



Resolución de Presidencia Ejecutiva

Nº 078-2015-INACAL/PE

Lima, 02 de octubre de 2015

VISTOS:

El Acta de Reunión del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP del Instituto Nacional de Calidad - INACAL, conformado por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 074-2015-INACAL/PE, el Informe Nº 025-2015-INACAL/SG-OA-RH, del Responsable de Recursos Humanos, el Memorando Nº 545-2015-INACAL/SG-OA, del Jefe de la Oficina de Administración, el Memorando Nº 486-2015-INACAL/OPP, del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Informe Nº 087-2015-INACAL/OAJ, de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

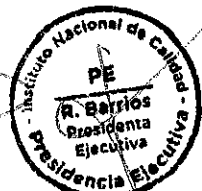
CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, aprobado por Decreto Supremo Nº 009-2010 PCM, dispone que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP; el mismo que contiene objetivos generales de desarrollo de las personas vinculados a los instrumentos de gestión con que cuenta la entidad, precisando las estrategias de su implementación;

Que, el citado dispositivo establece que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, tiene vigencia de cinco años, y cada año las entidades deben presentar a SERVIR, su Plan de Desarrollo de las Personas PDP – Anualizado;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", cuyo numeral V, establece que el PDP, es un plan de gestión que busca mejorar las acciones de capacitación y evaluación de conformidad a los lineamientos emitidos por SERVIR, señalando además que tendrá vigencia por cinco años y será implementado a través de planes de desarrollo de personas anualizados.



Que, el numeral VI de la mencionada Directiva, dispone que la elaboración del Plan, tanto quinquenal como anualizado, está a cargo de un Comité, que es oficializado por el Titular de la Entidad; correspondiendo a dicho Comité visar los indicados planes; precisando que los PDP Quinquenal y Anualizado son validados por el Comité antes indicado, aprobados por el Titular de la Entidad y puestos en conocimiento de SERVIR;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 007-2015-INACAL/SG-OA, de fecha 10 de setiembre del 2015, se aprueba la Directiva N° 007-2015-INACAL "Lineamientos para la Elaboración y Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Instituto Nacional de Calidad-INACAL";

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2015-INACAL-PE se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP del Instituto Nacional de Calidad - INACAL;

Que, mediante Informe N° 025-2015-INACAL/SG-OA-RH, el Responsable de Recursos Humanos de la Oficina de Administración remite el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal 2015-2019 visados y aprobados por el Comité;

Que, mediante Memorando N° 486-2015-INACAL/OPP, el Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, considera presupuestalmente viable la ejecución de la propuesta del "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal 2015-2019 del Instituto Nacional de Calidad - INACAL";

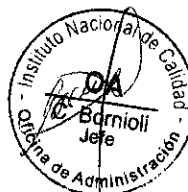
Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal 2015-2019 del Instituto Nacional de Calidad - INACAL;

Con el visto de la Secretaria General, del Jefe de la Oficina de Administración, del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad; el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Calidad aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2015-PRODUCE, modificado por Decreto Supremo N° 008-2015-PRODUCE; el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado"; y, la Resolución Ministerial N° 178-2015-PRODUCE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal 2015-2019 del Instituto Nacional de Calidad - INACAL", que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.





Resolución de Presidencia Ejecutiva

Nº 078-2015-INACAL/PE



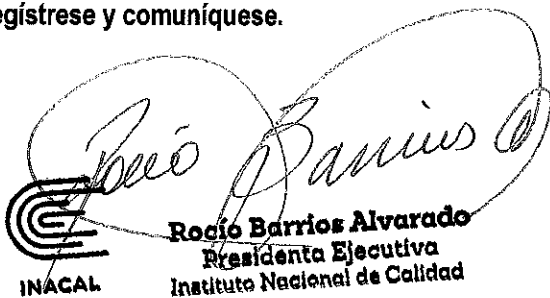
Artículo 2.- Disponer que la Oficina de Administración a través del Responsable de Recursos Humanos haga de conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, la presente resolución y el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal 2015-2019 del Instituto Nacional de Calidad - INACAL".



Artículo 3.- Publicar la presente Resolución y el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal 2015-2019 del Instituto Nacional de Calidad - INACAL", en el Portal Institucional del INACAL (www.inacal.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.




Rocío Barrios Alvarado
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de Calidad

INACAL

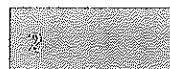




PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO
DEL ESTADO-QUINQUENAL DEL INSTITUTO
NACIONAL DE CALIDAD - INACAL

2015-2019

El PDP 2015-2019 es el documento de gestión de la capacitación de los servidores de Inacal orientado a la calidad y excelencia en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.



I. Presentación

El Instituto Nacional de la Calidad (Inacal) es un Organismo Público Técnico Especializado adscrito al Ministerio de la Producción, con personería jurídica de derecho público, y autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera y constituye Pliego Presupuestal.

El Inacal fue creado el 11 de julio del 2014 mediante Ley N° 30224, y comenzó a funcionar administrativamente el 01 de abril del presente año y de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 169-2015-PRODUCE, del 25 de mayo del 2015, se aprobó los aspectos que son de transferencia de funciones del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) al Instituto Nacional de Calidad (Inacal), y dispuso que el Inacal asuma las funciones materia de transferencia del instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) a partir del 01 de junio del 2015.

Cabe señalar que el 01 de julio del presente se aprobó el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional. Estos instrumentos de gestión han permitido contar con una mirada integral sobre la programación del Inacal entre el año 2015-2017 y su proyección al 2021.

El Inacal es de carácter estratégico, siendo ente rector del Sistema Nacional de metrología, acreditación, normalización, Calidad, lo que implica un impacto en el desarrollo y en la eficiencia de las labores institucionales tanto fuera como dentro del Estado. El Inacal tiene como finalidad contribuir con el desarrollo y 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, mediante la aplicación de recursos tecnológicos, científicos y la gestión de un equipo humano competente y comprometido en beneficio de la sociedad.

Para ejercer sus competencias, el Inacal tiene que enfocarse en mejorar las condiciones que generan los servicios de la infraestructura de la calidad, porque ciertamente esos temas son los que generan sobrecostos a la industria peruana, principalmente en la industria con fines de exportación. Si la industria no cuenta con organismos de evaluación de la conformidad acreditados que sean adecuados para que puedan hacer ensayos y así garantizar la calidad o la caracterización específica de sus productos, entonces se pierden oportunidades de crecimiento para las empresas peruanas.

Los sectores necesitan ingresar a cadenas de valor internacional, se tiene que garantizar una calidad mínima, es decir que los productos deben cumplir con estándares que se maneja en esta cadena de producción global. Esto requiere que se sigan normas técnicas y muchas veces se requiere una supervisión y un acompañamiento del cumplimiento de las mismas y que las empresas cuenten con un infraestructura de la calidad adecuada que les permita mantenerse en estos mercados internacionales de forma competitiva.

Desde luego hay que tener en cuenta que el Inacal se enfrentará a una problemática compleja, en el cual tienen que intervenir muchos actores, para lo cual deberá fortalecer y desarrollar las capacidades técnicas de normalización, acreditación y metrología y promover que los reguladores hagan un trabajo efectivo para el cumplimiento de los reglamentos técnicos, además deberá enfocarse en fortalecer a la infraestructura de calidad de segundo piso, que son los que finalmente ofrecen los servicios de la Infraestructura de la Calidad a las empresas. Estos organismos de evaluación de la conformidad tienen que satisfacer la demanda de los diversos sectores.



Asimismo, el Inacal deberá concentrarse en promover la demanda de los servicios de Infraestructura de la Calidad, desde luego, hay que tener en cuenta que no es posible que se genere una oferta de servicios por parte de los organismos evaluación si no existe una demanda efectiva y sostenible de los mismos, en ese contexto, también se requiere trabajar en la promoción de la cultura de la calidad para que los consumidores exijan productos de calidad, así como para que las empresas ofrezcan productos de calidad, lo que finalmente va generar una mayor demanda de servicios de la infraestructura de la calidad.

