



Resolución del Consejo Nacional de la Magistratura

N° 018 -2015-P-CNM

San Isidro, 29 ENE. 2015

VISTOS:

El Informe del Presidente del Comité de elaboración de Plan de Desarrollo de Personas PDP mediante el cual presenta el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado del año 2015 del Consejo Nacional de la Magistratura;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE del 21.03.2011, se aprobó la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR-"Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que toda institución Pública debe elaborar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP Quinquenal y PDP Anualizado) a través del Comité designado, y una vez aprobado por el titular de la entidad deberá ser remitido a SERVIR;

Que, mediante Resolución N°073-2011-P-CNM y N°081-2014-P-CNM, se precisó que el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional de la Magistratura, está integrado por el Director General, el jefe de la Oficina de Presupuesto e Inversiones, el jefe del Área de Recursos Humanos, quien actúa como Secretario Técnico y un representante del personal de la entidad elegido mediante votación secreta por el periodo junio 2014-mayo 2017;

Que, conforme el documento de vistos, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional de la Magistratura, ha formulado el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado del año 2015, el cual está validado por los miembros de dicho Comité;

Que, cualquier pedido de capacitación adicional que no esté considerado en el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2015, debe ser puesto a consideración del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Consejo Nacional de la Magistratura para que este autorice su inscripción;

Que, conforme lo expuesto en los considerandos anteriores, es necesario se apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado 2015 del Consejo Nacional de la Magistratura, para su remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

Con las visaciones del Director General y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Consejo Nacional de la Magistratura;



SE RESUELVE:



ARTICULO PRIMERO.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado 2015 del Consejo Nacional de la Magistratura, formulado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Consejo Nacional de la Magistratura, designado por el periodo junio 2014-mayo 2017.

ARTICULO SEGUNDO.- Encargar al Director General del Consejo Nacional de la Magistratura, cumplir con la remisión del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado del año 2015, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.

Regístrese, comuníquese y archívese.



.....
LUIS MAEZONO YAMASHITA
Presidente (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

**El Secretario General del Consejo
Nacional de la Magistratura
CERTIFICA: Que el presente,
documento es copia fiel al original.**

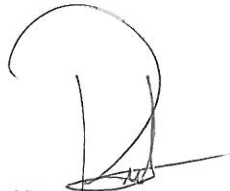
JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura



Consejo Nacional de la Magistratura
"CNM: MEJORES JUECES Y FISCALES PARA EL PAIS"

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
(PDP)
AÑO 2015**




JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

CONTENIDO

I.	PRESENTACION.	3
II.	ASPECTOS GENERALES	5
	1. ALCANCE	5
	2. BASE LEGAL	6
	3. VIGENCIA	6
	4. POLITICAS Y PRINCIPIOS	6
	5. OBJETIVOS DE CAPACITACION	8
	6. ESTRATEGIA	10
	7. FINALIDAD	10
III.	EVALUACION	11
	1. EVALUACION DIAGNOSTICA	11
	2. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION	15
IV.	CAPACITACION	16
V.	RECURSOS ECONOMICOS	17
VI.	ANEXOS	18




JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura



Consejo Nacional de la Magistratura

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) ANUALIZADO AÑO 2015 CONSEJO NACIONAL DE LA MAGISTRATURA

I. PRESENTACIÓN

El presente plan de desarrollo de personas (PDP) para el año 2015 se elabora siguiendo lo previsto en el PDP quinquenal del CNM, así como en los planes y objetivos vigentes a nivel institucional y conforme a lo que plantean las directivas y lineamientos de SERVIR. El principio fundamental del presente PDP del 2015 es el desarrollo humano, es decir, la implementación de una capacitación integral que lleve a que el trabajador del CNM se sienta satisfecho con la labor que realiza al servicio de la ciudadanía, y que ejerza sus funciones con un sentido de liderazgo y motivación para que pueda volcar todos los conocimientos adquiridos en brindar un servicio óptimo a la ciudadanía y de esta forma mejorar la imagen de la institución.

