



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA EJECUTIVA

FECHA **06 ENE 2014** HORA **16:55**

RECIBIDO

Firma: *[Signature]*

Lima, **06 ENE. 2014**

Oficio N° **001** -2014-SG/TC

Señor
JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
SERVIR
Presente

0000571-2014/PE

AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

FECHA **06 ENE. 2014** HORA **4:11**

RECIBIDO

Firma: *[Signature]*

Es grato dirigirme a usted a fin de remitirle, para su conocimiento y fines, copia fedateada de la Resolución Administrativa N° 162-2013-P/TC del Plan de Desarrollo de Personas - PDP Quinquenal (2014-2018) del Tribunal Constitucional.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



OSCAR ZAPATA ALCÁZAR
 SECRETARIO GENERAL
 TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
MESA DE PARTES

FOLIO: **18**



Tribunal Constitucional

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N.º 167-2013-P/TC

Lima, **19 DIC. 2013**

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, en dicho marco, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, SERVIR aprobó la Directiva 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el acápite III de la citada Directiva, están 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 encuentra 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, asimismo, conforme a lo señalado en el acápite V de la citada Directiva, el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP, es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, teniendo una vigencia de cinco años;

Que, en tal virtud, mediante Resolución Administrativa N° 121-2013-P/TC se constituyó el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Tribunal Constitucional;

Que, el Comité referido en el considerando precedente, ha elaborado el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Quinquenal del Tribunal Constitucional (2014-2018), es cual es necesario aprobar;

Que, el párrafo final del numeral 5.1 del acápite V 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 PDP Quinquenal una vez aprobado, deberá ser remitido a SERVIR para conocimiento a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe;

De conformidad con lo dispuesto en 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”, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR-PE; y la Resolución Administrativa N° 145-2010-P/TC, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Tribunal Constitucional;





Tribunal Constitucional

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N.º 142-2013-P/T.C
Pág. 02

En uso de las facultades conferidas a esta Presidencia por la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional y su Reglamento Normativo;

SE RESUELVE:

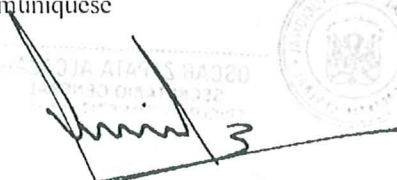
ARTICULO PRIMERO.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas – PDP Quinquenal del Tribunal Constitucional (2014-2018), que, en anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- Publicar en el Portal Institucional del Tribunal Constitucional (www.tc.gob.pe) el Plan de Desarrollo de Personas – PDP Quinquenal del Tribunal Constitucional (2014-2018), y la respectiva Resolución de aprobación.

ARTICULO TERCERO.- Remitir el Plan de Desarrollo de Personas – PDP Quinquenal del Tribunal Constitucional (2014-2018), a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

ARTICULO CUARTO.- Transcribir la presente a la Secretaria General, Dirección General de Administración y a las Oficinas de Administración de Personal, de Planeamiento y Desarrollo, Presupuesto y Estadística y miembro titular y suplente del Comité, para su conocimiento y fines de ley.

Regístrese y comuníquese


.....
Dr. Oscar Urviola Hani
PRESIDENTE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



Tribunal Constitucional

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP QUINQUENAL

PRESENTACION

El Plan De Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal del Tribunal Constitucional, ha sido elaborado de acuerdo a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, y a los instrumentos de gestión vigentes del MEF.

Bajo este contexto y en el marco del cumplimiento de los principios de Ética, siendo que la capacitación es un deber y un derecho de las Personas al Servicio del Estado, se propone el presente Plan de Desarrollo de Personas – PDP que está orientado al fortalecimiento Institucional y, por ende, al del trabajador en forma integral, tanto en sus conocimientos, habilidades y actitudes, como en su dimensión física, mental y espiritual y que abriga la intención principal de poder responder coherentemente con las políticas establecidas, aportando de esta manera con los procesos claves de gestión que han sido definidos actualmente para garantizar el desarrollo de la función pública y brindar servicios de excelencia.

