



Academia de la Magistratura

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Lima, 26 de junio de 2014
Oficio N° 151 -2014-AMAG/DG

Señores
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
pdp@servir.gob.pe
Presente.-

Atención: **Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento (GDC&R),**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, en mi calidad de Director General de la Academia de la Magistratura, en el marco de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM relacionada con el Plan de Desarrollo de las Personal al Servicio del Estado – PDP a efectos de comunicar la remisión vía email, de la siguiente información:

- Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal y Anual en formato PDF.
- Resolución que designa a los miembros del Comité por parte del Titular de la Entidad y sus modificatorias.
- Resolución que aprueba el PDP de la AMAG por el Presidente del Consejo Directivo, Titular de la Entidad.
- La persona a cargo de la Subdirección de Personal, con carácter temporal, por capacitación oficial del Subdirector Titular, es la señora Tania Ivett Sedán Villacorta; para efectos de las coordinaciones: teléfono N° 4280300 Anexo 561-562, y email tsedan@amag.edu.pe.

Agradeciendo la atención brindada al presente, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración más distinguida.

Atentamente,

ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

Oscar Quintanilla Ponce de León
Director General

RESOLUCIÓN N° 049-2014-AMAG-CD/P

Lima, 6 de Mayo del 2014.

VISTO:

El Informe N° 001-2014- AMAG-COM/PDP, de fecha 6 de mayo del 2014, mediante el cual el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Academia de la Magistratura remite a este Despacho las propuestas del PDP Quinquenal 2014 - 2018 y del PDP Anualizado 2014 para su aprobación; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, se establecieron las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, los cuales tendrán vigencia de 5 (cinco) años;

Que, adicionalmente el indicado artículo refiere que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041 – 2011 – SERVIR – PE, se aprobó la Directiva N° 001 – 2011 – SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado – PDP” cuyo acápite VI dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado – PDP está a cargo de un Comité, el mismo que es oficializado por el Titular de la entidad;

Que, mediante la Resolución N° 052-2011-AMAG-CD/P se designó el Comité de Elaboración del PDP de la Academia de la Magistratura. Posteriormente, mediante las Resoluciones Nos. 063-2011-AMAG-CD/P y 058-2013-AMAG-CD/P se actualizó la composición de los miembros de dicho Comité, precisándose en esta última que dicho Plan considerará el periodo quinquenal 2014 – 2018 y, finalmente, mediante Resolución N° 028-2014-AMAG-CD/P se actualizó el miembro que preside el citado Comité de elaboración del PDP de la AMAG;

Que, mediante el Informe N° 001-2014-AMAG-COM/PDP, el Comité encargado de elaborar el mencionado instrumento de gestión, ha remitido a la Presidencia del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura las propuestas de Planes, tanto en lo que se refiere al PDP Quinquenal 2014-2018 como el PDP Anual 2014, que han sido elaborados conforme a los lineamientos establecidos en las normas vigentes;

Que, la aprobación del mencionado Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2014 – 2018 de la Academia de la Magistratura, así como de su correspondiente PDP Anualizado 2014, aportarán instrumentos idóneos para determinar las prioridades de capacitación de los trabajadores de la entidad, contribuyendo a la permanente mejora de la gestión y permitiendo alcanzar más eficientemente los objetivos estratégicos, teniendo como marco referencial la misión y visión institucionales;

Que, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Supremo N° 009 – 2010 – PCM, el Plan de Desarrollo de las Personas es aprobado por el Titular de la entidad, y deberá ser puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

En uso de las facultades otorgadas mediante la Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura N° 26335, y su Estatuto, aprobado por Resolución Administrativa del Pleno del Consejo Directivo N° 06-2012-AMAG-CD, de conformidad con el mandato legal, y en ejercicio de sus atribuciones.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Quinquenal 2014 – 2018 de la Academia de la Magistratura que se adjunta a la presente Resolución, que consta de 16 páginas y 4 Anexos.

ARTICULO SEGUNDO.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2014, de la Academia de la Magistratura que se adjunta a la presente Resolución, que consta de 9 páginas y 3 Anexos.

ARTICULO TERCERO.- Disponer que la Dirección General remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR un ejemplar del PDP Quinquenal 2014 – 2018 de la AMAG, y del PDP Anualizado 2014, así como de la presente Resolución que los aprueba, para su conocimiento, conforme a la normativa y, asimismo, disponga su difusión a todo el personal de la institución.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



CARLOS A. RAMOS HEREDIA
Presidente del Consejo Directivo de la
Academia de la Magistratura



Academia de la Magistratura

RESOLUCIÓN N° 052-2011-AMAG-CD/P

Lima, 27 de junio de 2011.