El PDP para este 2015 se rige bajo los principios de progreso personal, eficiencia y eficacia en el ejercicio de las funciones, acorde a la visión, misión y estrategias anuales y quinquenales lo que debe redundar en una institución fortalecida en bien del país.

De esta forma, el plan de desarrollo de personas para el 2015 se fundamenta en logro de Competencias Necesarias para un ejercicio de funciones que sea eficiente y eficaz. En este sentido, el logro de **COMPETENCIAS** para una gestión óptima se divide en los siguientes campos de acción:

1. Gestión estratégica: Como la Competencia en Pensamiento Sistémico, que permita analizar y resolver problemas de corto y largo plazo, que incluyan una cantidad de variables, situaciones y



JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

de propuesta de escenarios para una mejor toma de decisiones en el ámbito de las estrategias a nivel institucional. Así como la Competencia en el Manejo de la Ambigüedad, que permita un mejor gerenciamiento de la variable incertidumbre en el entorno y análisis de escenarios.

2. Gestión de Recursos: Como la Competencia en la Responsabilidad por Resultados, que lleve a que los procesos de gestión se establezcan en función de la obtención de resultados en determinado plazo y su respectivo seguimiento y evaluación. Competencia en Preocupación por el Orden y la Calidad, a través de la aplicación de sistemas de información para una supervisión del trabajo que se realiza. Competencia en el Trabajo en Equipo que facilite la cooperación y la participación de las áreas para el logro de objetivos comunes.
3. Gestión de Relaciones: Competencia en Conciencia Política, que facilite la detección e interpretación de las tendencias a nivel social y político para un mejor análisis de las relaciones de poder y su influencia en la toma de decisiones. Competencia en Ética, para ser consecuentes con los valores y la transparencia en el ejercicio de las labores que realiza cada área. Competencia en Negociación y Resolución de Conflictos, que permita una mejora en la capacidad de negociación para un mejor manejo de las situaciones y se avance en el logro de las metas institucionales.
4. Competencias Técnicas: Que se refieren al desarrollo de competencias vinculadas al Derecho Administrativo, Investigación Jurídica y Razonamiento Jurídico Crítico, Capacidad de Argumento Jurídico, Uso de la Tecnología de la Información y la Comunicación, y Transmisión de Conocimiento.




JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

II. ASPECTOS GENERALES

Para este año 2015 el PDP anualizado del Consejo Nacional de la Magistratura se estructura considerando los requerimientos de capacitación que se han diagnosticado en sus áreas conformantes, y se propone que estas puedan gestionar la capacitación de sus integrantes, ello para agilizar su implementación, y para ser más eficientes en el manejo de los recursos. Sin embargo, adicionalmente se propone un conjunto de cursos con expositores para diversificar el abanico de posibilidades a ser tomadas en cuenta, con el criterio de calidad y excelencia.

La capacitación tiene como objetivo lograr una mejora en los criterios a aplicar en el desarrollo de las funciones de los trabajadores, no solo en la parte técnica, sino en la visión que puedan tener respecto de las metas institucionales, que se identifique con ellas, y sobre todo que pueda brindar un significativo aporte a través de su trabajo para los objetivos de mediano plazo del CNM.

Por ello la importancia de la capacitación, ya que de esta manera se proveen de los elementos clave para lograr un trabajador más comprometido con su institución.

En este sentido el PDP anualizado debe contener los alcances del plan quinquenal, para no perder de vista los objetivos de mediano plazo hacia los cuales se dirige la institución.

1. ALCANCE

El PDP para el presente año 2015 tiene como objetivo el fortalecimiento de capacidades bajo los criterios de eficacia en el desenvolvimiento de las funciones que realizan los trabajadores del Consejo Nacional de la Magistratura, ello con el afán de optimizar el recurso humano en el logro de las metas a plazo anualizado y quinquenal.




JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

Se dirige a todos los trabajadores al servicio de la institución, a los que tienen contrato a plazo indeterminado y con contrato administrativo de servicios.

2. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú 1993
- Reglamento de Capacitación y Desarrollo del Consejo Nacional de la Magistratura.
- Decreto Legislativo N° 1025 y su reglamento.
- Directivas y Lineamientos dados por Servir para la elaboración y formulación del PDP Quinquenal y Anualizado.
- Plan Operativo Institucional (POI) 2015. Resolución del CNM N° 200-2014-P-CNM
- Plan Estratégico del Consejo Nacional de la Magistratura (PEI) 2013-2017. Resolución del CNM N°168-2013-P-CNM


3. VIGENCIA

El presente Plan de Desarrollo de Personas para este 2015 entra en vigencia al momento de que sea aprobado, con sujeción al presupuesto. Puede ser modificado de acuerdo a los lineamientos institucionales que se puedan plantear a lo largo del año, lo que la convierte en una herramienta flexible.

4. POLÍTICAS Y PRINCIPIOS


- i. La capacitación se fundamenta en los principios del desarrollo humano. Ya que una formación integral redundará en un personal identificado con el logro de metas y motivado para que la institución logre resultados satisfactorios en el corto y mediano plazo.
- ii. La capacitación se orienta a que el Consejo Nacional de la Magistratura alcance sus metas anuales y quinquenales.




JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

- iii. Es fundamental la capacitación para que el CNM pueda brindar un servicio óptimo a la ciudadanía.
- iv. La capacitación se implementa bajo los principios de no discriminación, imparcialidad, equidad y apertura de criterios y pensamiento.
- v. La capacitación se rige por los principios de compromiso, identificación, mérito, responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.
- vi. Los principios de eficiencia y eficacia son fundamentales en la capacitación para un manejo adecuado de recursos de acuerdo a los presupuestos establecidos y el logro de resultados que satisfagan las expectativas de la población.
- vii. Se busca una formación integral, tanto en el ámbito profesional, técnico y ético del funcionario para que ello redunde en la realización de sus labores acorde a los principios institucionales.
- viii. La capacitación se realiza siguiendo estándares de calidad de los mejores centros de formación de gran reconocimiento como institutos y universidades de reconocida trayectoria en el país.
- ix. La capacitación se integra a los requerimientos de cada área y en coordinación con los responsables que dirigen cada una de ellas.
- x. Se realiza para satisfacer los requerimientos y debilidades detectadas en el cumplimiento de las funciones de acuerdo a los diagnósticos realizados.
- xi. Se sigue una línea de formación acorde a los procesos de modernización y descentralización del estado que busca que la institución pueda atender los requerimientos de la población en general y brindar un servicio adecuado para todos, a lo largo y ancho del país.
- xii. Se sigue el principio de especialización en el ámbito de los temas que se relacionan de manera específica y directa




JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

con las actividades que realiza cada trabajador en el ejercicio de sus funciones.

- xiii. Comunicación asertiva a los jefes inmediatos para que puedan realizar un adecuado seguimiento y monitoreo de las capacitaciones para poder direccionar de mejor manera las labores que realizan los trabajadores siguiendo los lineamientos institucionales.

5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

- i. Los trabajadores del Consejo Nacional de la Magistratura debe caracterizarse por la aplicación de los principios de la ética, los valores y la transparencia en el ejercicio de sus funciones.
- ii. Se busca que la capacitación enfatice el sentido de logro de competitividad eficiencia y eficacia en las labores que realizan los trabajadores del CNM.
- iii. La capacitación busca que los trabajadores asuman los criterios de crecimiento personal y búsqueda de la calidad y excelencia en las labores que realizan.
- iv. La capacitación tiene como objetivo que los trabajadores se identifiquen con los requerimientos y necesidades que debe atender el Consejo Nacional de la Magistratura de acuerdo a sus funciones.
- v. La capacitación tiene como objetivo la implementación de un plan de formación que permita que el trabajador sea capaz de adaptarse a los requerimientos de los avances en las tecnologías y procesos administrativos y que pueda realizar una óptima gestión de conocimiento.
- vi. Las capacidades que brindan los cursos se orientan hacia el fortalecimiento institucional en términos de mejorar la calidad del servicio en la provisión y separación de jueces y fiscales.



