



Consejo Nacional de la Magistratura



OFICIO N° 084-2013-DG-CNM

0003640-2013

San Isidro, 14 febrero 2013

66

**SEÑORES  
SERVIR  
At. MARCELO CEDAMANOS RODRIGUEZ  
Gerente General  
Pasaje Francisco de Zela N° 150 Piso 10 Jesús María  
Presente.-**

De nuestra mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. con relación a la presentación del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2013 del Consejo Nacional de la Magistratura, conforme lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21.03.2011 que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR– Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

Al respecto, la Presidencia del CNM mediante Resolución N° 073-2011-P-CNM del 28.06.2011, modificado con Resolución N° 007-2012-P-CNM del 23.02.2012 y N° 029-2012-P-CNM del 19.03.2012, autorizó la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas para el periodo Junio 2011- Mayo 2014.

Mediante, Resolución N° 010-2013-P-CNM de fecha 31.01.2013, la Presidencia del CNM, autorizó el Plan de Desarrollo de las Persona al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2013 del Consejo Nacional de la Magistratura, formulado y validado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional de la Magistratura.

En consecuencia, conforme lo dispuesto en las normas vigentes, por medio del presente hacemos de conocimiento a SERVIR, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – DPD Anualizado 2013 del Consejo Nacional de la Magistratura, el mismo que en copia se adjunta a la presente.

Sin otro particular, me valgo de la oportunidad para expresar mis consideraciones.

Atentamente,

Ing. LUIS ENRIQUE DE LA FLOR SAENZ  
DIRECTOR GENERAL  
Consejo Nacional de la Magistratura





# Consejo Nacional de la Magistratura

Resolución N° 010 -2013-P-CNM

San Isidro, 31 ENE. 2013

## VISTO:

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Anualizado del año 2013 del Consejo Nacional de la Magistratura;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE del 21.03.2011, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR – "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que toda Institución Pública debe elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP Quinquenal y PDP Anualizado) a través del Comité designado, y una vez aprobado por el titular de la entidad deberá ser remitido a SERVIR;

Que, mediante Resolución N° 073-2011-P-CNM del 28.06.2011, modificado con Resolución N° 007-2012-P-CNM del 23.01.2012 y N° 029-2012-P-CNM del 19.03.2012, se autoriza la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional de la Magistratura, por el periodo junio 2011-mayo 2014;

Que, conforme el documento de Vistos, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional de la Magistratura, ha formulado el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado del año 2013, el cual está validado por los miembros de dicho Comité;

Que, conforme lo expuesto en los considerandos anteriores de la presente Resolución, es necesario se autorice el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado 2013 del Consejo Nacional de la Magistratura, para su remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

## SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO:** Autorizar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado 2013 del Consejo Nacional de la Magistratura, formulado y validado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional de la Magistratura, designado por el periodo junio 2011-mayo 2014.

**ARTICULO SEGUNDO:** Encargar al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional de la Magistratura, cumplir con la remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Regístrese, comuníquese y archívese

El Secretario General del Consejo  
Nacional de la Magistratura  
CERTIFICA: Que el presente,  
documento es copia fiel al original.



GASTÓN SOTO VALLENAS  
Presidente  
Consejo Nacional de la Magistratura



JORGE MATIENZO LUJAN  
SECRETARIO GENERAL (e)  
Consejo Nacional de la Magistratura



Consejo Nacional de la Magistratura

## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) ANUALIZADO AÑO 2013

### CONSEJO NACIONAL DE LA MAGISTRATURA

#### I. PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) anualizado del Consejo Nacional de la Magistratura para el presente año 2013, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal del CNM, en los planes y objetivos institucionales vigentes y conforme las Directivas y lineamientos dados por SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

El Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado – PDP Quinquenal del Consejo Nacional de la Magistratura (2012-2016) fue autorizado conforme Resolución N° 101-2011-P-CNM de fecha 12.09.2011, formulado y validado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional de la Magistratura designado para el periodo junio 2011-mayo 2014, vinculando los objetivos y planes institucionales, y conforme los lineamientos establecidos por SERVIR.

El Consejo Nacional de la Magistratura entiende la capacitación como el conjunto de procesos formativos e integrados y organizados que contribuyen al desarrollo de potencialidades inherentes a la persona, que se desarrollan a lo largo de toda la vida, se asocian a procesos socio afectivos, cognitivos, así como a actitudes y valores orientados a la formación integral de la persona.

El desarrollo de capacidades permite mejorar la habilidad que tienen los individuos, grupos, instituciones y sistemas en general para identificar y resolver sus problemas y para desarrollar e implementar estrategias que les permitan conseguir sus objetivos de desarrollo de una manera sostenible.

El concepto de las competencias está creciendo en el mundo organizacional a una velocidad vertiginosa; su aplicación ofrece un nuevo estilo de dirección donde lo que prima es el factor

  
JORGE MATIENZO LUJAN  
SECRETARIO GENERAL (e)  
Consejo Nacional de la Magistratura



humano, en el que cada persona, empezando por los directivos, debe aportar sus mejores cualidades profesionales a la Institución.

Para que la implantación de la Gestión por Competencias sea posible, es necesario una dirección global que tenga una visión completa de la organización, que sea capaz de integrar de forma adecuada los equipos de trabajo y de dirigirlos hacia el logro de los objetivos planteados en función de los retos y de las oportunidades que nos ofrece el entorno.

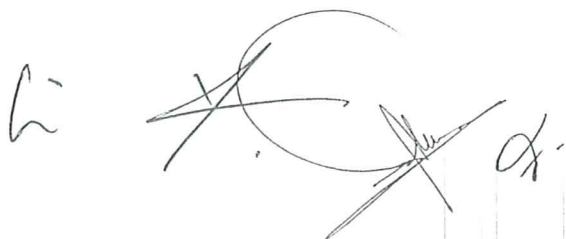
Es así que considerando la responsabilidad del Consejo Nacional de la Magistratura de desarrollar, promover, orientar, coordinar y difundir las acciones de capacitación del personal que lo conforma, en función de las competencias que se requiere para el cumplimiento de objetivos institucionales, el presente PDP 2013 del CNM, se ha elaborado en base al diagnóstico de los colaboradores de la Institución sobre lo que "necesitan saber" para su óptimo funcionamiento; se identifica la mayor demanda de temas relacionadas con competencias y habilidades que contribuyan efectivamente a la mejora continua de la gestión de los servicios primordiales que el Consejo Nacional de la Magistratura brinda y se relaciona con los objetivos institucionales vigentes.