VISTO:

Lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que establece la necesidad de que las entidades públicas aprueben un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado; y,

CONSIDERANDO:

Que, conforme al artículo 4 del dispositivo señalado en el Visto, corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR definir el contenido de dicho Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), lo cual ha sido establecido mediante la "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 de fecha 21 de marzo de 2011;

Que, en el numeral 6.1 de la citada Directiva se establece cómo deberá estar conformado el Comité que se encargará de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), entre cuyos integrantes deberá haber un representante del personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un período de tres años así como un alterno;

Que, asimismo, en el numeral citado en el párrafo precedente se dispone que la conformación del Comité será oficializada por el Titular de la Entidad;

Que, según lo informado por la Dirección General mediante Informe N° 360-2011-AMAG/DG, la Oficina de Personal llevó a cabo el proceso de elección mediante votación secreta por parte de los trabajadores estables y contratados CAS, de sus dos representantes, uno titular y uno alterno, para integrar dicho Comité, obteniéndose los resultados señalados en el citado Informe;

Que, es necesario conformar el mencionado Comité que se encargará de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016 de la Academia de la Magistratura, a ser presentado a SERVIR dentro del plazo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 064-2011-SERVIR/PE;

De conformidad con las funciones y atribuciones conferidas por la Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura y su Estatuto aprobado por Resolución N° 022-2001-AMAG-CD;

SE RESUELVE:

Jr. Camaná N° 669 – Lima ☎ 428-0300, 428-0244, 428-0265 Fax: 428-0284





Academia de la Magistratura

ARTÍCULO PRIMERO. - Designar el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016 de la Academia de la Magistratura, conformado por las siguientes personas:

Gregorio Dennis Chávez de Paz

Quien lo Presidirá, en su calidad de Director General.

Gloria Marilú Benites Zapana

Miembro Integrante, en su calidad de Especialista en Presupuesto.

Juan Alfonso Javier Arévalo Sattler

Miembro Integrante, en su calidad de Subdirector de Personal.

Los tres primeros integrantes participarán en el Comité a plazo indeterminado, pudiendo delegar su participación en un representante.

Ramón Bayardo Mujica Zevallos

Miembro Integrante, en su calidad de representante Titular del personal, elegido por el término de 3 años a contar desde la fecha de suscripción de la presente Resolución.

Juan José Camavilca Valladares

Miembro Integrante en su calidad de representante Alterno del personal, elegido por el término de 3 años a contar desde la fecha de suscripción de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - El Comité designado deberá presentar a este Despacho el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016 de la Academia de la Magistratura, para su remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



FRANCISCO ARTEMIO TÁVARA CORDOVA
Presidente
Academia de la Magistratura

Jr. Camaná N° 669 – Lima

☎ 428-0300, 428-0244, 428-0265 Fax: 428-0284





Academia de la Magistratura

RESOLUCIÓN N° 063-2011-AMAG-CD/P

Lima, 16 de setiembre de 2011.

VISTA:

La Resolución N° 007-2011-AMAG-CD de fecha 8 de agosto de 2011, mediante la cual se dejó sin efecto la designación del señor doctor Gregorio Dennis Chávez de Paz en el cargo de confianza de Director General de la Academia de la Magistratura, así como la Resolución N° 057-2011-AMAG-CD/P de fecha 12 de agosto de 2011 mediante la cual se designó al señor doctor Pedro Paulino Grandez Castro en el cargo de confianza de Director General de la Academia de la Magistratura; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución N° 052-2011-AMAG-CD/P de fecha 27 de junio de 2011 la Presidencia del Consejo Directivo de la AMAG designó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016 de la Academia de la Magistratura, el cual conforme a la "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 de fecha 21 de marzo de 2011 está integrado, entre otras personas, por el Director General, quien lo preside;

Que, al haberse producido el cambio del Director General de la institución con posterioridad a la conformación del Comité establecida mediante la Resolución señalada en el párrafo precedente, resulta necesario actualizar la conformación del citado Comité, incorporando al recientemente designado Director General, quien la presidirá, en reemplazo del anterior Director General;

De conformidad con las funciones y atribuciones conferidas por la Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura y su Estatuto aprobado por Resolución N° 022-2001-AMAG-CD;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Designar como Miembro Integrante y Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016 de la Academia de la Magistratura, al señor doctor **PEDRO PAULINO GRANDEZ CASTRO**, en su calidad de Director General.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Los demás términos y condiciones de la Resolución N° 052-2011-AMAG-CD/P que no resulten expresamente modificados mediante la presente, mantendrán plena vigencia en todos sus efectos.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



FRANCISCO ARTEMIO TÁVARA CÓRDOVA
Presidente

Academia de la Magistratura



Academia de la Magistratura

RESOLUCIÓN N° 058-2013-AMAG-CD/P

Lima, 18 de junio de 2013.

