



Academia de la Magistratura

RESOLUCIÓN N° 032-2018-AMAG-CD/P

Lima, 28 de marzo de 2018

VISTOS:

El Informe N° 106-2018-AMAG/DG de la Dirección General, el Informe N° 168-2018-AMAG/SA de la Secretaría Administrativa, el Informe N° 189-2018-AMAG/RR.HH. de la Subdirección de Recursos Humanos y el Acta de validación del Plan de Desarrollo de las Personas de la AMAG 2018; y,

CONSIDERANDO:

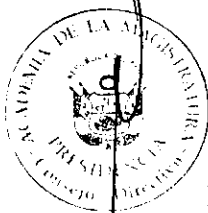
Que, el artículo 151° de la Constitución Política del Perú, señala que la Academia de la Magistratura, forma parte del Poder Judicial, y se encarga de la formación y capacitación de jueces y fiscales en todos sus niveles, para los efectos de su selección;

Que, la Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura, establece en su artículo 1° que la Academia de la Magistratura es una persona jurídica de derecho público interno que forma parte del Poder Judicial y que goza de autonomía administrativa, académica y económica, y constituye Pliego Presupuestal;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba el Reglamento de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas a servicio de las entidades públicas;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), que las entidades públicas realicen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

Que, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, 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;



Que, el numeral 6.4.1.4 Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, establece que: “(...) *el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, elaborado a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad; su aprobación y presentación ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año;*

Que, mediante Acta de Validación del PDP AMAG 2018, el Comité de Planificación de la Capacitación de la AMAG, indicó que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2018, consistió en la identificación de objetivos estratégicos, visión, misión, estructura orgánica de la Entidad, número de servidores civiles de la Academia, diagnóstico de necesidades de capacitación y fuente de financiamiento, estando orientado a identificar las principales brechas de necesidades de capacitación de los órganos y unidades orgánicas de la Entidad;

Que, el mencionado Plan de Desarrollo de las Personas 2018, tiene como objetivo general desarrollar competencias en los colaboradores de la Academia de la Magistratura, a fin de incrementar la productividad, el logro de metas y objetivos institucionales;

Que, la Oficina de Planificación y Presupuesto, a través del Memorando N° 046-2018-AMAG/OPP, comunicó que el Plan de Desarrollo de las Personas 2018, cuenta con financiamiento;

Que, mediante Informe N° 82-2018-AMAG-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión favorable para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2018;

Que, en ese sentido resulta necesario emitir el acto resolutivo formalizando la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2018;

De conformidad con lo dispuesto Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura, el Estatuto y Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura, aprobado por Resolución Administrativa del Pleno del Consejo Directivo N° 06-2012-AMAG-CD, y actualizado mediante Resolución N° 23-2017-AMAG-CD; y con las visaciones de la Dirección General, Secretaría Administrativa, la Subdirección de Recursos Humanos, y la Oficina de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 de la Academia de la Magistratura, el mismo que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Encargar a la Subdirección de Recursos Humanos su remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Artículo 3°.- La aprobación del presente documento de gestión, no exime a la Subdirección de Recursos Humanos de la Academia de la Magistratura, de su obligación de verificar el cumplimiento de todos los requisitos exigidos por el Sistema de Recursos Humanos, de acuerdo a las normas y directivas vigentes de la materia, desde el proceso de desarrollo de dicho Plan, así como en el proceso de su implementación, debiendo observar las formalidades y limitantes legales y presupuestales previstas para tales efectos.

Artículo 4°.- Publicar la presente Resolución y el Anexo a que se refiere el artículo precedente, en el Portal Institucional de la Academia de la Magistratura (<http://www.amag.edu.pe>).

Regístrese y comuníquese.