Para afrontar los retos que tendrá el Inacal en sus tres (3) primeros años de operación, que corresponden al periodo de implementación y consolidación, tomando como un gran marco a los planes nacionales enfocados en el desarrollo de la competitividad y el Plan Estratégico Sectorial Multianual del Ministerio de la Producción, se ha planteado el Plan Estratégico Institucional del Instituto Nacional de Calidad.

Dentro de este contexto, es que se ha elaborado el Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado - PDP Quinquenal del Inacal, teniendo en consideración el Plan Estratégico Institucional y los lineamientos de Servir.

El PDP Quinquenal del Inacal tiene como finalidad proveer el marco general que se gestionará la capacitación en la institución y la planificación de las actividades necesarias para fortalecer las capacidades de los servidores Inacal de manera integral, tanto en sus competencias técnicas como en sus habilidades y actitudes. Con ello se busca garantizar el óptimo desarrollo de la función pública y brindar servicios de calidad, contribuyendo con ello a la institucionalización del Inacal.

Finalmente, debe señalarse que el presente PDP Quinquenal elaborado para el Inacal, por ser una entidad de reciente creación, iniciará su implementación a través del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado Inacal del ejercicio 2015.



II. Aspectos Generales

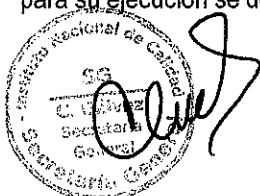
2.1. Base Legal

- a. Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad.
- b. Decreto Legislativo N° 1047, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción.
- c. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- d. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- e. Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- f. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- g. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- 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° 046-2014-PCM, que aprueba la Política Nacional para la Calidad.
- j. Resolución Ministerial N° 343-2012-PRODUCE, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción
- k. Decreto Supremo N° 004-2015-PRODUCE que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Inacal y las demás normas que regulen las funciones del Instituto Nacional de Calidad - Inacal.
- l. Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- m. Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- n. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- o. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado y sus modificatorias.
- p. Decreto Supremo N° 007-2010-PCM que aprueba el Texto Único Ordenado de la Normatividad del Servicio Civil.
- q. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 020-2015-Inacal/PE que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2015-2017-Inacal
- r. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 021-2015-Inacal/PE que aprueba el Plan Operativo Institucional 2015-Inacal



2.2. Consideraciones generales para la implementación del PDP Quinquenal

El Inacal conforme el capítulo V. *Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado*, de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, aprobará su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP que tendrá una vigencia de cinco (5) años, en adelante PDP Quinquenal y será implementado a través de Planes de Desarrollo de las Personas Anualizado, en adelante PDP Anualizado; siendo que para su ejecución se deberá tener en cuenta los siguientes criterios:



2.2.1. Acceso de los servidores públicos para la capacitación

Los criterios concurrentes objetivos que se toman en cuenta para el acceso de los servidores, garantizan la productividad de los recursos asignados, la imparcialidad y la equidad¹. Estos criterios son los siguientes:

- Encontrarse como servidor de Inacal con contrato vigente, y que se tenga perspectivas de continuidad en el puesto.
- Exista la necesidad urgente o estratégica de entrenarlo, desarrollarlo y/o actualizarlo.
- La capacitación a recibir sea afín a las funciones que realiza el servidor dentro del Inacal.

2.2.2. Oportunidades de los servidores públicos para capacitarse

Los servidores del Inacal podrán capacitarse en los siguientes casos:

- En el año en curso el personal del Inacal podrán capacitarse hasta en dos (02) oportunidades en cursos, talleres, seminarios, pasantías y otras modalidades de capacitación como máximo. Esta restricción se aplica para las capacitaciones específicas y financiadas por el Inacal. No incluye las capacitaciones transversales dirigidas a todo el personal ni las capacitaciones no financiadas por la entidad.
- Los Órganos del Inacal a la entrada en vigencia del presente PDP Quinquenal, hayan utilizado su presupuesto de capacitación; así como las personas que hayan sido capacitadas, quedan comprendidas en los párrafos precedentes.
- Los servidores del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos están exceptuada de la restricción relativa al porcentaje máximo de inversión presupuestal anual, en tanto es responsable de implementar los programas generales de formación del Inacal. Sin embargo se somete a los criterios de oportunidad cuando se trate de sus servidores.

2.2.3. Tiempos u Horarios de Capacitación

- Las capacitaciones previstas en el PDP Anualizado podrán desarrollarse excepcionalmente en el horario de trabajo, siempre y cuando se garantice la continuidad del servicio.
- Las capacitaciones que los servidores realicen con sus propios recursos deberán realizarse fuera de las jornadas de trabajo, excepcionalmente podrán gozar de algún tipo de facilidad, dentro de la jornada laboral, si es que ésta es debidamente



1

Ley 30057, Ley del Servicio Civil

Artículo 11°.- Reglas de la gestión de la capacitación

La gestión de la capacitación se rige por las siguientes reglas:

- b) El acceso a la capacitación en el sector público se basa en criterios objetivos que garanticen la productividad de los recursos asignados, la imparcialidad y la equidad.



autorizada por su Jefe inmediato superior y a criterio de éste, dicha capacitación generará un beneficio directo en la función que realiza.

2.2.4. Costo máximo de capacitación y alternativas de financiamiento

Durante el año, el costo máximo total del financiamiento de las capacitaciones por persona no podrá exceder a una 1 UIT (Unidad Impositiva Tributaria) por cada tres (3) meses de capacitación.

2.2.5. Becas para seminarios, talleres, curso o pasantías

Los requisitos para que los servidores civiles accedan a becas se establecen de acuerdo al tipo de beca, según el siguiente detalle:

- Las becas se rigen por sus propios requisitos de postulación y condiciones, de acuerdo a las disposiciones de cada entidad auspiciadora; y las normas vigentes de capacitación.

Las entidades públicas tienen la facultad de brindar o negar la licencia a los becarios. Sólo cuando las becas tengan financiamiento o cofinanciamiento del Inacal se debe otorgar la licencia.

- Las licencias para los becarios se otorgan según lo establecido en el supuesto de suspensión perfecta del literal c), numeral 47.1, artículo 47° de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil; es decir, licencia con goce de haber.

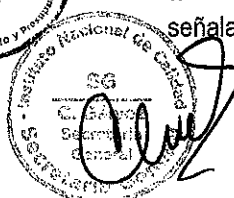
Excepcionalmente, las becas pueden incluirse en el PDP del Inacal, a través de una modificación, de lo contrario pueden ser tramitadas desde el órgano de trabajo correspondiente, con autorización de la Jefatura, debiendo coordinarlo con la Oficina de Administración.

Para ello, el becario debe solicitar a la entidad la evaluación de pertinencia de la beca a través de la Oficina de Administración, quien lo tramitará ante el Comité de Elaboración del PDP, para su disposición.

La excepcionalidad se aplica sólo para brindar la licencia en el supuesto de suspensión imperfecta establecido en el literal e), numeral 47.2) del artículo 47 de la Ley 30057, es decir licencia con goce de haber, y para asumir los gastos vinculados a la capacitación que la beca no considere. La entidad asume los gastos vinculados de acuerdo a su disponibilidad presupuestal.

2.2.6. Responsabilidades de los beneficiarios de las capacitaciones

- La designación del servidor a uno de los cursos o talleres de capacitación lo obliga a participar del mismo, salvo caso fortuito o fuerza mayor.
- El servidor civil que recibe una capacitación financiada por el Estado está obligado a permanecer, al menos el doble de tiempo que duró la capacitación, sino deberá devolver el valor de la capacitación. Dicha obligación no alcanza a funcionarios públicos ni servidores de confianza. No obstante, si estos últimos renuncian al término de la capacitación deben devolver el valor de la misma, conforme lo señalado en el literal e) del artículo 11 de la Ley 30057



- El servidor que es beneficiado con una capacitación en el extranjero está obligado a realizar una actividad de capacitación de transferencia de las competencias adquiridas o réplica en los meses de junio (período enero-mayo) y noviembre (junio-octubre) de cada año, en coordinación con la Oficina de Administración.
- El servidor una vez culminada su capacitación deberá remitir un informe sobre su participación a la Oficina de Administración, en un plazo que no excederá de quince (15) días hábiles de finalizado su capacitación, adjuntando una copia fedateada o legalizada de su certificado o constancia, y está comprometido a realizar una réplica en favor del personal cuando le sea requerido.