8



JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

- vii. El fortalecimiento institucional debe permitir un cumplimiento más ágil en los términos de la eficiencia y la eficacia, en el cumplimiento de las tareas asignadas.
- viii. Profundizar las competencias en derecho procesal constitucional para su adecuada interpretación por parte del personal responsable en el Consejo Nacional de la Magistratura.
- ix. Mejorar las competencias en temas como análisis y síntesis de resoluciones judiciales, redacción e interpretación de textos jurídicos, que faciliten la labor del trabajador técnico y administrativo y que ello coadyuve para una labor más eficaz de jueces y fiscales en el ejercicio de sus cargos.
- x. Lograr una gestión pública moderna, transparente eficiente y eficaz que permita la implementación de procesos óptimos en la incorporación y separación de jueces y fiscales.
- xi. Mejorar las competencias de los trabajadores en especial los del ámbito técnico y administrativo en temas básicos e importantes como reglas de ortografía, redacción, manejo de herramientas informáticas, conocimiento de ofimática, que coadyuve a una mejora en el análisis, redacción, registro y presentación de los documentos.
- xii. Desarrollo de competencias en liderazgo para tener trabajadores con importantes capacidades de iniciativa y de propuestas de mejora para el bien de la institución.
- xiii. La capacitación busca que los trabajadores puedan desarrollar un adecuado trabajo en equipo en función a los intereses comunes de cada área por el bien de la institución, en términos anuales y quinquenales.
- xiv. La capacitación tiene como objetivo además que a través de la mejor formación integral de los trabajadores que se plantea para este 2015 se mejore la imagen del Consejo




JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

Nacional de la Magistratura en términos de brindar un adecuado y ágil servicio a la ciudadanía.

- xv. La capacitación tiene como objetivo también mejorar la calidad del servicio para un adecuado y óptimo ejercicio de la función de provisión y de separación de jueces y fiscales.
- xvi. La búsqueda de sensibilización de los trabajadores del CNM en la prevención e identificación de actos de corrupción a nivel de la institución en su conjunto.

6. ESTRATEGIA

- 6.1. El presente documento tiene como estrategia fundamental la implementación de un plan de desarrollo de personas en función a los criterios de competencias presentados en el primer acápite.
- 6.2. El enfoque por competencias divididas en campos de acción (Gestión Estratégica, Gestión de Recursos, Gestión de Relaciones, Competencias Técnicas) permite una formación integral, competitiva y moderna que lleve a que el trabajador se pueda adaptar a los nuevos contextos de avance de la tecnología, la administración y la doctrina jurídica.
- 6.3. Las competencias de esta manera permitirán brindar un servicio óptimo a la ciudadanía que lleven una mejora de la imagen de la institución.
- 6.4. Las competencias se dividen en campos de acción que permitan especificar los requerimientos de conocimientos y de formación integral, más específico a las necesidades de cada área y al logro de una formación integral en el ámbito profesional, técnico, ético y de valores.

7. FINALIDAD

- 7.1. El presente PDP 2015 tiene como finalidad que la institución que el Consejo Nacional de la Magistratura pueda



10

JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

contar con personal altamente calificado para brindar un servicio óptimo a la ciudadanía siguiendo los criterios de eficiencia y eficacia en el ejercicio de sus funciones.

- 7.2. Lograr un trabajador competitivo y con capacidad de adaptación a los avances de la ciencia y de los cambios que se dan a nivel social, político y económico.
- 7.3. Que los trabajadores logren un adecuado desempeño de acuerdo a los objetivos de cada área y de la institución en general, en términos anuales y quinquenales.
- 7.4. Que los trabajadores puedan lograr un tipo de formación mediante el cual puedan avanzar por ellos mismos en el logro de sus metas personales y profesionales, beneficio de sus familias y del país.
- 7.5. Que el personal entienda el concepto del desarrollo personal y lo apliquen en su profesión y en los aspectos técnicos que la institución requiere para una gestión óptima y logro de resultados a nivel anual y quinquenal.