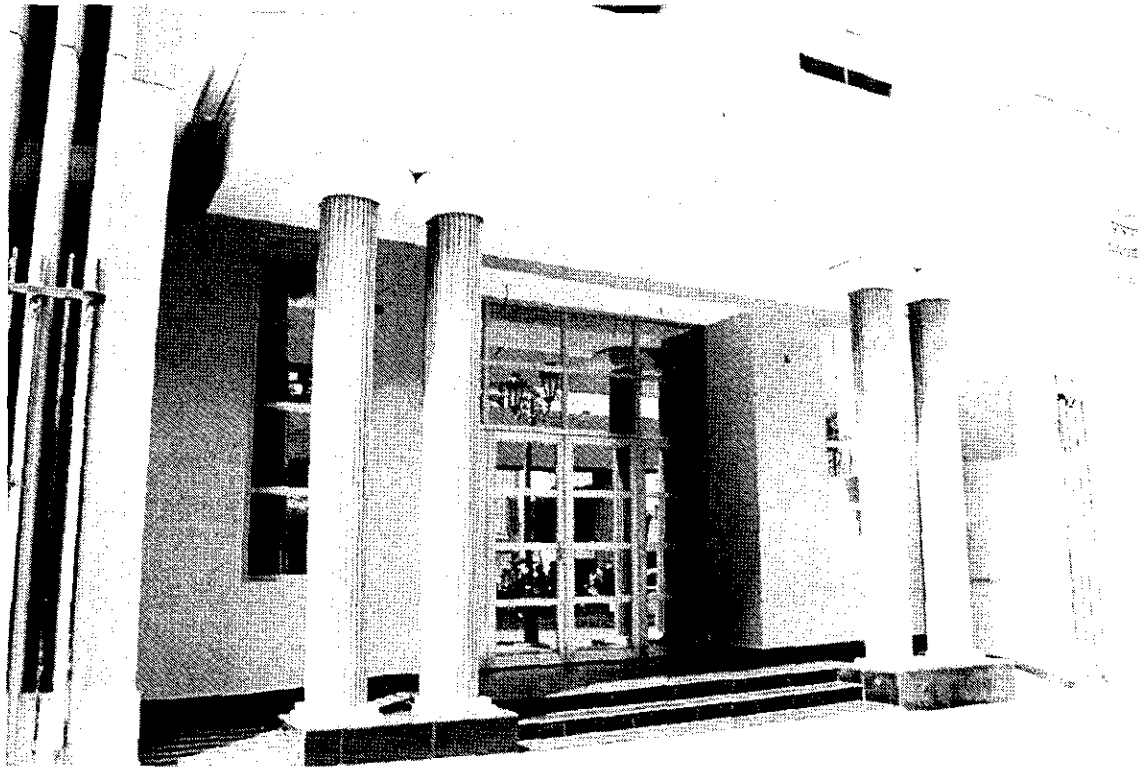


DR. PEDRO GONZALO CHAVARRY VALLEJOS
Fiscal Supremo Titular
Presidente del Consejo Directivo
de la Academia de la Magistratura



ACADEMIA DE
LA MAGISTRATURA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS



PDP – AMAG 2018



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP ANUALIZADO 2018

PRESENTACIÓN	2
I. ASPECTOS GENERALES	3
1.1. Base Legal.....	3
1.2. Marco Estratégico Institucional	3
1.2.1. Objetivos Estratégicos Generales.....	3
1.2.2. Misión y Visión	4
1.2.3. Estructura orgánica	4
1.2.4. Números de servidores que conforman la entidad.....	5
II. DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES	5
2.1. Competencias necesarias de los servidores de la AMAG.....	5
2.2. Capacitación.....	6
2.2.1. Objetivos de Capacitación.....	6



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP es un instrumento de gestión que se orienta a la realización de una capacitación ordenada, alineada a los objetivos institucionales, con el fin de lograr un óptimo desempeño por parte de los servidores.

La Academia de la Magistratura, como dispone su Ley Orgánica, es una persona jurídica de derecho público interno que forma parte del Poder Judicial, gozando de autonomía administrativa, académica y económica. Sus actividades están exclusivamente dirigidas a los magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público en relación con la formación académica de los aspirantes; la capacitación académica para los ascensos; y su actualización permanente.