1. SUSTENTO LEGAL

- 1.1. **Resolución Administrativa N° 145-2010-P/TC**, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Tribunal Constitucional.
- 1.2. **Resolución Administrativa N° 158-2013-P/TC**, que aprueba el Plan estratégico Institucional (PEI) 2013-2018 del Tribunal Constitucional.
- 1.3. **Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público**, que promueve el desarrollo de los valores morales y éticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal en la gestión del desempeño laboral, a fin de brindar servicios de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados. Asimismo, se establecen los principios del empleo público: legalidad, modernidad, transparencia, eficiencia, y ética pública, así como de la progresión que implica la asunción de funciones y responsabilidades de dificultad o mayor complejidad.
- 1.4. **Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado**, cuyo objetivo es alcanzar un Estado al servicio de la ciudadanía, transparente en su gestión, con servidores públicos calificados, también promueve la evaluación de la gestión por resultados, a través del uso de modernos recursos tecnológicos, la planificación estratégica y concertada, la rendición pública periódica de cuenta y la transparencia. Asimismo, se promueve la revalorización de la carrera pública, dando especial énfasis en el principio de ética pública y la especialización, así como el respeto al Estado de Derecho.



Tribunal Constitucional

- 1.5. **Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento**, que establecen las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- 1.6. **Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y modificatorias**, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 1.7. **Ley N° 27815 – Ley del Código de ética de la Función Pública**, que establece los fines y principios de la función pública.

2. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

2.1 Visión

Consolidarnos como la institución de mayor legitimidad por el cumplimiento eficaz de nuestra labor.

2.2 Misión

Impartir justicia constitucional garantizando la supremacía constitucional y la protección de los derechos fundamentales de las personas.

2.3 Objetivos Estratégicos

- OE 1. Contar con personas competentes y motivadas.
- OE 2. Otorgar una efectiva protección de los derechos.
- OE 3. Consolidar la difusión de la doctrina constitucional y de los DDFF que desarrolla el TC a través de su jurisprudencia.
- OE 4. Posicionar al TC a nivel nacional e internacional.
- OE 5. Mejorar los servicios del TC a nivel nacional mediante el fortalecimiento de la organización.
- OE 6. Fortalecer la Gestión Administrativa.
- OE 7. Impulsar y desarrollar tecnologías de información y comunicaciones para la mejora continua en la prestación del servicio.



Tribunal Constitucional

2.4 Valores Institucionales

Justicia

Para definirla, se debe partir sobre la premisa de que todos los seres humanos somos iguales y, en esa medida, debemos tener las mismas oportunidades para realizar nuestras metas, cuya expresión es el principio de igualdad. Cuando ese reconocimiento se pierde es necesario aplicar la justicia, la cual no siempre se alcanzará en los tribunales; se trata más bien de un principio práctico que debe usarse a cada momento mediante una revisión constante de las condiciones en que vivimos y en que viven los demás y reorientarlas si es necesario para apoyar a quien está en desventaja, guiados por un principio de equidad. Es pues el respeto de este principio el cual debemos dispensar a los demás y que debemos exigir también.

Honestidad

La honestidad, como valor en las personas, genera el mejoramiento de su conducta. Tomando como referencia algunas definiciones de la persona honesta, podemos decir que:

- Una persona honesta nunca da mal uso de lo que se le confía.
- Una persona honesta aprecia la interconexión del mundo y no malgasta, abusa, ni desperdicia las riquezas de los recursos destinados al bienestar de la humanidad.
- Una persona honesta no da por supuesto el derecho a disponer de los propios recursos, como la mente, el cuerpo, la riqueza, el tiempo, el talento o los conocimientos.
- Una persona honesta está seriamente comprometida con el desarrollo y con el progreso, teniendo a la honestidad como un principio constante en la construcción de un mundo de paz, de abundancia, un mundo con menos desperdicios y mayor esplendor.

Independencia

Independencia: condición de goce de libertad, exenta de dependencia interna o externa, de favoritismo o afinidad por algún sector, oficio, organización o persona alguna.