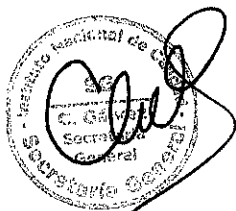
2.2.7. En caso de abandono del curso de capacitación

- En caso que el servidor favorecido con alguna oferta de formación abandone o desaprobe la capacitación, se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado, salvo caso fortuito o fuerza mayor.
- Los participantes que abandonen, desaprobren o no acepten participar del proceso de capacitación serán excluidos de las futuras oportunidades de capacitación dentro del año, salvo casos debidamente justificados.

2.2.8. Inducción al nuevo personal

Los servidores que ingresan al Inacal deberán ser partícipes de acciones de inducción dirigidos por la Oficina de Administración, sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos en coordinación con los órganos de trabajo, que contemplen mínimamente:

- Información general del Estado, Inacal (estructura, ejes estratégicos, valores, etc.) y del órgano o unidad de organización donde desempeñará sus funciones.
- Información general sobre el servicio y atención al usuario.
- Información sobre los derechos y responsabilidades del servidor civil de Inacal.
- Información sobre la ley del código de ética de la función pública y la política de calidad.
- Información general sobre los procedimientos administrativos con los que el servidor tendrá que operar.
- Información detallada de sus funciones y tareas.
- Introducción al sistema nacional de calidad.



2.3. Datos de la Población laboral del Inacal

En el organigrama del Inacal se muestran las direcciones y oficinas que forman de esta entidad, y en la tabla N° 01 se muestra el personal contratado por la modalidad del régimen del Decreto Legislativo N° 728 y el régimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS).

ORGANIGRAMA INACAL

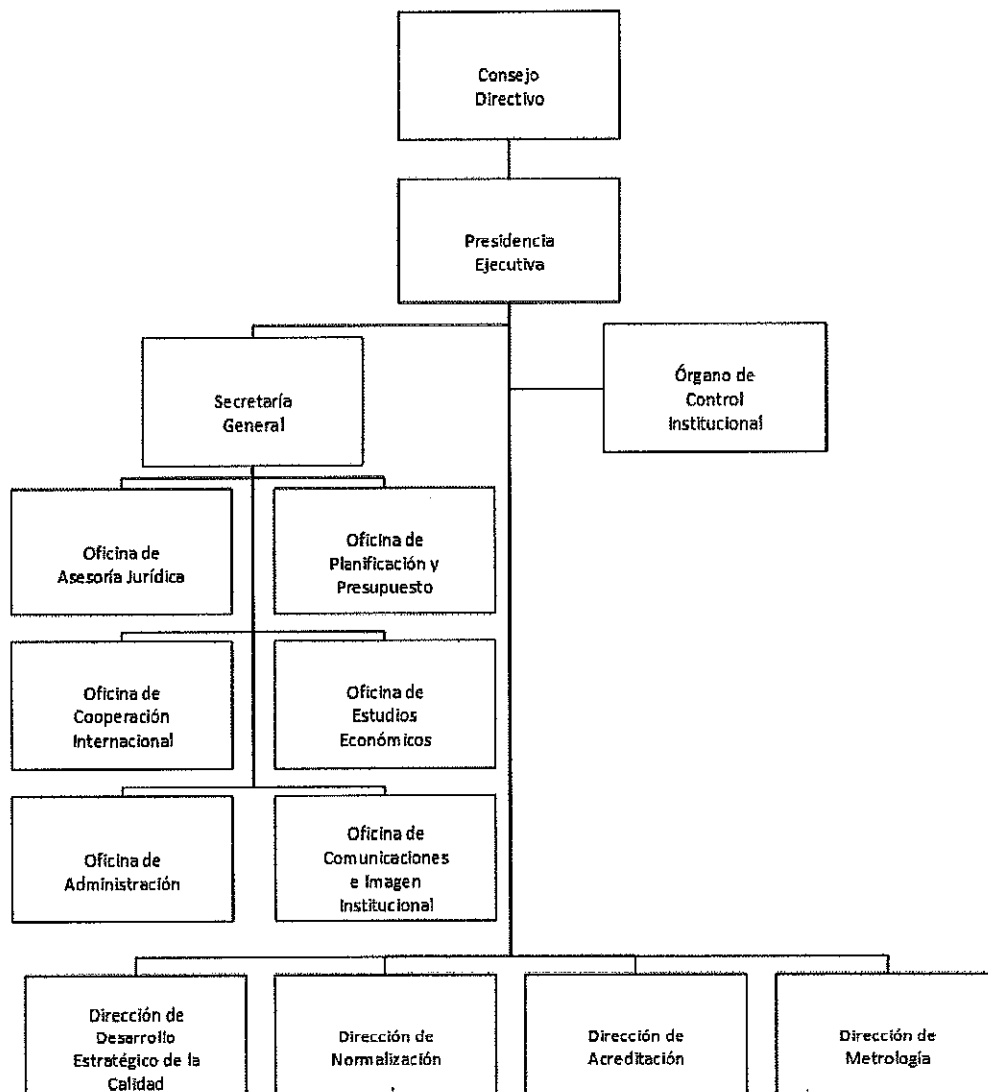


Gráfico N° 01: Estructura Orgánica del Inacal

En la tabla se muestra que al mes de setiembre se cuenta con un total de 115 servidores del Inacal, de acuerdo al siguiente detalle:



Tabla N° 01 Modalidad Contractual de los servidores del Inacal

RÉGIMEN	N° DE SERVIDORES
En el régimen del Decreto Legislativo N° 728	33
En el régimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS)	83 ²
TOTAL	116



09 servidores fueron designados por la Alta Dirección.

III. Marco Estratégico Institucional

La formulación estratégica de la visión, misión, y la identificación de los valores Inacal orienta a la entidad en su camino, para fijar su horizonte y conocer hacia dónde quiere llegar. Por ello, podemos señalar que la ejecución del proceso estratégico ha permitido al Inacal, la identificación de sus ejes estratégicos que son aquellas líneas de actuación bajo las cuales se aprueban los objetivos y las actividades estratégicas, y a través de los cuales se procederá a ejecutar la misión hacia el logro de la visión declarada.

