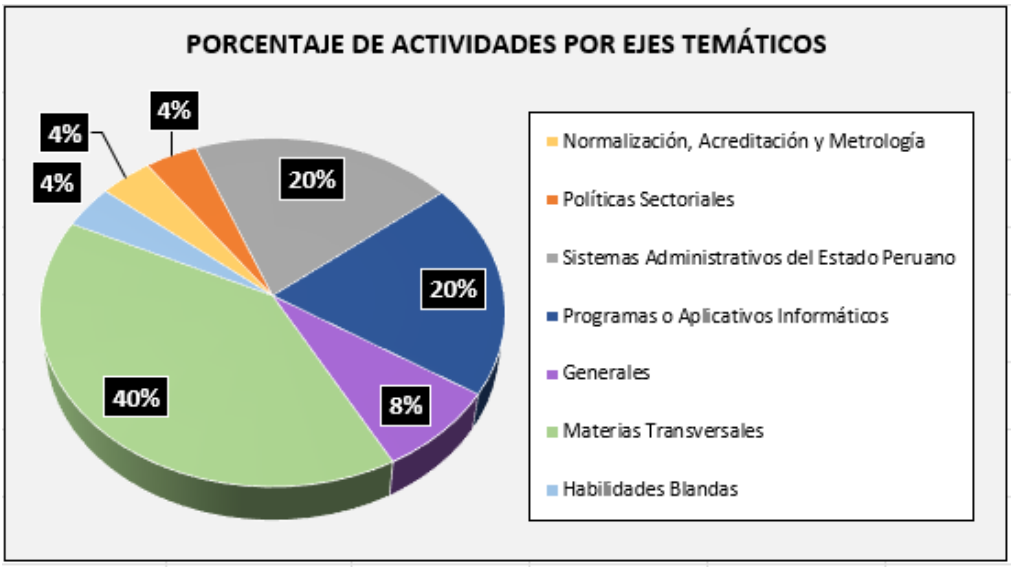
En este sentido, en la Tabla Nº 2 se detalla las actividades priorizadas, las cuales se han agrupado en Ejes Temáticos:

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

EJES TEMÁTICOS DE CAPACITACIÓN	N° ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	BENEFICIARIOS	INVERSIÓN ESTIMADA
Normalización, Acreditación y Metrología	1	16	S/ 8,000.00
Políticas Sectoriales	1	12	S/ 7,000.00
Sistemas Administrativos del Estado Peruano	5	85	S/ 29,000.00
Programas o Aplicativos Informáticos	5	70	S/ 24,000.00
Generales	2	21	S 8,000.00
Materias Transversales	10	487	S/ 0.00
Habilidades Blandas	1	19	S/ 3,000.00
TOTAL	**25**	**710**	**S/ 79,000.00**

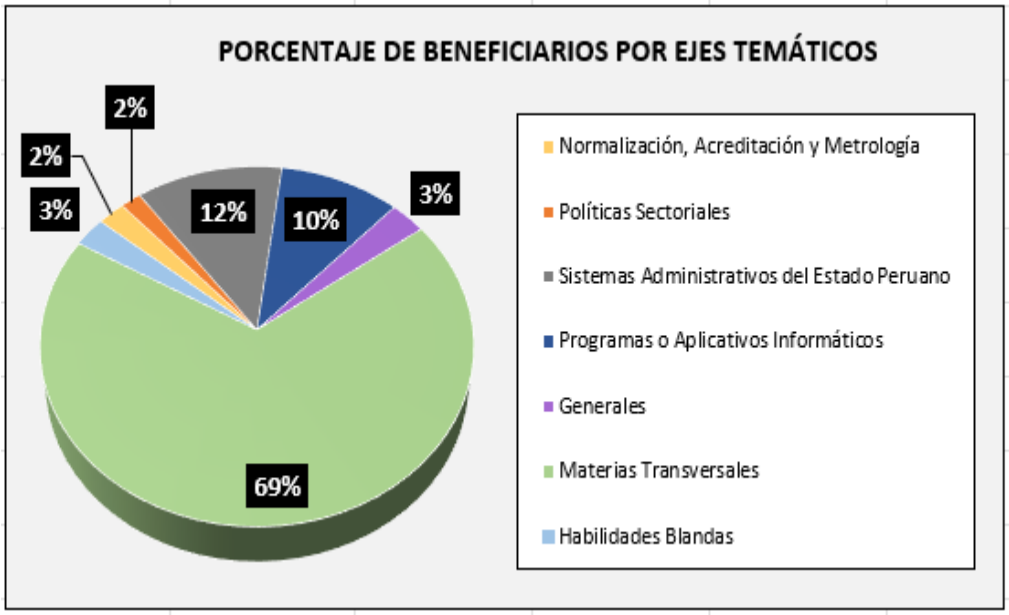
Según el porcentaje por ejes temáticos se tiene que el 4% de las actividades de capacitación responden a la atención de brechas en materia de Normalización, Acreditación y Metrología, el 4% a Políticas Sectoriales, el 20% a Sistemas Administrativos del Estado Peruano, 20% a materias de programas o aplicativos informáticos, el 8 % a otras materias Generales, 40% a Materias Transversales y 4 % en Habilidades Blandas. Gráfico 1.