Transparencia

Valor en la persona por el que demuestra o deja ver sus actos en forma clara, a la vista de las personas que la rodean. La transparencia es el gran antídoto de la corrupción, pero no solo de la corrupción a nivel social, también a nivel personal. La transparencia determina hacer las cosas correctamente y a no ocultar la verdad.



Tribunal Constitucional

Vocación de Servicio

El servicio es una actitud de vida; es dar para facilitar el cumplimiento de un proceso, resolver una necesidad, demanda o solicitud, o satisfacer una expectativa de alguien, de modo que tanto quien da como quien recibe puedan sentirse agradados. Servir supone una franca actitud de colaboración hacia los demás. Por esto, la persona servicial lo es en todas partes, con acciones que, aunque parezcan insignificantes, contribuyen a hacer más ligera y placentera la vida de los otros.

Sentido Patriótico

Patriotismo es el valor que procura cultivar el respeto y amor que toda persona le debe a su patria, mediante su trabajo honesto y la contribución personal al bienestar común.

Lealtad

Obligación de fidelidad que un sujeto o ciudadano le debe a su institución, comunidad o a sí mismo. La lealtad es un valor de la persona que consiste en nunca darle la espalda a determinada persona o grupo social, a quienes está unida por lazos de amistad o por alguna relación social; es decir, está signada por el honor y la gratitud. La lealtad está más asociada a la relación en grupo.

Compromiso

El valor del compromiso lleva más allá de cumplir con una obligación. Pone a prueba las capacidades para sacar adelante todo aquello que a uno se le confía. Una persona comprometida es aquella que cumple con sus obligaciones haciendo un poco más de lo esperado.

Efectividad

La efectividad es la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado. En cambio, eficiencia es la capacidad de lograr el efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles.

Pluralismo

El término pluralidad significa multitud o abundancia de algunas cosas o el mayor número de ellas; por otra parte, se refiere a la calidad de ser más de uno. Sin embargo, hay una gran distancia entre la mera circunstancia de ser más de uno (pluralidad), y reconocer y aceptar que existen multitud de ideas, doctrinas, religiones o maneras de ser y estar dispuestos a convivir con ellas (pluralismo).

Tolerancia

Podríamos definir la tolerancia como la aceptación de la diversidad de opiniones, sociales, étnicas, culturales y religiosas. Es la capacidad de saber escuchar y aceptar a los demás, valorando las distintas formas de entender y



Tribunal Constitucional

posicionarse en la vida, siempre que no se atente contra los derechos fundamentales de la persona.

Desprendimiento

El desprendimiento como valor se origina al reconocer que todos tenemos necesidades y que en muchos casos encontramos personas con carencias. En cualquier situación se debe superar el egoísmo e indiferencia para colaborar en el bienestar de los demás, no importa si es mucho o poco lo que se hace y aporta; lo importante es tener la conciencia de ofrecer algo, de aportar. En la generosidad que requiere el desprendimiento: no cabe ofrecer algo que uno le sobra.

Solidaridad

La solidaridad como valor debe reflejarse en un compromiso con el otro, con su dignidad, su libertad y su bienestar, especialmente por lo que respecta a los más indefensos. Implica conservar la capacidad de indignación ante las injusticias y la predisposición a combatirlas, así como el compromiso con el respeto de los derechos de los demás.

Prudencia

La prudencia, es el valor de saber cuándo hacer y decir las cosas para que salgan bien. El valor de la prudencia, es el que permite saber cuándo es momento de algo, cuando es momento de actuar, de hablar, de caminar o de parar. Ser prudente es cuidar las palabras y acciones para no hacer algo mal; es tener en cuenta que todo tiene su momento para producirse.

3. COMPETENCIAS NECESARIAS

OE 1. CONTAR CON PERSONAS COMPETENTES Y MOTIVADAS

Factor Crítico de Éxito:

- Desarrollar y ejecutar Plan de Capacitación compatible con la evaluación de desempeño y determinación de brechas.
- Desarrollar plan de Beneficios y Asistencia Social.

Competencias:

- Competencias en el diseño, implementación y control de plan de desarrollo profesional de cada trabajador.
- Competencias en el diseño y ejecución de un plan de compensaciones retador y motivador que permita mejorar el bienestar del trabajador.