## II. ASPECTOS GENERALES

El PDP anualizado del Consejo Nacional de la Magistratura para el año 2013 está estructurado de modo que, tomando como referencia las necesidades de capacitación diagnosticadas en función de los problemas relacionados con conocimientos, habilidades funcionales o competencias de los colaboradores del CNM, sea cada área del CNM, la que incentive y gestione la capacitación de sus integrantes; esto con la finalidad de asignar los recursos presupuestales de capacitación más eficientemente buscando potenciar el talento humano de una manera más directa y eficaz, y permitiendo una mayor participación de los colaboradores a capacitar.

La capacitación está orientada a generar un cambio de actitud en aquellos trabajadores que lo requieran, crear un clima laboral más satisfactorio, aumentar la motivación y propiciar la receptividad a técnicas modernas de supervisión, estándares de excelencia y calidad en forma coherente con los objetivos institucionales.

Tales premisas conducen a enfocar el tema de la capacitación y desarrollo de las personas como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de la Institución, direccionándolas a la optimización de los servicios.



  
JORGE MATIENZO LUJAN  
SECRETARIO GENERAL (e)  
Consejo Nacional de la Magistratura

Es importante precisar que para efectos de elaboración del PDP Anualizado para el año 2013, se considera adicionalmente incluir dentro de los alcances de los temas de capacitación, temas relacionados con competencias transversales, es decir que no están directamente relacionados con las funciones desempeñadas por una área funcional específica.

Por otro lado, al haberse identificado demanda por parte del personal en capacitación en competencias sociales, éstas se recomienda sean gestionadas a través del Plan de Bienestar del CNM 2013.

En tal sentido se plantea el presente PDP Anualizado, conforme los objetivos establecidos en el PDP Quinquenal, sobre mejoras en el área del conocimiento, habilidad funcional y competencias que permitan el desarrollo de las personas que prestan servicio en el Consejo Nacional de la Magistratura.

## 1. ALCANCE

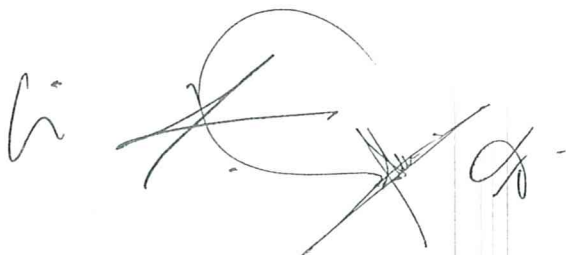
El presente PDP está dirigido al fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores al servicio del Consejo Nacional de la Magistratura, personal contratado a plazo indeterminado y plazo fijo, y con contrato administrativo de servicios, conforme se establece en el PDP Quinquenal del CNM (2012-2016).

La ejecución del PDP garantiza que los trabajadores adquieran conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo que realizan, lo que permitirá modificar actitudes y desarrollar competencias frente a diversos aspectos de la organización, el puesto de trabajo y el ambiente laboral.

Conforme lo observado en el desarrollo del PDP 2012, se identifica un bajo nivel de participación de los trabajadores en los programas de capacitación, siendo esta variable uno de los mayores inconvenientes en la realización de estos; por lo que es necesario identificar para el año 2013 propuestas formativas que logren, además de un mayor compromiso de las áreas jefaturales, una mayor identificación con la necesidad formativa y de desarrollo profesional por parte de los trabajadores en todo nivel.

## 2. BASE LEGAL

- Reglamento de Capacitación y Desarrollo del Consejo Nacional de la Magistratura.

Handwritten signature and initials in black ink, including a large circular mark and several overlapping lines.

  
JORGE MATIENZO LUJAN  
SECRETARIO GENERAL (e)  
Consejo Nacional de la Magistratura

- Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento.
- Directivas y Lineamientos dados por Servir para la elaboración y formulación del PDP Quinquenal y Anualizado.

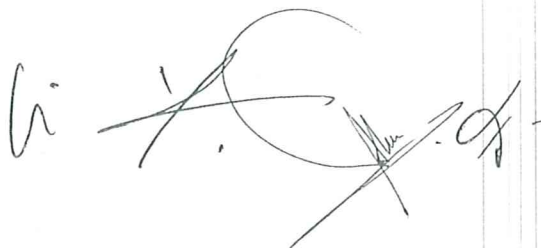
### 3. VIGENCIA

El presente plan de capacitación entra en vigencia a partir de su aprobación para el ejercicio 2013, sujeto a la aprobación de su presupuesto. El plan no es limitativo y por ser una herramienta dinámica estará sujeta a actualizaciones y modificaciones a que hubiera lugar conforme los objetivos institucionales y las variables coyunturales que prioricen otros aspectos no considerados dentro de la formulación inicial.

### 4. POLITICAS Y PRINCIPIOS

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2013 se enmarca en los principios del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012- 2016 del Consejo Nacional de la Magistratura, los que se orientan al fortalecimiento y desarrollo de Capacidades en los trabajadores que lo conforman, habiéndose establecido durante el año 2012, las principales políticas y principios que rigen los PDP anualizados:

- a) La capacitación esta orientada a que la Entidad alcance sus objetivos institucionales y mejore la calidad de los servicios brindados a la sociedad.
- b) La capacitación se rige por los principios de mérito, capacidad y responsabilidad del personal Consejo Nacional de la Magistratura, imparcialidad y equidad, evitando la discriminación de las personas bajo ninguna forma.
- c) La capacitación se rige por los principios de especialización y eficiencia, fomentando el desarrollo de un recurso humano competitivo y de calidad, a partir de la capacidad instalada de las universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de reconocido prestigio elegidas, que brinden capacitación en los temas identificados en el diagnóstico de necesidades de capacitación.
- d) Capacitar al personal en los aspectos en que conjuntamente con el responsable de cada área, se haya detectado debilidades para el cumplimiento de funciones.