III. EVALUACIÓN

1. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

Para la realización del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) anualizado correspondiente al presente año 2015, se efectuó lo siguiente:

- a) Cuestionario de Detección de Necesidades de Capacitación, conforme se adjunta en el Anexo 1, para poder identificar las necesidades de capacitación que requiere el personal del Consejo Nacional de la Magistratura, por áreas de trabajo, con el fin de reforzar sus capacidades y mejorar su desempeño en la institución, y poder priorizar los cursos, y proceder a elaborar el respectivo presupuesto.
- b) Se revisa el documento Análisis de los Objetivos Estratégicos de la Institución que sirve de base para determinar las competencias que debe desarrollar el personal del CNM, conforme se estipula en el PDP quinquenal, y que el presente plan recoge por considerarlo estratégico.




JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

Los resultados del referido cuestionario realizado arroja las siguientes necesidades de capacitación para el presente año 2015.

Cursos más requeridos:

Curso – Taller (orden de prioridad)	Número de solicitudes - encuestados
Cultura Organizacional	74
Trabajo en Equipo	63
Gestión Pública	55
Administración y Organización	51
Derecho Administrativo	48
Gobierno Electrónico	40
Microsoft office	34
Argumentación y Redacción Jurídica	31
Código de Ética	29
Inducción	20
Oratoria	18
Autoestima	5

Otros cursos solicitados por el personal:

- Nutrición, salud y deporte
- Administración del tiempo
- Liderazgo




JORGE RUCOBA R.
 Secretario General (e)
 Consejo Nacional de la Magistratura

- Calidad de Servicio
- Etiqueta Social
- Formulación y evaluación de proyectos de inversión
- Base de datos
- Visual.net
- Finanzas Publicas
- Derecho administrativo
- Gestión por Competencias
- Ley de procedimientos administrativos
- Derecho Constitucional
- Libro de reclamaciones
- Redacción ejecutiva
- Manejo de Archivos digitales
- Temas de Jurisprudencia emitidas por el TC
- Calidad de servicio
- Implementación de almacenes
- Gobernabilidad
- Ley de Contrataciones del Estado
- Administración Publica

En términos de competencias, siguiendo el PDP quinquenal, para una mayor precisión de las capacidades a desarrollar en el personal, y ello redunde en una capacitación más especializada, que brinde una formación integral, competitiva, los resultados de la encuesta serían los reflejados en el siguiente cuadro.




JORGE RUCOBA R.
 Secretario General (e)
 Consejo Nacional de la Magistratura

Cuadro resumen total requerimiento de otros cursos por competencias

COMPETENCIAS EN GESTIÓN DE RECURSOS	COMPETENCIAS EN GESTIÓN DE RELACIONES			COMPETENCIAS TÉCNICAS ESPECÍFICAS			COMPETENCIAS EN GESTIÓN ESTRATÉGICA				
	Desarrollo Personal			Identidad Institucional			Conocimientos				
Autoestima	Trabajo en Equipo	Oratoria	Inducción	Cultura Organizacional	Código de Ética	Derecho Administrativo	Argumentación y Redacción Jurídica	Microsoft office	Gestión Pública	Administración y Organización	Gobierno Electrónico
<ul style="list-style-type: none"> Nutrición, salud y deporte Administración del Tiempo. Liderazgo Calidad de Servicio Etiqueta Social 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión por Competencias Redacción ejecutiva Calidad de servicio 	<ul style="list-style-type: none"> Formulación y evaluación de proyectos de Inversión Base de datos Visual.net Finanzas Publicas Derecho administrativo Ley de procedimientos administrativos Derecho Constitucional Libro de reclamaciones Manejo de Archivos digitales Temas de Jurisprudencia emitidas por el TC Implementación de almacenes 	<ul style="list-style-type: none"> Gobernabilidad Ley de Contrataciones del Estado Administración Publica 								
OTROS CURSOS SOLICITADOS											




JORGE RUCOBA R.
 Secretario General (e)
 Consejo Nacional de la Magistratura

2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Es importante establecer mecanismos de supervisión del plan de capacitación de personas, para asegurar su adecuada implementación y se puedan cumplir con los objetivos trazados a nivel anualizado, como se plantea en el siguiente documento para el año 2015, y a nivel quinquenal, considerando a la persona que es capacitada, al capacitador, el contenido del curso o taller a llevar a cabo.