Tribunal Constitucional

OE 2. OTORGAR UNA EFECTIVA PROTECCION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS IMPARTIENDO JUSTICIA OPORTUNAMENTE.

Factor Crítico de éxito:

- Mejorar la percepción ciudadana sobre los servicios del Tribunal Constitucional.
- Realizar Audiencias descentralizadas.
- Resolver los Procesos Constitucionales oportunamente.
- Reducir la carga procesal.
- Elaborar propuestas de reformas constitucionales o normativas.

Competencias

- Competencias que generen personal del área jurisdiccional con un alto nivel profesional.
- Competencias en la planificación, organización y correcta difusión de las audiencias descentralizadas.
- Competencias en planificación y organización de talleres de retroalimentación en los que participen los demás ciudadanos.
- Competencias en planificación, organización y ejecución de los procesos jurisdiccionales.
- Competencias en el diseño de la estructura organizacional.
- Competencias de comunicación.
- Competencias en el análisis y formulación de proyectos de reformas judiciales.

OE 3. CONSOLIDAR LA DIFUSION DE LA DOCTRINA CONSTITUCIONAL Y DE LOS DDFF QUE DESARROLLA EL TC A TRAVES DE SU JURISPRUDENCIA.

Factor Crítico de éxito:

- Implementar el plan de Difusión y Capacitación sobre la Constitución Política del Perú.
- Implementar el Plan de Difusión y Capacitación sobre derechos fundamentales de las personas.
- Realizar investigaciones respecto temas con vacío normativo.
- Reevaluar los precedentes vinculantes así como las principales líneas jurisprudenciales y propender su adecuación al contexto actual.
- Difundir la jurisprudencia del TC.
- Informar adecuadamente a los ciudadanos y grupos organizados la jurisprudencia del TC.



Tribunal Constitucional

- Organizar mesas redondas, conversatorios o coloquios sobre temas competenciales.
- Promover convenios con Universidades a nivel internacional.

Competencias:

- Competencias en el diseño de estrategias de comunicación y relaciones públicas.
- Competencias en la gestión y generación de proyectos de investigación.
- Competencias que permitan estimular, promover y reconocer las iniciativas de investigación jurisprudencial y normativo en el personal.
- Competencias que permitan organizar la revisión y análisis de los precedentes vinculantes.

OE 4. POSICIONAR AL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL.

Factor Crítico de éxito:

- Implementar mecanismos de coordinación interinstitucional.
- Desarrollar vínculos con instituciones supra nacionales.
- Priorizar convenios para ofertar cooperación y asistencia técnica con organismos de cooperación internacional.
- Reconocer la labor jurídico-política de personalidades que hayan demostrado su apego por la defensa de los DDHFF y la defensa de los valores democráticos.
- Proyectar al TC peruano como un referente entre los TCs del hemisferio tanto en su línea jurisprudencial como en su organización administrativa.

Competencias:

- Competencias que permitan desarrollar una red de contactos interinstitucionales a nivel nacional e interinstitucional.
- Competencias en gestión de relaciones interinstitucionales a nivel nacional e internacional.
- Competencias en el diseño de estrategias de comunicación y relaciones públicas.
- Competencias en la difusión a nivel internacional de los logros del TC.



Tribunal Constitucional

OE 5. MEJORAR LOS SERVICIOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL A NIVEL NACIONAL MEDIANTE EL FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

Factor Crítico de éxito.

- Mejorar la atención al usuario mediante una orientación e información eficaz.
- Implementar sedes del Tribunal Constitucional modernas.

Competencias

- Competencias en el diseño de procesos de gestión de la información.
- Competencias en la gestión de la comunicación y relaciones con el ciudadano.
- Competencias en el diseño del espacio interno de las sedes con miras a mejorar la productividad.