VISTOS:

El Acuerdo N° 56-2012 adoptado por el Pleno del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura en su Sesión N° 019 de fecha 19 de diciembre de 2012, mediante el cual dicho órgano colegiado acordó aceptar la renuncia presentada por el señor doctor Pedro Grandez Castro en el cargo de confianza de Director General de la Academia de la Magistratura, así como la Resolución N° 09-2013-AMAG-CD-P de fecha 10 de enero de 2013 mediante la cual se designó a la señora doctora Teresa de Jesús Valverde Navarro en el cargo de confianza de Director General de la Academia de la Magistratura; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución N° 052-2011-AMAG-CD/P de fecha 27 de junio de 2011 la Presidencia del Consejo Directivo de la AMAG designó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016 de la Academia de la Magistratura, el cual conforme a la "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 de fecha 21 de marzo de 2011 está integrado, entre otras personas, por el Director General, quien lo preside;

Que, en mérito a la Resolución N° 063-2011-AMAG-CD/P de fecha 16 de setiembre de 2011 se designó como Miembro Integrante y Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al doctor Pedro Grandez Castro y, al haberse producido su renuncia al cargo de Director General de la institución, la cual fue aceptada por el Pleno del Consejo Directivo mediante el Acuerdo señalado en el Visto, resulta necesario actualizar la conformación del citado Comité, incorporando a la Directora General designada con posterioridad, quien la presidirá, en reemplazo del Director General renunciante;

Que, mediante Memorando N° 297-2013-AMAG/DG de fecha 7 de marzo de 2013, la Dirección General de la Academia de la Magistratura aceptó la renuncia presentada por el trabajador Juan José Camavilca Valladares, quien en mérito de la citada Resolución N° 052-2011-AMAG-CD/P fue designado Miembro Integrante del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la AMAG, como representante Alterno del personal y por el término de 3 años por lo que, al haber cesado su vínculo laboral con la entidad, corresponde designar a su reemplazante para integrar dicho Comité y garantizar la continuidad de la tarea encomendada;

De conformidad con las funciones y atribuciones otorgadas mediante la Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura y su Estatuto aprobado por Resolución N° 022-2001-AMAG-CD;



Academia de la Magistratura

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Designar como Miembro Integrante y Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura, a la señora doctora **TERESA DE JESUS VALVERDE NAVARRO**, en su calidad de Directora General, precisándose que dicho Plan corresponderá al periodo Quinquenal 2014-2018.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Designar como Miembro Integrante en calidad de representante Alternativo del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura, elegida por el término de 3 años a contar desde la fecha de suscripción de la presente Resolución, a la señora doctora **WALDY GRACE ARROBA UGAZ**, de conformidad con el resultado obtenido en la votación llevada a cabo entre los trabajadores de la institución para la elección de sus representantes ante dicho Comité.

ARTÍCULO TERCERO.- Los demás términos y condiciones de la Resolución N° 052-2011-AMAG-CD/P que no resulten expresamente modificados mediante la presente, mantendrán plena vigencia en todos sus efectos.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



CARLOS A. RAMOS HEREDIA
Presidente del Consejo Directivo de la
Academia de la Magistratura





Academia de la Magistratura

RESOLUCIÓN N° 28-2014-AMAG-CD/P

Lima, 06 de marzo del 2014.

VISTA:

La Resolución Administrativa del Pleno del Consejo Directivo N° 14-2013-AMAG-CD de fecha 19 de Noviembre del 2013 mediante la cual dicho órgano colegiado acordó designar a partir de esa fecha en el cargo de confianza de Director General de la Academia de la Magistratura al señor Abogado Oscar Amílcar Quintanilla Ponce de León, dejándose sin efecto la designación en dicho cargo de confianza de la señora Abogada Teresa de Jesús Valverde Navarro; y,

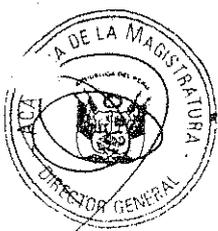
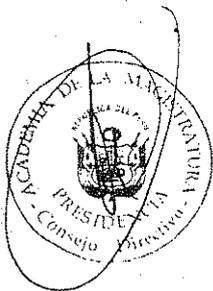
CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución N° 052-2011-AMAG-CD/P de fecha 27 de junio de 2011 la Presidencia del Consejo Directivo de la AMAG designó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016 de la Academia de la Magistratura, el cual conforme a la "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 de fecha 21 de marzo de 2011, estaba presidido por el Director General Doctor Gregorio Dennis Chávez de Paz;

Que, por Resolución N° 007-2011-AMAG-CD de fecha 8 de agosto del 2011 se dejó sin efecto la designación del señor Doctor Gregorio Dennis Chávez de Paz, designándose Director General al doctor Pedro Grandez Castro mediante Resolución N° 057-2011-AMAG-CD/P de fecha 12 de agosto del 2011, por lo que mediante Resolución N° 063-2011-AMAG-CD/P de fecha 16 de setiembre de 2011 se designó al Dr. Pedro Grandez Castro como Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, mediante Acuerdo N° 56-2012 el Pleno del Consejo Directivo aceptó la renuncia del Dr. Pedro Grandez Castro al cargo de Director General de la institución, y mediante Resolución N° 09-2013-AMAG-CD-P de fecha 10 de enero del 2013 se designó en dicho cargo a la Dra. Teresa de Jesús Valverde Navarro, por lo que mediante Resolución N° 058-2013-AMAG-CD/P de fecha 18 de junio del 2013 se designó a la citada funcionaria Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura, precisándose además que dicho Plan corresponderá al periodo quinquenal 2014 - 2018. Asimismo, mediante la mencionada Resolución también se designó a otro Miembro Integrante del Comité como representante alterno elegido por el personal en reemplazo de un trabajador renunciante;

