



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),**

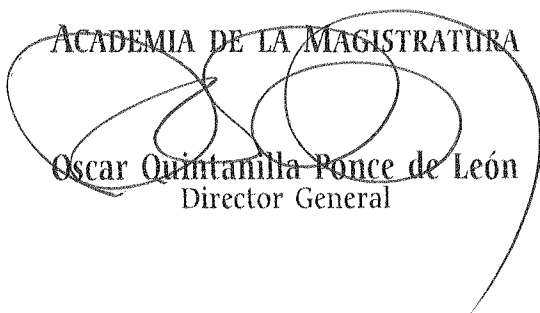
De nuestra consideración:

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;

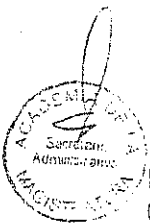
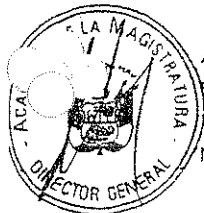
Que, asimismo, en el numeral citado en el párrafo precedente se dispone que la conformación del Comité será oficializada por el Titular de la Entidad;

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:





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.

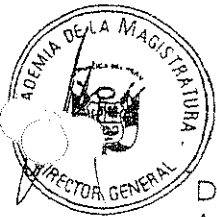
Regístrese, comuníquese y cúmplase.



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,

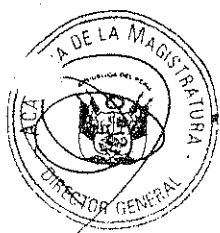
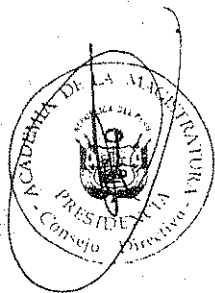
CONSIDERANDO:

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





Plan de Desarrollo de las Personas PDP Quinquenal 2014 - 2018

**Plan de Desarrollo de las Personas
PDP Quinquenal 2014 - 2018**

INDICE

PRESENTACION

I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

- 1.1 Misión
- 1.2 Visión
- 1.3 Valores Institucionales
- 1.4 Políticas Institucionales
- 1.5 Objetivos Estratégico Generales
- 1.6 Marco Estratégico de la Gestión de Recursos Humanos

II. BASE LEGAL

III. COMPETENCIAS NECESARIAS

- 3.1 Situación actual del desarrollo de capacidades de los recursos humanos en la AMAG

IV. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE CAPACITACION QUINQUENAL

- 4.1. Consideraciones Generales del Proceso de formulación del PDP - AMAG
- 4.2. Objetivos
- 4.3. Estrategias Pedagógicas para la ejecución del PDP - AMAG
- 4.4. Lineamientos de Política Institucional para el Desarrollo de los Recursos Humanos
- 4.5. Principales Definiciones operacionales
- 4.6. Datos de Población de la Entidad
- 4.7. Evaluación
- 4.8. Financiamiento

V. OBJETIVOS DE CAPACITACION Y EVALUACION

- 5.1. Objetivos e Indicadores
- 5.2. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

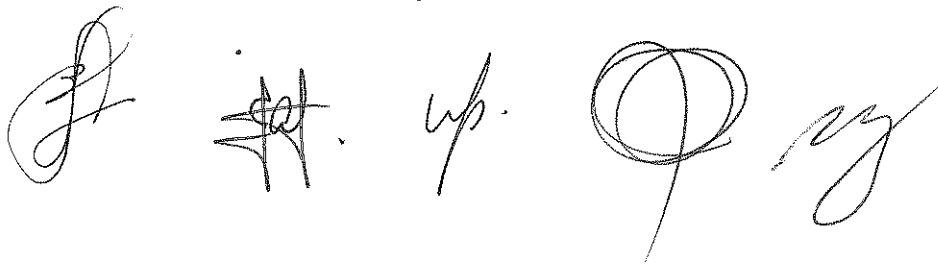
ANEXOS

ANEXO 1: Evaluación del Nivel de Satisfacción de la Capacitación recibida

ANEXO 2: Evaluación de la Eficacia de la Capacitación recibida

ANEXO 3: Evaluación del Desempeño

ANEXO 4: Objetivos, Metas e Indicadores



PRESENTACION

El presente Plan de Desarrollo de las Personas, en adelante el PDP, de la Academia de la Magistratura, ha sido elaborado en el marco de las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 que establece las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, regulando los procesos de planificación, desarrollo y gestión de la capacitación y evaluación de las personas que prestan servicios en la entidad, bajo los parámetros y lineamientos fijados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente que ejerce la rectoría del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de la administración pública.