OE 6. FORTALECER LA GESTION ADMINISTRATIVA

Factor Crítico de éxito:

- Implementar Sedes del Tribunal Constitucional modernas.
- Mejorar la atención al usuario (Orientación e información eficaz)

Competencias:

- Competencias en el diseño de espacios internos en las nuevas sedes con miras a mejorar la productividad.
- Competencias en el diseño de mejora de procesos de gestión de la información.
- Competencias en la gestión de la comunicación y relaciones con el ciudadano

OE 7. IMPULSAR Y DESARROLLAR TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACIONES PARA LA MEJORA CONTINUA EN LA PRESTACION DEL SERVICIO.

Factor Crítico de éxito:

- Implementar el expediente digital.
- Desarrollar intranet del Tribunal Constitucional
- Mejorar la atención, orientación en línea.
- Innovar en el uso de medios de comunicación masivo.
- Diseñar una Base de Datos de usuarios con acceso directo a la jurisprudencia.
- Implementar la recepción de documentos y seguimiento de procesos constitucionales en línea.



Tribunal Constitucional

Competencias.

- Competencias en el diseño, gestión y validación legal de plataforma virtual.
- Competencias en el diseño y administración de la intranet.
- Competencias en el diseño de procesos de gestión de la información.
- Competencias en la gestión de la comunicación y relaciones virtuales con el ciudadano.
- Competencias que permitan presentar propuestas innovadoras en el manejo de los más media (medios de comunicación masiva).

CERTIFICADO QUE LA FOTOCOPIA DE
ESTE ES LA ÚNICA DE SU TIPO
CON EL QUE SE HA CONTADO
QUE HA SIDO EN CASO NECESARIO
FIRMADO

DE ENC. 2014

OSCAR ZAPATA ALCAZAR
SECRETARIO GENERAL
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL





Tribunal Constitucional

Area	OE 1. Contar con personas competentes y motivadas	OE 2. Otorgar una efectiva protección de los derechos fundamentales de las personas impartiendo justicia oportunamente	OE 3. Consolidar la difusión de la doctrina constitucional y de los DDFP que desarrolla el TC a través de su jurisprudencia	OE 4. Posicionar al TC a nivel nacional e internacional	OE 5. Mejorar los servicios del TC a nivel nacional mediante el fortalecimiento de la organización	OE 6. Fortalecer la Gestión Administrativa	OE 7. Impulsar y desarrollar tecnologías de información y comunicaciones para la mejora continua en la prestación del servicio
Jurisdiccional							
Competencias que generen personal del área jurisdiccional de alto nivel profesional	x	x					
Competencias en el análisis y formulación de proyectos de reformas jurisdiccionales	x	x					
Competencias en planificación, organización y ejecución de los procesos jurisdiccionales.	x	x					
Competencias que permitan organizar la revisión y análisis de los precedentes vinculantes.	x		x				
Investigación							
Competencias en la gestión de proyectos de investigación.			x				
Competencias que permitan estimular, promover y reconocer las iniciativas de investigación del personal.	x		x				
Comunicación							
Competencias de comunicación.	x	x					
Competencias en el diseño de estrategias de comunicación y relaciones públicas.	x		x	x			
Competencias en la planificación, organización y correcta difusión de audiencias descentralizadas		x	x				
Competencias en gestión de relaciones interinstitucionales a nivel nacional e internacional.				x			
Competencias en planificación, organización y difusión de las audiencias descentralizadas		x	x				
Competencias en la organización de talleres de retroalimentación en los que participen trabajadores, Magistrados, Jueces, Abogados, etc.	x						
Competencias en la difusión a nivel internacional de los logros del TC.				x			
Competencias en la gestión de la comunicación y relaciones con el ciudadano	x				x	x	x
Competencias que permitan desarrollar una red de contactos interinstitucionales a nivel nacional e interinstitucional.	x			x	x		
Competencias que permitan presentar							x