  
JORGE MATIENZO LUJAN  
SECRETARIO GENERAL (e)  
Consejo Nacional de la Magistratura



- e) Constituir equipos con las Unidades Orgánicas involucradas para la organización y ejecución de las acciones formativas internas, a fin de lograr un mayor compromiso.
- f) Se atiende las necesidades de capacitación provenientes del proceso de modernización y descentralización del Estado, así como las necesidades de conocimiento y superación profesional de las personas que conforman la Institución, priorizando cursos de especialización relacionados a las funciones desarrolladas por el trabajador, limitando estudios en temas de carácter general.
- g) En el caso que un trabajador se encuentre desarrollando un evento de maestría o doctorado subvencionado por la Institución, no se subvencionará durante dicho periodo, otro evento de capacitación al trabajador, a fin de poder brindar igualdad de oportunidad de acceso al personal a las diferentes acciones de capacitación.
- h) Seguimiento y monitoreo por parte del jefe inmediato de la aplicación de las nuevas capacidades adquiridas en las funciones que realiza el personal.
- i) Articular las propuestas de capacitación coincidentes en un solo programa de formación que responda a las necesidades establecidas en el Plan de Desarrollo de las Personas

## 5. OBJETIVOS DE CAPACITACION

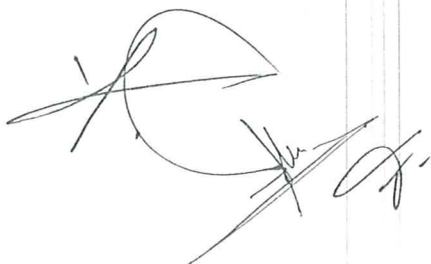
Conforme los objetivos del PDP Quinquenal y los instrumentos de gestión vigentes se definen los siguientes objetivos de capacitación y evaluación, en base a los objetivos estratégicos del CNM:

1. MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO EN LA PROVISIÓN Y SEPARACIÓN DE JUECES Y FISCALES DEL PODER JUDICIAL Y MINISTERIO PÚBLICO.

### OBJETIVOS DE CAPACITACION

1. Desarrollar capacidades orientadas al fortalecimiento institucional para estar en condiciones de elaborar, ejecutar y evaluar el habitual desarrollo de las funciones y procesos de la Institución, garantizando su participación efectiva en las tareas asignadas

Li



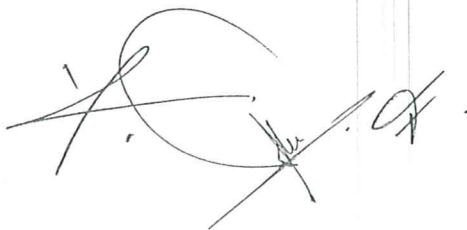
  
JORGE MATIENZO LUJAN  
SECRETARIO GENERAL (e)  
Consejo Nacional de la Magistratura

2. Incrementar y profundizar competencias en conocimientos sobre derecho procesal constitucional para su adecuada interpretación
  3. Desarrollar competencias en análisis y síntesis de resoluciones judiciales.
  4. Mejorar las competencias del personal técnico y administrativo en la redacción e interpretación de textos jurídicos.
2. LOGRAR UNA GESTIÓN PÚBLICA MODERNA, EFICIENTE QUE DESARROLLE PROCESOS ÓPTIMOS Y TRANSPARENTES EN LA INCORPORACIÓN Y SEPARACIÓN DE JUECES Y FISCALES.

#### OBJETIVOS DE CAPACITACION

1. Mejorar las competencias del personal técnico y administrativo en reglas de ortografía y redacción de documentos de gestión.
2. Incrementar el nivel de competencia en el manejo de herramientas informáticas, priorizando la actualización en MsOffice, a fin de optimizar el funcionamiento y el adecuado uso de los recursos, a través de la actualización permanentemente de los conocimientos tecnológicos de los trabajadores del CNM.
3. Adquirir conocimientos y habilidades en el proceso de selección y organización documentaria en archivo, fortaleciendo los conocimientos en conservación de documentos.
4. Elevar el nivel de compromiso de los servidores respecto de las políticas, planes, programas del Consejo Nacional de la Magistratura.
5. Fortalecer habilidades de análisis, evaluación y emisión de informes en cada nivel de la organización, reforzando conocimientos relacionados a funciones asignadas, a fin e mejorar la eficiencia en cada área.
6. Mejorar la imagen de la Institución a través de la oferta de un mejor servicio profesional a la ciudadanía.

Li



  
JORGE MATIENZO LUJAN  
SECRETARIO GENERAL (e)  
Consejo Nacional de la Magistratura



7. Desarrollar competencias en ética profesional y comportamiento anticorrupción de los trabajadores del CNM, de tal manera que se prevenga e identifique las actuaciones susceptibles de corrupción, en cualquiera de las áreas institucionales
8. Desarrollar competencias en liderazgo, trabajo en equipo y orientación al servicio a fin de superar las condiciones presentes en las variables del Clima Organizacional que podrían influir negativamente en el comportamiento de los miembros de la Institución.