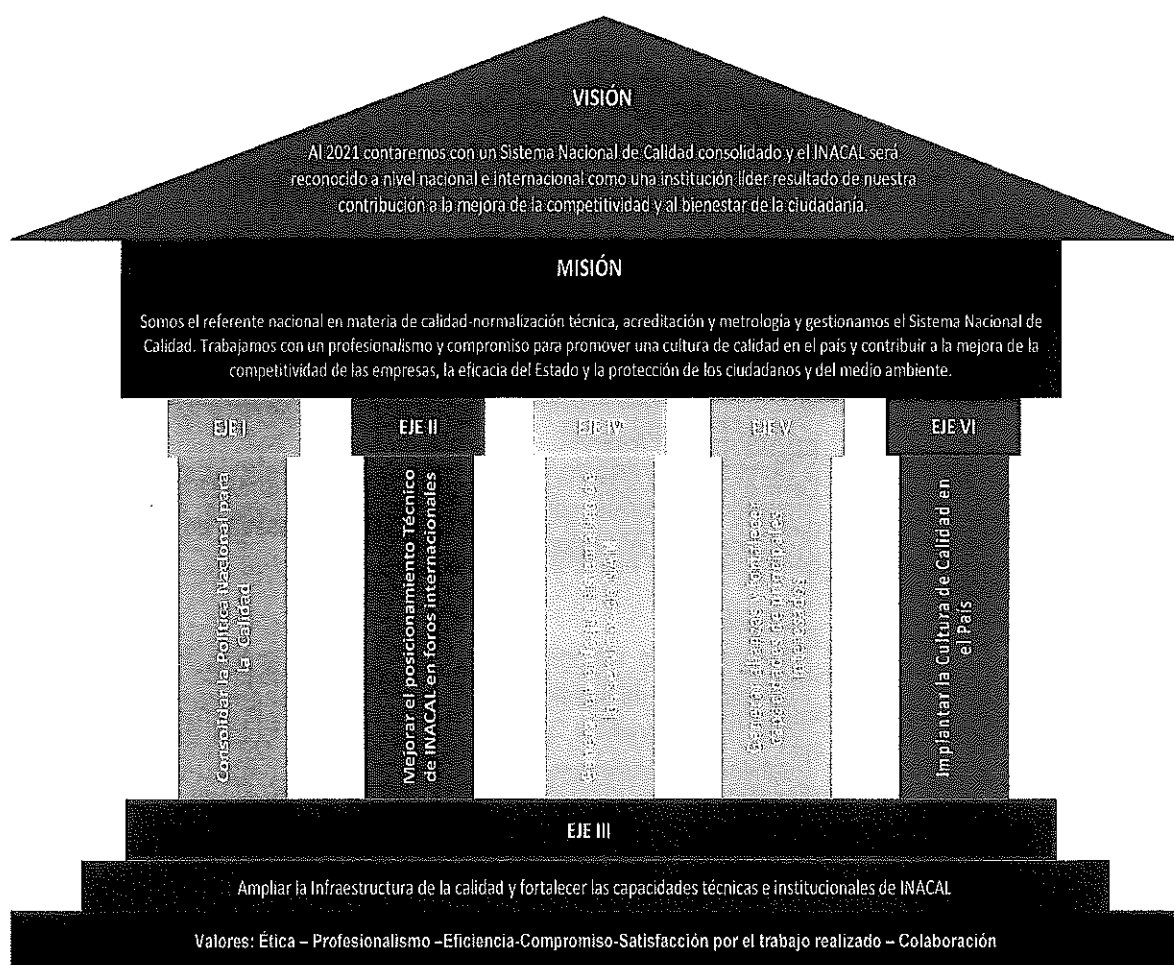


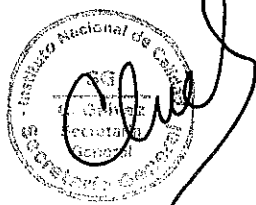
Gráfico N° 02: Ejes estratégicos del Inacal

3.1. Fundamentos Estratégicos Institucionales.

Los fundamentos estratégicos definen al Instituto Nacional de la Calidad y son los que orientan sus actividades y la definición de las prioridades estratégicas, a continuación se describe la Misión, Visión y Valores del Inacal.

3.1.1. Visión.

"Al 2021 contaremos con un Sistema Nacional para Calidad consolidado y el Inacal será reconocido a nivel nacional e internacional como una institución líder, resultado



de nuestra contribución a la mejora de la competitividad y al bienestar de la ciudadanía”.

3.1.2. Misión.

“Somos el referente nacional en materia de calidad - normalización técnica, acreditación y metrología – y gestionamos el Sistema Nacional para la Calidad. Trabajamos con profesionalismo y compromiso para promover una cultura de calidad en el país y contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas, la eficiencia del Estado y la protección de los ciudadanos y del medio ambiente”.³

3.1.3. Valores

El Inacal y sus colaboradores se encuentran alineados a los principios y deberes éticos del servidor público establecidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública. Tomado en cuenta este marco, los valores institucionales del Inacal se listan a continuación:

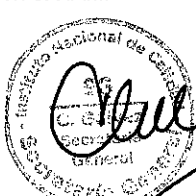
VALORES
ETICA Actuamos con probidad, rectitud y honradez en el ejercicio de nuestras funciones.
PROFESIONALISMO Demostramos respeto, medida y objetividad en todas nuestras acciones, brindando nuestros servicios con competencia técnica basada en la experiencia y el conocimiento de nuestros colaboradores.
EFICIENCIA Aplicamos las mejores prácticas en nuestro ámbito de competencia para el cumplimiento de nuestros objetivos institucionales y la generación de los servicios que proporcionamos, considerando criterios de factibilidad, oportunidad y mejora continua en todas nuestras acciones para la satisfacción de los usuarios internos y externos.



3

La misión está enfocada en cuatro (4) grupos de usuarios:

- **Empresas:** Referidos a las empresas industriales y de servicios, sin considerar restricciones de tiempo de conformación, tamaño de organización o destino de los bienes o servicios que proveen.
- **Ciudadanos:** Todas las personas que habitan en el país y que se benefician de contar con bienes y servicios competitivos y confiables.
- **Estado:** Todos los organismos públicos, tanto en su función reguladora, así como agente de compras para el funcionamiento del aparato público.
- **Academia:** Universidades e institutos técnicos que requieren de los servicios de la Infraestructura de la calidad para soporte a sus investigaciones académicas o para la transferencia de conocimientos relacionados con el NAM.



COMPROMISO

Sentimos como propios los objetivos trazados, buscando superarlos en todo momento, evaluando el contexto y siendo proactivos para la generación del cambio.

SATISFACCION POR EL TRABAJO REALIZADO

Nos sentimos orgullosos de nuestras labores, trabajamos con energía y determinación porque sabemos que contribuimos a la mejora de la competitividad y el desarrollo del país.

COLABORACION

Sabemos que trabajamos en contextos complejos, por lo que coordinamos y brindamos soporte a otras entidades que complementan nuestros esfuerzos, actuando como facilitadores para crear sinergias y relaciones de confianza.

3.2. Ejes, Objetivos y Acciones Estratégicas Institucionales

Los ejes estratégicos definidos para el Inacal son los siguientes:

3.2.1. Eje I – Consolidar la Política Nacional para la Calidad.

El Inacal tiene entre sus funciones la formulación de Política Nacional para la Calidad y sustentarla al CONACAL, del mismo modo tiene que preocuparse por la gestión, promoción y monitoreo de su implementación. La Política Nacional para la Calidad debe guiar de manera clara y con visión de largo plazo la implementación, desarrollo y gestión de la infraestructura de la calidad en el Perú, que armonice el ejercicio de las funciones de las diversas instituciones públicas y privadas con la infraestructura de la calidad, que genere mayor confianza en los productos y servicios que se ofrecen en el mercado, que respete los derechos de los ciudadanos, y contribuya con la competitividad del país.

En ese contexto la Política Nacional para la Calidad considera los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales y locales, concordando con el carácter unitario y descentralizado del gobierno; y que se fundamenta en marco normativo sectorial sobre la materia; y que respeta los tratados, acuerdos y convenios internacionales ratificados por el Perú, relacionados con el comercio internacional. En ese contexto, considerando que los diversos agentes del Sistema Nacional para la Calidad, incluidos los sectores que participan de él requieren lineamientos de política que armonicen la ejecución y potencien los resultados esperados para beneficio de la competitividad de las empresas y el Estado.

- a) **Objetivo Estratégico 1 (OE1): Implementar la Política Nacional para la Calidad.** Esto implica la aplicación del Decreto Supremo N° 046-2014-PCM que aprueba la Política Nacional para la Calidad, desde luego considerando que se trata de un instrumento que requiere una revisión a lo largo del tiempo de forma que los lineamientos de política establecidos respondan a un contexto actualizado y considerando las capacidades de los diversos agentes involucrados. Este objetivo estratégico implica la ejecución de las siguientes acciones estratégicas.



Acciones Estratégicas:

- E1 Elaborar el plan de implementación de la Política Nacional para la Calidad.
- E2 Coordinar la implementación de la Política Nacional para la Calidad considerando acciones de corto, mediano y largo plazo e involucrando a los principales interesados.
- E3 Realizar seguimiento y monitoreo a la implementación de la Política Nacional para la Calidad.

- b) **Objetivo Estratégico 2 (OE2): Atender las necesidades de las partes interesadas con cobertura nacional.** Considerando la atención del Inacal por medio de sus oficinas desconcentradas así como el desarrollo de alianzas estratégicas con otros actores del SNC para brindar los servicios de referencia nacional donde los usuarios del Inacal lo requieran. Se considera la siguiente acción estratégica.

Acción Estratégica:

- E4 Generar las condiciones y capacidades para atender la demanda no cubierta de la infraestructura de la calidad a nivel nacional.

- c) **Objetivo Estratégico 3 (OE3): Ampliar la oferta de los servicios de la Infraestructura de la calidad para la cadena de valor de los sectores.** Se considera las siguientes estrategias.

