



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 0465-2023-P-CSJU/PJ

Huancayo, treinta y uno de marzo del
año dos mil veintitrés.-

Sumilla: APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 de la Unidad Ejecutora 008 – Corte Superior de Justicia de Junín, el mismo que en calidad de anexo, forma parte de la presente Resolución Administrativa.

VISTOS:

Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 08 de agosto de 2016 que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”; Resolución Administrativa N° 325-2021-P-PJ, por el que se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Poder Judicial; Oficio Múltiple N° 000009-2023-SCAP-GRHB-GG-PJ, del 27 de marzo de 2023; Informe Técnico N° 000003-2023-GAD-CSJU-PJ, del 30 de marzo de 2023; y,

CONSIDERANDO:

Primero.- El artículo 143° de la Constitución Política del Perú prescribe que el Poder Judicial está integrado por órganos jurisdiccionales que administran justicia en nombre de la Nación y por órganos que ejercen su gobierno y administración;

Segundo.- Los incisos 3 y 4 del artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y los artículos 8° y 9° del Reglamento de Organización y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 090-2018-CE-PJ, establecen que el Presidente de Corte es el representante y director del Distrito Judicial a su cargo, en consecuencia su máxima autoridad, quien dirige su política interna en coordinación con el Consejo Ejecutivo Distrital, dictando las medidas más apropiadas para cautelar la pronta y eficaz administración de justicia a efectos de brindar un servicio de justicia adecuado a los usuarios;

Tercero.- Por su parte, el literal a) del artículo 10° del Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, prescribe que es función, entre otros, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, planificar y formular las políticas nacionales en temas de rendimiento, evaluación, desarrollo y capacitación;

Cuarto.- Asimismo, el artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que: *“La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen*



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
N° 0465-2023-P-CSJJU/PJ

desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales”; en concordancia con el artículo 9º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Quinto.- En tal sentido, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 08 de agosto de 2016, se aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” (en adelante la Directiva), cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Sexto.- La referida “Directiva”, tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Séptimo.- Sobre el particular, debemos precisar que el alcance de la “Directiva” es para los servidores civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como a los servidores del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley;

Octavo.- En ese marco de ideas, el numeral 6 Disposiciones Específicas de la “Directiva” regula los Tipos de Capacitación (sub numeral 6.1), Financiamiento de la Capacitación (sub numeral 6.2), Costos de la Capacitación (sub numeral 6.3) y **Ciclo del Proceso de Capacitación** (sub numeral 6.4), por consiguiente el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: planificación, ejecución y evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar Acciones de Capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto observación;

Noveno.- Bajo ese contexto, la Etapa de Planificación, inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal. Comprende cuatro fases: 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;



Décimo.- La "Directiva" refiere que el Comité de Planificación de la Capacitación debe estar conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la Entidad y el representante de los servidores civiles;

Décimo Primero.- Establecidas así las cosas, mediante Resolución Administrativa N° 325-2021-P-PJ, se aprueba la conformación del **Comité de Planificación de la Capacitación del Poder Judicial**, el cual se encuentra integrado por: 1. El Gerente de Recursos Humanos y Bienestar, quien lo presidirá; 2. El Gerente de Planificación; 3. El Gerente de Desarrollo Corporativo; como representante de la Alta Dirección; 4. Representantes de los trabajadores ante el Comité de Planificación de la Capacitación del Poder Judicial Titular/Suplente;

Décimo Segundo: Siendo ello así, mediante Oficio Múltiple N° 000009-2023-SCAP-GRHB-GG-PJ, de fecha 27 de marzo de 2023, la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial, remite el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Unidad Ejecutora N° 008 Corte Superior de Justicia de Junín, debidamente visado, así como las Actas de Validación correspondientes a efectos de su aprobación. Es por ello, que mediante Informe Técnico N° 000003-2023-GAD-CSJU-PJ, de fecha 30 de marzo de 2023, la Gerencia de Administración de esta Corte Superior, solicita a esta Presidencia la aprobación del mismo;

Décimo Tercero.- El párrafo tercero del artículo setenta y dos de la Ley Orgánica del Poder Judicial, expresa que, en los Distritos Judiciales, la dirección corresponde al Presidente de la Corte Superior, al Consejo Ejecutivo Distrital y a la Sala Plena de dicha Corte, en donde lo hubiere;

Por lo expuesto, en uso de las facultades conferidas por los incisos primero, tercero y noveno del artículo noventa del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 de la Unidad Ejecutora 008 – Corte Superior de Justicia de Junín, el mismo que en calidad de anexo, forma parte de la presente Resolución Administrativa.