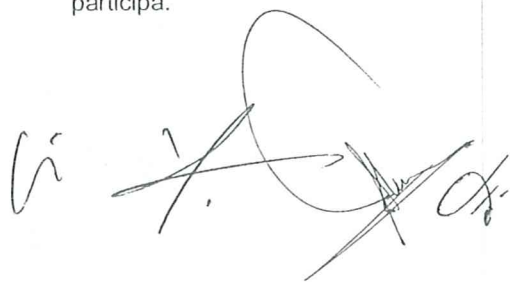
### III. EVALUACION

#### 1. EVALUACION DIAGNOSTICA

A fin de establecer el Plan de Desarrollo de Personal (PDP) Anualizado correspondiente al año 2013, y conforme las recomendaciones propuestas en el año 2012 por la Comisión Especial de Sistemas, Administración y Presupuesto (CESAP), a fin de orientar las recomendaciones y problemas funcionales identificados por cada trabajador del CNM, de manera que las actividades de capacitación se orienten directamente a mejorar el desempeño de las funciones de los trabajadores de la Institución, se efectuó:

- "Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación", conforme Anexo N° 1, para la identificación de problemas de desempeño por parte de cada trabajador relacionadas con capacitación y desarrollo a fin de priorizar los programas de capacitación, así como también a fin de evaluar la posibilidad de considerar otros aspectos de capacitación, que no estén directamente relacionados con las funciones y desempeño de los trabajadores, dentro del Plan Anual de Bienestar del CNM del año 2013.
- Finalmente, se tomo como referencia, el Análisis de los Objetivos Estratégicos de la Institución, a fin de determinar las competencias necesarias en el personal a priorizar, conforme de determinó en el PDP Quinquenal.

El objetivo de este diagnóstico de capacitación es identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos del CNM por áreas de trabajo y/o grupo profesional para cumplir con su labor, para el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa.



  
JORGE MATIENZO LUJAN  
SECRETARIO GENERAL (e)  
Consejo Nacional de la Magistratura

La detección de necesidades constituye un requisito importante para fundamentar y estructurar el programa de capacitación y orientarlo hacia la satisfacción de necesidades reales en beneficio del desarrollo del personal y de la Institución.

Entre las observaciones que se derivan de la revisión de las "Encuestas de Identificación de Necesidades de Capacitación" alcanzadas por los trabajadores del CNM, se percibe la necesidad de mejorar su desempeño actual mediante capacitación, a fin de desarrollarse con mayor eficiencia y seguridad en su puesto de trabajo. Asimismo, requieren conocimientos adicionales para introducir mejoras en sus puestos de trabajo o mejorar el clima laboral.

Todas las personas tienen un conjunto de atributos y conocimientos, que pueden ser adquiridos como innatos, y que definen sus competencias para una determinada actividad. Por lo tanto es fundamental que se produzca un ajuste óptimo entre las competencias de la persona y las necesarias por su puesto de trabajo, tanto en conocimientos y habilidades.

El objetivo principal por tanto del diagnóstico es lograr que la gestión del CNM se ajuste al activo humano, utilizando las características clave que tiene cada persona y aquellas que hacen que un determinado puesto de trabajo se desarrolle lo más eficazmente posible.

Las principales demandas de capacitación que se desprenden del diagnóstico de Necesidades de Capacitación del año 2013, son:

### 1.1. Competencias Específicas

- 1.1.1. Herramientas Informáticas.
- 1.1.2. Argumentación y Redacción Jurídica
- 1.1.3. Derecho Constitucional
- 1.1.4. Derecho Procesal Constitucional
- 1.1.5. Derecho Administrativo
- 1.1.6. Procedimiento Administrativo

### 1.2. Competencias Transversales

- 1.2.1. Gestión del Tiempo
- 1.2.2. Liderazgo y Coaching

### 1.3. Competencias Sociales.- (las que se recomiendan sean canalizadas a través del Plan de Bienestar 2013 del CNM).

- 1.3.1. Manejo del Stress



  
JORGE MATIENZO LUJAN  
SECRETARIO GENERAL (e)  
Consejo Nacional de la Magistratura

1.3.2. Oratoria y Comunicación.

1.3.3. Autoestima y Conocimiento de si mismo

El diagnóstico de necesidades de capacitación del CNM, consolidado por el jefe del área de recursos humanos con aprobación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del CNM, es producto de la identificación de necesidades de cada una de las áreas efectuada por cada uno de los trabajadores.

Finalmente la programación de los eventos de capacitación y desarrollo se realizará con base referencial en los resultados del diagnóstico, las orientaciones de la Dirección de la Institución, las actividades programas de la Institución, los recursos disponibles, los problemas de desempeño, además de la concertación y la priorización. Los responsables de la programación son la Jefatura de Recursos Humanos y el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del CNM.

## 2. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION

Esta fase se realiza con el fin de establecer un mecanismo que permita evaluar el proceso de capacitación, considerando al capacitado, al capacitador y/o contenido del curso o evento de capacitación.

Efectuar el seguimiento del plan de capacitación en relación al programa y a los participantes, garantiza el efecto multiplicador de la capacitación y permite obtener información para efecto de posibles reajustes, y para la elaboración de los PDP Anualizados posteriores.

Específicamente consiste en verificar el cumplimiento de objetivos, comparando el desempeño antes y después de la capacitación, contrastando el rendimiento y productividad de grupos capacitados versus grupos no capacitados por parte de la observación directa del jefe inmediato, ausentismos, etc.

En esta etapa se busca evaluar el proceso de capacitación antes, durante y al final de cada proceso individual, que forma parte del PDP Anualizado. La evaluación se orientará a la determinación de la forma y la cantidad de evidencias de desempeño a ser recolectadas para poder establecer un parámetro comparable con los siguientes ejercicios anuales.

El seguimiento al PDP Anualizado dirigido al personal del CNM se realizará cada semestre y la evaluación se realizará al término del año, presentando un Informe de Cierre del PDP

  
JORGE MATIENZO LUJAN  
SECRETARIO GENERAL (e)  
Consejo Nacional de la Magistratura



Anualizado, el cual es elaborado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del CNM.

La programación, el desarrollo, el seguimiento y la evaluación de todas las actividades de capacitación para el personal que se realicen en las unidades del CNM, serán informadas al área de Recursos Humanos.