Jr. Camaná N° 669 – Lima ☎ 428-0300, 428-0244, 428-0265 Fax: 428-0284





Academia de la Magistratura

Que, por Resolución Administrativa señalada en la Vista se dejó sin efecto la designación de la Dra. Teresa de Jesús Valverde Navarro como Directora General de la AMAG, designándose en su reemplazo al Dr. Oscar Amílcar Quintanilla Ponce de León, por lo que en concordancia con lo establecido en la precitada "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 de fecha 21 de marzo del 2011, y a fin de garantizar la continuidad de la tarea encomendada, corresponde actualizar la designación del Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura;

De conformidad con las funciones y atribuciones otorgadas mediante la Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura y su Estatuto aprobado por Resolución N° 022-2001-AMAG-CD;

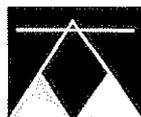
SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO.- Designar como Miembro Integrante y Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2014 – 2018 de la Academia de la Magistratura, al señor doctor **OSCAR AMILCAR QUINTANILLA PONCE DE LEON**, en su calidad de Director General, precisándose que los demás términos y condiciones de la Resolución N° 058-2011-AMAG-CD/P que no resulten expresamente modificados mediante la presente, mantendrán plena vigencia en todos sus efectos.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

.....
CARLOS A. RAMOS HEREDIA
Presidente del Consejo Directivo de la
Academia de la Magistratura





ACADEMIA DE
LA MAGISTRATURA

Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado 2014

**Plan de Desarrollo de las Personas
PDP Anualizado 2014**

INDICE

I. ASPECTOS GENERALES

II. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

- 2.1 Misión
- 2.2 Visión
- 2.3 Objetivos Estratégicos Generales
- 2.4 Objetivos de Capacitación

III. EVALUACION

- 3.1 Diagnóstico de Necesidades
- 3.2 Definición del Método de Evaluación de Competencias
- 3.3 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

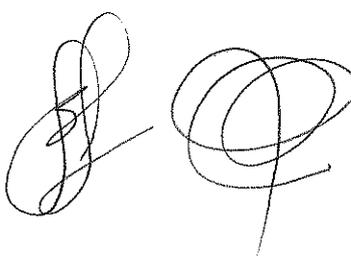
IV. CAPACITACION

V. ANEXOS

ANEXO 1: Cuadro de Necesidades de Capacitación

ANEXO 2: Objetivos, Metas e Indicadores y Mecanismos de Seguimiento – PDP
2014

ANEXO 3: Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado 2014



I. ASPECTOS GENERALES

Mediante el Decreto Legislativo N° 1025 se aprobaron las normas que regulan la capacitación y evaluación del rendimiento de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de la administración pública, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación del sector público.

En tal sentido, dicha normativa establece la obligación de las entidades públicas de implementar un Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, que es un instrumento de planificación que contiene los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuenta la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional, con un horizonte de mediano plazo. Dicho PDP describe las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos, en particular el Plan Operativo Institucional (POI), así como el presupuesto de la entidad.

Es así como fue elaborado el PDP Quinquenal de la AMAG 2014-2018 por el Comité designado por la Presidencia del Consejo Directivo y, sobre dicha base es que se ha estructurado el presente PDP Anualizado 2014, tomando también referencialmente el Plan Anual de Capacitación 2014 de la AMAG aprobado.

Este PDP Anualizado 2014 constituye un instrumento que establece las prioridades de capacitación de los trabajadores de la AMAG en función del cumplimiento de las políticas de mejora de la gestión y sostenibilidad de los roles encargados como misión institucional. Entre otros aspectos busca mejorar las acciones de capacitación y evaluación del recurso humano de la entidad, y se enfoca en atender y reducir las brechas del desempeño, vale decir, la diferencia observada con respecto a las expectativas de metas previstas para el puesto, dado el perfil del mismo, y las metas finalmente obtenidas por el ocupante de dicho puesto en un periodo determinado.

En ese sentido, el PDP de la AMAG 2014, contribuirá fundamentalmente a potenciar las capacidades del personal en un proceso de mejora de los servicios académicos y de gestión institucional, conforme al marco normativo del Reglamento del Decreto Legislativo 1025 - Disposiciones Generales sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño - SERVIR, y teniendo como referencia los objetivos estratégicos que están subsumidos en el Plan de Desarrollo de las Personas quinquenal 2014 – 2018 de la AMAG.