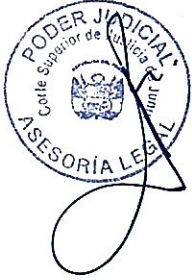
ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que la Coordinación de Recursos Humanos ejecute las acciones de capacitación prevista en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 aprobada; realizando el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
N° 0465-2023-P-CSJU/PJ

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Gerencia de Administración Distrital de esta Corte Superior de Justicia, REMITA A LA Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento Civil – SERVIR, a través del correo electrónico pdp@servir.gob.pe, conforme lo dispone el Oficio Múltiple N° 000009-2023-SCAP-GRHB-GG-PJ.



ARTÍCULO CUARTO: PONER la presente Resolución en conocimiento del Consejo Ejecutivo Distrital, Gerencia de Administración Distrital, Unidad de Administración y de Finanzas, Unidad de Servicios Judiciales, Unidad de Planeamiento y Desarrollo, Coordinación de Recursos Humanos, Asesoría Legal de la Corte Superior de Justicia de Junín y de los interesados.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



[Handwritten Signature]
CLETO MARCIAL QUISPE PARICAHUA
PRESIDENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN



Firmado digitalmente por
SAMANIEGO MUGA Carlos Alfonso
FAU 20159981216 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.03.2023 19:13:43 -05:00

Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023
Unidad Ejecutora N° 008- Corte Superior de Justicia de Junín



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP UNIDAD EJECUTORA N° 008 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN



Firmado digitalmente por
CHUMBITAZ DIAZ Pedro Martin
FAU 20159981216 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.03.2023 18:53:42 -05:00

2023



INDICE

- I. Aspectos Generales
 - 1.1 Marco Normativo
 - 1.2 Misión del Poder Judicial
 - 1.3 Principios y Valores Institucionales
 - 1.4 Objetivos Estratégicos Institucionales
 - 1.5 Estructura Orgánica
 - 1.6 Número de servidores civiles que conforman la Unidad
 - 1.7 Elaboración de Plan de Desarrollo de las Personas
- II. El Plan de Desarrollo de las Personas
 - 2.1 Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas
 - 2.2 Administración del Plan de Desarrollo de las Personas
- III. El Plan de Desarrollo de las Personas
- IV. Vigencia del programa
- V. Diseño del plan de desarrollo de personas
- VI. Organización y ejecución
- VII. Financiamiento
- VIII. Evaluaciones de las acciones de capacitación
 - 8.1 Reacción
 - 8.2 Aprendizaje
- IX. Evaluación de Plan de Desarrollo de Personas
- X. Anexos



PRESENTACIÓN

El Poder Judicial es el órgano del Estado encargado de ejercer y administrar justicia en el país de acuerdo con la Constitución y las leyes, garantizando la defensa de los bienes y derechos de los ciudadanos, siendo autónomo en lo político, administrativo, económico y disciplinario, que actúa a través de sus órganos jurisdiccionales como la Corte Suprema de Justicia, que tienen alcance a nivel de distritos judiciales, los Juzgados de Primera Instancia y los Juzgados de Paz Letrados y No Letrados.

La Corte Superior de Justicia de Junín, elaboró el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 para las dependencias de la Unidad Ejecutora N.º 008, de la Corte Superior de Justicia de Junín, constituyendo un instrumento de gestión que se orienta a la realización de una capacitación ordenada, alineada a las funciones que desarrollan los trabajadores y los objetivos institucionales. Para ello se ha tenido en cuenta los objetivos estratégicos institucionales que se encuentran señalados en el Plan Estratégico Institucional Poder Judicial 2021- 2023, los requerimientos de capacitación de las distintas dependencias y órganos jurisdiccionales que conforman la Unidad Ejecutora N° 008 Corte Superior de Justicia de Junín, y los lineamientos brindados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, a través de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0141-2016-SERVIR-PE.