Se considerarán los siguientes métodos, dependiendo del tipo de capacitación y tipo de competencia adquirida:

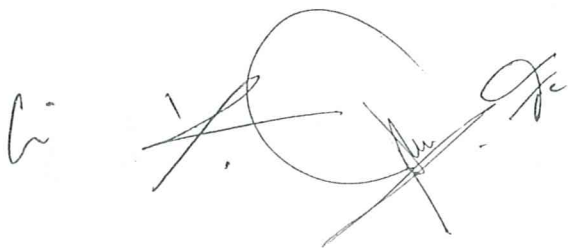
- Evaluación del proceso de capacitación a través de **encuestas de satisfacción**
- **Evaluación del conocimiento** a través de pruebas escritas y simulaciones incluido en el evento de capacitación, cuando se requiera una nota aprobatoria en el evento de capacitación.
- **Evaluación del desempeño** del personal en función a competencias, partiendo de la evaluación de puestos a definirse, conforme se está proyectando implementar en el Consejo Nacional de la Magistratura. Este tipo de evaluación por tanto está sujeta a la implementación de este tipo de evaluación.
- Evidencia conforme los **informes que emita el jefe inmediato** sobre logros y mejoras del personal posteriores a la capacitación, que pueda relacionar con la capacitación recibida.

Adicionalmente, se buscará establecer indicadores de eficacia (Eficacia/ Capacitación) del plan de capacitación conforme las siguientes variables, que permita una comparación del contenido de los PDP anualizados. Se propone registrar la siguiente información por evento a fin de contar con criterios de evaluación cuantificables:

- Porcentaje de beneficiarios capacitados en relación a la población objetivo convocada.
- Porcentaje de beneficiarios que iniciaron capacitación y que abandonan el programa.
- Porcentaje de beneficiarios aprobados (Cuando la capacitación requiere una evaluación aprobatoria).

#### RESPONSABLE DE LA EJECUCION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del CNM, conjuntamente con la Jefatura de Recursos Humanos son responsables de la ejecución, seguimiento y evaluación mediante Informe de Cierre del PDP del Consejo Nacional de la Magistratura.



  
JORGE MATIENZO LUJAN  
SECRETARIO GENERAL (e)  
Consejo Nacional de la Magistratura

#### IV. CAPACITACION

La estructura curricular del PDP Anualizado del CNM para el año 2013, dispone los contenidos y las actividades de capacitación, comprendidas por cursos y/o programas, conforme el Anexo N° 2 que forma parte de este, a fin de cubrir la Capacitación de tipo Preventiva y Correctiva, sobre Competencias Específicas y Transversales propuestas.

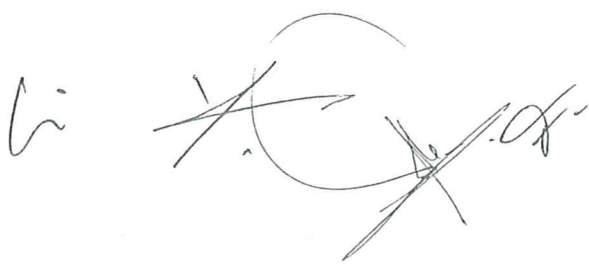
Se detalla principalmente en dicha estructura curricular del PDP Anualizado, la necesidad detectada, objetivo de la capacitación, actividad educativa (tema propuesto sobre el cual se efectuará la acción de capacitación), el público objetivo, y el costo o presupuesto a financiar por la Institución.

En relación a los destinatarios de la capacitación, las áreas del Plan se extiende a todo el personal del CNM. Esta alternativa elegida posibilita mayor flexibilidad e integración de los contenidos de la capacitación, permitiendo un efectivo traslado a la tarea y un conocimiento global del proceso en que opera la persona propuesta. Los programas ponen énfasis en la capacitación y en la formación y tienen como finalidad formativa el desarrollo de competencias de tipo Específicas y Transversales; en caso de requerirlo se podrán diseñar subprogramas para la ejecución de las actividades y/o programar la difusión al personal no especializado o de apoyo (practicantes y seciigristas), pero que requieren conocimiento sobre el tema.

#### Consideraciones para la implementación del PDP Anualizado 2013

Los criterios que se deben de tomar en cuenta para seleccionar a los servidores son:

- Las establecidas en el Reglamento de Capacitación y Desarrollo del Consejo Nacional de la Magistratura.
- Con respecto a las competencias específicas, se priorizará la capacitación afín a la labor que realiza el trabajador en la Institución.
- La designación del servidor a uno de los programas generales o específicos de capacitación lo obliga a participar del mismo.
- En caso que el trabajador favorecido con alguna capacitación abandone, desaprobe o no acepte participar del proceso de capacitación será excluido de la siguiente capacitación programada dentro del año, salvo casos debidamente justificados.



  
JORGE MATIENZO LUJAN  
SECRETARIO GENERAL (e)  
Consejo Nacional de la Magistratura

V. RECURSOS ECONOMICOS

Se prevee los montos de las acciones de capacitación programadas de acuerdo con este PDP Anualizado para el ejercicio 2013 en un costo de S/. 62,000.00 nuevos soles.

El monto de la inversión de este plan de capacitación, se financiará con recursos a presupuestarse por la Institución.

-----  
Ing. Luis Enrique De la Flor Sáenz  
Presidente del Comité

-----  
CPC Antonieta Urbina Mancilla  
Miembro

-----  
Dr. Rafael Sifuentes del Mar  
Secretario- Miembro

-----  
Dra. Tatiana Del Aguila Zamora  
Miembro

*Jorge Matienzo Lujan*  
JORGE MATIENZO LUJAN  
SECRETARIO GENERAL (e)  
Consejo Nacional de la Magistratura



ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

I. DATOS DE IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR ENCUESTADO

a) Apellidos y Nombres
b) Cargo
c) Dirección / Oficina o Área a la que pertenece
d) Tiempo en la Institución ( Indicar en años / meses)

3. A nivel del Area a la que usted pertenece, a su criterio, cuales son los temas de capacitación en conocimientos, habilidad funcional o competencias que considera mejorará el rendimiento del personal de su área y que le gustaría se desarrolle en la Institución.