Se sustenta en los siguientes lineamientos:

- 1) La formación de los recursos humanos en la AMAG debe basarse en las particularidades específicas de cada órgano estructural y unidad orgánica institucional.
- 2) El proceso de planificación estratégica de la gestión de recursos humanos estará a cargo de la Subdirección de Personal.
- 3) Gestionar procesos eficaces, eficientes y equitativos para el desarrollo de capacidades del personal institucional, a fin de contribuir a la mejora de su desempeño y a la obtención de resultados por las unidades orgánicas.
- 4) Valorar el aporte de los recursos humanos con criterios objetivos, mensurables y sistemáticos, así como la apreciación de su contribución a los objetivos institucionales.
- 5) Promover un nuevo marco institucional en el ámbito laboral que considere el ingreso en base a perfiles ocupacionales por competencias en concordancia a las disposiciones sobre la materia.
- 6) Mejorar las condiciones de trabajo, promover la motivación y compromiso del trabajador, para contribuir a renovar la cultura organizacional y asegurar la entrega de servicios de calidad.
- 7) Impulsar procesos de concertación y negociación en las relaciones laborales, basados en el respeto y dignidad del trabajador para el logro de la misión institucional.

II.- MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

2.1 Misión

La Academia de la Magistratura – AMAG es la institución pública creada constitucionalmente para la formación de jueces y fiscales a efectos de su incorporación en la carrera judicial y fiscal, acompañando su desarrollo profesional, coadyuvando así a su idoneidad para el cargo.

2.2 Visión

En el 2016 la Academia de la Magistratura – AMAG será la institución académica de alta especialización y calidad en la formación y capacitación de jueces, fiscales y auxiliares de justicia, ejerciendo la función rectora del Sistema Nacional de Capacitación especializada de los mismos, contribuyendo con la mejora del Sistema de Justicia Peruano.

2.3 Objetivos Estratégicos Generales

Objetivo Estratégico 1

Posicionar a la AMAG como institución académica líder por la calidad académica y alta especialización.

Se tiene los siguientes objetivos específicos:

- 1) Fortalecimiento del Rol de la AMAG en el Sistema de Administración de Justicia.
- 2) Mejorar la calidad del servicio educativo.
- 3) Fortalecer las relaciones interinstitucionales con otras instituciones.
- 4) Incrementar la cobertura de las actividades de la AMAG.
- 5) Lograr importante presencia en el ámbito de las Escuelas Judiciales Iberoamericanas.

Objetivo Estratégico 2

Mayores recursos para sustentar el crecimiento institucional

Objetivos específicos:

- 1) Mayores recursos para sustentar el crecimiento institucional.
- 2) Implementar el Sistema de Planificación y Presupuesto para resultados.
- 3) Lograr la mejora del Sistema de Transparencia de Gestión.

Objetivo Estratégico 3

Implementación del Sistema de Gestión de Calidad Educativa y Acreditación de AMAG

Objetivos específicos:

- 1) Implementar un Sistema de identificación de necesidades de capacitación por competencias.
- 2) Implementar el Régimen de Estudios y contenidos adecuados al SGCE de la AMAG.
- 3) Mejorar la Gestión Docente.
- 4) Implementar la Investigación Judicial.
- 5) Implementar Procesos Educativos adecuados al SGCE.
- 6) Ejecutar actividades académicas por medios virtuales.
- 7) Implementar importante número de actividades ejecutadas por convenio.

Objetivo Estratégico 4

Lograr la Modernización de la Gestión Administrativa de la AMAG

Objetivos específicos:

- 1) Lograr sistemas de gestión y organización mejorados y adecuados al SGCE.
- 2) Lograr el uso y aplicación intensiva de los sistemas y tecnologías de información y comunicación en los procesos.
- 3) Desarrollar personas competentes y laborando en un adecuado clima organizacional.
- 4) Implementar ambientes presenciales y medios virtuales adecuados al modelo educativo.

2.4 Competencias Necesarias de los trabajadores de la AMAG

Para alcanzar los objetivos estratégicos, la Academia de la Magistratura requiere contar con trabajadores eficientes, éticos y comprometidos, para ello será necesario desarrollar competencias generales como:

- **Trabajo en equipo**

Definida como la capacidad del trabajador a colaborar con los demás; considera el interés de formar parte de un equipo de personas que laboran en función de objetivos y metas compartidas; así mismo su disposición de integrar otros equipos de acuerdo a sus capacidades y necesidades institucionales.

- **Orientación a Resultados**

Considerada como la capacidad para realizar los actos de gestión orientados al logro de los objetivos y metas propuestas bajo estándares de calidad, eficacia, eficiencia y economía, con la finalidad de satisfacer la demanda de los usuarios de la AMAG.