Tribunal Constitucional

Area	OE 1. Contar con personas competentes y motivadas	OE 2. Otorgar una efectiva protección de los derechos fundamentales de las personas impartiendo justicia oportunamente	OE 3. Consolidar la difusión de la doctrina constitucional y de los DDFP que desarrolla el TC a través de su jurisprudencia	OE 4. Posicionar al TC a nivel nacional e internacional	OE 5. Mejorar los servicios del TC a nivel nacional mediante el fortalecimiento de la organización	OE 6. Fortalecer la Gestión Administrativa	OE 7. Impulsar y desarrollar tecnologías de información y comunicaciones para la mejora continua en la prestación del servicio
Gestión de la Información							
Competencias en el diseño de procesos de gestión de la información.					x	x	x
Competencias en el diseño y administración de la intranet.							x
Competencias en el diseño, gestión y validación legal de plataforma virtual.					x		x
Organización							
Competencias en el diseño de la estructura organizacional.						x	
Administración							
Competencias en el diseño del espacio interno de las sedes con miras a mejorar la productividad.					x	x	x
Gestión de Personas							
Competencias en el diseño y ejecución de un plan de compensaciones retador y motivador que permita mejorar el bienestar del trabajador.	x						
Competencias en el diseño, implementación y control de plan de desarrollo profesional de cada trabajador.	x						

4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL

4.1 Objetivos

- Mantener las competencias relacionadas al conocimiento jurídico del personal jurisdiccional.
- Capacitar y desarrollar al personal jurisdiccional especializado en el desarrollo de proyectos de reformas jurisdiccionales.
- Contar con personal especializado en el análisis, organización y revisión de los precedentes vinculantes.
- Contar con un equipo multidisciplinario que se encargue de la optimización de los procesos jurisdiccionales.
- Consolidar una cultura orientada a la investigación.
- Especializar a personal del área de Imagen Institucional en Planeamiento Estratégico de Comunicaciones y en manejo de relaciones interinstitucionales.
- Capacitar al ciudadano a través de la difusión de las funciones del Tribunal Constitucional en la defensa de sus derechos constitucionales.



Tribunal Constitucional

- Contar con un equipo multidisciplinario especializado en desarrollar y validar jurídicamente la aplicación de tecnologías de la información tanto a nivel interno como de utilidad para el ciudadano.
- Especializar al personal administrativo a fin de contar con personal altamente capacitado.
- Implementar el plan de desarrollo anual de cada trabajador.
- Lograr que todo el personal del TC logre un dominio en el manejo, a nivel usuario, de los procesos informáticos que le competen.
- Lograr un adecuado clima laboral en la Institución como pilar del compromiso y motivación del trabajador.

4.2 Estrategias

- Establecer convenios con Universidades extranjeras para generar intercambio de experiencias y transferencias de conocimientos en busca de la excelencia jurídica de los asesores jurisdiccionales.
- Desarrollar talleres de metodología de investigación jurídica.
- Establecer anualmente un incentivo y la difusión del mejor trabajo en investigación jurídica.
- Generar espacios y condiciones de trabajo adecuados para los equipos multidisciplinarios.
- Desarrollar planes anualizados de especialización profesional (MBA, Maestría, Máster y Diplomados) para que el personal cuente con una especialización en temas estratégicos para la institución.
- Desarrollar una política permanente de difusión de las funciones y procesos del Tribunal Constitucional y de la defensa de sus derechos fundamentales.
- Involucrar a todo el personal en la elaboración, control y evaluación de su plan de desarrollo.
- Implementar cursos y talleres de informática a nivel usuario a todo el personal del Tribunal Constitucional a fin de alcanzar un dominio de los procesos que le competen.
- Desarrollar un plan de compensaciones retador y motivador.

4.3 Datos de la población de la entidad.

En el Tribunal Constitucional laboran 170 trabajadores en los siguientes niveles y ubicación:



Tribunal Constitucional

Modalidad de Contrato	Sedes Lima	Sede Arequipa	Total
D. Leg. 728	139	2	141
Profesional	94	1	95
Técnico	47	1	48
D. Leg. 1057	28	1	29
Profesional	20	0	20
Técnico	8	1	9
	167	3	170

4.4 Evaluación

- Midiendo el nivel de conocimiento del personal a nivel individual, área a la cual pertenece y nivel ocupacional. De esta manera:
 - a. Se verificará la reducción de brechas entre el perfil del puesto y el rendimiento mostrado en el año respectivo.
 - b. Revisar el logro de metas, a fin de mostrar la relación existente entre la capacitación brindada y su impacto en la obtención de metas del área e institucionales.
- Midiendo el grado de calidad del servicio brindado por las entidades especializadas de capacitación externa, así como de los facilitadores internos, de ser el caso.
- Midiendo la aplicación del conocimiento adquirido en las labores inherentes al cargo.
- Midiendo el grado de motivación del personal en relación a la implementación del plan de desarrollo.
- A través del propio análisis del plan de desarrollo individual.
- Consolidar los 4 aspectos a través de la Evaluación Integral de Desempeño.