El Plan de Desarrollo de Personas – PDP de la Academia de la Magistratura, establece las prioridades de capacitación de los servidores de la Academia de la Magistratura en función del cumplimiento de las políticas de mejora de la gestión y sostenibilidad de los roles encargados como misión institucional. De esta manera, entre otros aspectos, busca desarrollar y fortalecer las competencias del recurso humano de la entidad.

El PDP – AMAG 2018 ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales y en coordinación con las Unidades Orgánicas, tal como establece la Directiva “Normas para la Gestión de Procesos de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE

La finalidad del presente Plan es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan no solo reducir o cerrar las brechas de capacitación de nuestros servidores, sino también actualizar, perfeccionar y complementar su preparación laboral, coadyuvando de esta forma a optimizar sus competencias, tornar su servicio más eficiente y eficaz y, por ende, contribuir al logro de objetivos estratégicos y a la mejora de los servicios que ofrecemos a los usuarios.

En este contexto, el Comité de Planificación de la Capacitación presenta el Plan de Desarrollo de las Personas 2018, el que contribuirá a fortalecer las capacidades de los servidores de nuestra institución.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Base Legal

- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 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.
- Directiva N° 002-2014-SERVIR-SDGRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, aprobada con Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE.
- Decreto Supremo N° 086-2010-PCM, que incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como política nacional de obligatorio cumplimiento para las entidades del gobierno nacional.
- Directiva “Normas para la Gestión de Proceso de Capacitación en la Entidades Públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.
- T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por la Ley N° 29849.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
- Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura.
- Resolución Administrativa del Pleno del Consejo Directivo N° 23-2017-AMAG-CD, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura.



1.2. Marco Estratégico Institucional

1.2.1. Objetivos Estratégicos Generales

- OE1: Implementar la Escuela de Postgrado de la AMAG
- OE2: Mejorar los servicios académicos para Magistrados y Aspirantes
- OE3: Incrementar el número de aspirantes que ingresen a la Magistratura.
- OE4: Mejorar las competencias de los Auxiliares de Justicia
- OE5: Mejorar la propuesta formativa acorde con las necesidades de la Magistratura.

- OE6: Implementar la investigación aplicada en la Magistratura.
- OE7: Posicionamiento como Institución Académica Líder en el ámbito del Derecho.

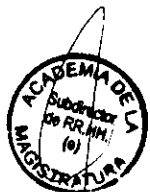
1.2.2. Misión y Visión

Misión

Somos una institución pública del Poder Judicial que busca la formación y capacitación de jueces, fiscales y aspirantes a la Magistratura en todos sus niveles para la defensa oportuna y justa de la persona humana y de la sociedad.

Visión

En el 2018 la 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.



1.2.3. Estructura orgánica

1. Alta dirección
 - a. Consejo Directivo
 - b. Presidencia del Consejo Directivo
 - c. Dirección General
2. Órganos consultivo
 - a. Comité Consultivo
 - b. Consejo Académico
3. Órgano de Control
 - a. Órgano de Control Institucional
4. Órganos de Asesoría
 - a. Oficina de Planificación y Presupuesto
 - b. Oficina de Asesoría Jurídica
5. Órgano de Apoyo
 - a. Secretaría General del Consejo Directivo
 - b. Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas
6. Órganos de Línea
 - a. Dirección Académica
 - b. Secretaria Administrativa



1.2.4. Números de servidores que conforman la entidad

Personal sujeto al régimen laboral del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728	48
Personal sujeto al régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057	67
Total de servidores	115

II. DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

2.1. Competencias necesarias de los servidores de la AMAG.

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

a. 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.

b. Conocimientos técnicos

Poseer los conocimientos en el ámbito académico y en los diferentes sistemas administrativos con los que opera la Academia de la Magistratura, así como la plataforma y recursos tecnológicos necesarios para poder llevar a cabo las actividades formativas con mayor eficiencia y cobertura.

c. 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 Sistema de Justicia, identificando los factores críticos de éxito para el servicio óptimo.

d. Transparencia

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



e. Trabajo en equipo

Está definida como la capacidad del trabajador para 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.

2.2. Capacitación

2.2.1. Objetivos de Capacitación

El PDP – AMAG 2018 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) Optimizar el manejo de herramientas informáticas.
- d) Evaluar el nivel de satisfacción de capacitación.