- **Orientación al ciudadano y a entidades del Sistema de Administración de Justicia**

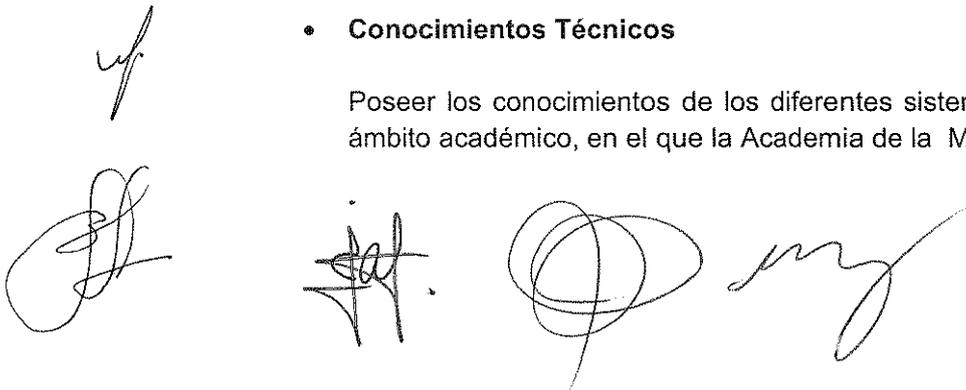
Es la actitud con referencia a los servicios de capacitación especializados y de calidad ofrecidos al colectivo (jueces, fiscales y auxiliares) del sector justicia, identificando los factores críticos de éxito para el adecuado servicio.

- **Transparencia**

Referida a la actitud de integridad y ética para realizar con claridad los servicios de enseñanza – aprendizaje al público usuario, ofreciendo atención, e información fidedigna, completa y oportuna.

- **Conocimientos Técnicos**

Poseer los conocimientos de los diferentes sistemas administrativos y en el ámbito académico, en el que la Academia de la Magistratura ejerce la

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a small, stylized signature. Below it is a larger, more complex signature. To the right of these are three more distinct signatures, each with its own unique style of loops and strokes.

rectoría, así como la plataforma y recursos tecnológicos necesarios para poder llevar a cabo las actividades formativas con mayor eficiencia y cobertura.

2.5 Objetivos de Capacitación

El PDP anualizado del año 2014 considera los siguientes objetivos:

- a) Ampliar y actualizar los conocimientos especializados que se requieren en las unidades orgánicas.
- b) Reforzar el conocimiento de la administración pública y los sistemas administrativos.
- c) Desarrollar las competencias de dirección y liderazgo.
- d) Promover las competencias genéricas para el trabajo en equipo, orientación al servicio, gestión por procesos orientada a resultados, y ética profesional.
- e) Optimizar el manejo de herramientas informáticas.
- f) Evaluar el nivel de satisfacción de capacitación.

III. EVALUACION

3.1 Diagnóstico de Necesidades

Este primer PDP Anualizado 2014 se ha elaborado sobre la base de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación aplicado en la AMAG conforme a los lineamientos dispuestos por la Directiva de SERVIR 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.

3.2 Definición del Método de Evaluación de Competencias

De acuerdo a SERVIR los métodos de evaluación por competencias, plantea tres opciones, en primer orden se tiene los formatos de identificación de necesidades de capacitación, en segundo término se considera las evaluaciones de desempeño, y en tercer lugar se considera las pruebas de conocimientos.

El presente PDP contempla la aplicación de Evaluaciones de Eficacia de la Evaluación Recibida, que comprende la valoración de la mejora de las competencias y, de ser el caso la propuesta de capacitación para dicha mejora.

Asimismo, dado que los instrumentos de gestión de la AMAG vigentes actualmente (Manual de Organización y Funciones – MOF, en el caso del personal estable, y los Términos de Referencia, en el caso del personal bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de

Servicios – CAS), no definen, o en algunos casos (TDR de los CAS) lo hacen solo parcialmente, las competencias de cada puesto, a efectos de poder identificar la brecha entre las competencias óptimas para el desarrollo de las funciones del puesto y el estado actual de dichas competencias por parte de quien ocupa el puesto, con la Evaluación del Desempeño cada jefe evaluador suscribirá un Acta de Retroalimentación en la que se establecerá un Plan de Mejora precisando las competencias del evaluado que será necesario fortalecer mediante capacitación con el objeto de que en la próxima evaluación se reduzca dicha brecha.

Finalmente, para la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de capacitación en la AMAG se tomó en consideración de la identificación de necesidades de capacitación, para lo cual se utilizó el formato respectivo aplicado a todo el personal; un segundo nivel de coordinación se considera la identificación de informantes claves de la entidad. En nuestro caso se considera que un informante clave en el contexto de esta metodología está conformado por los líderes de las unidades orgánicas de la entidad. Se les considera informantes claves por su nivel jerárquico, su responsabilidad en la supervisión y desarrollo de las personas a su cargo, su conocimiento de las demandas de la AMAG en el orden estratégico, académico y operativo.

Se estima que los informantes clave deben tener una apreciación directa sobre las brechas de desempeño y estos conceptos pueden ser capitalizados en los formatos de identificación de necesidades de capacitación. Ver cuadro adjunto en ANEXO 1.

3.3 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Sobre las acciones de seguimiento y evaluación de los resultados esperados del PDP 2014, se ha considerado aplicar las siguientes modalidades de evaluación:

Evaluación del Nivel de Satisfacción de la Capacitación: Se evaluará la calidad del servicio brindado por las entidades especializadas de capacitación externa.

Evaluación de la Eficacia de la Capacitación recibida: Se medirán los conocimientos adquiridos por el personal de la AMAG, sobre los temas que han sido beneficiados.