Gráfico 1



Asimismo, según el porcentaje de beneficiarios por ejes temáticos se tiene que el 2% es en materia de Normalización, Acreditación y Metrología, el 2% es en materia de Políticas Sectoriales, el 12 % en Sistemas Administrativos del Estado Peruano, 10% a materias de programas o aplicativos informáticos, 3% en materias Generales, 69% en Materias Transversales y el 3% en Habilidades Blandas. Gráfico 2

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 2025 se encuentran focalizadas en temas vinculados a Normalización, Acreditación, Metrología, Políticas Sectoriales, Sistemas Administrativos del Estado Peruano, Generales y Materias Transversales mayoritariamente.

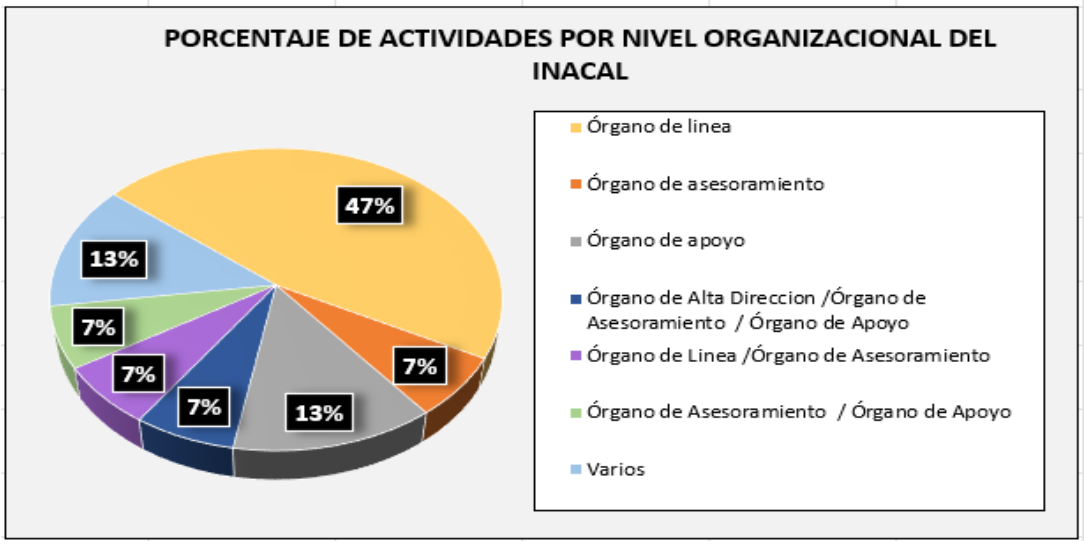
Del total de los cursos que solicitaron los diversos órganos de la Entidad, en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, se priorizaron quince (15) acciones de capacitación en base al presupuesto asignado, a los objetivos institucionales y al número de personal que será capacitado conforme al cuadro siguiente:

NIVEL ORGANIZACIONAL DEL INACAL		EJES TÉMATICOS	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	ÓRGANO	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	PRESUPUESTO ASIGNADO (S/)
ÓRGANOS DE LÍNEA	1	NORMALIZACIÓN, ACREDITACIÓN Y METROLOGÍA	CURSO ISO 13528:2022	DIRECCIÓN DE ACREDITACIÓN	16	8,000.00
	2	GENERALES	CURSO DE METODOLOGÍAS DE MARCO LÓGICO	DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTRATÉGICO DE LA CALIDAD	7	4,000.00
	3	GENERALES	CURSO DE CONVERSACIÓN EN INGLÉS II	DIRECCIÓN DE NORMALIZACIÓN	14	4,000.00
	4	HABILIDADES BLANDAS	CURSO DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO	DIRECCIÓN DE NORMALIZACIÓN	19	3,000.00
	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN EFECTIVA DE PROYECTOS PÚBLICOS MEDIANTE INVIERTE.PE	DIRECCIÓN DE METROLOGÍA	25	9,000.00
	6	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	CURSO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA METROLOGÍA (CON ÉNFASIS EN HERRAMIENTAS COMO CHATGPT)	DIRECCIÓN DE METROLOGÍA	33	9,000.00
	7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	TALLER DE APLICACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (TRANSFORMACIÓN DIGITAL)	DIRECCIÓN DE ACREDITACIÓN	18	3,000.00
ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	CURSO DE MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA	OFICINA ESTUDIOS ECONOMICOS	3	3,500.00
ÓRGANOS DE APOYO	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	ACTUALIZACIÓN EN EL SISTEMA SIAF-SP	EQUIPO FUNCIONAL DE TESORERÍA DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	5	2,000.00
	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO EN LA CONDUCCIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN	EQUIPO FUNCIONAL DE ABASTECIMIENTO DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	5	5,000.00
ÓRGANO DE ALTA DIRECCION / ÓRGANO DE ASESORAMIENTO/ ORGANO DE APOYO	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO EN EL MARCO DE LA NUEVA LEY	PRESIDENCIA EJECUTIVA	2	9,000.00
				OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	4	
				OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	3	
ÓRGANO DE LÍNEA / ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO	1	POLÍTICAS SECTORIALES	DISEÑO Y FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL	DIRECCIÓN DE ACREDITACION / DIRECCION DE METROLOGÍA / DIRECCION DE NORMALIZACIÓN / DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTRATÉGICO DE LA CALIDAD	8	7,000.00
				OFICINA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL	2	
				OFICINA DE ESTUDIOS ECONOMICOS	2	

ÓRGANO DE ASESORAMIENTO / ÓRGANOS DE APOYO	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA AL SECTOR PÚBLICO	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	6	6,500.00
				OFICINA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL	5	
VARIOS	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO EN GESTIÓN DE RIESGOS, CONTROL INTERNO E INTEGRIDAD PÚBLICA	VARIOS	20	3,000.00
	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO EN GESTIÓN DE RIESGOS, CONTROL INTERNO E INTEGRIDAD PÚBLICA EN EL MARCO DE LA DIRECTIVA N.° 006-2019-CG/INTEG	VARIOS	26	3,000.00
				Total	**223**	**79,000.00**

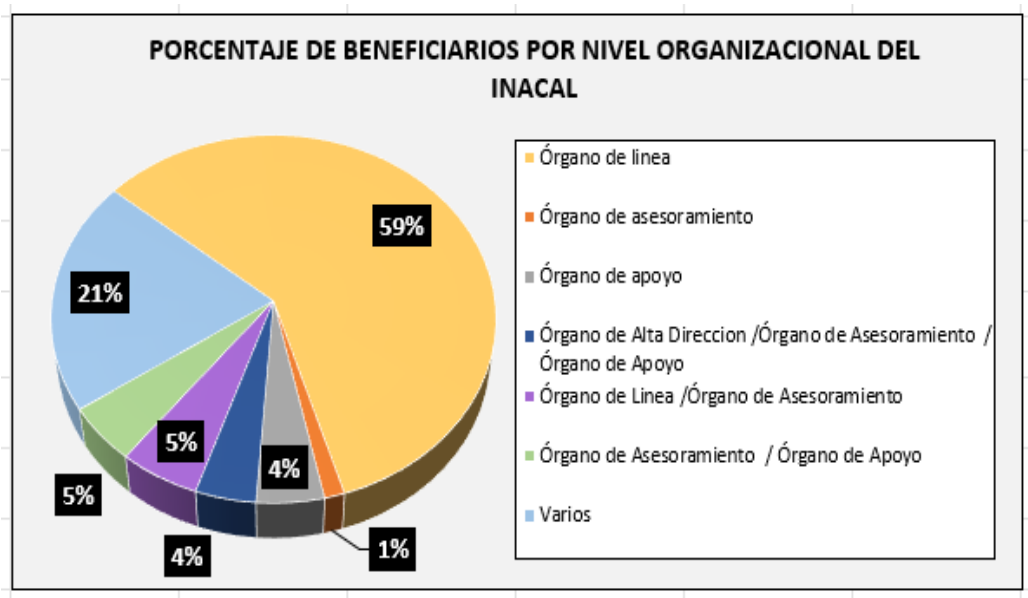
Según el porcentaje de actividades de capacitación por nivel organizacional del INACAL se tiene que el 47% responden a los órganos de línea, el 7 % a los órganos de asesoramiento, el 13% a los órganos de apoyo; el 7% a necesidades capacitación en materia similar por el Órgano de Alta Dirección /Órgano de Asesoramiento / Órgano de Apoyo, 7% responden a los Órganos de Línea/ Órganos de Asesoramiento, 7% a Órganos de Asesoramiento/ Órganos de Apoyo, y el 13% a diversos órganos. Gráfico 3.