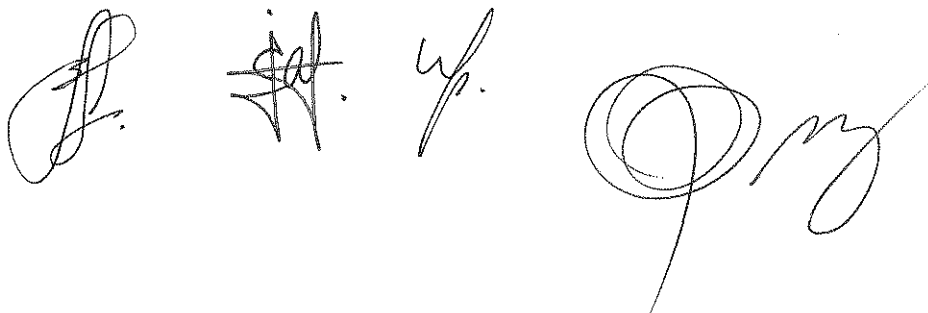
Para tal fin, mediante Resolución N° 028-2014-AMAG-CD/P la Presidencia del Consejo Directivo de la AMAG actualizó la conformación de la Comisión encargada de elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP institucional para el periodo 2014 - 2018, siendo el presente documento el resultado final del trabajo realizado por la Comisión designada para esta tarea, en coordinación con los órganos correspondientes.

El objetivo del presente Plan es aportar un instrumento idóneo para determinar las prioridades de capacitación de los trabajadores de la AMAG, 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.

Se reconoce que el desarrollo de las personas es un proceso continuo de adquisición, fortalecimiento, diversificación y transformación de competencias individuales producto de la motivación, compromiso y valores personales así como los corporativos. Al mismo tiempo, viene a ser el resultado del desarrollo de las competencias colectivas e institucionales que contribuyen de manera decisiva al logro de la Misión, en la perspectiva de la Visión institucional, con eficacia y eficiencia, calidad, calidez, pertinencia técnica y social, para brindar los servicios formativos al público usuario con mayor eficacia, calidad y buen trato.

El proceso formativo a implementarse mediante el presente Plan se articula con la política de capacitación que ha venido desarrollando a lo largo de los años la AMAG con su capital humano, constituyendo una mejora cualitativa en la medida que incorpora dos dimensiones adicionales a las que se venían utilizando: la dimensión estratégica-temporal, en donde se plantea un horizonte de cinco años para su desarrollo y continuidad, y de otro lado aporta una dimensión integral del proceso formativo, que incluye la evaluación del desempeño como un mecanismo de seguimiento y retroalimentación del mismo, en base a indicadores objetivos de valoración y medición de resultados individuales.

En ese sentido, la ejecución del presente Plan de Desarrollo de las Personas de la AMAG 2014 - 2018, contribuirá a potenciar las capacidades del personal para mejorar los servicios académicos y la gestión institucional, conforme al propósito definido en el marco normativo del Decreto Legislativo 1025 y su Reglamento.



I.- MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1.1 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 ejercer mejor las funciones del cargo.

1.2 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.

1.3 Valores Institucionales

- Compromiso con el servicio público de justicia
- Calidad
- Transparencia
- Innovación
- Tolerancia, Respeto, Pluralidad.

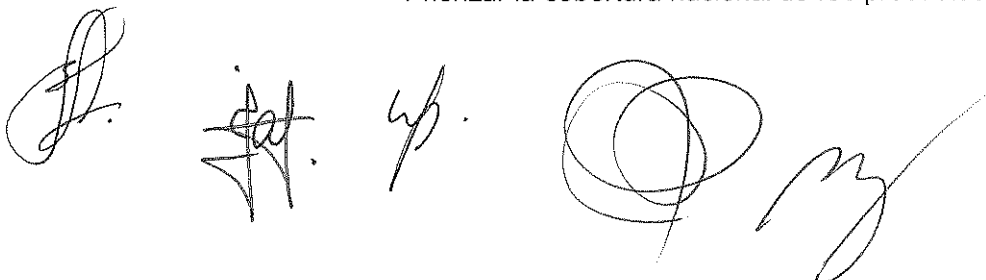
1.4 Políticas Institucionales

a) En Gestión Estratégica

- Fortalecer el rol y autonomía institucional de la AMAG
- Gestionar a la institución por procesos y resultados
- Implementar un Sistema de Gestión de Calidad y Acreditación
- Implementar Tecnología de Información (Software, hardware, base de datos, internet e intranet) que mejoren la Gestión Académica y Administrativa
- Desarrollar el capital humano y fomentar el trabajo en equipo
- Generar alianzas estratégicas locales e internacionales.

b) En Gestión de Oferta de Productos y Servicios

- Innovar e incrementar la oferta de productos y servicios, con alto componente práctico y aplicable a cada zona geográfica donde se ejecuten
- Buscar un elevado nivel de satisfacción de los discentes y de las instituciones del Sistema de Justicia
- Priorizar la cobertura nacional de los productos y servicios brindados



- Obtener mayores recursos para financiar el crecimiento institucional
- Fomentar la investigación entre los docentes y discentes
- Implementar una política institucional sobre Docencia y Metodologías de enseñanza propias.

1.5 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) Lograra 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.