Evaluación del Desempeño: Se verificará el impacto de las capacitaciones sobre la mejora del rendimiento del trabajador en un periodo determinado, en base al logro de metas. De acuerdo a los resultados obtenidos, se retroalimentará con un Plan de Mejora para el siguiente periodo, en el cual se determinarán las competencias que es necesario fortalecer mediante acciones de capacitación y actualización

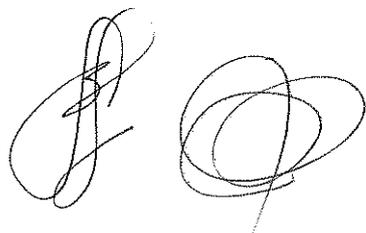
que le permitan al evaluado mejorar sus resultados en la evaluación del próximo periodo.

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas de acuerdo a los planteamientos considerados en el Plan Quinquenal 2014 – 2018, los mismos que se adjuntan en el ANEXO 2.

IV. CAPACITACION

En el ANEXO 3 se presenta la información sobre la identificación de necesidades de capacitación en el marco del Plan de desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura para el periodo 2014.

Las consideraciones recogidas para la programación de actividades de capacitación están vinculadas al cumplimiento de los objetivos institucionales, así como la demanda recurrente de algunas materias, las mismas que en mayor proporción están asociadas con el desarrollo de capacidades en el ámbito académico y la gestión en el ámbito de los sistemas administrativos. Igualmente se tiene en consideración las expectativas de los trabajadores.



ANEXO 1
CUADRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

PROGRAMAS EDUCATIVOS / UNIDADES ORGÁNICAS		DIRECCIÓN GENERAL	SECRETARÍA GENERAL	DIRECCIÓN ACADÉMICA	SECRETARÍA ADMINISTRATIVA	ORG. DE CONTROL INTERNO	OFIC. DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
Programas Educativos Estratégicos Transversales	Gestión de la Información y del Conocimiento	x					
	Sistemas de Calidad			x			
	Gestión Orientada a Resultados	x			x		
	Comunicación Orientada al Cliente			x			
	Visión Estratégica	x					
	Trabajo en Equipo	x	x	x	x		x
	Creatividad e Innovación	x		x			
	Seguridad y Salud en el Trabajo	x	x	x	x	x	x
Programas Educativos Estratégicos Funcionales	Control Gubernamental	x					
	PETI Planeamiento Estratégico de las Tecnologías de la Información				x		
	Planeamiento y Presupuesto por Resultados						x
	Gestión de la Capacitación: Diseño y Ejecución de Plan de Entrenamiento			x			
	Gestión y Didáctica Educativa			x			
	Gestión Pública	x	x	x	x	x	x
	Aplicación de los Entornos Virtuales			x			
	Enfoques de Enseñanza - Aprendizaje			x			
Programas Educativos Funcionales Operativos	Contrataciones y Adquisiciones en el Sector Público	x		x	x	x	
	Sistema de Control Interno	x	x	x	x	x	x
	Normas Internacionales de información Financiera NIIF				x		
	Uso de Software para la producción de Contenidos			x	x		
	Gestión de Recursos Humanos				x		
	Sistema de Trámite Documentario y Archivo	x	x	x	x	x	x
	Programas Presupuestales	x				x	x
	SIAF / SIGA				x		
	SEACE Versión 3.0				x		
	Tributación				x	x	
	Ofimática	x	x	x	x	x	x
Actividades Educativas Desarrollo Personal	Gestión Eficaz del Tiempo	x					
	Protocolo y Ceremonial del Estado	x	x				
	Manejo de Conflictos				x		

ANEXO 2

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2014 ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

OBJETIVOS, METAS E INDICADORES Y MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Objetivos Quinquenio	Objetivos 2014	Metas 2014	Indicadores PDP 2014		Mecanismos De Seguimiento	Periodo
1. Fortalecer los conocimientos técnicos del personal asociados al desarrollo de capacidades institucionales	Ampliar y actualizar los conocimientos especializados	50%	Cobertura de Capacitación	Nº total de Trabajadores capacitados / Nº total de Trabajadores	Informe del POI 2014	Trimestral
		80%	Actividades por trabajador	Nº de Actividades de Capacitación ejecutadas/ Nº de actividades programadas	Informe del POI 2014	Trimestral
		10	Horas Hombre de Capacitación	Nº de horas x persona	Informe del POI 2014	Al cierre del IV Trimestre
		100%	Cobertura presupuestal de la ejecución del PDP	Monto ejecutado / Monto presupuestado	Informe del POI 2014	Trimestral
2. Fortalecer los conocimientos técnicos del personal asociados a las líneas de intervención del desarrollo de capacidades	Reforzar los conocimientos de los trabajadores	5	Actividades en Programas Estratégicos Transversales	Nº de personas capacitadas en Programas Estratégicos Transversales	Informe del POI 2014	Trimestral
		10	Actividades en Programas Estratégicos Funcionales	Nº de personas capacitadas en Programas Estratégicos Funcionales	Informe del POI 2014	Trimestral
		60	Actividades en Programas Estratégicos Funcionales - Operativos	Nº de personas capacitadas en Programas Estratégicos Funcionales - Operativos	Informe del POI 2014	Trimestral
		Ai menos 1	Actividades en Programas Educativos de Desarrollo Personal	Nº de personas capacitadas en Programas Educativos de Desarrollo Personal	Informe del POI 2014	Trimestral
3. Promover la mejora del Desempeño de los trabajadores	Optimizar el desempeño laboral	20%	Mejora de Desempeño del personal	Trabajadores que mejoran desempeño respecto al año anterior	Informe del POI 2014	Al cierre del IV Trimestre
		20%	Mejora de Desempeño de las unidades orgánicas	Unidades orgánicas que mejoran desempeño respecto al año anterior	Informe del POI 2014	Al cierre del IV Trimestre