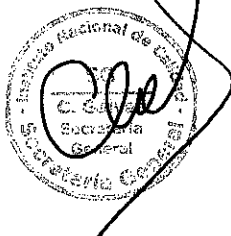
Acciones Estratégicas:

- E5 Desarrollar normas técnicas de reconocimiento internacional que den soporte al crecimiento de los sectores productivos y que faciliten el acceso a mercados internacionales.
- E6 Transferir conocimientos en materia de Infraestructura de la calidad.

3.2.2. Eje II – Mejorar el Posicionamiento Técnico del Inacal en foros internacionales.

Teniendo en cuenta que las actividades de normalización, acreditación y metrología mantienen un alto grado de relación con actividades de su pares homólogos regionales o internacionales, resulta estratégico que se mantengan y generen relaciones con estos pares, que permitan posicionar al Inacal como un referente por sus capacidades técnicas y a la vez representar adecuadamente los interés de los productores nacionales en la normalización internacional, brindar adecuados servicios de acreditación que sean reconocidos en los mercados de destino y proporcionar servicios metroológicos de referencia nacional que permitan la trazabilidad al sistema internacional así como proveer mediciones confiables. En este eje estratégico se proponen alcanzar 2 objetivos estratégicos, los cuales se detallan a continuación.

- a) **Objetivo Estratégico 4 (OE4): Representar a los Intereses nacionales en organizaciones internacionales asociadas a normalización, acreditación y metrología.** Esta orientado a que las normas técnicas internacionales que sean aprobadas, considerando las capacidades de los productores nacionales, y evitando se constituyan obstáculos que no puedan ser cubiertos por la empresas nacionales para acceder a mercados internacionales. Asimismo se orienta a la internacionalización de nuestras normas técnicas y al



reconocimiento de que la Infraestructura de la calidad peruana es suficiente respaldo para que los productos y servicios generados en el país puedan ser aceptados en diversos mercados. Se proponen las siguientes acciones estratégicas.

Acciones Estratégicas:

- E7 Mantener, fortalecer y acceder a membresías plenas en organizaciones internacionales en materia de normalización, acreditación y metrología.
- E8 Participar en los Comités Técnicos y Grupos Internacionales en función a las prioridades nacionales en materia de normalización.

- b) **Objetivo Estratégico 5 (OE5): Lograr el reconocimiento regional e internacional de las capacidades técnicas del Inacal.** Considerando que en la medida en que las capacidades técnicas del Inacal sean reconocidas en los foros internacionales, los productos y servicios que cumplen con los estándares o sean acreditados por OECs peruanos acreditados por el Inacal tendrán un mayor reconocimiento en los mercados externos.

Acciones Estratégicas:

- E9 Incrementar la cantidad de capacidades de medición y calibración (CMC) en nuevas magnitudes.
- E10 Lograr acuerdos de reconocimiento internacional en nuevos foros de acreditación.
- E11 Ampliar el reconocimiento a nivel internacional de programas de acreditación.

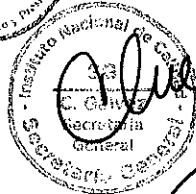
3.2.3. Eje III – Ampliar la infraestructura de la calidad y fortalecer las capacidades técnicas e institucionales del Inacal.

Este eje estratégico está orientado a generar las capacidades de gestión para que el Inacal pueda funcionar como una institución pública líder, utilizando los recursos asignados por el Estado Peruano de manera eficiente. Asimismo busca generar las competencias técnicas para poder atender las necesidades de servicios de referencia nacional de normalización, acreditación y metrología en función a la demanda de los diversos sectores. Se consideran 4 objetivos estratégicos, los cuales se describen a continuación.

- a) **Objetivo Estratégico 6 (OE6): Fortalecer capacidades en recursos humanos para la generación de normas técnicas, acreditación de organismos de evaluación de la conformidad de servicios metrológicos,** que permitan el acceso a mercados externos en mejores condiciones para nuestros productores y a la vez que promuevan el acceso a productos de servicios de mejor calidad para los consumidores peruanos. Se identifica la siguiente acción estratégica.

Acción Estratégica:

- E12 Desarrollar y fortalecer capacidades técnicas del Inacal para atender la demanda actual y potencial en materia de normalización.



- b) **Objetivo Estratégico 7 (OE7): Fortalecer las capacidades para la acreditación de organismos de evaluación de la conformidad.** De forma que los OECs que son acreditados por el Inacal ofrezcan servicios que sean reconocidos por su calidad técnica en el mercado local e internacional. Considera las siguientes acciones estratégicas.

Acciones Estratégicas:

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

- c) **Objetivo Estratégico 8 (OE8): Fortalecer las capacidades tecnológicas en metrología para ofrecer mediciones confiables en la ciencia, industria y comercio.** Se considera las siguientes acciones estratégicas.

Acciones Estratégicas:

- E14 Desarrollar y fortalecer capacidades técnicas del Inacal para atender la demanda actual y potencial en materia de metrología.
- E15 Fortalecer los laboratorios existentes e implementar laboratorios metrológicos en las magnitudes aun no atendidas.

- d) **Objetivo Estratégico 9 (OE9): Generar servicios confiables y eficientes y el reconocimiento del Inacal.** Principalmente orientados a la oportunidad de la entrega de los servicios de referencia nacional generados por el Inacal, esto implica una optimización de los procesos y una adecuada comunicación del valor creado por el Inacal en aporte a la competitividad del país. Considera las siguientes acciones estratégicas.

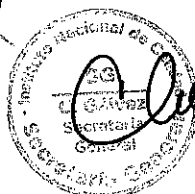
Acciones Estratégicas:

- E16 Proveer la infraestructura y recursos necesarios para el Inacal.
- E17 Optimizar la capacidad de respuesta de los servicios Normalización, Acreditación y Metrología en el marco de las buenas prácticas, principios y directrices internacionales.
- E18 Generar capacidades para la gestión de programas y proyectos.
- E19 Medir el impacto de la intervención de Normalización, Acreditación y Metrología.
- E20 Impulsar la reputación y visibilidad del Inacal.

3.2.4. **Eje IV – Generar un enfoque sistémico de los servicios del NAM.**

Este eje estratégico se orienta a la generación de los servicios del Inacal considerando un enfoque sistémico en el que se articulen y coordinen los servicios de referencia nacional de normalización, acreditación y metrología, pero bajo un enfoque de demanda, a partir de la identificación de las necesidades sectoriales e incluyendo el ámbito regulado y el ámbito no regulado. Se consideran dos (2) objetivos estratégicos.

- a) **Objetivo Estratégico 10 (OE10): Desarrollar proyectos integrados en materia de normalización, acreditación y metrología,** las cuales obedezcan a un enfoque sistémico y a una identificación adecuada de la demanda de los sectores. Considera las siguientes acciones estratégicas.



Acciones Estratégicas:

- E21 Brindar soporte a las actividades económicas priorizadas en los planes nacionales de desarrollo con un enfoque sistémico de los servicios de Acreditación, Normalización y Metrología.
- E22 Identificar la demanda de los sectores para diseñar servicios integrados del NAM.
- E23 Desarrollar los servicios de Normalización, Acreditación y Metrología en función a las nuevas tendencias globales de desarrollo sostenible y para brindar soporte al desarrollo de iniciativas de Innovación.

- b) **Objetivo Estratégico 11 (OE11): Promover el desarrollo y la demanda de los servicios de la Infraestructura de la calidad.** Considera las siguientes acciones estratégicas.

Acciones Estratégicas:

- E24 Brindar soporte a las PYME para incrementar el uso de los servicios de la Infraestructura de la calidad.
- E25 Brindar soporte a entidades que desarrollan innovación en materia Normalización, Acreditación y Metrología.
- E26 Generar alianzas con los Gobiernos Regionales y Locales para promover el desarrollo y uso de la IC en sus ámbitos de acción.
- E27 Promover el uso de la Infraestructura de la calidad para las compras públicas.

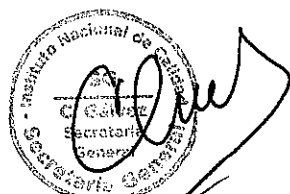
3.2.5. Eje V – Generar alianzas y fortalecer capacidades de principales interesados.