1.6 Marco Estratégico de la Gestión de Recursos Humanos

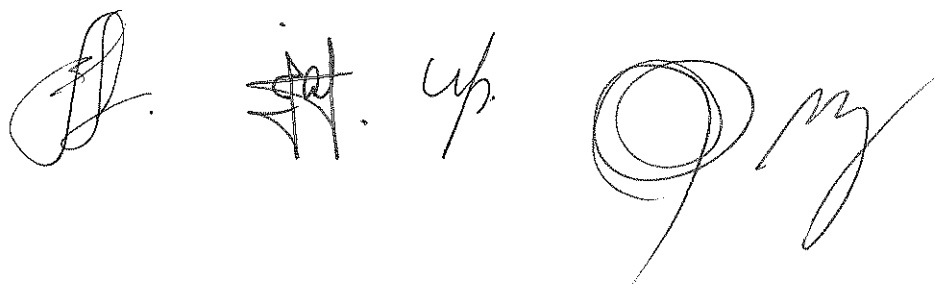
El marco estratégico en materia de recursos humanos está definido en la perspectiva estratégica de Aprendizaje y Crecimiento comprendido en el Plan Estratégico Institucional 2012 – 2016, aprobado mediante Resolución N° 025 - 2012-AMAG-CD/P. El Objetivo Estratégico 4: Lograr la Modernización de la Gestión Administrativa de la AMAG, considera el siguiente Objetivo Específico: Desarrollar personas competentes y laborando en un adecuado clima organizacional.

En tal sentido, ha fijado los siguientes indicadores por alcanzar en un mediano plazo:

- a) % de avance en la implementación del Plan de Desarrollo de las Personas quinquenal de la AMAG.
- b) % de avance en la mejora del clima organizacional.
- c) % de colaboradores de AMAG que reciben reconocimientos por desempeño destacados.

Por otro lado, teniendo como referencia el Objetivo Estratégico 3: Implementación del Sistema de Gestión de Calidad Educativa y Acreditación de AMAG, se considera de aplicación el indicador que vincula a este objetivo, el mismo está relacionado al % de avance en el logro de la Certificación de Calidad bajo norma ISO 9001:2008. Este Sistema de Gestión considera dentro de los alcances de la política de calidad para la AMAG, el siguiente objetivo de carácter específico:

- Alcanzar 10 horas de capacitación anual, por lo menos en el 85% de sus trabajadores, en temas relacionados a la calidad y a sus funciones propias. Se plantea el siguiente indicador: N° de trabajadores con 10 horas de capacitación anual / total de trabajadores de AMAG.



En este contexto, en la AMAG se viene construyendo las bases para abordar con éxito los desafíos planteados. Estos esfuerzos se ven traducidos en el Plan de Desarrollo de Personas 2014 - 2018 como instrumento referencial para la planificación institucional en materia de administración de recursos humanos, teniendo como elemento fundamental las necesidades institucionales.

II.- BASE LEGAL

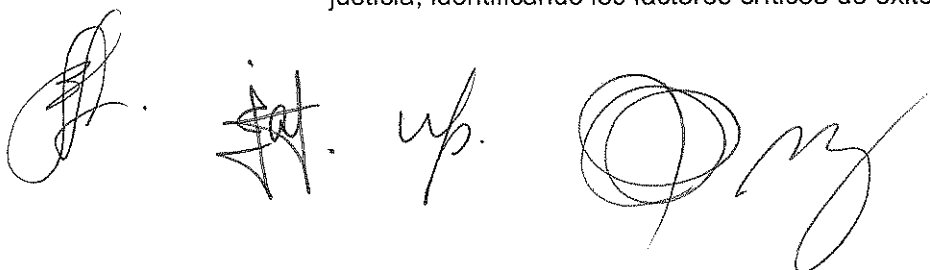
El Presente Plan de Desarrollo de las Personas de la AMAG 2014 - 2018, tiene como sustento legal la siguiente normativa:

- Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo N° 1057 del Contrato Administrativo de Servicios y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprobó el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo.
- Decreto Supremo N° 03-97-TR, que aprobó el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Reglamento del Decreto Legislativo 1025 - Disposiciones Generales sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño - SERVIR.

III.- 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 lo cual 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 rectoría, así como de la plataforma y recursos tecnológicos necesarios para poder a cabo las actividades formativas con mayor eficiencia y cobertura.

3.1 Situación actual del desarrollo de capacidades de los recursos humanos en la AMAG

Para definir el punto de partida de nuestro proceso de planificación, consideramos necesario primero definir el área de influencia de nuestra intervención: los Recursos Humanos. Dada la naturaleza organizacional y su contexto funcional, en este ámbito se interrelacionan y articulan dos espacios: uno en el cual se desarrollan los servicios de apoyo a la gestión institucional, y el otro propiamente referido al giro u objeto principal de la entidad, al *core business*, en el cual se producen los servicios académicos. Nuestra propia experiencia nos muestra que de la interrelación entre ambos espacios se origina un conjunto de expectativas, intereses, necesidades y objetivos de los diversos actores institucionales de naturaleza heterogénea, y se presentan demandas que exigen respuestas inmediatas que se deben afrontar con capacidad y creatividad, con el agravante de no disponer de los recursos presupuestales suficientes para la atención prioritaria que el caso requiere.