4. Promover la mejora del clima laboral institucional	Desarrollar la identidad institucional	50%	Satisfacción en el trabajo	Nº de trabajadores satisfechos en el periodo evaluado	Informe del POI 2014	Al cierre del IV Trimestre
		Menor al 10%	Dificultad de involucramiento individual	Nº de trabajadores con bajo nivel de satisfacción laboral	Informe del POI 2014	Al cierre del IV Trimestre
5. Evaluar la calidad del servicio de capacitación recibida por los trabajadores	Evaluar el Nivel de satisfacción de la capacitación	80%	Trabajadores satisfechos	Nº de trabajadores satisfechos / Total de trabajadores capacitados	Informe del POI 2014	Al cierre del IV Trimestre

ANEXO 3

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2014 - AMAG

N°	TIPO	TEMAS / CURSOS	I	II	III	IV	Capacitación Ejecutivos	Capacitación Médicos	Capacitación Personal	Capacitación TOTAL (S/)
1	Programas Educativos Estratégicos Transversales	Gestión de la Información y del Conocimiento			1		1	1	1	1,000
2		Sistemas de Calidad		1			1	1	1	1,000
3		Gestión Orientada a Resultados/Indicadores	1	1			2	1	2	2,000
4		Comunicación Orientada al Cliente			1		1	1	1	900
5		Visión Estratégica		1			1	1	1	800
6		Trabajo en Equipo			1		1	1	1	800
7		Seguridad y Salud en el Trabajo**			101		1	101	1	800
8		Creatividad e Innovación				1	1	1	1	800
SUBTOTAL INVERSIÓN TRIMESTRAL S/:			1,000	2,800	2,700		9	109	109	7,300

9	Programas Educativos Estratégicos Funcionales	Control Gubernamental		2			2	2	2	2,000
10		PETI Planeamiento Estratégico de las Tecnologías de la Información		1	1		2	1	2	2,800
11		Planeamiento y Presupuesto por Resultados		1			2	1	2	1,600
12		Gestión de la Capacitación: Diseño y Ejecución de Plan de Entrenamiento		1	1		2	1	2	700
13		Gestión y Didáctica Educativa			2		2	2	4	2,800
14		Aplicación de los Entornos Virtuales			1		1	1	1	800
15		Gestión Pública		3	3		3	3	9	10,800
16		Enfoques de Enseñanza - Aprendizaje			1		2	1	2	1,400
SUBTOTAL INVERSIÓN TRIMESTRAL S/:			0	7,150	7,450		16	26	26	22,900

17	Programas Educativos Operativos	Contrataciones y Adquisiciones en el Sector Público	3	3	3		4	3	12	15,600
18		Sistema de Control Interno/SaGu		2			2	2	4	2,000
19		Normas Internacionales de Información Financiera NIIF			1		1	1	1	500
20		Uso de Software para la producción de Contenidos*	11				1	11	11	0
21		Gestión de Recursos Humanos			2		2	2	4	4,000
22		Sistema de Trámite Documentario y Archivo			3		2	3	6	2,700
23		Programas Presupuestales *	2				1	2	2	0
24		Sistema de Administración Financiera-SIAF /Sistema de Gestión Pública - SIGA		2	2		3	2	6	3,600
25		Seace Versión 3.0		4			1	4	4	2,000
26		Tributación		3	3		2	3	6	3,000
27	Ofimática		4	4	4	4	4	16	15,570	
SUBTOTAL INVERSIÓN TRIMESTRAL S/:			7,780	13,480	14,330		23	72	72	48,970

28	Actividades Educativas de Desarrollo Personal	Gestión Eficaz del Tiempo			1		1	1	1	580
29		Protocolo y Ceremonial del Estado		1			1	1	1	1,800
30		Manejo de Conflictos			1		1	1	1	500
SUBTOTAL INVERSIÓN TRIMESTRAL S/:			0	1,800	1,080		3	3	3	2,880

TOTAL			8,780	25,230	25,560		51	210	210	82,000
--------------	--	--	--------------	---------------	---------------	--	-----------	------------	------------	---------------

* El monto que indica S/0.00 son capacitaciones gratuitas impartidas por el Banco Mundial/PMI

** La capacitación es interna y es financiada a través de una Consultoría