Este eje estratégico se orienta a generar las condiciones necesarias para que los principales interesados del Inacal cumplan su rol para que la IC pueda generar los servicios requeridos por los usuarios. Se distingue a cuatro grupos a los que los objetivos estratégicos de este eje se orientan. El primero de ellos son las organizaciones de segundo nivel de la IC, que son los que multiplican los servicios de normalización, acreditación y metrología hacia las empresas (Ver factor VIII de ilustración 1). El segundo grupo está constituido por los aliados estratégicos que han desarrollado capacidades complementarias de normalización, acreditación o metrología que son complementarias al Inacal y cuyos servicios, bajo la supervisión de Inacal pueden ser reconocidos como referencias nacionales (Ver factor II de ilustración 1). Asimismo, tenemos a las propias empresas específicamente centrado en el sector productivo (Ver factor IX de ilustración 1). Finalmente, como último grupo tenemos a los reguladores a los cuales se debe brindar asistencia técnica para la elaboración y control de los reglamentos técnicos en los diversos sectores. Este eje estratégico considera cuatro objetivos estratégicos que se detallan a continuación.

- a) **Objetivo Estratégico 12 (OE12): Generar y/o ampliar alianzas que complementen las capacidades técnicas de normalización y metrología.** Se consideran las siguientes acciones estratégicas:

Acciones Estratégicas:

- E28 Designar a institutos técnicos como proveedores de referencia nacional en magnitudes no atendidas.



- E29 Incrementar el número de asociaciones públicas-privadas para el desarrollo de normas técnicas.

- b) **Objetivo Estratégico 13 (OE13):** Incrementar la atención de la demanda de los servicios de evaluación de la conformidad. Se consideran las siguientes acciones estratégicas.

Acciones Estratégicas:

- E30 Incrementar el número de programas de acreditación.
- E31 Desarrollar normas técnicas para atender la demanda de acreditación de métodos.

- c) **Objetivo Estratégico 14 (OE14):** Brindar soporte técnico para el control y fiscalización de la metrología legal. Se consideran las siguientes acciones estratégicas.

Acciones Estratégicas:

- E32 Brindar soporte a los Gobiernos Subnacionales para el cumplimiento de su función fiscalizadora en materia de metrología legal.
- E33 Brindar soporte a las autoridades competentes para el desarrollo y vigilancia de reglamentos técnicos⁴.

3.2.6. Eje VI – Implantar la Cultura de Calidad en el País.

La Cultura de la Calidad es el principal impulsor de la demanda de bienes y servicios de calidad por parte de los usuarios finales y por tanto de la necesidad de una Infraestructura de Calidad que permita brindar el soporte adecuado al aparato productivo del país para la generación de los mismos. Este eje estratégico se orienta a fomentar la cultura de la calidad en los diversos sectores y está compuesto por el siguiente objetivo estratégico.

- a) **Objetivo Estratégico 15 (OE15):** Promover que el Estado, empresas, ciudadanos y centros de estudio reconozcan los beneficios de la calidad y la importancia del rol de la Infraestructura de la calidad. Considera las siguientes acciones estratégicas.

Acciones Estratégicas:

- E34 Establecer mecanismos de difusión y asistencia técnica a la industria en materia de Infraestructura de la calidad.
- E35 Transferir capacidades técnicas a docentes de Centros de Estudio en las materias de la Infraestructura de la calidad.
- E36 Transferir conocimiento en materia de la Infraestructura de la calidad al Estado, empresas, ciudadanos y centros de estudio.
- E37 Implementar un programa de comunicación y medios para transmitir los beneficios que genera la Infraestructura de la calidad.



Se identifican como autoridades competentes a todas aquellas que tienen la competencia de emitir reglamentos técnicos. Tomando como fuente el buscador de reglamentos técnicos de MINCETUR a enero del 2015 se registran 82 Reglamentos Técnicos, emitidos por: INDECOPI, MTC, MINEM, MINAGRI, PCM, MININTER, MINSA, MINCETUR y PRODUCE (MINCETUR, 2015).

- E38 Brindar asistencia técnica para desarrollar la capacidades de laboratorios metrológicos de investigación y enseñanza en universidades e institutos técnicos.



Visión

"Al 2021 contaremos con un Sistema Nacional para Calidad consolidado y el Inacal será reconocido a nivel nacional e internacional como una institución líder, resultado de nuestra contribución a la mejora de la competitividad y al bienestar de la ciudadanía"

Misión

"Somos el referente nacional en materia de Calidad – normalización técnica, acreditación y metrología – y gestionamos el Sistema Nacional para la Calidad. Trabajamos con profesionalismo y compromiso para promover una cultura de calidad en el país y contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas, la eficiencia del Estado y la protección de los ciudadanos y del medio ambiente"

Usuarios

Utilizamos
nuestros
recursos y
capacidades

OE9. Generar servicios confiables y
eficientes y el reconocimiento de Inacal

OE4. Representar a los intereses
nacionales en organizaciones
internacionales asociadas a
Normalización, Acreditación y

OE5. Lograr el reconocimiento regional
e internacional de las capacidades
técnicas del Inacal

OE13. Incrementar atención de la
demanda de los servicios de
evaluación de la conformidad.

Procesos Internos

Para generar
valor para
nuestros
usuarios

OE12. Generar y/o ampliar alianzas
que complementen las capacidades
técnicas de normalización y
metrología.

OE14. Brindar soporte técnico para el
control y fiscalización de metrología
legal.

OE15. Promover que el Estado,
empresas, ciudadanos y centros de
estudio reconozcan los beneficios de
la calidad y la importancia del rol de la

OE10. Desarrollar proyectos integrados
en materia de Normalización,
Acreditación y Metrología.

OE11. Promover el desarrollo y la
demanda de los servicios de la
Infraestructura de Calidad.

OE3. Ampliar la oferta de los servicios
de la Infraestructura de la Calidad
para la cadena de valor de los
sectores

OE1. Implementar la Política Nacional
para la Calidad.

OE2. Atender las necesidades de las
partes interesadas con cobertura
nacional.

Generamos
Condiciones en
nuestra
infraestructura y
nuestra gente

Crecimiento y Aprendizaje

OE6. Fortalecer capacidades en
recursos humanos para la generación
de normas técnicas, acreditación de
organismos de evaluación de la
conformidad y servicios metrológicos.

OE7. Fortalecer las capacidades para la
acreditación de organismos de
evaluación de la conformidad.

OE8. Fortalecer las capacidades
tecnológicas en Metrología para
ofrecer mediciones confiables en la
ciencia, industria y comercio.

Valores: Ética • Profesionalismo • Eficiencia • Compromiso • Satisfacción por el trabajo realizado • Colaboración.

Gráfico N° 03: Mapa Estratégico del Inacal



PDP QUINQUENAL INACAL 2015-2019

3.2.7. PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

El Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas Inacal 2015-2019, asume como centro de su propuesta la misión del Inacal, dado que en ella se expresa la identidad y la función a cumplir dentro de la estructura del Estado. En tal sentido, dicho documento tiene como finalidad garantizar que sus servidores cuenten con las competencias y desempeños necesarios, a fin de desarrollar los procesos de gestión de forma eficiente y eficaz.

3.2.8. Objetivos estratégicos de la Capacitación de los servidores Inacal

Cabe señalar que el III Eje estratégico: Desarrollar y fortalecer las capacidades técnicas e institucionales del Inacal está orientado a generar: a) las capacidades de gestión para que el Inacal pueda funcionar como una institución pública líder, utilizando los recursos asignados por el Estado Peruano de manera eficiente; y b) generar las competencias técnicas para poder atender las necesidades de servicios de referencia nacional de normalización, acreditación y metrología en función a la demanda de los diversos sectores. En esa línea, y tomando como referencia la misión del Inacal y asumiendo los fundamentos de los VI ejes estratégicos del Inacal, se proponen los siguientes Objetivos Estratégicos para la Capacitación de los servidores del Inacal, las que en suma, quieren aportar al desarrollo de capacidades en la perspectiva de alcanzar los desempeños esperados.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

OE1:

Lograr que los servidores del Inacal cuenten con las actitudes, los conocimientos y las habilidades necesarias para propiciar una gestión eficiente, cultura de calidad, y un servicio confiable y transparente.