La finalidad del presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestro personal, lo cual va a conllevar a alcanzar el logro de los objetivos institucionales, así como también mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos. Resulta importante señalar que la información que se presenta más adelante corresponde a un proceso efectuado por la Coordinación de Recursos Humanos de la Unidad de Administración y Finanzas de la Gerencia de Administración Distrital y distintas dependencias que conforman la Unidad Ejecutora N° 008 Corte Superior de Justicia de Junín.





I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Marco Normativo

El Plan de Desarrollo de las Personas- PDP 2023 de la Unidad Ejecutora N° 008 Corte Superior de Justicia de Junín se ha formulado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución Administrativa N° 090 -2018-CE-PJ, que aprobó el nuevo Reglamento de Organización y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia Poder Judicial que operan como Unidades Ejecutoras.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.
- Resolución Administrativa N° 000351-2021- GG-PJ que aprueba la Directiva “Desarrollo de Capacitación del Personal del Poder Judicial”



1.2. Misión

Ejercer la administración de justicia para todas las personas garantizando sus derechos y contribuir a la gobernabilidad democrática del país y a la construcción de una sociedad desarrollada, inclusiva y pacífica, a través de un servicio moderno, transparente, ágil y eficaz en el marco de la Constitución y el ordenamiento jurídico.

1.3. Principios y valores institucionales

El personal del Poder Judicial, motiva su desempeño hacia el cumplimiento de la misión institucional, guiados por los siguientes valores y principios:

1.3.1. Principios:

- a) Legalidad
- b) Independencia
- c) Transparencia

1.3.2. Valores:

- a) Profesionalismo
- b) Honradez
- c) Respeto

1.4. Objetivos estratégicos institucionales

Mediante Resolución Administrativa N.° 000136-2021-P-PJ, del 17 de febrero de 2021, nuestra institución aprobó el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030, dicho instrumento de gestión cuenta con siete (07) Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI), los cuales son:

OEI 1: Fortalecer la celeridad de la administración de justicia del Poder Judicial en beneficio de la sociedad.

OEI 2: Fortalecer los mecanismos de la lucha contra la corrupción en beneficio de la sociedad.

OEI 3: Mejorar el diseño del flujo de litigiosidad para las personas en procesos judiciales.

OEI 4: Impulsar la mejora de la calidad del servicio de justicia para la sociedad.