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

4. Tiene experiencia o está certificado para dictar un curso en algún tema administrativo o técnico relacionado con sus funciones.

- a) SI
- b) NO

5. De ser su repuesta afirmativa al punto 4, en que temas podría dictar o hacer una replica de dichos conocimientos.

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

6. Sobre que otros temas le interesaría que se dicte algún curso (No necesariamente relacionados con su labor en el CNM)

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

II. INFORMACION SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACION

1. Respecto al cargo que desempeña en el CNM, identifique los mayores problemas relacionadas con sus conocimientos, habilidades funcionales o competencias, que usted considera dificulta el desarrollo óptimo de sus funciones o las actividades que tiene asignadas.

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

2. Cuales son los temas de capacitación especificos que considera le permitirán a usted mejorar su desempeño en relación a estos problemas identificados en el punto 1.

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

*J. H. C. (Signature)*  
**JORGE MATTIENZO LUJAN**  
 SECRETARIO GENERAL (e)  
 Consejo Nacional de la Magistratura

ANEXO N° 2

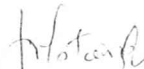
ACTIVIDADES DE CAPACITACION CONFORME PDP -2013

NECESIDAD	OBJETIVO / RESULTADO	ACTIVIDAD EDUCATIVA	PUBLICO OBJETIVO	POBLACION ESTIMADA A CAPACITAR	CONDICION LABORAL	TIPO DE CAPACITADORES	COSTO PROYECTADO
ACTUALIZACION EN EL MANEJO DE HERRAMIENTAS EN MS OFFICE A FIN DE FACILITAR LA ELABORACION DE DOCUMENTOS	INCREMENTAR LA EFICIENCIA DEL PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO Y CHOFERES, OPTIMIZANDO EL TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA INSTITUCION. DOTAR DE HERRAMIENTAS PARA APOYO ADMINISTRATIVO RESPECTO A ELABORACION DE DOCUMENTOS TEXTUALES Y MATEMATICOS.	ACTUALIZACION EN MS OFFICE BASICO	PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO.	20 PERSONAS	PLA Y CAS	EXTERNO	\$/8,000.00
INCREMENTAR EL NIVEL DE MANEJO DE MS OFFICE A NIVEL INTERMEDIO A FIN DE FACILITAR LA ELABORACION DE DOCUMENTOS	INCREMENTAR LA EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL QUE CUENTA CON CONOCIMIENTOS EN MS OFFICE PARA OPTIMIZANDO TIEMPO Y CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES ASIGNADAS RESPECTO A ELABORACION DE DOCUMENTOS TEXTUALES Y MATEMATICOS DE ALTA CALIDAD Y DE MAYOR ELABORACION.	ACTUALIZACION EN MS OFFICE INTERMEDIO	PROFESIONALES, SECRETARIAS Y TECNICOS ADMINISTRATIVOS	35 PERSONAS	PLA Y CAS	EXTERNO	\$/17,500.00
FORTALECER LAS CAPACIDADES DEL PERSONAL RESPECTO AL ADECUADO SERVICIO DE INFORMACION OFRECIDO POR LA INSTITUCION Y A LA SIMPLIFICACION DE TRAMITES A REPORTAR AL PUBLICO EXTERNO	INCREMENTAR LA COMPETITIVIDAD DE LA INSTITUCION MEJORANDO LA EFICIENCIA Y TRANSPARENCIA DE LA GESTION PUBLICA EN LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA NACIONAL DEL GOBIERNO ELECTRONICO E INFORMATICA, SU CONTRIBUCION EN EL PROCESO DE MODERNIZACION Y DESCENTRALIZACION DEL ESTADO.	SEMINARIO EN GOBIERNO ELECTRONICO	TODO EL PERSONAL	TODO EL PERSONAL	PLA Y CAS	INTERNO Y EXTERNO	\$/3,500.00
GESTIONAR Y ADMINISTRAR EFICIENTEMENTE EL TIEMPO, ESTABLECIENDOSE ORDEN EN LA EJECUCION DE LAS TAREAS FUNCIONALES DE CADA TRABAJADOR	IDENTIFICAR LOS PRINCIPALES FACTORES QUE PERMITEN EMPLEAR DE MANERA OPTIMA EL TIEMPO A FIN DE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE CADA TRABAJADOR, DIRECCIONANDOSE A LA OBTENCION DE ESTA COMPETENCIA TRANSVERSAL POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DEL CNM, IDENTIFICAR Y CORREGIR LAS CAUSAS DE RETRASOS Y POSTERGACIONES.	CURSO TALLER SOBRE ORGANIZACION Y GESTION DEL TRABAJO, GESTION DEL TIEMPO	TODO EL PERSONAL	TODO EL PERSONAL	PLA Y CAS	EXTERNO	\$/6,000.00