Tribunal Constitucional

5. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

5.1 Metas e indicadores

- a. Lograr elevar el nivel de competencias de los trabajadores y áreas a fin de tener un alto estándar de competencia por área y a nivel de toda la institución.

Indicador: Reducción de las brechas hasta llegar como máximo al 10% entre los trabajadores de una misma área.

- b. Conseguir un similar nivel de conocimientos y habilidades funcionales entre los trabajadores de una misma área, y entre todas las áreas a fin de garantizar un alto nivel de eficiencia a nivel de toda la organización.

Indicador: Número de trabajadores capacitados en áreas de su competencia buscando alcanzar el 100% al finalizar el quinquenio.

- c. Lograr un adecuado clima laboral en todos los niveles de la organización.

Indicador: Resultado de la encuesta de clima laboral al 60% como mínimo de aceptación.

- d. Comprometer al trabajador en la elaboración, control y evaluación de su plan de desarrollo individual.

Indicador: Alcanzar al finalizar el quinquenio la participación voluntaria del 100% de los trabajadores en el plan de desarrollo individual.

5.2 Mecanismo de Seguimiento y Evaluación.

A través de reuniones bimensuales obligatorias y excepcionalmente se convocará a otras reuniones que se estime por conveniente del Comité de Control del PDP para medir y evaluar la implementación y avance de los objetivos y estrategias.

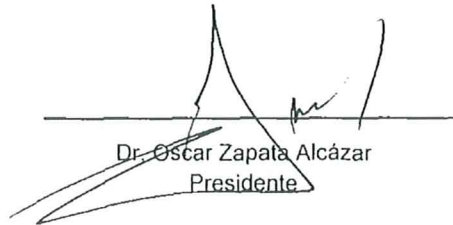
5.3 Monto estimado de financiamiento.

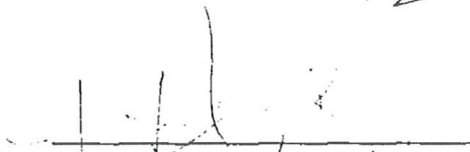
Se ha estimado una inversión anual mínima de S/. 150,000.00 destinada a la implementación de las acciones de capacitación diseñadas en el presente plan.



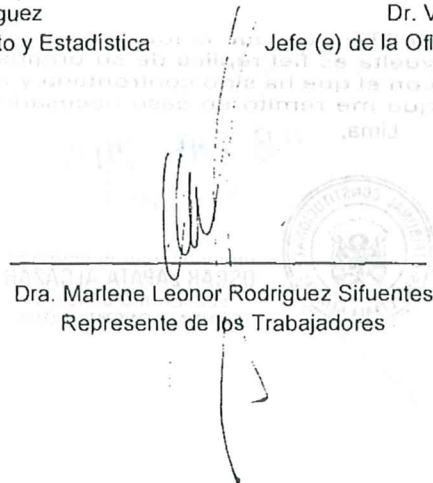
Tribunal Constitucional

En la ciudad de Lima, a las diez horas del día 19 de Diciembre del 2013, se reunieron los miembros del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP, constituido mediante Resolución Administrativa N° 121-2013-P/TC.


Dr. Oscar Zapata Alcázar
Presidente


Sr. José Fernández Rodríguez
Jefe (e) de la Oficina de Presupuesto y Estadística


Dr. Vladimir Araoz Tarco
Jefe (e) de la Oficina de Administración de Personal


Dra. Marlene Leonor Rodríguez Sifuentes
Representante de Ips Trabajadores