

AGENCIA PERUANA DE COOPERACIÓN
INTERNACIONAL - APCI
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Lucía Suárez Olivares
LUCÍA SUÁREZ OLIVARES
FEDATARIA

Resolución Directoral Ejecutiva N° 099-2011/APCI-DE

Miraflores, 28 SET. 2011

VISTOS: El Informe N° 001-2011-APCI/OGA, del 23 de setiembre de 2011, emitido por la Presidenta del Comité encargado de la elaboración de los Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI).

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de establecer las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, disponiéndose que corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;


Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentren comprendidas dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;


Que, el referido Reglamento señala 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), los que deberán contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuenta la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional, que permitan un horizonte de mediano plazo. De igual forma, dichos Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado deberán describir las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la Entidad. Al efecto, dispuso que para la elaboración de los Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, las entidades deberán contar con un Comité integrado por al menos, un representante de la Alta Dirección, un representante de la Oficina de Presupuesto, un representante de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos;

AGENCIA PERUANA DE COOPERACIÓN
INTERNACIONAL - APCI
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


LUCÍA SUÁREZ OLIVARES
FEDATARIA

Que, en dicho contexto, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, del 21 de marzo de 2011, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", con la finalidad de establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, con vigencia de cinco años, implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados, presentados a SERVIR para conocimiento, en la forma y plazos establecidos en dicha Directiva;


Que, mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 080-2011/APCI-DE, del 22 de agosto de 2011, se designó como miembros del Comité encargado de la elaboración de los Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la APCI, al Jefe de la Oficina General de Administración, quien lo presidirá; al Director de Planeamiento y Presupuesto; al Jefe de la Unidad de Administración de Personal de la Oficina General de Administración, quien se desempeña como secretario del Comité; y, al señor Martín Germán Gagó Palomino, como representante titular del personal y, al señor Francisco Inocencio Vicente Guardia, como su alterno;


Que, en ejercicio de sus funciones, el Comité encargado de la Elaboración de los Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la APCI, mediante el documento de visto, remite a esta Dirección Ejecutiva para su conocimiento y aprobación, el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado en la APCI - Quinquenal", señalando que ha sido elaborado de acuerdo a las disposiciones vigentes, debidamente visado por sus integrantes;

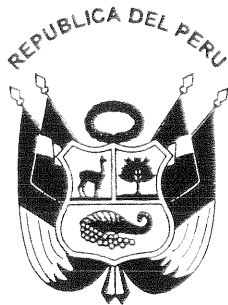
Que, por lo antes expuesto, corresponde emitir el acto resolutivo correspondiente que apruebe el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado en la APCI - Quinquenal";

Con la visación de la Oficina de Asesoría Jurídica;


Que, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y, en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27692 Ley de Creación de la APCI y sus modificatorias, y el Reglamento de Organización y Funciones de la APCI, aprobado mediante Decreto Supremo N° 028-2007-RE;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI) - Quinquenal" que, como anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.



AGENCIA PERUANA DE COOPERACIÓN
INTERNACIONAL - APCI
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Lucía Suárez Olivares
LUCÍA SUÁREZ OLIVARES
FEDATARIA



Artículo 2°.- Disponer que la presente Resolución sea remitida a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), para su conocimiento, a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Artículo 3°.- Disponer que la Oficina General de Administración notifique la presente Resolución a todas las Direcciones y Oficinas, entre otras instancias que considere necesarias, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese y comuníquese.



Carlos Pando

CARLOS PANDO SANCHEZ
Director Ejecutivo
Agencia Peruana de Cooperación Internacional

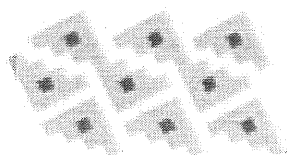


PERÚ

**Ministerio de
Relaciones Exteriores**

**Agencia Peruana de
Cooperación Internacional**

**PLAN DE DESARROLLO
DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO DE LA
AGENCIA PERUANA DE COOPERACION
INTERNACIONAL (APCI) - QUINQUENAL
2012-2016**



APCI

Agencia Peruana de Cooperación Internacional

PRESENTACIÓN

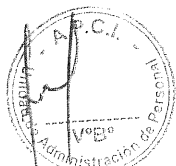
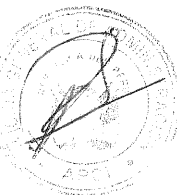
El Plan de Desarrollo de las Personas 2012 - 2016 constituye un documento orientador que permitirá a la Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI) preparar, capacitar y desarrollar las habilidades del personal de la entidad, ofreciendo sus servicios a la comunidad con eficiencia, eficacia y calidad.

