"AÑO DE PROMOCIÓN DE INDUSTRIA RESPONSABLE Y COMPROMISO CLIMÁTICO"

FUERO MILITAR POLICIAL

TRIBUNAL SUPREMO

Lima, 30 ENE. 2014

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
GERENCIA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES Y RENDIMIENTO DEL SERVICIO CIVIL
30 ENE 2014
RECIBIDO
Firma: Hora: 17:55

Oficio N° 019 - 2014-FMP/P

Del : Gral. Brig. EP (R)
Juan Pablo RAMOS ESPINOZA
Presidente Provisional del Fuero Militar Policial

A : Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil

Asunto: Remisión del PDP QUINQUENAL y PDP ANUALIZADO 2014

Ref. : Art. 3° del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.

Anexo : 1) PDP QUINQUENAL del Fuero Militar Policial
2) PDP ANUALIZADO 2014 del Fuero Militar Policial

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. a fin de dar cumplimiento al Art. 3° del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025. Sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Publico, el cual establece que dentro de los 30 primeros días calendarios del año, las entidades remitirán el PDP anualizado a SERVIR.

Es propicia la oportunidad para expresar a Ud., los sentimientos de mi especial consideración y deferencia.

Dios guarde a Ud.

0004436-2014/GDCRSC

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
FECHA 30 ENE. 2014 HORA 3:44
RECIBIDO
Firma:

Atte,

JUAN PABLO RAMOS ESPINOZA
General de Brigada EP (R)
PRESIDENTE (P) DEL FUERO MILITAR POLICIAL

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
MESA DE PARTES
FOLIO: 16

Resolución Administrativa

Lima, 28 ENE. 2014

Nº 018 -2014-FMP/DE

VISTO:

La necesidad de aprobar el Plan de Desarrollo de Personas –PDP Quinquenal 2012-2016 del Fuero Militar Policial.

CONSIDERANDO:

Que, por Ley Nº 29182, Ley de Organización y Funciones del Fuero Militar policial, se estableció la naturaleza, estructura, organización, competencia, jurisdicción, funciones y atribuciones del Fuero Militar Policial, como órgano autónomo e independiente, en armonía con las normas y principios establecidos en la Constitución Política del Perú;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Publico, tiene como finalidad 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; Disponiendo que el organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Publico, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece 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, la cual tendrá una vigencia de cinco años.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, SERVIR se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR denominada "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado", estableciendo los lineamientos generales para la elaboración del PDP, el cual

permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública;

Que, mediante Resolución Administrativa N° 136-2012-FMP/TS/SG de fecha 05 de Setiembre del 2012, se conformó el Comité encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Fuero Militar Policial;

Que, mediante Resolución Administrativa N° 008-2014-FMP/CE/SG de fecha 27 de Enero del 2013, se formalizo el acuerdo del Consejo Ejecutivo del Fuero Militar Policial de fecha 27 de Enero de 2014, mediante el cual se designó al General de Brigada EP. (R) Juan Pablo RAMOS Espinoza, como Presidente Provisional del Fuero Militar Policial;

De conformidad con los fundamentos expuestos en uso de sus facultades y atribuciones conferidas en la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas- PDP Quinquenal 2012-2016 del Fuero Militar Policial, que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Remitir, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el Plan de Desarrollo de Personas – PDP Quinquenal 2012-2016.

Regístrese, comuníquese y archívese.

FUERO MILITAR POLICIAL
REPUBLICA DEL PERU
PRESIDENCIA

.....

Juan Pablo RAMOS ESPINOZA
General de Brigada EP. (R)
Presidente Provisional del Fuero
Militar Policial

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) QUINQUENAL DEL FUERO MILITAR POLICIAL

2012 - 2017

Antecedentes

1) Decreto Legislativo N° 1025 mediante el cual se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público.

2) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que reglamenta el DL. N° 1025, el mismo que en sus artículos 3° y 4° establece: que las Entidades Públicas (A nivel de gobierno nacional, regional y local) deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

3) Resolución Administrativa N°136-2012-FMP/TS/SG, de fecha 05 de setiembre del 2012, el Presidente del Fuero Militar Policial dispuso conformar el Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) del Fuero Militar Policial.

Presentación

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Quinquenal del Fuero Militar Policial ha sido elaborado teniendo en cuenta criterios que guardan relación directa con los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

1. Marco Estratégico Institucional

1.1. Misión

Constituir una jurisdicción excepcional e independiente, cuya misión es el juzgamiento de los delitos de función en los que incurra el personal militar y policial en situación de actividad, con arreglo al Código Penal Militar Policial, contribuyendo al mantenimiento del orden y la disciplina en sus cuadros.

1.2. Visión

Ser una entidad que imparta Justicia Militar Policial en forma autónoma, eficiente y transparente, adaptándose rápidamente a los cambios de nuevos modelos de gestión pública, que cuente con personal debidamente capacitado y motivado, que tome decisiones acorde a las disposiciones legales vigentes para resolver justa y oportunamente los casos

de delitos de función y contar con instalaciones modernas y funcionales dotadas de equipamiento y tecnología de punta.

1.3. Objetivos Institucionales

Realizar una gestión Efectiva, moderna, eficiente y eficaz.

1.4. Objetivos Estratégicos

- Propiciar el desarrollo humano integral, a través del acceso a capacitaciones, perfeccionamiento y actividades culturales.
- Mejorar y potencializar en los servidores la identidad institucional.
- Gestionar el desarrollo armónico entre las diferentes áreas jurisdiccionales y administrativas del Tribunal Supremo y los Tribunales Superiores a nivel nacional.

2. Competencias Necesarias

Para alcanzar los objetivos estratégicos, el Fuero Militar Policial requiere contar con colaboradores eficientes, siendo necesario desarrollar:

- Técnicas de Argumentación Jurídica.
- Gestión Administrativa Gubernamental.
- Gestión Pública orientada por resultados.

3. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivos de la capacitación

- Mejorar el desempeño del personal Auxiliar Jurisdiccional.
- Mejorar las capacidades Administrativas del Personal.

3.2. Estrategias de la capacitación

- Suscripción de convenios con entidades afines (Nacionales e Internacionales) para el fortalecimiento de conocimientos y capacidades.
- Utilización de Herramientas de Tecnologías de Información (TI) en gestión de acciones de capacitación (Creación de aulas virtuales).
- Programa de incentivos para que Magistrados dicten Talleres, Seminarios o Conferencias.
- Planificación y realización de cursos de actualización.

4. Tipos de evaluación a ser implementados

Para los servidores CAS que laboran en el Fuero Militar Policial, se han contemplado los tipos de evaluación que se detallan a continuación:

- Prueba de conocimientos: Para determinar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- Evaluación de desempeño: Para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo.
- De ser necesario, serán complementadas con otras metodologías de evaluación.

5. Datos de la población de la entidad

El Fuero Militar Policial cuenta con un total de 94 servidores bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicios CAS. a nivel nacional, de los cuales se desprenden (30 profesionales, 40 técnicos y 24 auxiliares).

6. Metas de capacitación y evaluación

6.1. Metas e indicadores

- Reducir las brechas de competencias en los trabajadores que hayan obtenido una calificación menor al 70% de la nota máxima en la evaluación correspondiente al año 2013.

  Indicador: Número de personas que superen el 70% de la nota máxima en las evaluaciones de competencias anuales.

- Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las oficinas y unidades en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales.

  Indicador: Número y proporción de personas capacitadas por oficina y unidades funcionales.

6.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el plan quinquenal, de acuerdo a las metas e indicadores propuestos en el numeral 6.1.