Es vital poder llevar este procedimiento de seguimiento y evaluación para poder replicarlo, multiplicar sus efectos, mejorarlo realizando ajustes para los siguientes años, y se pueda alcanzar las metas del quinquenio. La información que se obtenga en un periodo sirve de mucho para llevar procesos de mejora y poder contar con un plan adecuado a los requerimientos institucionales.

Para ello, se plantea una evaluación del proceso antes y después del plan de capacitación, de esta forma se busca recoger indicadores que permitan medir el avance y logro de resultados, al inicio y con posterioridad a la implementación del plan de desarrollo de personas y sus efectos sobre el personal.

Esta etapa de seguimiento y evaluación del presente PDP anualizado para el 2015, se dirige al personal del CNM y se realizará en cada semestre hasta el nivel 1 – satisfacción, para evaluar el parecer y conformidad de los participantes con respecto a los cursos y talleres recibidos, y sobre todo indagar si estos le sirvieron, fueron útiles, y cómo van a aplicar los conocimientos adquiridos en bien de la institución.

Por ello, se prevé realizar la supervisión siguiendo los siguientes procedimientos, lo que depende del tipo de capacitación recibida, curso o taller, y la competencia a desarrollar:

- Encuestas de participación para evaluar el proceso de capacitación.
- Informes que emita el jefe inmediato respecto de los avances logrados por el personal, luego del proceso de capacitación.



15



JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

- En caso se establezca una evaluación o nota aprobatoria para el curso de capacitación, se pueden plantear pruebas escritas u otras para un mejor indicador del nivel de avance del personal.
- Implementación de una evaluación del desempeño del personal, para determinar el logro de avances en rendimiento o productividad en el trabajo en el ejercicio de funciones, responsabilidades y cumplimiento de metas, y aplicación de conocimientos adquiridos en el plan de desarrollo de personas.

Además de prevé implementar indicadores de eficacia o de logro de resultados del Plan de Desarrollo de Personas, por lo que se pueden plantear los siguientes:

- Porcentaje de personal que terminó la capacitación con respecto al total de trabajadores convocados.
- Porcentaje de beneficiarios que abandonaron la capacitación, luego de haberla iniciado.
- Porcentaje de participantes que manifestaron estar satisfechos con la capacitación.
- Porcentaje de participantes aprobados, en caso de haberse planteado una evaluación para el curso o taller.

RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los responsables de este proceso, de ejecución, seguimiento y evaluación, son la Jefatura de Recursos Humanos y el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Consejo Nacional de la Magistratura, mediante la elaboración del respectivo Informe de Cierre del Plan de Desarrollo de Personas.

IV. CAPACITACIÓN

Los contenidos y las respectivas actividades de capacitación que se desarrollarán, a través de los cursos, talleres o programas están establecidos en la estructura curricular del Plan de Desarrollo de Personas anualizado del Consejo Nacional de




JORGE RUCOBA R.
 Secretario General (e)
 Consejo Nacional de la Magistratura

la Magistratura para el 2015. Por ello se especifica la necesidad de capacitación detectada en la encuesta, el objetivo de la capacitación, los temas o contenido de cada curso o taller, el público beneficiario y el respectivo costo o presupuesto que debe ser financiado por la institución.

En este sentido, los criterios a tomar en cuenta para la selección del personal beneficiario son los siguientes:

- Los que se determinen en el Reglamento de Capacitación y Desarrollo del Consejo Nacional de la Magistratura.
- De acuerdo a la labor y funciones que realiza el trabajador, y las competencias específicas que debe lograr para un adecuado desenvolvimiento laboral, lo que se determina a partir del plan quinquenal y del cuestionario de detección de necesidades de capacitación.
- El cumplimiento de su responsabilidad de participación en la capacitación, ya que su abandono, o desaprobación, en caso se haya establecido una evaluación en el curso, implica que no sea considerado en posteriores capacitaciones.

