



PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"  
"AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO"

Lima, 28 de Septiembre de 2011

OF. RE (ORH) N° 1-0-B/158

Remisión del Plan Desarrollo de  
Personas (PDP) quinquenal.

Señor  
Jorge Arrunátegui Gadea  
Presidente Ejecutivo  
Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)  
Ciudad.-

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de remitirle el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Quinquenal del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú, como también copia de la Resolución Ministerial que conforma el Comité de elaboración del mencionado PDP que ha elaborado .

El PDP ha sido elaborado conforme a la normativa señalada por SERVIR, el DL N° 1025 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-201-PCM y de conformidad con lo previsto por 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. Asimismo, el mismo cuenta con la aprobación de la representante del personal de este Ministerio, miembro del Comité de elaboración del PDP Quinquenal.

Sin otro particular, este Oficina aprovecha la oportunidad para expresarle sus más cordiales saludos.

Dios guarde a usted,

Enrique Palacios Reyes  
Embajador  
Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos  
Ministerio de Relaciones Exteriores



# Resolución Ministerial

Lima, 28 SET. 2011

## VISTO:

El Oficio múltiple N° 027-2011-SERVIR/PE de 19 de agosto de 2011, mediante el cual informa que con fecha 30 de junio de 2011 la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha aprobado la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE, que otorga como plazo de entrega del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016, el 28 de setiembre de 2011.

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se establecieron 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° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y presentación a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, el cual será elaborado por un comité integrado por, al menos: (i) un representante de la Alta Dirección, (ii) un representante de la Oficina de Presupuesto, (iii) un representante de la Oficina General de Recursos Humanos o la que haga sus veces y (iv) un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos;

Que, el numeral 6.1 del Acápito VI de 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, señala que el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, estará conformado por al menos: (i) el Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá, (ii) el Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces, (iii) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces y (iv) un representante del personal de la entidad por un período de tres años, así como un alterno; precisándose, en el caso de los tres primeros integrantes, que su participación en el Comité será a plazo indeterminado, el cual podrá ser delegado a un representante;

Que, mediante comunicación del SITRE, conforme al Oficio N° 13-11, se ha conocido la designación de la Servidora Administrativa, Nivel STE, Margarita Verónica Meza Campos de Castillo, como miembro del Comité de Elaboración del PDP, en representación del personal de este Ministerio.

Que, resulta pertinente constituir el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, a fin de cumplir con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM;

0893



# Resolución Ministerial

-2-

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; 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 y el Decreto Legislativo N° 1023 y sus modificatorias que excluyen al personal al Servicio Diplomático de la República de encontrarse bajo la competencia de SERVIR;

## SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Constituir el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de Relaciones Exteriores, por el período de 3 años, en el marco del Decreto Legislativo N° 1025, su Reglamento y modificatoria, el cual estará integrado por los siguientes miembros:

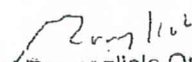
- Embajador en el Servicio Diplomático de la República José Luis Néstor Pérez Sánchez-Cerro, Secretario General del Ministerio de Relaciones Exteriores o su representante, quien lo presidirá;
- Embajador en el Servicio Diplomático de la República Enrique Alejandro Palacios Reyes, Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos;
- Ministro en el Servicio Diplomático de la República Carlos Vidal Pajares Castellanos, Jefe de la Oficina General de la Oficina de Planificación y Presupuesto o su representante;
- Consejera en el Servicio Diplomático de la República Liliana Patricia Trelles Taboada, Jefa de la Oficina de Capacitación de Personal, quien actuará como secretaria del Comité; y,
- Servidora Administrativa, Nivel STE, María Verónica Meza Campos de Castillo, representante titular del personal de la entidad.

Artículo 2º.- El Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado ejercerá sus funciones de conformidad con lo previsto por 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.

Artículo 3º.- Notificar la presente Resolución a cada uno de los miembros del Comité a que se refiere el artículo 1º de la presente Resolución, para los fines pertinentes.

Regístrese y comuníquese.



  
Rafael Roncagliolo Orbegoso  
Ministro de Relaciones Exteriores

OK



PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL

Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú

2012 – 2016



PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

---

## 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, 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 la 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 de acuerdo con el DL. N° 1057, toda vez que conforme al Decreto Legislativo N° 1023 y sus modificatorias, se excluye al personal al Servicio Diplomático de la República de encontrarse bajo la competencia de SERVIR.