  
**JORGE MATIENZO LUJAN**  
 SECRETARIO GENERAL (e)  
 Consejo Nacional de la Magistratura

ANEXO N° 2  
ACTIVIDADES DE CAPACITACION CONFORME PDP -2013

NECESIDAD	OBJETIVO / RESULTADO	ACTIVIDAD EDUCATIVA	PUBLICO OBJETIVO	POBLACION ESTIMADA A CAPACITAR	CONDICION LABORAL	TIPO DE CAPACITADORES	COSTO PROYECTADO
FACILITAR EL APRENDIZAJE, RENDIMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL INICIANDO POR EL NIVEL DIRECTIVO A PROFESIONAL DEL CNM	PERMITIR LA ADQUISICION DE HABILIDADES PARA ENRIQUECER EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR PARTICIPANTE. E IDENTIFICAR PREVIO AL DESARROLLO, HABILIDADES DE LIDERAZGO, COMUNICACION INTERPERSONAL Y AUTOMOTIVACION.	CURSO CORTO SOBRE LIDERAZGO Y COACHING	DIRECTORES, JEFEES, ASESORES Y PROFESIONALES	DIRECTORES, JEFEES, ASESORES Y PROFESIONALES	PLA Y CAS	EXTERNO	S/16,000.00
FORTALECER LAS HABILIDADES PARA ELABORACION DE TEXTOS JURICOS A FIN DE APLICARLOS EN LAS LABORES CORRESPONDIENTES A LOS PROCESOS TECNICOS DEL CNM, ASI COMO MEJORAR LAS HABILIDADES DE ARGUMENTACION JURIDICA ORIENTADA A LA EVALUACION DE FORMA ACERTIVA	DESARROLLAR HABILIDADES DE EXPRESION ESCRITA EN LOS ABOGADOS Y TECNICOS EN DERECHO, QUE LES PERMITAN DAR A CONOCER CON EFICACIA COMUNICATIVA SUS IDEAS Y ARGUMENTOS EN EL ANALISIS Y/O APOYO EN LA ELABORACION DE RESOLUCIONES SEGUN CORRESPONDA.	TALLER DE ARGUMENTACION Y REDACCION JURIDICA.	ABOGADOS Y TECNICOS EN DERECHO DE LAS DIRECCIONES Y UNIDADES DE APOYO TECNICAS DEL CNM, ASESORES DE ALTA DIRECCION	ABOGADOS Y TECNICOS EN DERECHO DE LAS DIRECCIONES Y UNIDADES DE APOYO TECNICAS DEL CNM, ASESORES DE ALTA DIRECCION	PLA Y CAS	EXTERNO	S/7,000.00
OBTENER Y/O FORTALECER LAS HABILIDADES NECESARIAS DENTRO DE LA FORMACION COMO PROFESIONAL EN DERECHO RESPECTO AL ANALISIS DE LA NORMATIVA QUE RIGE EL COMPORTAMIENTO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, ASI COMO DOTAR DE HABILIDADES PARA EL ANALISIS DE LAS PREGUNTAS ESTATALES QUE PUEDAN O NO RELACIONARSE CON LOS PROCESOS DEL CNM.	AMPLIAR EL CONOCIMIENTO Y PROFUNDIZAR EN EL ANALISIS DE LAS NORMAS, PRINCIPIOS Y CONCEPTOS QUE REGULAN EL COMPORTAMIENTO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, SU ORGANIZACION Y FUNCIONES Y CONEXION CON LOS OTROS PODERES DEL ESTADO.	CURSO DE DERECHO ADMINISTRATIVO - PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	ABOGADOS Y TECNICOS EN DERECHO DE LAS DIRECCIONES Y UNIDADES DE APOYO TECNICAS DEL CNM, ASESORES DE ALTA DIRECCION	ABOGADOS Y TECNICOS EN DERECHO DE LAS DIRECCIONES Y UNIDADES DE APOYO TECNICAS DEL CNM, ASESORES DE ALTA DIRECCION	PLA Y CAS	INTERNO Y EXTERNO	S/7,000.00
OBTENER Y/O FORTALECER LAS HABILIDADES NECESARIAS DENTRO DE LA FORMACION COMO PROFESIONAL EN DERECHO RESPECTO AL ANALISIS DE LAS NORMAS QUE REGULAN EL PROCESO CONSTITUCIONAL, CON ESPECIAL ENFASIS EN PRECEDENTES VINCULANTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	AMPLIAR EL CONOCIMIENTO Y PROFUNDIZAR EN EL ANALISIS DE LAS NORMAS QUE REGULAN EL PROCESO CONSTITUCIONAL	CURSO DE DERECHO CONSTITUCIONAL - DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL	ABOGADOS Y TECNICOS EN DERECHO DE LAS DIRECCIONES Y UNIDADES DE APOYO TECNICAS DEL CNM, ASESORES DE ALTA DIRECCION.	ABOGADOS Y TECNICOS EN DERECHO DE LAS DIRECCIONES Y UNIDADES DE APOYO TECNICAS DEL CNM, ASESORES DE ALTA DIRECCION	PLA Y CAS	INTERNO Y EXTERNO	S/7,000.00
							S/7,62,000.00

  
JORGE MATIENZO LUJAN  
SECRETARIO GENERAL (e)  
Consejo Nacional de la Magistratura





El Secretario General del Consejo  
Nacional de la Magistratura  
CERTIFICA: Que el presente,  
documento es copia fiel al original.

MARIO ÁLVAREZ QUISPE  
SECRETARIO GENERAL  
Consejo Nacional de la Magistratura

## Resolución del Consejo Nacional de la Magistratura

Resolución N° 029 -2012-P-CNM

San Isidro, 19 MAR. 2012

### VISTOS:

La Resolución N° 024-2012-P-CNM de fecha 12.03.2012 y la Resolución N° 007-2012-P-CNM de fecha 23.01.2012;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE del 21.03.2011, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR – "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que toda Institución Pública debe elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP Quinquenal y PDP Anualizado) a través del Comité designado, y una vez aprobado por el titular de la entidad deberá ser remitido a SERVIR;

Que, mediante Resolución N° 073-2011-P-CNM del 28.06.2011, modificada con Resolución N° 007-2012-P-CNM, se autoriza la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional de la Magistratura, por el periodo junio 2011-mayo 2014, la misma que debe ser presidida por el Director General, Gerente General o el que haga sus veces, habiéndose designado al Director General del Consejo Nacional de la Magistratura, Dr. Marco Rojo Rojas;

Que, mediante Resolución N° 024-2012-P-CNM, se designa a partir del 12.03.2012 al Ing. Luis Enrique De la Flor Sáenz como Director General del Consejo Nacional de la Magistratura;

Que, conforme lo expuesto en los considerandos anteriores, es necesario modificar el artículo primero de la Resolución N° 007-2012-P-CNM, que modifica la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional de la Magistratura aprobado con Resolución N° 073-2011-P-CNM;

Con las visaciones de la Dirección General del CNM y de la Oficina de Administración y Finanzas del Consejo Nacional de la Magistratura;

### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO:** Modificar el artículo primero de la Resolución N° 007-2012-P-CNM, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"... ARTÍCULO PRIMERO: ... , el mismo que estará conformado por las siguientes personas:

- Ing. Luis Enrique De la Flor Saéñz, Director General como Presidente
- CPC. Antonieta Urbina Mancilla, como miembro
- Dr. Rafael Sifuentes del Mar, como miembro y Secretario
- Dra. Tatiana del Aguila Zamora, como miembro titular representante de los trabajadores..."