V. RECURSOS ECONÓMICOS

El monto establecido para el presente año 2015, de acuerdo al Plan de Desarrollo de Personas es de S/. 130 mil nuevos soles, para poder ejecutar las capacitaciones programadas al personal del Consejo nacional de la Magistratura.




JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura



Comité de Elaboración del PDP
Consejo Nacional de la Magistratura

ANEXO N°1

CUESTIONARIO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - 2015

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar los requerimientos en materia de capacitación del personal por lo que agradeceremos conteste con veracidad los datos que se le solicitan, en virtud de que cada uno de ellos tiene una especial importancia.

Instrucciones: Conteste donde se le indique o según sea el caso marque con una (X),

a) Apellidos y Nombres
c) Dirección/ Oficina o Área a la que pertenece
c) Cargo
() Técnico () Profesional () Directivo
d) Tiempo en el Institución (Indicar en años / meses)

1. Describa sus principales funciones o actividades que realiza, considerando las establecidas en su descripción de puesto o en sus términos de contrato o describa sus funciones de acuerdo a lo que actualmente desempeña.




JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

2. Respecto al cargo que desempeña en el CNM, identifique los mayores problemas relacionados con sus conocimientos o competencias, que considera dificulta el desarrollo óptimo de sus funciones o las actividades que tiene asignadas.

3. A nivel del Área a la que usted pertenece, a su criterio, cuales son los temas de capacitación en conocimientos, habilidad funcional o competencias que considera mejorará el rendimiento del personal de su área y que necesita se desarrolle, conforme lo siguiente:

Desarrollo Personal:

- () Autoestima
- () Trabajo en equipo
- () Oratoria
- ()

Identidad Institucional:

- () Inducción al CNM
- () Cultura Organizacional
- () Código de ética
- ()

Conocimientos:

- () Derecho Administrativo
- () Argumentación y Redacción Jurídica
- () Microsoft office
- ()

Modernización del Estado:

- () Gestión Publica




JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

() Administración y Organización

() Gobierno electrónico

()

4. Tiene experiencia o está certificado para dictar un curso en algún tema administrativo o técnico relacionado con sus funciones.

5. ¿Ha detectado fallas por parte de alguna persona en su área de trabajo? ¿Cuáles y cómo cree que se le puede ayudar?

6. ¿Cree necesario reforzar sus habilidades blandas para un mejor desempeño laboral? Tales como:

() Actitud positiva

() Manejo del tiempo

() Seguridad personal

()

7. Sobre que otros temas le interesaría que se dicte algún curso (No necesariamente relacionados con su labor en el CNM)

8. Tiene algún comentario o alguna sugerencia que quiera agregar




JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura

ANEXO N°2
IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS	OBJETIVOS	LOGROS
GESTIÓN ESTRATÉGICA	Mejorar capacidad analítica y manejo de escenarios para la toma de decisiones en el campo de situaciones ligadas a las funciones que le competen al Consejo nacional de la Magistratura.	Toma de decisiones adecuada que lleven a un fortalecimiento de la institución, y a brindar un servicio adecuado a la ciudadanía.
GESTIÓN DE RECURSOS	Mejora de indicadores de eficiencia y efectividad en el ejercicio de las labores del personal.	Contar con personal idóneo en el logro de resultados acorde a los objetivos anualizado y quinquenal del CNM.
GESTIÓN DE RELACIONES	Avance en el entendimiento y manejo de situaciones de la ética en la gestión pública y de solución de conflictos.	Establecimiento de condiciones de transparencia y ética, agilidad y avance en la consecución las metas institucionales.



