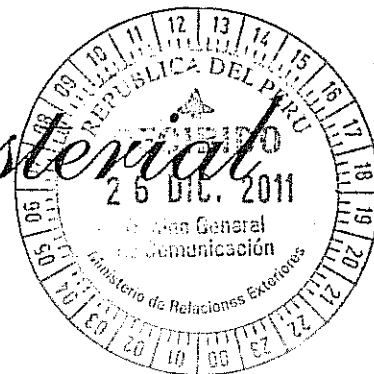


Resolución Ministerial

Lima, 22 DIC. 2011



*Janet
Copias al
Mimito Selas
al Gráfico Alvarado
y asunto
Copias al personal
interesado*

VISTO:

El Oficio Múltiple N° 027-2011-SERVIR/PE, de 19 de agosto de 2011, por el cual se informa que con fecha 30 de junio de 2011 la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR aprobó la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE, que establece el 28 de setiembre de 2011 como plazo de entrega del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016, siendo que mediante el Oficio RE (ORH) N°1-0B/158 se remitió el citado proyecto a SERVIR con fecha 28 de Setiembre de 2011;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se estableció las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el artículo 3° y 4° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señalan que para la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado, las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), correspondiendo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) definir los contenidos esperados en dicho Plan;

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, dispone que se encuentran sujetas a su cumplimiento las entidades de la Administración Pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 0893-2011-RE se constituyó el Comité para la elaboración del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de Relaciones Exteriores- PDP Quinquenal (2012-2016) por el periodo de 03 años, en el marco del Decreto Legislativo N° 1025, su Reglamento y modificatoria;

Que, el mencionado Comité, ha elaborado el proyecto del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de Relaciones Exteriores - PDP Quinquenal (2012-2016), el cual resulta necesario aprobar;

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" el PDP Quinquenal y Anualizado, validados por el Comité, son aprobados por el titular de la entidad, correspondiendo ser puestos en conocimiento de SERVIR conforme a lo establecido en dicha Directiva;

Resolución Ministerial

-2-

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", el PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité son aprobados por el titular de la entidad, correspondiendo ser puestos en conocimiento de SERVIR, conforme a lo establecido en dicha Directiva.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; la Ley N° 29357, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 135-2010-RE, el Decreto Legislativo N° 1023 y sus modificatorias y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-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";

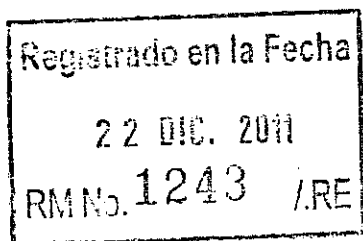
SE RESUELVE:

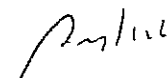
Artículo 1º.- Aprobar el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado- PDP Quinquenal 2012-2016 del Ministerio de Relaciones Exteriores, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2º.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas (2012-2016) en el portal institucional del Ministerio de Relaciones Exteriores (www.rree.gob.pe).

Artículo 3º.- Remitir el Plan quinquenal de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP Quinquenal (2012-2016) del Ministerio de Relaciones Exteriores, a al Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Regístrese y comuníquese.




Rafael Roncagliolo Orbegoso
Ministro de Relaciones Exteriores



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú

2012 – 2016

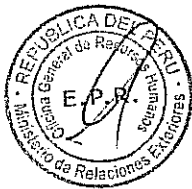
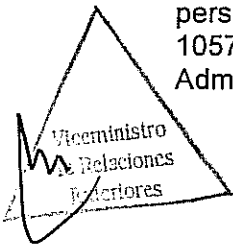


Presentación

La capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales. A través de la gestión de los Recursos Humanos propia a cada entidad, se logra que el trabajador refleje el perfil de su Institución.

En este sentido, el propósito de la capacitación, debe ser incentivar el buen rendimiento y trayectoria del trabajador. Asimismo, debe considerarse un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal.

El PDP Quinquenal del Ministerio de Relaciones Exteriores, se enmarca en este objetivo y ha sido elaborado de acuerdo a su Plan Estratégico Institucional, a los respectivos documentos de Gestión de conformidad con la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración de personas del Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE. Asimismo, cabe señalar que el presente PDP Quinquenal comprende al personal administrativo contratado bajo el régimen de la actividad pública del DL. N° 276, "Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público" y personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios conforme el DL. N° 1057, "Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios".





PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

1. Marco Estratégico Institucional

1.1 Misión

La Cancillería tiene como misión representar, proteger, promover y cautelar los intereses del Estado y de los nacionales en el exterior, mediante políticas de gestión diplomática en los ámbitos bilateral, multilateral y consular. Asimismo, coordina con otras instituciones del sector público y entidades no gubernamentales la gestión del Estado en el exterior dirigida a viabilizar en el ámbito externo los requerimientos de las políticas nacionales, en particular aquellas que contribuyan a la superación de la pobreza, el desarrollo social, el fortalecimiento de la democracia y el Estado de Derecho.

1.2 Visión

Nuestra visión es lograr una Cancillería moderna y eficiente que ejerza la representación del Estado en el ámbito internacional con procesos transparentes adecuados para la gestión externa del Perú a favor de la defensa y proyección internacional de los intereses nacionales; con una estrategia diplomática dirigida a enfrentar creativa y eficazmente los desafíos de la globalización y a maximizar sus beneficios, con especial énfasis en el ámbito regional y en aquellos aspectos que contribuyan significativamente al desarrollo, gobernabilidad y descentralización del país.

1.3 Objetivos Estratégicos

1.3.1. Armonizar los objetivos de la Cancillería, conforme a los intereses nacionales, orientados a establecer una estrecha vinculación entre la acción externa y las prioridades nacionales de desarrollo, superación de la pobreza y descentralización. Asimismo garantizar una política exterior basada en el dialogo y la acción conjunta con las demás instituciones del Estado, las organizaciones políticas y la sociedad civil.

1.3.2. Propiciar el desarrollo de todo el personal administrativo de manera integral, brindándole las facilidades necesarias para mejorar su desempeño laboral, especialmente, aquellos que realizan funciones en el campo consular, relativas a la defensa nacional, seguridad y soporte tanto administrativo como tecnológico de la Cancillería.

1.4 Valores

El Ministerio de Relaciones Exteriores promueve los valores institucionales correspondientes a la identidad y lealtad con la nación, la defensa y promoción de los intereses nacionales, el respeto pleno al principio de legalidad, la transparencia y probidad de los actos públicos, la conducta ética y la solidaridad institucional de sus integrantes, la sensibilidad social y la conciencia de servicio público.

2. Competencias Necesarias



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

Para alcanzar los objetivos estratégicos, la Cancillería requiere contar con servidores capacitados con enfoques modernos de gestión pública, siendo necesario desarrollar:

- 2.1. Competencias en administración, apoyo en la defensa de los intereses nacionales y la política exterior.
- 2.2. Competencias en promoción, diagnóstico, planificación y control del cumplimiento de los lineamientos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y trabajadores con discapacidad.

3.- Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivos de la Capacitación

- 3.1.1. Fortalecer la cultura institucional armonizando los intereses nacionales y la política exterior, bajo un enfoque unitario que se refleje en los trabajadores del MRE, comprendiendo este rubro el personal administrativo bajo el régimen de la actividad pública del DL. N° 276; Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público y el personal CAS, contratado conforme al DL. N° 1057; "Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios".
- 3.1.2. Desarrollar las capacidades y habilidades del personal administrativo que prestará servicios en el exterior con la finalidad de ser trasladado, como es el caso del personal que trabaja en los distintos consulados del Perú en el exterior.
- 3.1.3. Capacitación y actualización en el conocimiento de las funciones del personal administrativo, con especial relevancia para las áreas que se encargan del soporte técnico y administrativo del MRE, así como a las cuales velan por la defensa nacional.
- 3.1.4. Realizar no menos de 4 (cuatro) capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo señalado en el literal b) del Art. 35° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, siempre que las circunstancias lo requieran garantizar, oportuna y apropiadamente, la capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro laboral, de acuerdo a los supuestos señalados por el Art. 49 de la citada norma. Dichas capacitaciones podrán ser tanto virtuales como presenciales.
- 3.1.5. Facilitación en el aprendizaje de idiomas para el personal administrativo, priorizando aquel que brindará servicios en el exterior y aquel cuyo trabajo diario hace necesario el conocimiento de otros idiomas.
- 3.1.6. Difusión a todo el personal del MRE sobre las políticas a seguir relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, capacitar al personal respecto a temas de actualidad o conflicto sociales que se puedan presentar, como es el caso de la violencia contra la mujer, entre otros.