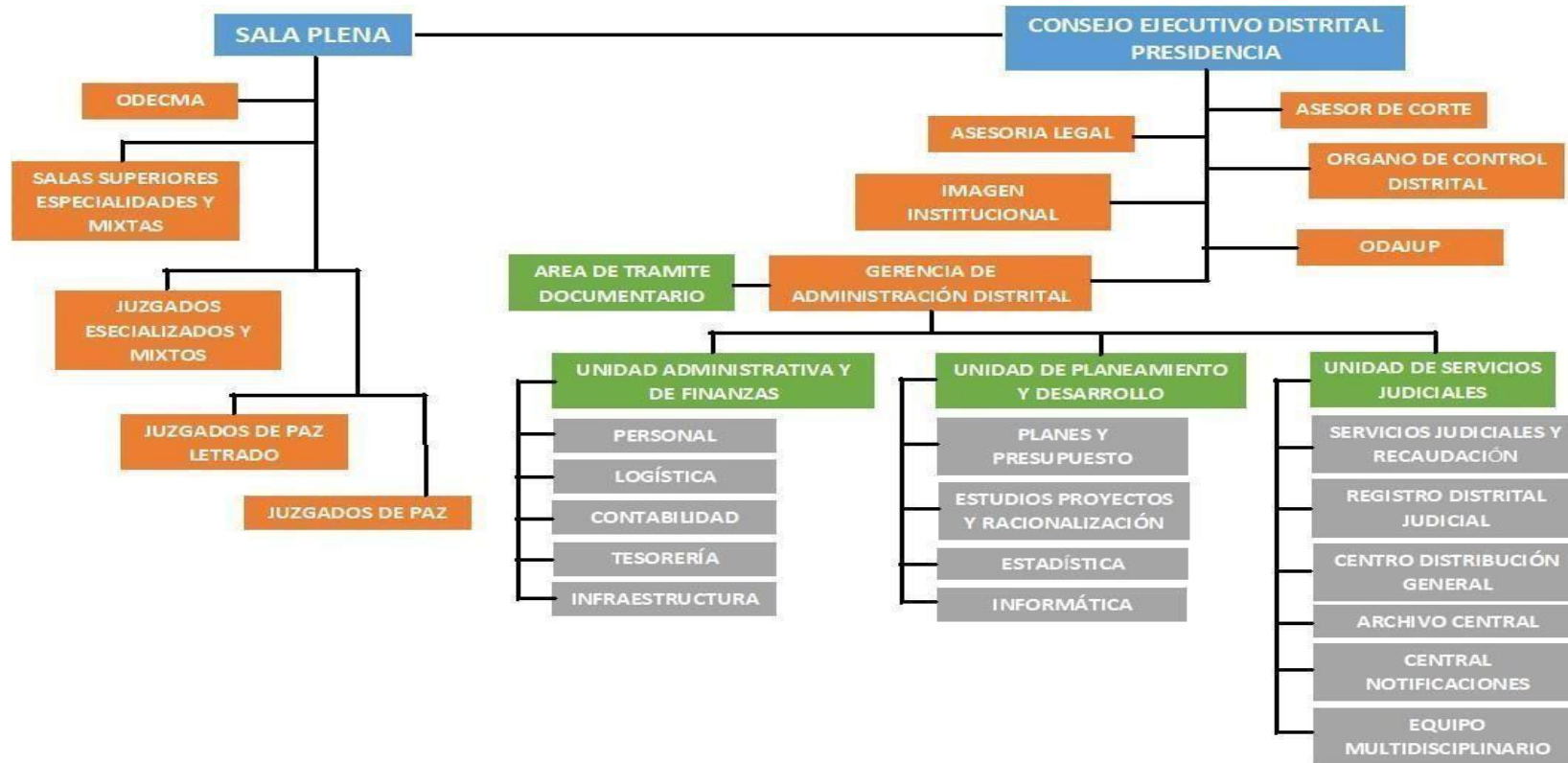
OEI 5: Fortalecer el desarrollo de la Transformación Digital en el Poder Judicial.

OEI 6: Modernizar la gestión institucional.

OEI 7: Implementar la Gestión de Riesgo de Desastres.



1.5. ESTRUCTURA ORGÁNICA





1.6. Número de servidores que conforman la Unidad Ejecutora

<i>D. L. N°276</i>	<i>D.L. N° 728</i>	<i>D.L. N° 1057</i>	<i>Total de servidores</i>
09	477	458	944

1.7. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas

Promover el desarrollo y el fortalecimiento de capacidades de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Junín que brindan el servicio de administración de justicia en el marco de la función pública a fin de potenciar sus competencias para el logro de los nuevos retos institucionales.

1.7.1. Objetivo General

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 para las dependencias que conforman la Unidad Ejecutora N° 008 Corte Superior de Justicia de Junín, tiene como objetivo principal el fortalecimiento de las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de capacitación de nuestros servidores, lo cual va a conllevar a alcanzar el logro de los objetivos institucionales, así como también mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.

1.7.2. Objetivos Específicos

a) Fortalecer las capacidades de los servidores en materias transversales como calidad de servicio al ciudadano, derechos humanos, género, integridad, transformación y gobierno digital.

b) Consolidar los conocimientos de los servidores en temas de derecho penal, procesal penal, civil, procesal civil, derecho de familia, alineados con los perfiles del puesto y competencias definidas, en la construcción de un mejor desempeño laboral dentro de la institución.

c) Brindar y actualizar conocimientos de los servidores en temas relacionados a los sistemas administrativos del estado peruano, tales como abastecimiento, contabilidad, control, inversión pública, modernización de la gestión pública, planeamiento estratégico, presupuesto público, gestión de recursos humanos, entre otros. Los mismos que conllevarán a un mejor desempeño de los servidores de nuestra institución.

d) Ampliar habilidades interpersonales de los servidores, los mismos que les permita dirigir, participar, colaborar e interactuar con el público usuario, y los servidores de nuestra institución.



e) Fortalecer las capacidades de los servidores, utilizando modernas herramientas tecnológicas para el desarrollo de la capacitación, que permitirán el acceso a los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Unidad Ejecutora 008- Corte Superior de Justicia de Junín.

II. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

2.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para el desarrollo de esta fase la Coordinación de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Junín, realizó la gestión para solicitar y recepcionar la información respecto de las necesidades de capacitación del personal de todas las dependencias que conforman la Unidad Ejecutora N° 008 Corte Superior de Justicia de Junín.

La herramienta para el recojo de información se realizó a través de la Matriz de Requerimientos de Capacitación; luego la información obtenida fue incorporada en la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

2.2. Elaboración de Plan de Desarrollo de las Personas

Para el desarrollo de esta fase la Coordinación de Recursos Humanos realizó la consolidación de la información recibida y se consolidó con el apoyo y asesoría de la Subgerencia de Capacitación de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, es preciso mencionar que se desarrolló teniendo en cuenta las necesidades identificadas en el contexto de la realidad de nuestro Distrito Judicial y la coyuntura que atravesamos.

Previa a la sesión del Comité de Planificación de la Capacitación del Poder Judicial, la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General compartió con los integrantes del referido Comité la información contenida en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas para identificar las observaciones y subsanaciones previas a la sesión y presentación al Titular de la Corte Superior de Justicia de Junín.

III. EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS



3.1. Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas

El presente Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), es de aplicación a todos los órganos jurisdiccionales y administrativos de la Unidad Ejecutora N° 008 – Corte Superior de Justicia de Junín; Presidencia, Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura (ODECMA), Gerencia de Administración Distrital (GAD), Administración de Módulos y sedes judiciales de órganos tradicionales de la Corte Superior de Justicia de Junín.

3.2. Administración del Plan de Desarrollo de las Personas

El Reglamento de Organización y Funciones (ROF), de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras, aprobado con Resolución Administrativa N° 090-2018-CE-PJ, establece en su artículo 33° que son funciones específicas de la Unidad de Administración y Finanzas en materia de recursos humanos en el ámbito de su competencia en este Distrito Judicial las siguientes funciones; Detectar, proponer, formular, coordinar, registrar, atender, ejecutar y supervisar las actividades de capacitación y desarrollo como parte del sistema de Recursos Humanos, tal como se encuentra detallado en los numerales 6,9,20,21,23 y 24 del referido artículo

El proceso de la capacitación, que forma parte del Sistema de Recursos Humanos, es gestionado a través del área de capacitación de la oficina de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Junín, área encargada de desarrollar e implementar programas de capacitación laboral a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, a fin de contar con los conocimientos y habilidades necesarias para el óptimo desempeño de las funciones a su cargo.

IV. VIGENCIA DEL PLAN

El presente plan de capacitación se ejecutará durante el periodo anual 2023.

V. DISEÑO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

Para la ejecución del plan de capacitación se ha previsto las siguientes actividades académicas:

5.1 Cursos



5.2 Talleres

5.3 Conferencias

VI. ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN

Estará a cargo de la coordinación de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora N° 008- Corte Superior de Justicia de Junín.

VII. FINANCIAMIENTO

El plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 para las dependencias que conforman la Unidad Ejecutora N° 008 – Corte Superior de Justicia de Junín del Poder Judicial ha considerado una inversión de S/. 20,000

VIII. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas, a fin de adoptar las medidas de mejora continua en la gestión de capacitación.

Para el periodo 2023, las acciones de capacitación serán evaluadas a nivel reacción y aprendizaje, utilizando diversos instrumentos de medición

8.1 REACCIÓN

Identifica el grado de satisfacción de los participantes al finalizar la capacitación, respecto de la metodología, desempeño del instructor, objeto de la acción de capacitación, etc. Se evalúa a través de encuestas o cuestionarios de satisfacción

8.2 APRENDIZAJE

Identifica si los servidores adquirieron conocimientos y habilidades al recibir la capacitación. Se evaluará a través de las diversas herramientas que propongan los instructores, capacitadores, ponentes.