El citado Plan tiene por finalidad desarrollar, reforzar y actualizar los conocimientos, para mejorar las competencias de todos los trabajadores de la APCI en el desempeño de sus funciones, contribuyendo de esta manera a los objetivos organizacionales y al desarrollo del país.

La capacitación, al ser un proceso constante que busca integrar al trabajador con la organización, contribuye a motivar y elevar el rendimiento.

Un trabajador capacitado es un colaborador motivado pues promueve el logro de sus objetivos individuales en el desempeño de su labor y contribuye a lograr las metas institucionales. En tal sentido, el Plan de Capacitación se orienta a satisfacer las necesidades de capacitación de los trabajadores de APCI en el marco de los compromisos de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional, como ente rector de la Cooperación Internacional No Reembolsable.

El presente Plan pretende lograr a través de la capacitación contar con personal altamente competitivo; aun mas, teniendo en cuenta la actual situación de la Cooperación Internacional No Reembolsable, como resultado de la Clasificación Internacional del Perú, como país de Renta Media Alta, lo que ha traído como consecuencia una restricción de los flujos de la Cooperación Técnica Internacional hacia nuestro país.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

VISIÓN Y MISIÓN INSTITUCIONAL

MISIÓN

Institución pública rectora que orienta y articula la oferta y la demanda de la cooperación internacional no reembolsable de los distintos niveles de gobierno y sociedad civil con enfoque descentralizado, brindando servicios de calidad basados en los principios de eficiencia y transparencia; contribuyendo así a los esfuerzos nacionales en favor del desarrollo sostenible del país.

VISIÓN

Ser una institución líder posicionada a nivel nacional y reconocida en el ámbito internacional como agencia de cooperación técnica, que gestiona con eficacia los recursos de la cooperación internacional articulando a los diversos actores públicos, privados y de la sociedad civil alineados a las políticas de Estado, contribuyendo al desarrollo sostenible.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Objetivo Estratégico 1

Optimizar el uso de los recursos de Cooperación Internacional No Reembolsable garantizando su alineamiento con los objetivos de desarrollo del país; así como su apropiación y transparencia.

Objetivos específicos

OE 1.1: Promover la alineación de la oferta (donantes) y demanda (nacional) de Cooperación Internacional No Reembolsable del país que contribuya al logro de los objetivos de desarrollo nacionales.

OE 1.2: Fortalecer capacidades de gestión y negociación del personal APCI con los diversos actores de la CINR.

OE1.3: Fortalecer el monitoreo, evaluación y fiscalización de los recursos de la Cooperación Internacional No Reembolsable.

Objetivo Estratégico 2

APCI es reconocida en la región como agencia cooperante con capacidad de brindar asistencia técnica.

Objetivos específicos

OE 2.1: Establecer los procedimientos y mecanismos para definir la Oferta de Cooperación Técnica.

OE 2.2: Gestionar financiamiento para operativizar la cooperación técnica peruana en la región.

OE 2.3: Brindar asistencia técnica en América Latina y El Caribe en el marco de las agendas de desarrollo bilateral y regionales.

Objetivo Estratégico 3

Sistema Nacional Descentralizado de Cooperación Internacional No Reembolsable (SINDCINR) consolidado y funcionando eficazmente.

Objetivos Específicos

OE 3.1: Fortalecer las capacidades técnicas y de gestión de las unidades de cooperación internacional a nivel nacional y regional.

OE 3.2: Fortalecer los procesos de planificación y programación del SINDCINR.

OE 3.3: Promover un relacionamiento directo con los actores miembros del SINDCINR a nivel regional.

Objetivo Estratégico 4

APCI fortalece sus capacidades de gestión institucional logrando mayor eficiencia y eficacia en los servicios que brinda

Objetivos específicos

OE 4.1: Mejorar los procesos institucionales de gestión que permitan brindar servicios simplificados y oportunos.

OE 4.2: Implementar una política de desarrollo de personal que permita mantener servicios de alta calidad.

OE 4.3: Mejorar la infraestructura física y de tecnología de la información para una adecuada gestión institucional.

Objetivo Estratégico 5

APCI fortalece su rectoría y afianza su liderazgo en materia de Cooperación Internacional No Reembolsable

Objetivos específicos

OE 5.1: Generación de alianzas estratégicas con fuentes cooperantes oficiales, ENIEX, sociedad civil y sector privado.