En ese contexto, el presente PDP – AMAG pretende aportar a la solución de los siguientes problemas identificados, que obstaculizan el desarrollo de las capacidades institucionales:

- a) Falta de apoyo presupuestal a las políticas institucionales para impulsar estratégicamente el desarrollo de sus recursos humanos.
- b) La planificación de las actividades de capacitación institucional no siempre responde a objetivos institucionales en términos estratégicos sino muchas veces a esfuerzos aislados y fragmentados, individuales o grupales, impidiendo la creación de sinergias y la asignación más eficiente de los recursos.
- c) Al no evaluarse el desempeño en base a metas u objetivos específicos, medibles, alcanzables y relevantes, para un plazo determinado, ello no permite una retroalimentación o *feed back* para el proceso de reforzamiento de competencias para cerrar la brecha de capacidades identificada en el evaluado con la finalidad de mejorar su rendimiento y, en última instancia, los resultados institucionales.



IV. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE CAPACITACION QUINQUENAL

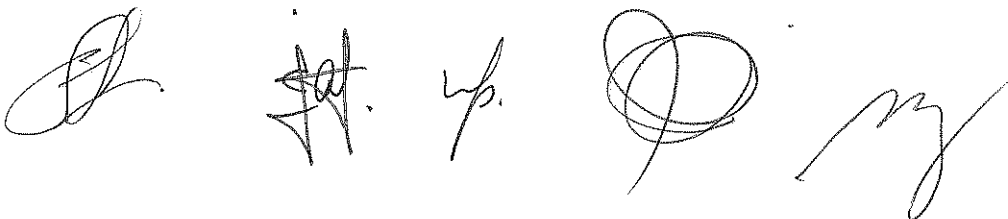
4.1 Consideraciones Generales del Proceso de formulación del PDP-AMAG

- a) El punto de partida, y de llegada, de todo proceso de planificación de desarrollo de recursos humanos es el colectivo de nuestros trabajadores.
- b) Responde al proceso de implementación de un sistema de gestión de calidad orientados en una mejor atención a los usuarios de la AMAG.
- c) Se enmarca en los objetivos estratégicos institucionales.
- d) Responde a la necesidad de articular expectativas para desarrollar capacidades individuales, con las de los equipos y las de la institución.
- e) Pretende articular distintos actores e intereses individuales en el marco de los objetivos institucionales, que beneficien a todos, pero sobretodo a nuestros usuarios.
- f) Impulsa el desarrollo de capacidades institucionales de manera continua y permanente, generando capacidades en la búsqueda de la construcción de una sociedad del aprendizaje y el conocimiento.
- g) Contempla en forma progresiva el uso de estrategias de desarrollo de capacidades personalizadas (asistencia técnica), grupales y más estructuradas (Programas de Capacitación) y procesos de articulación en formación especializada.

4.2 Objetivos

- a) Fortalecer las capacidades institucionales de la AMAG que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos.
- b) Potenciar el proceso de desarrollo de capacidades y mejoramiento continuo en todos los niveles de la organización.
- c) Promover una cultura organizacional orientada hacia la obtención de resultados en términos de gestión de la calidad educativa en beneficio de nuestro público objetivo.

El Plan de Desarrollo de las Personas de la AMAG 2014 - 2018, ha sido elaborado sobre la base del diagnóstico de la problemática institucional y la identificación de las necesidades de capacitación de los trabajadores, teniendo como principal objetivo incrementar las competencias individuales, colectivas y técnicas requeridas en la dinámica laboral, actual y observando una proyección a futuro, generando oportunidades de formación que promuevan, condiciones favorecedoras del cambio institucional, de acuerdo con los lineamientos de política, objetivos y prioridades institucionales.



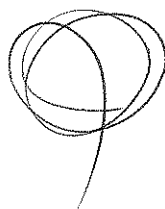
4.3 Estrategias Pedagógicas para la ejecución del PDP-AMAG

Las actividades educativas seleccionadas para su ejecución o los Programas educativos mencionados pueden desarrollarse a través de tres estrategias pedagógicas:

- **Asistencia Técnica:** Asesoría técnica especializada a los trabajadores o equipos de trabajo ligados directamente a una tarea requerida para el buen desempeño laboral, permitiendo la resolución rápida de un problema identificado. Su ejecución es de corto plazo y conducida por expertos, pudiendo usarse para el logro de los objetivos, protocolos y el entorno virtual, entre otras herramientas. Se consideran en este rubro las actividades cuya ejecución no implica la ejecución de un plan curricular; reuniones técnicas; talleres; reuniones de presentación o socialización de políticas, métodos o herramientas; seminarios; congresos, conferencias o simposios, entre otros.
- **Capacitación por formación laboral:** Actividad educativa que tiene el objetivo de desarrollar capacidades y competencias de los trabajadores a través de procesos de enseñanza - aprendizaje enmarcados en un plan curricular desarrollado por docentes o facilitadores de dicho proceso. Generalmente se enfocan en actividades ligadas al ejercicio de una función o al desarrollo de las funciones mismas. Se pueden ejecutar a través de cursos de actualización, módulos de aprendizaje, pasantías, diplomados, capacitación en servicio, entre otros.
- **Capacitación por formación profesional:** Actividades educativas desarrolladas en el marco de los mecanismos de interacción entre las instituciones de formación (universidades, y otros entes) y nuestra institución, incluyendo aquellas acciones que permitan adecuar los aspectos formativos de nuestros trabajadores a las demandas institucionales y las necesidades de nuestro público objetivo. Se desarrollan a través de Programas de Especialización; Programas de Post-Grado (Maestrías); pudiendo considerarse Prácticas Pre-Profesionales y Profesionales.