Se sustenta en los siguientes lineamientos:

- a) La formación de los servidores de la Academia de la Magistratura debe basarse en las particularidades específicas de cada órgano estructural y unidad orgánica institucional.
- b) El proceso de planificación estratégica de la gestión de la capacitación estará a cargo de la Subdirección de Recursos Humanos.
- c) 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.
- d) Valorar el aporte de los servidores con criterios objetivos, mensurables y sistemáticos, así como la apreciación de su contribución a los objetivos institucionales.
- e) 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.
- f) 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.



- g) 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.

III. RECURSOS ECONÓMICOS

Las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP AMAG 2018 serán financiadas con el Presupuesto del Año Fiscal 2018, en la Fuente de Financiamiento de Recursos Ordinarios – Meta 001 – Partida 2.3.27.31, contando con una asignación presupuestal a S/ 50,000.00 (cincuenta mil y 00/100 soles); y en la Fuente de Financiamiento de Recursos Directamente Recaudados – Meta 001 – Partida 2.3.27.31, contando con una asignación presupuestal a S/ 100,000.00 (cien mil y 00/100 soles) susceptible a ser modificada según la necesidad de capacitación.

IV. ANEXOS

Se detallan en el Cuadro Matriz de Detección de Necesidades – DNC



MATRIZ DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
									De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
		TRANSVERSAL	VARIOS	CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	Curso / Taller	C: Requerimiento para el cierre de brechas	8	X	De Aplicación	PRESENCIAL / SEMIPRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 10,700.00	0	
	SECRETARÍA ADMINISTRATIVA	TRANSVERSAL	VARIOS	ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	Curso / Taller	D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	7	X	De Aprendizaje	PRESENCIAL / SEMIPRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 3,000.00	0	
		TRANSVERSAL	VARIOS	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	FORMACIÓN LABORAL	Curso / Taller	D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	8	X	De Aplicación	PRESENCIAL / SEMIPRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 4,000.00	0	
		TRANSVERSAL	VARIOS	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN APLICADAS A LA EDUCACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	Curso / Taller	D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	8	X	De Aplicación	PRESENCIAL / SEMIPRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 7,500.00	0	
2	DIRECCIÓN ACADÉMICA	TRANSVERSAL	VARIOS	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	Curso / Taller	D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	8	X	De Aplicación	PRESENCIAL / SEMIPRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 18,000.00	0	
		TRANSVERSAL	VARIOS	GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL ÁMBITO LABORAL	FORMACIÓN LABORAL	Curso / Taller	D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	7	X	De Aplicación	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 4,800.00	0	
		TRANSVERSAL	VARIOS	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	Curso / Taller	D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	7	X	De Aprendizaje	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 2,500.00	0	
		TRANSVERSAL	VARIOS	GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	Curso / Taller	D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	7	X	De Aprendizaje	PRESENCIAL / SEMIPRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 31,500.00	0	
		TRANSVERSAL	VARIOS	ARQUITECTURA EMPRESARIAL Y PLATAFORMA TECNOLÓGICA	FORMACIÓN LABORAL	Curso / Taller	D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	8	X	De Aplicación	PRESENCIAL / SEMIPRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 12,000.00	0	
3	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	GESTIÓN POR PROCESOS	FORMACIÓN LABORAL	Curso / Taller	D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	7	X	De Aprendizaje	PRESENCIAL / SEMIPRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 12,000.00	0	
		TRANSVERSAL	VARIOS	OFIMÁTICA	FORMACIÓN LABORAL	Curso / Taller	C: Requerimiento para el cierre de brechas	8	X	De Aplicación	PRESENCIAL / SEMIPRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 10,000.00	0	
		TRANSVERSAL	VARIOS	PROTOCOLO, CEREMONIAL Y GESTIÓN DE EVENTOS	FORMACIÓN LABORAL	Curso / Taller	C: Requerimiento para el cierre de brechas	6	X	De Aprendizaje	PRESENCIAL / SEMIPRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 14,000.00	0	