IX. EVALUACION DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Culminado el ejercicio fiscal del 2023, la Coordinación de Recursos Humanos, a través del área de Capacitación, elaborará el informe anual del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2023, el mismo que será presentado a la Gerencia de Administración Distrital de la Unidad Ejecutora N° 008 – Corte Superior de justicia de Junín, para revisar los



resultados obtenidos de la ejecución de acciones de capacitación e incorporar aspectos de mejora en la formulación del siguiente plan.

X, ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación DNC 2023, Unidad Ejecutora N° 008 – Corte Superior de Justicia de Junín.

Anexo 2. Matriz de Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023, Unidad Ejecutora N° 008 – Corte Superior de Justicia de Junín.

MATRIZ DNC

Campos a completar por el área usuaria
 Campos a completar por la ORH
 Campos que el excel autocompleta
 Campos solicitados en Matriz

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN					
					9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN				11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL		
1	Deficiencia en las habilidades interpersonales, comunicativas, de escucha, gestión del tiempo, empatía, motivación, manejo de estrés, inteligencia emocional, entre otros.	Taller Mejora del Servicio Público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	El servidor deberá adquirir conocimientos para poder relacionarse adecuadamente con los usuarios del servicio judicial además con el resto de los servidores del ámbito laboral.	Mejor atención a los usuarios externos e internos de parte de los servidores jurisdiccionales como administrativos.	80	TALLER	C1	3	1	1	4	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	2	5000	0	5000
2	Desconocimiento de una correcta atención al usuario, ausencia en el soporte que se brinda al mismo, antes, durante y después de la atención.	Curso Eficiente Atención al Usuario	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Adquirir conocimientos respecto a protocolos de atención para los usuarios, adquirir técnicas de explicación, empatía e interrogación en el proceso de atención al usuario (a todo nivel)	La satisfacción del usuario brindándole apoyo, orientación o instrucciones respecto a lo que sea necesario. Fomentando el soporte a las otras áreas, oficinas internas que lo requieran.	80	CURSO	C1	3	1	1	5	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	2	5000	0	5000
3	Necesidad de fortalecer los conocimientos de redacción en el contexto de la administración de justicia	Curso Redacción para profesionales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender y entender la importancia de una correcta	Comprender y entender la importancia de una correcta	80	CURSO	C1	3	1	1	5	GENERALES	PRESENCIAL	2	3000	0	3000

8	la prevención, denuncia atención, investigación y sanción de hostigamiento sexual.	Denuncia, investigación y sanción del hostigamiento o sexual laboral	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	vigente respecto al tema en el ámbito laboral, con la finalidad de generar un ambiente de trabajo donde prime el respeto.	Mejora en las relaciones interpersonales en los ambientes de trabajo y con los usuarios		CURSO	C1	3	1	1	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	1000	0	1000
9	Existencia de errores en la elaboración de los requerimientos de bienes y servicios, lo cual genera dificultades para la correcta Ejecución presupuestal.	Curso Elaboración de requerimientos de bienes y servicios	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer los procedimientos establecidos en la normatividad vigente para realizar los requerimientos de bienes y servicios	Correcta elaboración de requerimientos de bienes y servicios.	80	CURSO	C1	3	1	1	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
10	Desconocimiento de la planificación como una de las funciones básicas de la administración de nuestra Corte,	Curso Planeamiento o estratégico en la gestión pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer, entender e identificar la importancia de la planificación, de la estrategia como parte integrante de los desafíos a largo plazo desde la perspectiva de crecimiento y desarrollo institucional	Aplicar los conocimientos para construir el futuro deseado de nuestra institución.	80	CURSO	C1	3	2	1	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
11	Se advierte la necesidad de orientar a los servidores de nuestra institución bajo el ámbito de invierte.pe la identificación de los IOARR	Curso IOARR, lineamientos para el análisis y registros	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer, elaborar la necesidad de las inversiones en las diferentes dependencias y tener la capacidad de elaborar los requerimientos de inversión	Adquirir conocimientos sobre los lineamientos de los IOARR: Activos Estratégicos, marco conceptual de las IOARR, aplicaciones Sectoriales de las IOARR	50	CURSO	C1	3	2	1	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
12	Falta de conocimientos y habilidades en el uso del principio de oportunidad en el procedimiento del acuerdo reparatorio.	Taller Principio de oportunidad en el procedimiento del acuerdo reparatorio	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender, reconocer la importancia del principio de oportunidad en el procedimiento del acuerdo reparatorio	Aplicar los conocimientos adquiridos respecto a el principio de autoridad en el procedimiento del acuerdo reparatorio	80	TALLER	C1	3	2	1	5	GENERALES	PRESENCIAL	3	0	0	0
13	Necesidad de fortalecer lo conocimientos en la ley procesal del trabajo y en el	Curso Casos emblemáticos en la ley procesal del trabajo y en el	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer e identificar los fundamentos del	Implementar los conocimientos adquiridos en el	80	CURSO	C1	3	2	1	6	GENERALES	PRESENCIAL	4	0	0	0