4.4 Lineamientos de Política institucional para el Desarrollo de los Recursos Humanos:

- a) La formación de los recursos humanos en la AMAG debe basarse en las particularidades específicas de los órganos estructurales y unidades orgánicas de la institución.
- b) El proceso de planificación estratégica de la gestión de recursos humanos estará a cargo de la Subdirección de Personal. En tal sentido tiene la responsabilidad de planificar, dirigir la priorización, gestionar la obtención de recursos, organizar y evaluar la capacitación en la AMAG.
- 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 en la obtención de resultados por las unidades orgánicas.



- d) Valorar el aporte de los recursos humanos relevantes, 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, y promoción de la motivación y compromiso del trabajador, que contribuye a una renovada 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.

4.5. Principales Definiciones operacionales

a) **Proceso de Desarrollo de Capacidades**

Es el proceso mediante el cual los trabajadores de la AMAG desarrollan el potencial que tienen como individuos en beneficio de sus propias responsabilidades, haciendo uso adecuado de sus competencias (valores, conocimientos y habilidades). Se pretende mejorar las competencias que tienen las personas, los equipos y las unidades orgánicas para responder con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia a las necesidades y demandas en capacitación de nuestra población objetivo.

b) **Proceso de mejora continua en capacitación**

Estrategia educativa y de gestión institucional que promueve la optimización del desempeño cotidiano de la institución y sus equipos, como elemento crítico para la transformación de cada uno de sus integrantes y de la propia organización.

c) **Pedagogía de la problematización**

Centra la acción de aprendizaje en las personas y equipos de trabajo respetando su condición de actores dinámicos, constructores de procesos académicos y administrativos y que son reflejados en el proceso enseñanza-aprendizaje previamente con conocimientos, historia, experiencia y potencial capacidad crítica para transformar una realidad específica. Su aplicación permite aproximaciones sucesivas a una realidad a partir de la reflexión de la práctica cotidiana de los recursos humanos en el propósito de brindar el mejor servicio y su interrelación en la mejora de resultados en términos de cobertura, impacto y satisfacción de los usuarios.

d) **Actividades educativas basadas en competencias**

Es un conjunto de actividades educativas en sus diversos tipos y modalidades que orientan el proceso de enseñanza - aprendizaje de acuerdo a un perfil requerido y estándares de desempeño establecidos, desarrollados en escenarios reales de trabajo. Para su ejecución parte de los conocimientos y saberes previos de los trabajadores.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, a signature with 'up.' in the middle, a circular scribble, and another signature on the right.

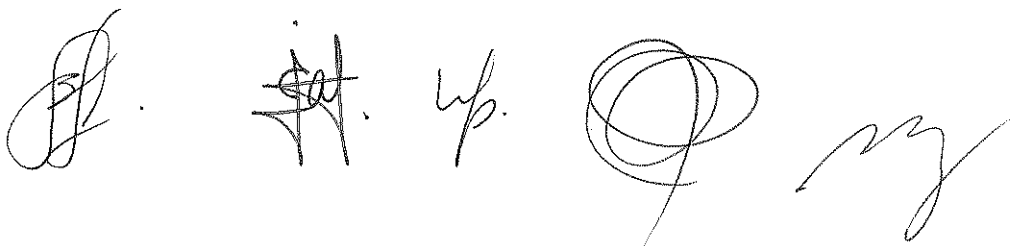
e) **Líneas de intervención del PDP-AMAG para el desarrollo de capacidades según cada segmento de público objetivo**

- **Gobierno y Gerencia:** Espacio donde se agrupan aquellas actividades educativas referidas al desarrollo de capacidades y competencias de elementos humanos involucrados entre decisores, gestores y operadores de las distintas instancias de decisión gerencial y administrativas en la AMAG, con el fin de enfrentar con éxito en términos de calidad técnica, oportunidad política y pertinencia social los cambios en marcha, en el marco de los objetivos estratégicos institucionales.
- **Desarrollo de capacidades en el ámbito académico:** *Espacio* donde se integran aquellas actividades de capacitación para desarrollar capacidades y competencias de los equipos dedicados al quehacer académico, distinguiéndose su grado de interrelación con los discentes, como centro de atención referencial, contribuyendo a que los niveles de atención de los usuarios externos sea de calidad, para el logro de la excelencia.
- **Gestión del Campo de Recursos Humanos en sistemas administrativos:** *En esta línea* se consolidan aquellas actividades orientadas a desarrollar las capacidades y competencias de los diversos equipos de conducción operativa y estratégica de las distintas unidades orgánicas de la AMAG, orientadas a responder las responsabilidades institucionales frente a exigencias que provienen de los organismos rectores en materia de gestión pública.
- **Desarrollo de capacidades en el ámbito tecnológico:** *Espacio* donde se integran aquellas actividades de capacitación para desarrollar capacidades y competencias transversales y especializadas que buscan la actualización o adquisición de conocimientos que permita implantar recursos tecnológicos o conocimientos científicos de última generación con la finalidad de proveer los servicios de forma más eficiente, ampliar su radio de acción y/o en tiempo real.