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Encargar a la Oficina de Administración y Finanzas del Consejo Nacional de la Magistratura el cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese

  
GASTÓN SOTO VALLENAS  
Presidente  
Consejo Nacional de la Magistratura





El Director General del Consejo Nacional de la Magistratura  
**CERTIFICA:** Que el presente, documento es copia fiel al original

Dr. MARCO ROJO ROJAS  
 DIRECTOR GENERAL  
 Consejo Nacional de la Magistratura

# Resolución del Consejo Nacional de la Magistratura

Resolución N° 007-2012-P-CNM

San Isidro, 23 ENE. 2012

**VISTOS:**

La Resolución N° 126-2011-P-CNM de fecha 02.12.2011 y la Resolución N° 073-2011-P-CNM de fecha 28.06.2011;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE del 21.03.2011, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que toda Institución Pública debe elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP Quinquenal y PDP Anualizado) a través del Comité designado, y una vez aprobado por el titular de la entidad deberá ser remitido a SERVIR;

Que, mediante Resolución N° 073-2011-P-CNM del 28.06.2011, se autoriza la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional de la Magistratura, por el periodo junio 2011-mayo 2014, la misma que debe incluir como miembro al Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces, habiéndose designándose en este caso al CPC Vicente Apolinar Zegarra Tueros;

Que, mediante Resolución N° 126-2011-P-CNM, se designa a partir del 04.11.2011 a la CPC Antonieta Urbina Mancilla como Encargada de la Oficina de Presupuesto e Inversiones;

Que, conforme lo expuesto en los considerandos anteriores, es necesario modificar el artículo primero de la Resolución N° 073-2011-P-CNM, que autoriza la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional de la Magistratura;

Con las visaciones de la Dirección General del CNM y de la Oficina de Administración y Finanzas del Consejo Nacional de la Magistratura;

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Modificar el artículo primero de la Resolución N° 073-2011-P-CNM, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"... ARTÍCULO PRIMERO: ... , el mismo que estará conformado por las siguientes personas:

- Dr. Marco Rojo Rojas, Director General como Presidente
- CPC. Antonieta Urbina Mancilla, como miembro
- Dr. Rafael Sifuentes del Mar, como miembro y Secretario
- Dra. Tatiana del Aguila Zamora, como miembro titular representante de los trabajadores..."

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Encargar a la Oficina de Administración y Finanzas del Consejo Nacional de la Magistratura el cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese



OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
 Consejo Nacional de la Magistratura







## Resolución del Consejo Nacional de la Magistratura

Resolución N° 073 -2011-P-CNM

San Isidro, 28 JUN. 2011

### VISTOS:

El Informe N° 002-2011-CSJGA-CNM de 26.05.2011 y el Proveído de Presidencia de fecha 26.05.2011;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE del 21.03.2011, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR - Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

Que, la Directiva antes señalada, establece que todas las Instituciones Públicas, deben elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado (quinquenal y anualizado), que busca mejorar las acciones de capacitación y evaluación; se establece también que la elaboración del PDP Quinquenal y Anualizado debe efectuarlo cada Institución a través de un Comité conformado por los siguientes miembros :

- Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces quien lo presidirá,
- Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces.
- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces.
- Un representante de personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno.

Que, con la finalidad de cumplir con lo dispuesto en la Directiva, para la elección del representante de la entidad, se conformó una Comisión de Selección la que llevó a cabo el proceso de elección, la cual mediante Informe N° 001-2011-CS-CNM y las Actas de fecha 17.06.2011, 24.06.2011 y 27.06.2011, hace de conocimiento los resultados del proceso de elección, en el cual se advierte la existencia de un empate en el primer lugar entre la Dra. Tatiana del Aguila Zamora y el Dr. Bernardo Amao Palomino;

Que, al existir un empate en el primer lugar y como corresponde al Titular del Pliego nombrar al representante titular y al representante alterno, es la Presidencia la que definirá en la presente quien ocupa la titularidad y quien es el representante alterno para el periodo Junio-2011 a Mayo 2014; quienes desarrollarán sus funciones en tanto sus contratos estén vigentes;

Que, conforme lo dispuesto en el numeral 6.1 de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, la conformación del Comité debe ser oficializada por el Titular de la entidad;





Con la visación de la Dirección General y de la Oficina General de Administración del CNM;

**SE RESUELVE:**

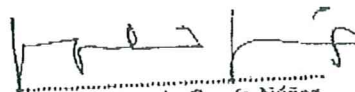
**ARTÍCULO PRIMERO:** Autorizar la conformación del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional de la Magistratura, Periodo Junio 2011- Mayo 2014, el mismo que estará conformado por las siguientes personas:

- Dr. Marco Rojo Rojas, Director General como Presidente
- C.P.C. Vicente Zagarra Tueros, como miembro
- Dr. Rafael Sifuentes del Mar, como miembro y Secretario
- Dra. Tatiana del Agulla Zamora, como miembro titular representante de los trabajadores.
- Dr. Bernardo Amao Palmirino, como miembro representante alterno, por ausencia, renuncia del titular;

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Encargar a la Oficina General de Administración del Consejo Nacional de la Magistratura el cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese,



  
Dr. Ing. Gonzalo García Núñez  
Presidente  
Consejo Nacional de la Magistratura



El Secretario General del Consejo  
Nacional de la Magistratura  
**CERTIFICA:** Que el presente,  
documento es copia fiel al original.

  
DE JORGE MATIENZO LUJÁN  
SECRETARIO GENERAL  
Consejo Nacional de la Magistratura