	proceso contencioso administrativo, por medio de casos emblemáticos	proceso contencioso administrativo			derecho contencioso administrativo y de la ley procesal del trabajo	desarrollo de las funciones jurisdiccionales													
14	Necesidad de conocer e identificar los estereotipos de género en el marco de la ley 30375	Curso Identificación de estereotipos de género en el proceso especial de violencia ley 30364	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar y reconocer los estereotipos de género en los procesos de violencia	Aplicación de conocimientos en el desempeño de las funciones jurisdiccionales de la Corte	80	CURSO	C1	3	2	1	6	GENERALES	PRESENCIAL	4	0	0	0
15	Insuficiente conocimiento de los plenos jurisdiccionales y casatorios en materia civil	Curso Análisis de los principales plenos jurisdiccionales y casatorios en materia civil	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Analizar los plenos jurisdiccionales casatorios en materia civil para fortalecer los conocimientos	Aplicación de conocimientos en el desempeño de las funciones jurisdiccionales de la Corte	80	CURSO	C1	3	1	1	5	GENERALES	PRESENCIAL	4	0	0	0
16	Necesidad de conocer el principio de interpretación constitucional	Curso El principio de interpretación constitucional	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aprender e interpretar el principio de interpretación constitucional	Aplicación de conocimientos en el desempeño de las funciones jurisdiccionales de la Corte	80	CURSO	C1	3	2	1	5	GENERALES	PRESENCIAL	4	0	0	0
17	Necesidad del fortalecimiento de las capacidades de los responsables y potenciales responsables del PAD en nuestra Corte	Curso Procedimiento administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer e identificar la potestad sancionadora del Estado de tal forma que su labor sea ejercida de acuerdo a la finalidad del poder disciplinario, promoviendo el respeto y consideración entre las partes involucradas.	Desarrollar y fortalecer las capacidades de los servidores civiles, integrantes de las secretarías técnicas, relacionados a los procedimientos administrativos disciplinarios	80	CURSO	C1	3	2	1	6	GENERALES	VIRTUAL	2	0	0	0

MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP 2023 UNIDAD EJECUTORA N°008 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN

Número de Entidad	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN
RUC de entidad	20568198272

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos Información que deviene de la matriz DNC

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller Mejora del Servicio Publico	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	5500	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso Eficiente Atención al Usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	5500	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	GENERALES	Curso Redacción para profesionales	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	3000	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso Ética e Integridad en la gestión publica	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	2000	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso, La implementación del SCI (Sistema de Control Interno)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	2000	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso Gestión de riesgos en el SCI	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	2000	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Taller Gestión de riesgos en el proceso de contrataciones del estado	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso Procedimiento administrativo Disciplinario, en el marco de la Ley del Servicio Civil	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso Denuncia, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0

10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso Elaboración de requerimientos de bienes y servicios	Formación Profesional	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso Planeamiento estratégico en la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso IOARR, Lineamientos para el análisis y registros	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	GENERALES	Taller Principio de oportunidad en el procedimiento del acuerdo reparatorio	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	GENERALES	Curso Casos emblemáticos en la ley procesal del trabajo y en el proceso contencioso administrativo	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	0	0
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	GENERALES	Curso Identificación de estereotipos de género en el proceso especial de violencia ley 30364	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	4	0	0
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	GENERALES	Curso Análisis de los principales plenos jurisdiccionales y casatorios en materia civil	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	GENERALES	Curso El principio de interpretación constitucional	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	0	0
												TOTAL	S/. 20,000.00	