Ministerio
de Relaciones
Exteriores



1243



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

- 3.1.7. Planificar y controlar las políticas de diferenciación positiva en beneficio del personal con discapacidad del MRE, evitando tomar cualquier acción que pueda considerarse discriminatoria.
- 3.1.8. Perfeccionar las funciones de los servidores administrativos, que se encuentren bajo el régimen de la actividad del DL. 276, "Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público", que serán destinados a prestar servicios al exterior.
- 3.1.9. Respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, consagrado en el Art. 4° del DL. 276, "Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público" y el Art. 1° del DL.1057, "Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios".
- 3.1.10. Asimismo, incentivar la participación del género femenino bajo distintos cargos de responsabilidad que permitan demostrar sus habilidades y competencias, de conformidad con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983.
- 3.1.11. Incentivar el desarrollo laboral de los trabajadores con discapacidad de la Cancillería, reforzando sus capacidades y mejorando sus competencias, conforme a la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 27050.

3.2. Estrategias de la Capacitación

- 3.2.1. Planificación y elaboración de cursos y talleres de capacitación para el personal administrativo y CAS, de acuerdo a sus funciones, capacidades técnicas y las necesidades del MRE. Los mencionados cursos y talleres constituyen becas; por lo que, el personal que se beneficie de los mismos, tendrá la calidad de becario. El acceso a los cursos de capacitación se encontrará reglamentada en la Directiva que se emita en forma de Resolución Jefatural por la Oficina General de Recursos Humanos, correspondiente al personal bajo el régimen del DL. 276 "Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público" y DL. 1057, "Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios", respectivamente.
- 3.2.2. Dictado de cursos de idiomas en las instalaciones del MRE, los que serán impartidos al personal bajo el régimen del DL 276, "Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público" y DL. 1057, "Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios", conforme a lo señalado en la directiva correspondiente que regule la capacitación del personal.
- 3.3. Se gestionará la elaboración de convenios de cooperación con prestigiosas Instituciones educativas: centros de enseñanza de idiomas, centros universitarios

Ministerio
de Relaciones
Exteriores





PERÚ

Ministerio de Relaciones Exteriores

y/o centros tecnológicos a fin de incentivar el aprendizaje del personal y sus familias.

- 3.2.4. Con el objetivo de contribuir con el desarrollo académico de las personas con discapacidad, se procurará una beca de estudios de idiomas u otros que sean posibles procurar al año a beneficio de los hijos de los trabajadores que acrediten con certificación emitida por el CONADIS algún tipo de discapacidad. Esta Beca será negociada en los convenios de cooperación institucional que celebre el MRE.
- 3.2.5. Implementación de cursos de capacitación y especialización a través de la Plataforma Virtual de la Academia Diplomática del Perú (ADP) dirigido a personal administrativo y CAS, conforme a temas que competen a sus funciones, el acceso del personal será conforme a lo señalado en el párrafo 3.2.1.
- 3.2.6. Planeamiento y difusión de la política de igualdad de oportunidades y transparencia entre trabajadores del MRE, consagrado en el Art. 4° del DL. 276, "Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público" que establece el principio de igualdad y no discriminación y el Art. 1° del DL.1057, "Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios", cuya finalidad es garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.
- 3.2.7. Acometer la creación de un fondo económico, el cual brinde las facilidades para el otorgamiento de préstamos al personal administrativo y CAS, previa evaluación correspondiente y de acuerdo a lo reglamentado para ello en el MRE.
- 3.2.8. Incentivar la docencia del personal administrativo más calificado, a través de cursos, talleres y capacitaciones, lo cual les permitirá transmitir el conocimiento adquirido, al mismo tiempo que retroalimentarse con la interacción de sus alumnos.