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

- 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.
- Propiciar el desarrollo de todo el personal administrativo de manera integral, brindándole las facilidades necesarias para mejorar su desempeño laboral, especialmente, aquellos que desempeñan funciones consulares, relativas a la defensa nacional, seguridad y soporte tanto logístico como tecnológico de la Cancillería.
- Perfeccionar las funciones de los servidores administrativos, que se encuentren bajo el régimen de la actividad del DL. 276, que serán destinados a prestar servicios al exterior.
- Respetar la igualdad de oportunidades entre los servidores administrativos, sin distinción de sexo. Asimismo, incentivar la participación del género femenino bajo distintos cargos de responsabilidad que permitan demostrar sus habilidades y competencias.



PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

- Incentivar el desarrollo laboral de los trabajadores con discapacidad de la Cancillería, reforzando sus capacidades y mejorando sus competencias.

#### 1.4 Valores

El Ministerio de Relaciones Exteriores y el Servicio Diplomático de la República promueven 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

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

- Competencias en gestión, comunicación y planificación de los intereses nacionales y la política exterior.
- Competencias en la capacitación, en la especialización y evaluación del personal de acuerdo a sus funciones desempeñadas en la Cancillería.
- 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

- Fortalecer nuestra cultura institucional armonizando los intereses nacionales y la política exterior, bajo un enfoque unitario que se refleje en los trabajadores del MRE, comprendido 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".
- Desarrollar las capacidades y habilidades del personal administrativo que prestará servicios en el exterior, como es el caso del personal que trabaja en los distintos consulados del Perú en el exterior.





PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

- 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.
- 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.
- 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.
- Planificar y controlar las políticas de diferenciación positiva en beneficio del personal con discapacidad del MRE, evitando tomar cualquier acción que pueda considerarse discriminatoria.

### 3.2. Estrategias de la Capacitación

- Planificación y elaboración de cursos y talleres de capacitación para el personal administrativo y CAS, de acuerdo a sus funciones, capacidades técnicas y necesidades del MRE.
- Dictado de cursos de idiomas en las instalaciones del MRE.
- Elaboración de convenios de cooperación en idiomas con prestigiosos centros de enseñanza, para incentivar el aprendizaje del personal y sus familias.
- Implementación de cursos de capacitación 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.
- Planeamiento y difusión de la política de igualdad de oportunidades entre trabajadores del MRE.
- Planificación y elaboración de talleres dirigidos a personal con discapacidad.
- Procurar becas que permitan mejorar el desempeño laboral del personal administrativo, previa evaluación de la ORH, la que establecerá los criterios mediante una Directiva.





PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

- Incentivar la docencia del personal administrativo más calificado, a través de su captación para el dictado de cursos, talleres y capacitaciones, lo cual les permitirá transmitir el conocimiento adquirido, al mismo tiempo que retroalimentarse con la interacción de sus alumnos.
- 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, maestrías y doctorados con la finalidad de lograr que los recursos humanos del Sector Relaciones Exteriores, alcancen el nivel de excelencia.

### 3.3. Datos de la Población del MRE

El MRE cuenta aproximadamente con 822 trabajadores bajo el régimen de la actividad pública DL. N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, DL. N° 728 Ley de productividad y competitividad laboral y personas bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios DL. N° 1057, "Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios".

### 3.4 Financiamiento

Para la realización del PDP Quinquenal se contará con un presupuesto aproximado entre los años 2012 a 2016 de Doscientos Cincuenta mil y 00/100 nuevos soles (S/. 250,000.00).

### 3.5 Evaluación

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

- Pruebas de conocimiento: con la finalidad de determinar el resultado de la capacitación realizada han cumplido con su principal objetivo, el cuál es el aprendizaje de los participantes.
- Evaluación de desempeño: que permita verificar la utilidad de las capacitaciones dictadas, determinando si los participantes trabajan aplicando lo aprendido.
- 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. Metas de Capacitación y Evaluación

### 4.1 Metas e Indicadores



PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

4.1.1. 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)

4.1.2. 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

4.1.3. 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.

4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación

4.2.1 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.- Listas de Chequeo.