OE 5.2: Concertar los mecanismos para implementar la política de OE cooperación internacional que faciliten la articulación entre la APCI y los diversos actores vinculados.

OE 5.3: Presencia sostenida de la APCI en espacios de debate, coordinación y propuestas sobre cooperación internacional.

OE 5.4: Gestión de la información y conocimientos oportuna y de calidad sobre cooperación internacional para la toma de decisiones.



OE 5.5: Implementar mecanismos de comunicación, difusión y sensibilización dirigidos a los actores vinculados a la cooperación internacional.

II. INFORMACIÓN SOBRE LAS COMPETENCIAS NECESARIAS

1. Competencias en planificación de la cooperación internacional no reembolsable
2. Competencias en programación de la cooperación internacional no reembolsable
3. Competencias en Gestión y Negociación de la cooperación internacional no reembolsable.
4. Competencias en la administración de los Registros Nacionales a cargo de la entidad.
5. Competencias en la emisión de Constancias de devolución del IGV e IPM
6. Competencias en lo que se refiere a la capacitación institucional del personal.
7. Competencias en la capacitación del Sistema Nacional Descentralizado de Cooperación Internacional No Reembolsable, fortaleciendo las capacidades técnicas y de gestión de las unidades de cooperación internacional a nivel nacional y regional.
8. Competencias en la Fiscalización y Supervisión a Intervenciones efectuadas por entidades privadas con recursos de la cooperación internacional no reembolsable y a las donaciones de ropa y calzado usado.
9. Competencias en la administración de la Gestión Pública.

III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

Objetivo General

Fortalecer las capacidades de los servidores de la APCI en base a conocimientos, desarrollo de habilidades y valores, a través de programas de capacitación, que propenda a mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión institucional con enfoque por resultados, elevando los estándares de calidad de los servicios que brinda.

Objetivos Específicos

- O.E.1 Desarrollar competencias y habilidades de los servidores de la APCI acordes con las exigencias de mejorar la eficiencia de la gestión institucional y alcanzar los objetivos estratégicos propuestos por la entidad.
- O.E.2 Promover la gestión y producción de conocimientos e información en base a un diagnóstico de necesidades de capacitación del personal, orientadas a fortalecer las capacidades de los servidores de la APCI.
- O.E.3 Mejorar los procesos institucionales de gestión que permitan brindar servicios de calidad, simplificados y oportunos.

O.E. 4 Promover la utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y redes informáticas, que fortalezcan los procesos de formación de los servidores de la APCI.

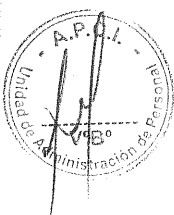
Estrategias

- Ejecutar las acciones de capacitación, en base a una política de desarrollo de personal que permita brindar servicios de calidad.
- Priorizar las líneas de capacitación en base al diagnóstico de capacidades y problemática del trabajo institucional.
- Implementar actividades de desarrollo y perfeccionamiento a través de Diplomados, Programas y Cursos de Especialización, así como actividades de Actualización Profesional mediante Cursos, Seminarios, Talleres y Conferencias, en los cuales participen especialistas de amplio conocimiento y experiencia en las materias impartidas.
- Contar con la participación del financiamiento proveniente de la Cooperación Internacional No Reembolsable en los Cursos y demás eventos de capacitación a llevarse a cabo en el marco de los Planes Anuales de Capacitación de la entidad.
- Contar con información actualizada, que permita la gestión y producción de conocimientos en base a las necesidades de capacitación del personal de la entidad, priorizando el desarrollo de actividades que busquen capacidades y mejorar el desempeño de la gestión institucional.
- Efectuar permanentemente el seguimiento y evaluación de los procesos de gestión y producción de conocimientos llevados a cabo en la entidad que permita conocer el potencial con el cual cuenta, y conocer sus resultados e impactos visibles y sostenibles para su aprovechamiento.
- Promover y priorizar la gestión de la información y el conocimiento, que permita contar con información actualizada de los procesos a cargo de la entidad.



Total de personas de la entidad

La entidad tiene setenta y nueve (79) personas contratadas bajo la modalidad de contratación por servicios administrativos-CAS y trece (13) personas nombradas sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo 276.



Tipo de evaluación a ser aplicado

a) Medición de competencias, utilizado para identificar la brecha entre competencias óptimas para el puesto y las actuales, con el fin de precisar las necesidades de capacitación del personal de la entidad.

b) Medición del logro de metas, utilizado para medir el cumplimiento de metas con la finalidad de precisar la contribución del personal en el logro de las metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño.