Administración de Relaciones Exteriores

- 3.2.9. Procurar el acceso del personal del MRE a becas del Fondo de Capital Humano, conforme a las disposiciones contenidas en la "Ley que establece la implementación y el funcionamiento del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano", Ley N° 29244, con el objeto que el personal pueda mejorar su nivel profesional.
- 3.2.10. Planificación de diplomados, cursos, talleres, seminarios, mesas de trabajo y de discusión y la coordinación de los eventos programados por instituciones educativas en cursos de especialización con la finalidad de lograr que los recursos humanos del Sector Relaciones Exteriores, alcancen el nivel de excelencia.

Datos de la Población del MRE

El MRE cuenta aproximadamente con un total de 822 trabajadores, de los cuales 216 se encuentran bajo el régimen de la actividad pública DL. N° 276, "Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público" y con un total de 606 personas que se encuentran bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios DL. N° 1057,





"Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios". Adicionalmente, de 76 trabajadores que prestan servicios en las oficinas en el exterior, los cuales se encuentran bajo el régimen del mencionado DL. N° 276.

3.4 Financiamiento

Para la realización del PDP Quinquenal se contará con un presupuesto aproximado entre los años 2012 a 2016 de **Trescientos Cincuenta mil y 00/100 nuevos soles (S/. 350,000.00)**, de la Meta Presupuestal de Capacitación de Personal del Ministerio de Relaciones Exteriores que tiene por objeto asegurar la sostenibilidad durante el tiempo del financiamiento para la capacitación.

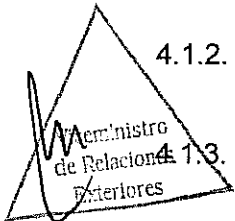
Será responsabilidad de la Oficina General de Recursos Humanos (ORH) y la Oficina de Planificación y Presupuesto (PPO) asegurar que dicha Meta cuente permanentemente con los recursos necesarios para la ejecución del presente Plan.

4. Metas de Capacitación y Evaluación

4.1 Mecanismos de seguimiento y evaluación

Para el monitoreo y verificación del logro de los objetivos de los resultados esperados en el PDP Quinquenal se aplicará modalidades de evaluación al personal capacitado, tales como:

- 4.1.1. Pruebas de conocimiento: con la finalidad de determinar si como resultado de la capacitación realizada, se ha cumplido con el principal objetivo, el cuál es el aprendizaje de los participantes.
- 4.1.2. Evaluación de desempeño: que permita verificar la utilidad de las capacitaciones dictadas, determinando si los participantes trabajan aplicando lo aprendido.
- 4.1.3. Evaluación de competencias (evaluación conductual): bajo lo cual será posible determinar la capacidad de actuar del participante en distintos contextos a la luz del conocimiento aprendido.



4.2 Metas e Indicadores

- 4.2.1. Mejorar el desempeño laboral del personal administrativo e incentivar su productividad, en todos los niveles.

Indicador:

- 1.-Porcentaje de trabajadores con buen desempeño
- 2.-Número del personal capacitado.
- 3.-Cantidad de cursos y talleres realizados.
- 4.-Actualización y mejoras de programas informáticos (Sistema de Informática y Comunicaciones)





4.2.2. Igualdad de oportunidades laborales, evitando diferenciaciones injustificadas entre los trabajadores.

Indicador:

- 1.- Porcentaje de puestos laborales ocupados.
- 2.- Programas y acciones desarrollados.
- 3.- Acciones desarrolladas para mejorar la gestión administrativa.
- 4.- Difusión de las políticas internas tomadas

4.1.2. Aumentar la cobertura de la capacitación anualmente.

Indicador:

- 1.- Número de servidores que han sido capacitados por año.
- 2.- Número de cursos programados anualmente.
- 3.- Ratio de horas de capacitación de los trabajadores.

4.3 Las acciones de Capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

A.- Evaluación de conocimientos adquiridos: prueba de conocimientos aplicados por la respectiva Institución al término del curso.

B.-Evaluación por reacción: a través de encuestas de satisfacción, si los participantes están satisfechos con el curso, el expositor, materiales e infraestructura.

C.- Evaluación del ciclo de capacitación para los traslados al exterior: de los servidores que se encuentran bajo el régimen del DL N° 276, "Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público".





1243

[Handwritten signature]