OE2:

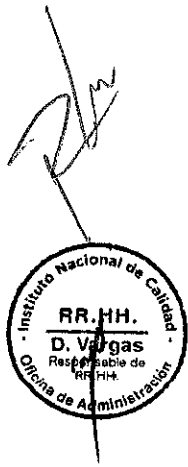
Lograr que los servidores del Inacal cuenten con los conocimientos y las destrezas adecuadas para mejorar el posicionamiento técnico y reconocimiento del Inacal a nivel nacional e internacional.

OE3:

Lograr que los servidores del Inacal adquieran las herramientas de gestión necesarias, a fin de garantizar la implementación adecuada de la Política Nacional de Calidad.

OE4:

Lograr que los servidores del Inacal adquieran las herramientas para favorecer las dinámicas que permitan un enfoque sistémico en el que se articulen y coordinen los servicios de referencia nacional de normalización, acreditación y metrología.



PDP QUINQUENAL INACAL 2015-2019

La implementación de la Política Nacional de la Calidad requiere de directivos, profesionales, técnicos y auxiliares dotados de las competencias, que permitan responder a las necesidades del quinquenio actual.

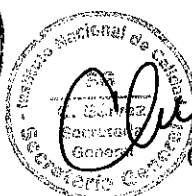
En la siguiente estructura, presentamos cuáles consideramos debieran ser las competencias a ser alcanzadas por los servidores encargados de la gestión y desarrollo del Sistema Nacional de la Calidad que deberán tener estas competencias:

Nº	DESCRIPCIÓN
1	Aseguramiento de la Calidad Conocimiento sobre cuáles son las características deseables de un producto o servicio para satisfacer las necesidades de clientes y, en consecuencia, hacer satisfactorio el producto o servicio, además contempla el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones, requisitos de usuarios y la adecuación al uso.
2	Liderazgo Capacidad para asumir el papel de dirigente de grupo o equipo de trabajo, deseando guiar a los demás implicándolos en el desarrollo de las metas y objetivos, al jugar un papel activo en el desarrollo de la empresa y el equipo. Habilidad para la creación de entornos que estimulen la iniciativa, el aprendizaje y el desarrollo del talento, a través del trabajo en equipo para el logro de los objetivos estratégicos.
3	Tecnologías de la Información Capacidad del servidor para llevar a cabo su labor de manera eficiente y práctica gracias al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TIC's), dentro del marco de la sociedad de información y la nueva economía global. Implica conocer, al menos, el uso de tecnologías multimedia para recuperar, verificar, procesar, almacenar, presentar e intercambiar en tiempo y forma datos que permitan generar conocimiento e información. Comporta hacer uso habitual de los recursos tecnológicos disponibles para resolver problemas reales de modo eficiente.
4	Trabajo en Equipo Trabajar de manera complementaria, al unir esfuerzos y disponer de las propias habilidades y conocimientos en torno al logro de un objetivo común, para representar un conjunto de valores que fomenta el escuchar y responder constructivamente a los puntos de vista expresados por otros.
5	Análisis y solución de problemas Capacidad del servidor para aplicar las metodologías que le permitan estructurar estrategias para solucionar dificultades que se presentan en la vida laboral, desde el ámbito personal, técnico-profesional y de relaciones interpersonales. Esto lleva implícito el análisis de escenarios para llevar a la mesa de alternativas una serie de posibilidades para resolver de manera favorable las actividades laborales que impactan en la productividad y competitividad. La dinámica de esta competencia favorece el desarrollo del rumbo a la innovación en el trabajo, cuando permite al trabajador articular soluciones para el beneficio de la empresa.



PDP QUINQUENAL INACAL 2015-2019

6	Negociación Habilidad para el desarrollo de estrategias y medios para solucionar divergencias y encontrar soluciones a problemas que satisfagan todas las partes del conflicto.
7	Toma de decisiones Capacidad para identificar problemas, reconocer información significativa, analizar datos relevantes, diagnosticar posibles causas, aportar soluciones apropiadas y medidas de manera oportuna.
8	Capacidad de adaptación Capacidad y predisposición para soportar los cambios de estructuras, de procesos y de estilos de dirección, aceptación de nuevas tecnologías y capacidad para reaccionar positiva y rápidamente al entorno y realizar eficazmente nuevas tareas.
9	Capacidad de aprender Habilidad para iniciar el aprendizaje y persistir en él. Las personas deben ser capaces de organizar su propio aprendizaje y de gestionar el tiempo y la información eficazmente, ya sea individualmente o en grupos. Esto conlleva ser consciente del propio proceso de aprendizaje y de las necesidades de aprendizaje de cada uno, determinar las oportunidades disponibles y ser capaz de superar los obstáculos con el fin de culminar el aprendizaje con éxito. Significa adquirir, procesar, asimilar nuevos conocimientos y capacidades, así como buscar orientaciones hacia el uso de ellas.
10	Motivación Proceso que inicia a partir de estímulos internos y/o externos, que genera en los individuos reacciones diversas, generalmente con intereses individuales y organizacionales, esencial para el desarrollo del compromiso con los cargos, carreras laborales y organizacionales en que se desempeñan los ejecutivos.
11	Conocimiento técnico específico de la función que realiza: Capacidad e inquietud por ampliar y poner en práctica los conocimientos técnicos, profesionales y/o de gestión relativos a la función.
12	Compromiso con la calidad y la mejora continua Responsabilidad para propiciar acciones que ayuden a la optimización y desarrollo en los procesos dentro de una organización para asegurar un crecimiento constante.
13	Proactividad Capacidad de mostrar y asumir la responsabilidad del pleno control sobre su conducta vital en modo activo, lo que implica la toma de decisión en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, con el fin de hacer prevalecer la libertad de elección sobre circunstancias laborales.
14	Respeto a la diversidad y participación incluyente Reconocimiento, comprensión, aceptación y apreciación de las habilidades y perspectivas exclusivas de cada individuo, lo que implica que los empleados se encuentren libres de acosos,



PDP QUINQUENAL INACAL 2015-2019

discriminaciones e intolerancias. Permite llevar acabo la consideración del otro a pesar de la diversidad de pensamiento y multiculturalidad, implica apertura tolerancia, respeto y capacidad de diálogo.

15

Comunicación

Habilidad para seleccionar un comportamiento comunicativo que sea tanto apropiado como efectivo para cada situación. Su finalidad es el desarrollo de la competencia para transmitir un mensaje a partir de la claridad, precisión, pertinencia en el contexto y el objetivo (informar o persuadir). Herramienta indispensable para "compartir información" y lograr una gerencia abierta, basada en la generación de relaciones de confianza que permitan reforzar el sentido de pertenencia de todos los miembros de la organización.

16

Pensamiento Crítico

Capacidad para analizar y evaluar ideas establecidas, cuestionar cuando se considera necesario y proponer alternativas basándose en experiencia, investigación y razonamiento.

17

Pensamiento Estratégico

Capacidad de planear, identificar y evaluar la ruta fundamental para definir y alcanzar los objetivos de Inacal, así como definir el conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado fin.

18

Identificación e integración con la organización

Capacidad para demostrar adhesión a las normas y valores de Inacal, entender y seguir los procedimientos y políticas de la misma, y manifestar una actitud positiva hacia su puesto, Inacal en su conjunto y los clientes, para ser capaces de representarla en el exterior.



V. Objetivos y estrategias, destinatarios y evaluación del Plan Quinquenal

En el presente PDP Quinquenal se ha considerado necesario especificar lo que se espera sean los objetivos de los procesos de capacitación, así como de las estrategias que deben garantizar los resultados esperados y a quienes se espera responder con esta oferta formativa. En ese sentido, se indica lo siguiente:

5.1. Objetivos de la Capacitación

Se pretende que el proceso de capacitación cubra estos objetivos:

- Ofrecer y asegurar a los servidores Inacal ofertas educativas concertadas y de calidad, adecuadas a la necesidad de capacitaciones detectadas.
- Lograr el compromiso de todos los servidores públicos del Inacal con los objetivos estratégicos institucionales.
- Fomentar el desarrollo integral de todos los servidores públicos del Inacal.
- Procurar que los servidores públicos del Inacal, a través del logro de los objetivos institucionales, puedan cumplir sus objetivos de desarrollo personal y familiar.