Gráfico 3



Asimismo, según el porcentaje de beneficiarios por nivel organizacional del INACAL se tiene que el 59% responden a los órganos de línea, el 1 % al órgano de asesoramiento, 4% a los órganos de apoyo, el 4% de beneficiarios pertenecen al Órgano de Alta Dirección/Órgano de Asesoramiento/Órgano de Apoyo, 5% a beneficiarios de los Órganos de Línea /Órgano de Asesoramiento, el 5% a beneficiarios del Órgano de Asesoramiento / Órgano de Apoyo y el 21% a diversos órganos. Gráfico 4.

Gráfico 4



Así también, se realizarán diez (10) 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 ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS
MATERIAS TRANSVERSALES	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, INCLUYENDO SOBORNO TRANSNACIONAL	80
	GÉNERO Y CORRUPCIÓN	80
	GOBIERNO Y TRANSFORMACION DIGITAL	60
	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	60
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	6
	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	15
	PRESUPUESTO PÚBLICO	6
	ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONFLICTOS DE INTERESES	60
	IGUALDAD DE GENERO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL	60
	SISTEMA DE GESTIÓN - INACAL	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 2025 del INACAL se ejecutarán bajo la modalidad virtual, y de la siguiente manera:

3.2.1.1. Externas: Para el año 2025, se han considerado quince (15) acciones de capacitación externas las cuales tienen asignado S/ 79,000.00 soles de presupuesto, siendo necesario contratar expositoras/es externas/os, que desarrollen el contenido de los cursos y aseguren su ejecución.

3.2.1.2. Internas: Se han considerado diez (10) 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[3], 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 2025, 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 con 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 2025, 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, está 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

---

[3] *"6.2.2.2.2. Becas del Sector Privado*
Es el financiamiento total o parcial de la capacitación con recursos provenientes de empresas privadas nacionales o entidades internacionales. Las becas gestionadas a través de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional — APCI se consideran Becas del Sector Privado. Las Acciones de Capacitación generadas con Becas del Sector Privado se incluirán en el PDP cuando la capacitación sea canalizada por la entidad donde labora el servidor, de acuerdo a lo previsto en el numeral 6.4.2.6 de la presente Directiva"

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 2025, se vincula al Plan Operativo Institucional (POI) 2025 y tiene asignado un presupuesto de **Setenta y nueve mil soles (S/. 79 000,00)** lo que permite cubrir los costos directos para el buen desarrollo de las actividades de capacitación.

Es importante señalar que de la evaluación realizada y de acuerdo con la asignación presupuestal para el PDP se ha priorizado las actividades que podrán ejecutarse de manera interna, según la disponibilidad de tiempo de los/as servidores/as del INACAL a fin de fortalecer y transferir conocimientos.

V. ANEXO

- Matriz PDP del INACAL 2025

MATRIZ PDP DEL INACAL 2025

Nombre de entidad	**INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD - INACAL**
RUC de entidad	**20600283015**

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTRATÉGICO DE LA CALIDAD	VARIOS	VARIOS	7	GENERALES	CURSO DE METODOLOGÍAS DE MARCO LÓGICO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	S/ 4,000.00	S/ 0.00
2	DIRECCIÓN DE METROLOGÍA	VARIOS	VARIOS	33	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	CURSO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA METROLOGÍA (CON ÉNFASIS EN HERRAMIENTAS COMO CHATGPT)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	S/ 9,000.00	S/ 0.00
3	DIRECCIÓN DE METROLOGÍA	VARIOS	VARIOS	25	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN EFECTIVA DE PROYECTOS PÚBLICOS MEDIANTE INVIERTE.PE	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	S/ 9,000.00	S/ 0.00
4	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO/ OFICINA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL	VARIOS	VARIOS	11	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA AL SECTOR PÚBLICO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	S/6,500.00	S/ 0.00
5	EQUIPO FUNCIONAL DE ABASTECIMIENTO DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	VARIOS	VARIOS	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO EN LA CONDUCCIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	S/ 5,000.00	S/ 0.00
6	EQUIPO FUNCIONAL DE TESORERÍA DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	VARIOS	VARIOS	5	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	ACTUALIZACIÓN EN EL SISTEMA SIAF-SP	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/2,000.00	S/ 0.00
7	OCOOP / DA-DM-DN-OEE-DDE	VARIOS	VARIOS	12	POLÍTICAS SECTORIALES	DISEÑO Y FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	S/ 7,000.00	S/ 0.00
8	VARIOS	VARIOS	VARIOS	80	MATERIAS TRANSVERSALES	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, INCLUYENDO SOBORNO TRANSNACIONAL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES))	VIRTUAL	2	S/ 0.00	S/ 0.00
9	VARIOS	VARIOS	VARIOS	80	MATERIAS TRANSVERSALES	GÉNERO Y CORRUPCIÓN	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	2	S/ 0.00	S/ 0.00