f) **Programas Educativos para el desarrollo de las Líneas de Intervención del PDP-AMAG:**

Las actividades educativas agrupadas en las distintas líneas de intervención, deberán ser parte de una serie de Programas de Desarrollo de Capacidades, entre los que se pueden identificar las siguientes:

- **Programas Educativos Estratégicos Transversales.-** Actividades educativas que tienen la finalidad de generar cambios de paradigmas institucionales de gestión o atención, acorde con los objetivos estratégicos y los valores institucionales. Involucra a actores claves de la institución.



- **Programas Educativos Estratégicos Funcionales.-** Actividades educativas que tienen la finalidad de generar cambio o reforzamiento de procesos académicos o administrativos, a través de nuevos enfoques o métodos que afectan una función general de carácter estratégico. Involucra a actores claves del nivel estratégico que participan en la función de gobierno y gerencia.
- **Programas Educativos Funcionales-Operativos.-** Actividades educativas que tienen la finalidad de generar cambio o reforzamiento de competencias para la realización de actividades académicas y/o administrativas en el marco del desarrollo de una función específica de carácter operativo.
- **Actividades Educativas de Desarrollo Personal.-** Actividades educativas que tienen la finalidad de desarrollar capacidades y competencias profesionales e individuales, a partir de las expectativas personales de los trabajadores de la institución y que son gestionadas por los propios trabajadores para su ejecución. Pueden o no coincidir con los objetivos estratégicos institucionales por su naturaleza personalísima. Teniendo carácter excepcional, su relevancia se explica por actuar como un elemento o factor motivador, que favorece el clima laboral.

4.6 Datos de Población de la Entidad

La población laboral de la Academia de la Magistratura a la fecha tiene la siguiente conformación:

- Decreto Legislativo N° 728 : 58 trabajadores
- Decreto Legislativo N° 1057: 55 trabajadores.
- Total : 113 trabajadores

4.7 Evaluación

Para el seguimiento y verificación de los resultados previstos en el PDP Quinquenal, se aplicará evaluaciones periódicas o en la oportunidad que se realicen las capacitaciones programadas en los PDP anualizados, según el tipo de Evaluación de que se trate, siendo las siguientes:

- a) **Evaluación del Nivel de Satisfacción de la Capacitación:** Esta modalidad permitirá verificar la calidad del servicio brindado por las entidades capacitadoras a los trabajadores. Se aplicará en todos los casos, al término de cada capacitación, dentro de los 5 días calendario posteriores, mediante el formato que como **ANEXO 1** se adjunta al presente PDP, que será debidamente llenado por el trabajador beneficiario de la capacitación y remitido a la Subdirección de Personal. Se tomará en cuenta para efectos de futuras capacitaciones.

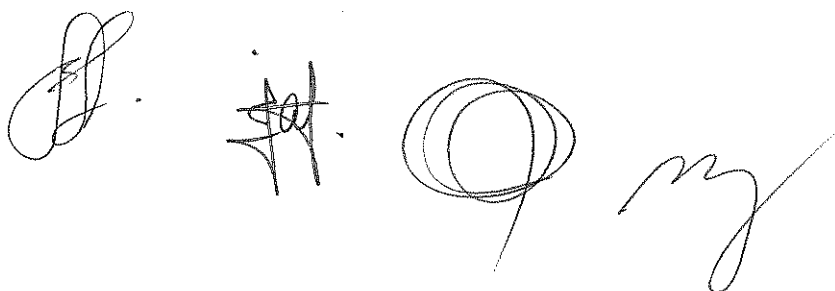
- b) **Evaluación de la Eficacia de la Capacitación recibida**: Permite medir los conocimientos adquiridos por el personal de la AMAG como consecuencia de la capacitación dada. Se aplicará en todos los casos, dentro de los 60 días calendario posteriores de recibida la capacitación mediante el formato que como **ANEXO 2** se adjunta al presente PDP, que remitirá la Subdirección de Personal al jefe inmediato del trabajador capacitado, quien lo llenará, firmará y devolverá a la Subdirección de Personal.
- c) **Evaluación del Desempeño**: Esta modalidad hace posible la verificación del impacto de las capacitaciones sobre la mejora del rendimiento del trabajador. Comprende el logro de metas, al vincular la capacitación recibida por el trabajador y su impacto en los resultados obtenidos respecto de las metas previstas para el periodo evaluado. Estas metas se establecerán en forma coordinada entre el jefe del área respectiva y el trabajador, y permitirán correlacionar los intereses profesionales de cada individuo con los objetivos estratégicos de la AMAG. Esta modalidad supone la coordinación previa con los responsables de las unidades orgánicas con el objeto de uniformizar criterios para la determinación de las metas, su evaluación y la retroalimentación correspondiente. Se realizará al menos una vez al año mediante el formato que como **ANEXO 3** se adjunta al presente PDP, debiendo establecerse las metas correspondiente al 1er año de implementado el presente PDP a efectos de poder evaluarse antes de la terminación del mismo. En función de la calificación obtenida, el trabajador evaluado podrá calificar como de:

- Rendimiento distinguido.
- Buen rendimiento
- Rendimiento sujeto a observación

Dentro del plazo de 15 días calendario posteriores de practicada la Evaluación del Desempeño, el Evaluador y el Evaluado suscribirán un Acta de Retroalimentación en la que se establecerá un Plan de Mejora, dejándose también constancia, en caso de haberlas, de las observaciones debidamente fundamentadas del evaluado sobre las metas, plazos, acciones de seguimiento y en general sobre todos los actos y acciones vinculadas con las etapas de la gestión del rendimiento.

4.8 Financiamiento

Las previsiones para el financiamiento para el PDP 2014 – 2018 serán estimadas en relación a la determinación de las necesidades de capacitación que revele el desarrollo del diagnóstico que deben llevarse a cabo para cada PDP anualizado. Los requerimientos deben ser cubiertos con cargo a los recursos asignados por el Tesoro Público; se considera también otras modalidades de atención, previstas en el marco normativo institucional.



V. OBJETIVOS DE CAPACITACION Y EVALUACION

5.1 Objetivos e Indicadores

- a) Fortalecer los conocimientos técnicos del personal asociados al desarrollo de capacidades institucionales.

Indicadores:

- N° de personas capacitadas / N° total de trabajadores
- N° de actividades de capacitación ejecutadas/ N° de actividades de capacitación programadas.

- b) Fortalecer los conocimientos técnicos del personal asociados a las líneas de intervención del desarrollo de capacidades.

Indicadores:

- N° de personas capacitadas en Programas Estratégicos Transversales/ N° total de trabajadores
- N° de personas capacitadas en Programas Estratégicos Funcionales / N° total de trabajadores
- N° de personas capacitadas en Programas Estratégicos Funcionales - operativos / N° total de trabajadores
- N° de personas capacitadas en Programas Educativos de Desarrollo Personal / N° total de trabajadores.

- c) Promover la mejora del desempeño de los trabajadores

Indicadores:

- % de trabajadores que mejoran el desempeño respecto al año anterior
- % de unidades orgánicas que mejoran desempeño respecto al año anterior.

- d) Promover la mejora del clima laboral institucional

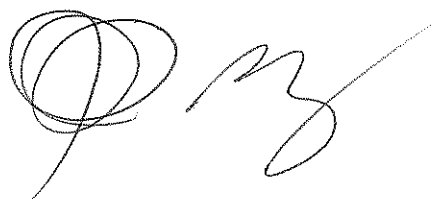
Indicadores:

- % de satisfacción de trabajadores respecto al año anterior
- % de trabajadores con bajo nivel de satisfacción laboral / Total de trabajadores.

- e) Evaluar la calidad del servicio de capacitación recibida por los trabajadores

Indicador:

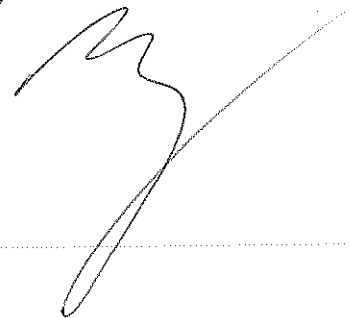
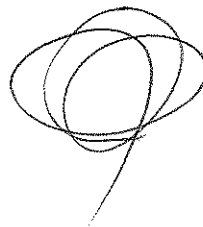
- Nivel de satisfacción de la capacitación.



5.2 Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

Las actividades de capacitación programadas para los trabajadores al servicio de la Academia de la Magistratura, serán sometidas al proceso de seguimiento y evaluación según los siguientes mecanismos de control:

- a) Elaboración de estadística descriptiva para efectuar el seguimiento del número de eventos de capacitación y el número de personas capacitadas.
- b) Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Previamente los responsables de las unidades orgánicas verifican si la capacitación recibida por los trabajadores son aplicadas en el desempeño de sus funciones, y si estos desempeños han sido mejorados en el periodo siguiente; esta situación constituye sustento para los requerimientos de tópicos de capacitación a ser incluidos en los planes anuales.
- c) Evaluación de desempeño por unidades orgánicas, con la finalidad de verificar si las áreas mejoran las metas del periodo evaluado.
- d) Aplicación de encuestas al finalizar cada capacitación, con el propósito de obtener el nivel de percepción sobre la satisfacción y calidad de las capacitaciones.



ANEXO 1

EVALUACIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA

Para la institución es muy importante conocer su opinión acerca de la capacitación que ha recibido, por esta razón queremos solicitarle que responda con sinceridad y de manera objetiva la presente encuesta, que se tomará en consideración para efectos de futuras capacitaciones.