Financiamiento requerido

El financiamiento previsto para la ejecución del presente Plan de Desarrollo del personal de la APCI, es con cargo a la fuente de Recursos Ordinarios (Tesoro Público)

IV. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

4.1 Metas e Indicadores

META 1

Indicador: Porcentaje de personal capacitado de la APCI.

Fórmula de Cálculo: Número de personal capacitado de la APCI/ Número de personal que labora en la APCI.

META 2

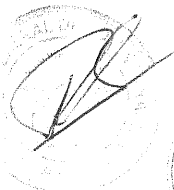
Indicador: Porcentaje de personal capacitado con notas aprobatorias de 14 o más.

Fórmula de Cálculo: Número de personal capacitado con notas aprobatorias de 14 o más/ Número total de personal capacitado.

META 3

Indicador: Opinión favorable de Jefes sobre el desempeño del personal capacitado en documentos estratégicos de la cooperación internacional.

Fórmula de Cálculo: N° de Jefes con opinión favorable de personal capacitado en documentos estratégicos de la CINR/ N° total de Jefes encuestados del personal que siguió cursos de documentos Estratégicos de la CINR.



META 4

Indicador: Opinión favorable de Jefes sobre el desempeño del personal capacitado en gestión y negociación de la cooperación internacional.

Fórmula de Cálculo: N° de Jefes con opinión favorable de personal capacitado en gestión y negociación de la CINR/ N° total de Jefes encuestados del personal que siguió cursos de gestión y negociación de la CINR.

META 5

Indicador: Opinión favorable de Jefes sobre el desempeño del personal capacitado en fiscalización y supervisión a Intervenciones efectuadas por entidades privadas con recursos de la CINR y a las donaciones de ropa y calzado usado.

Fórmula de Cálculo: N° de Jefes con opinión favorable de personal capacitado en fiscalización y supervisión a Intervenciones efectuadas por entidades privadas con recursos de la CINR y a las donaciones de ropa y calzado usado/ N° total de Jefes encuestados del personal que siguió cursos de fiscalización y supervisión a Intervenciones efectuadas por entidades privadas con recursos de la CINR y a las donaciones de ropa y calzado usado.

META 6

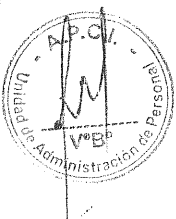
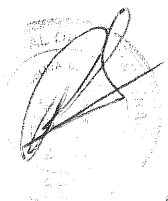
Indicador: Opinión favorable de Jefes sobre el desempeño del personal capacitado en los servicios que brinda la cooperación internacional.

Fórmula de Cálculo: N° de Jefes con opinión favorable de personal capacitado en los servicios que brinda la CINR/ N° total de Jefes encuestados del personal que siguió cursos de los servicios que presta la APCI.

META 7

Indicador: Opinión favorable de Jefes sobre el desempeño del personal capacitado en Planeamiento y Presupuesto por resultados.

Fórmula de Cálculo: N° de Jefes con opinión favorable de personal capacitado en Planeamiento y Presupuesto por resultados / N° total de Jefes encuestados del personal que siguió cursos de Planeamiento y Presupuesto por resultados.



META 8

Indicador: Opinión favorable de Jefes sobre el desempeño del personal capacitado en Administración de la gestión pública

Fórmula de Cálculo: N° de Jefes con opinión favorable de personal capacitado en Administración de la gestión pública/ N° total de Jefes encuestados del personal que siguió cursos en Administración de la gestión pública.

META 9

Indicador: Opinión favorable de Jefes sobre el desempeño del personal capacitado en cursos de especialización.

Fórmula de Cálculo: Número de Jefes con opinión favorable de personal capacitado en Cursos de capacitación/ Número total de Jefes encuestados del personal que siguió cursos de especialización.

4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación

Se utilizarán los siguientes mecanismos para realizar el seguimiento y evaluación de cumplimiento de las metas previstas en el presente Plan:

- ✓ Exámenes o pruebas de conocimientos.
- ✓ Encuestas sobre la mejora de las funciones de los servidores, a partir de la capacitación recibida.
- ✓ Entrega de informes de la capacitación recibida por los servidores.
- ✓ Diseño de instrumentos para el recojo de la información que guarden estrecha relación con los indicadores.
- ✓ Análisis de la información y su reporte.