5.2. Estrategias de la Capacitación

En término de las estrategias del proceso de capacitación, se señala lo siguiente:

- Diseño y formulación de programas de inducción, desarrollo y capacitación continua dirigidos a los servidores del Inacal.
- Establecer alianzas estratégicas y convenios interinstitucionales con entidades especializadas a nivel nacional e internacional.
- Implementación de programas de capacitación en temas relacionados al manejo de conflictos, negociación y comunicación estratégica.
- Ejecución de programas de integración y generación de compromisos con el Inacal.
- Aprovechamiento de los convenios de Cooperación Nacional e Internacional, para el desarrollo de actividades de capacitación especializadas.



PDP QUINQUENAL INACAL 2015-2019

De acuerdo a las competencias identificadas, se pueden extraer líneas centrales que como capacitación deberían ser ejecutadas, y que irán desarrollándose en virtud de los diagnósticos de necesidades de capacitación que se ejecutarán periódicamente: Estas son:

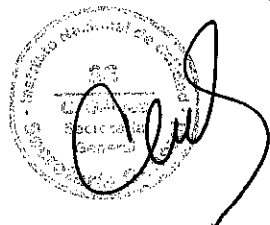
Tabla N° 02 Líneas de capacitación

Normalización, Acreditación y Metrología	De acuerdo al Plan Estratégico Institucional del Inacal, se implementarán programas de capacitación técnica para el personal de las Direcciones de Línea en materia de Normalización, Acreditación y Metrología, orientados a los servidores de INACAL cuyas funciones se encuentran relacionadas al Core Business o Core Competent del INACAL,
Administrativo	Su objetivo es brindar las competencias necesarias para el desarrollo e implementación de la logística, gestión de bienes, patrimonio y servicios de la entidad.
Control de Gestión	Su alcance permitirá brindar un mejor servicio en los temas de proyectos, planeamiento estratégico, entre otros.
Legal	Permite a los trabajadores de la institución conocer y estar actualizados en temas de normatividad, jurisprudencia, legislación civil, penal, laboral, entre otros
Tecnología de la Información	Tiene como objetivo brindar los conocimientos y habilidades a los profesionales especializados en el tema, que ayudan a mantener la continuidad de la entidad y la seguridad informática de sus operaciones y la de los contribuyentes
Habilidades blandas (competencias institucionales)	Tiene como objetivo desarrollar las competencias institucionales de los colaboradores del INACAL, para un mejor servicio al ciudadano, así como al cliente interno
Habilidades directivas (Competencias directivas)	Tiene como objetivo fortalecer las competencias y habilidades directivas de los funcionarios del INACAL que ejercen un cargo jefatural
Tópicos financieros	Su alcance permitirá brindar un mejor servicio en los temas de finanzas, tesorería, contabilidad, y patrimonio a todos sus a los propios servidores de la institución.
Gestión Pública	Permite conocer los aspectos generales de la gestión pública y aplicar la normatividad sobre transparencia, acceso a la información, atención al ciudadano, gestión por procesos, entre otros
Gestión de Recursos Humanos	Su alcance permitirá brindar un mejor servicio en gestión de cambio, del clima laboral, administración de planillas, control de personas, capacitación de los servidores, relaciones laborales y sociales, aplicación de procesos administrativos disciplinarios, seguridad y salud en el trabajo, evaluaciones de desempeño, mapeo de puestos, entre otros.



PDP QUINQUENAL INACAL 2015-2019

Idiomas	INACAL forma parte de diversos organismos internacionales, siendo que sus directivos y profesionales participan de manera permanente en diferentes mesas de diálogo, foros y reuniones anuales, así como en diferentes eventos de capacitación a nivel internacional, lo cual requiere un conocimiento y dominio de idiomas extranjeros, siendo cada vez más imprescindible para los profesionales del INACAL
Ética y valores	Los valores son el reflejo del comportamiento humano basado en los principios. Los principios son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano, y en suma se busca que todos los miembros de la INACAL internalicen y se conduzcan éticamente.
Otros aspectos complementarios	En estos temas se encuentran capacitaciones en aspectos complementarios a funciones propias de las áreas y Direcciones de Línea y Alta Dirección como ofimática básica, internet, estadística, presentaciones efectivas, formación de formadores entre otros.



PDP QUINQUENAL INACAL 2015-2019

VI. Mecanismos de evaluación y seguimiento

Entendemos como tales a aquellas acciones que de manera explícita y directa, serán puestas en marcha al finalizar la capacitación para realizar la evaluación de la misma en los niveles de "reacción", "aprendizaje" y "transferencia", ello sin perjuicio de la primera evaluación diagnóstica de conocimientos (ex ante) que pudo haber sido realizada al comienzo de la actividad, la que se efectuó con el objeto de contar con una línea de base que permitiera comparar los avances en los conocimientos adquiridos, con la evaluación realizada al terminar la actividad.

El modelo de evaluación que se toma como referencia es el de Donald Kikpatrick⁵, la cual se reseña como anexo para una mejor comprensión.

En esa perspectiva se espera que los programas y eventos de capacitación que se realicen en el marco de este plan, sean evaluados y monitoreados de la siguiente manera:

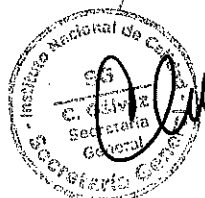
- a. **Evaluación de reacción** al 100% de los participantes desde el 2015, aunque para el análisis de la información se pueda tomar una muestra representativa (encuesta de satisfacción al final de cada capacitación)
- b. **Evaluación de aprendizaje** al 80% de los participantes (pruebas escritas, asignación de tareas dentro de cada capacitación, la cual se reflejará en el informe que emita cada centro de formación al final de la capacitación) al 2015.
- c. **Evaluación de transferencia** al 5% de los participantes (entrevistando a los participantes, a sus supervisores, Jefes, subordinados u otros actores que puedan observar el desempeño) a partir del 2016. (*)⁶
- d. **Evaluación de resultados de impacto** al 5% de los participantes (a través de la comparación de metas alcanzadas por cada área y número de personas capacitadas) a partir del 2016. (*)

⁵ En http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/guia2015_baja.pdf

⁶ Las evaluaciones de transferencia y resultado de impacto dependen de la línea base que se elaborará desde la implementación de la gestión del rendimiento, y la elaboración y conclusión del mapeo de puestos del Inacal que se ha iniciado a la fecha con los trámites para la contratación del consultor que se encontrará a cargo de esta tarea. Se proyecta que este modelo de gestión del rendimiento pueda ser implementado desde la Directiva que desarrolla el subsistema de Gestión de Rendimiento de SERVIR, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 277-2015-SERVIR-PE.

Este porcentaje que se ha considerado es meramente referencial para efectos de ir implementando una gestión de rendimiento con la Directiva de SERVIR citada.

Estas evaluaciones son las que pueden ayudar de manera más fehaciente a medir el alcance de los objetivos estratégicos que se han propuesto dentro de estos cinco (5) años de gestión del Inacal.



VII. Metas de capacitación e indicadores

7.1. Metas e indicadores

En virtud de los PDP Anualizados y el diagnóstico de necesidades de capacitación, se contempla como meta de capacitación e indicadores los siguientes:

Meta de capacitación	Indicadores
Meta 1: Contar con colaboradores con competencias necesarias para propiciar una gestión eficiente, cultura de calidad, y un servicio confiable y transparente.	Indicador 1: Número de actividades realizadas
Meta 2: Contar con colaboradores con mayores conocimientos y las destrezas adecuadas para mejorar el posicionamiento técnico y reconocimiento del Inacal a nivel nacional e internacional.	Indicador 2: Número de beneficiarios capacitados
Meta 3: Contar con personal que cuente con las herramientas de gestión pública que aseguren la implementación adecuada de la Política Nacional de Calidad.	Indicador 3: 60% de beneficiarios aprobados