ENTIDAD CAPACITADORA

NOMBRE DEL CURSO

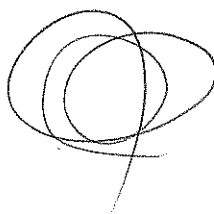
FECHA DE REALIZACION

VALORE EN UNA ESCALA DEL 1 AL 5 (Siendo 1: Insatisfacción total, 5: Satisfacción total)
--

CONTENIDO	Los contenidos han cubierto sus expectativas						
	Los temas se han tratado con la profundidad que esperaba						
METODOLOGIA Y ORGANIZACION	La duración del curso ha sido adecuada al programa						
	La metodología se ha adecuado a los contenidos						
PROFESORADO	El profesor domina la materia						
	Los contenidos se han expuesto con la debida claridad						
VALORACION SUGERENCIAS	Motiva y despierta interés en los asistentes						
	El curso recibido es útil para mi formación						
Sugerencias u observaciones:							

Por favor, remita este formato debidamente llenado a la Subdirección de Personal. Muchas gracias por su colaboración.




ANEXO 2

EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA

Para la institución es muy importante conocer su opinión como jefe inmediato respecto al efecto obtenido como consecuencia de la capacitación recibida por su subordinado, por esta razón queremos solicitarle que evalúe de manera objetiva los resultados evidenciados en la mejora de sus competencias en el ejercicio de sus funciones en estos 2 meses posteriores de recibida dicha capacitación.

Nombres y apellidos del colaborador capacitado:			
Cargo:			
Capacitación recibida:			
Tipo:	Curso regular presencial		
	Seminario		
	Curso a distancia		
	Curso Taller		
	Otros		
	Especificar:		
Fecha:	Inicio		Finalización
		(dd/mm/aa)	(dd/mm/aa)
Tiempo total:			
	(mm/dd/hh)		
Certificado recibido:			
Descripción general del curso, materia:			
Objetivo de la capacitación brindada, qué competencias se pretendía mejorar:			
Evaluación específica respecto de la mejora o no de las competencias en el ejercicio de las funciones del cargo por el colaborador luego de la capacitación:			

Firma y sello del Evaluador

Fecha: _____
(dd/mm/aa)

Nombres y Apellidos

Por favor, remita este formato debidamente llenado a la Subdirección de Personal. Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Nombre del evaluado

Cargo - Órgano o unidad orgánica

Periodo a Evaluarse (especificar meses y año)

Especificar las Metas individuales establecidas para el evaluado para el periodo:
➤
➤
➤
➤
➤

Especificar los Resultados obtenidos durante el periodo por el evaluado respecto de c/u de las Metas individuales que le fueron predeterminadas para dicho periodo:
➤
➤
➤
➤
➤

Análisis de los resultados obtenidos durante el periodo por el evaluado respecto las Metas individuales establecidas:

Calificación obtenida en el periodo (marcar con un X la que corresponda):	Rendimiento Distinguido	Buen Rendimiento	Rendimiento sujeto a observación

.....
Firma y sello del Evaluador

.....
Firma del Evaluado

.....
Nombres y Apellidos del Evaluador

Fecha:
(dd/mm/aa)

NOTA: De acuerdo a la calificación obtenida en el periodo por el Evaluado, se suscribirá un Acta de Retroalimentación en la que se establecerá un Plan de Mejora, dejándose constancia, en caso de haberlas, de las observaciones debidamente fundamentadas del Evaluado sobre las metas, plazos, acciones de seguimiento y en general sobre todos los actos y acciones vinculadas con las etapas de la gestión del rendimiento.

ANEXO 4

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP QUINQUENAL 2014 – 2018
ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

Objetivos Específicos	Metas para el Quinquenio	Indicadores
1.- Fortalecer los conocimientos técnicos del personal asociados al desarrollo de capacidades institucionales.	85% de trabajadores capacitados	Nº de personas capacitadas / Nº total de trabajadores
	80%	Nº de actividades de capacitación ejecutadas/ Nº de actividades de capacitación programadas.
2.- Fortalecer los conocimientos técnicos del personal asociados a las líneas de intervención del desarrollo de capacidades	25	Nº de personas capacitadas en Programas Estratégicos Transversales / Nº total de trabajadores
	50	Nº de personas capacitadas en Programas Estratégicos Funcionales / Nº total de trabajadores
	300	Nº de personas capacitadas en Programas Estratégicos Funcionales – operativos / Nº total de trabajadores
	Al menos 5	Nº de personas capacitadas en Programas Educativos de Desarrollo Personal / Nº total de trabajadores
3.- Promover la mejora del desempeño de los trabajadores	40%	% de trabajadores que mejoran el desempeño respecto al año anterior
	40%	% de unidades orgánicas que mejoran el desempeño respecto al año anterior
4.- Promover la mejora del clima laboral institucional	80%	% de satisfacción de trabajadores en el periodo evaluado
	Menor al 10%	% de trabajadores con bajo nivel de satisfacción laboral / Total de trabajadores
5.- Evaluar la calidad del servicio de capacitación recibida por los trabajadores	80%	Nivel de satisfacción de la capacitación