MATRIZ PDP DEL INACAL 2025

Nombre de entidad	**INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD - INACAL**
RUC de entidad	**20600283015**

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
10	DIRECCIÓN DE NORMALIZACIÓN	VARIOS	VARIOS	14	GENERALES	CURSO DE CONVERSACIÓN EN INGLÉS II	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	S/ 4,000.00	S/ 0.00
11	DIRECCIÓN DE ACREDITACIÓN	VARIOS	VARIOS	18	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	TALLER DE APLICACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (TRANSFORMACIÓN DIGITAL)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES))	VIRTUAL	2	S/ 3,000.00	S/ 0.00
12	DIRECCIÓN DE ACREDITACIÓN	VARIOS	VARIOS	16	NORMALIZACIÓN, ACREDITACIÓN Y METROLOGÍA	CURSO ISO 13528:2022	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	S/ 8,000.00	S/ 0.00
13	PRESIDENCIA EJECUTIVA/OFICINA DE ADMINISTRACIÓN /OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	VARIOS	VARIOS	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO EN EL MARCO DE LA NUEVA LEY	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/ 9,000.00	S/ 0.00
14	OFICINA DE ESTUDIOS ECONÓMICOS	VARIOS	VARIOS	3	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	CURSO DE MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES))	VIRTUAL	2	S/ 3,500.00	S/ 0.00
15	DIRECCIÓN DE NORMALIZACIÓN	VARIOS	VARIOS	19	HABILIDADES BLANDAS	CURSO DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES))	VIRTUAL	3	S/ 3,000.00	S/ 0.00
16	VARIOS	VARIOS	VARIOS	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO EN GESTIÓN DE RIESGOS, CONTROL INTERNO E INTEGRIDAD PÚBLICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	S/ 3,000.00	S/ 0.00
17	VARIOS	VARIOS	VARIOS	26	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO EN SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL MARCO DE LA DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	2	S/ 3,000.00	S/ 0.00
18	VARIOS	VARIOS	VARIOS	60	MATERIAS TRANSVERSALES	GOBIERNO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	4	S/ 0.00	S/ 0.00
19	VARIOS	VARIOS	VARIOS	60	MATERIAS TRANSVERSALES	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN)	VIRTUAL	2	S/ 0.00	S/ 0.00

MATRIZ PDP DEL INACAL 2025

Nombre de entidad	**INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD - INACAL**
RUC de entidad	**20600283015**

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
20	EQUIPO FUNCIONALDE RECURSOS HUMNANOS DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	VARIOS	VARIOS	6	MATERIAS TRANSVERSALES	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	S/ 0.00	S/ 0.00
21	VARIOS	VARIOS	VARIOS	15	MATERIAS TRANSVERSALES	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	4	S/ 0.00	S/ 0.00
22	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	VARIOS	VARIOS	6	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESUPUESTO PÚBLICO	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	S/ 0.00	S/ 0.00
23	VARIOS	VARIOS	VARIOS	60	MATERIAS TRANSVERSALES	ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONFLICTOS DE INTERESES	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	4	S/ 0.00	S/ 0.00
24	VARIOS	VARIOS	VARIOS	60	MATERIAS TRANSVERSALES	IGUALDAD DE GENERO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	4	S/ 0.00	S/ 0.00
25	VARIOS	VARIOS	VARIOS	60	MATERIAS TRANSVERSALES	SISTEMA DE GESTIÓN - INACAL	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	S/ 0.00	S/ 0.00
												TOTAL	**S/ 79,000.00**	