ANEXO 3: ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN CONFORME PDP 2015

NECESIDAD	ACTIVIDAD EDUCATIVA	PÚBLICO OBJETIVO	POBLACIÓN ESTIMADA A CAPACITAR	CONDICIÓN LABORAL	TIPO DE CAPACITADORES	COSTO PROYECTADO (SI.)
Autoestima - Oratoria	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Lenguaje Inclusivo	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Inducción	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Cultura Organizacional	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Administración del tiempo	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Código de Ética	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Derecho Administrativo	Curso - Taller	Personal especializado y otros seleccionados	80 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	7000

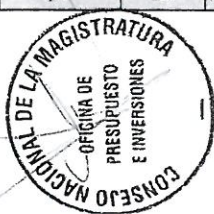



JORGE RUCOBA R.
 Secretario General (e)
 Consejo Nacional de la Magistratura



Argumentación y Redacción Jurídica	Curso - Taller	Personal especializado y otros seleccionados	80 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	6000
Hostigamiento y Acoso sexual	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Gestión Pública	Curso - Taller	Personal especializado y otros seleccionados	80 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	6000
Administración y Organización	Curso - Taller	Personal especializado y otros seleccionados	80 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Gobierno Electrónico	Curso - Taller	Personal especializado y otros seleccionados	80 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Nutrición, salud y deporte	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Liderazgo	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Calidad de servicio	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Gestión por Competencias	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Formulación y evaluación de proyectos de Inversión	Curso - Taller	Personal especializado y otros seleccionados	80 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	5000

JORGE RUCOBA R.
Secretario General (e)
Consejo Nacional de la Magistratura



Base de datos	Curso - Taller	Personal especializado y otros seleccionados	80 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	6000
Visual.net	Curso - Taller	Personal especializado y otros seleccionados	80 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	6000
Finanzas Publicas	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Procesos administrativos - Ley de procedimientos administrativos	Curso - Taller	Personal especializado y otros seleccionados	80 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	9000
Derecho Constitucional y Procesal Constitucional	Curso - Taller	Personal especializado y otros seleccionados	80 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	7000
Libro de reclamaciones	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Manejo de Archivos digitales	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Nuevo Código Procesal	Curso - Taller	Personal especializado y otros seleccionados	80 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Protocolo y etiqueta ejecutiva	Curso - Taller	Personal especializado y otros seleccionados	80 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	4000

JORGE RUCOBA R.
 Secretario General (e)
 Consejo Nacional de la Magistratura



Temas de Jurisprudencia emitidas por el TC	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	3000
Ley de Contrataciones del Estado	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	12000
Administración Pública	Curso - Taller	Todo el personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	8000
Informática MS Office	Curso - Taller	Todo el Personal	160 personas	Planilla y CAS	Externo e interno	-----
PRESUPUESTO TOTAL						130000


JORGE RUCOBA R.
 Secretario General (e)
 Consejo Nacional de la Magistratura

JORGE RUCOBA R.
 Secretario General (e)

ANEXO 4: CRONOGRAMA DE TIEMPO Y CAPACITACIONES PDP 2015

Consejo Nacional de la Magistratura

ACTIVIDAD - MES	FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena
Autopsia																						
Oratoria		X																				
Lenguaje inclusivo			X																			
Inducción			X		X		X		X													
Cultura Organización al Trab. Equipo					X																	
Administración del tiempo						X																
Código de Ética							X															
Derroch Administrativo													X									
Argumentación y Redacción Jurídica											X											
Hostigamiento / acoso sexual												X										
Gestión Pública													X									
Administración y Organización																						
Gobierno Electrónico																		X				
Nutrición, salud y deporte																						
Liderazgo y Calidad de Servicio																						
Gestión por Competencias																						
Formulación y evaluación de proyectos de inversión																						
Bases de datos																						
Visual net																						
Finanzas Públicas								X														



ACTIVIDAD - MES	FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena	1ra quincena	2da quincena
Derecho Constitucional y Procesal constitucional																						
Libro de reclamaciones																						
Manejo de Archivos Digitales																						
Nuevo código procesal																						
Protocolo y etiqueta ejecutiva																						
Temas de Jurisprudencia emitidas por el TC																						
Lección de Contratación del Estado																						
Administración Pública																						
Informática MS/OFFICE																						


JORGE RUCOBA R.
 Secretario General (e)
 Consejo Nacional de la Magistratura

