

Lima, 29 de Octubre del 2025

## RESOLUCION N° 000172-2025-AMAG/DG

### VISTOS:

El Informe N° 001191-2025-AMAG/SA-RH, de fecha 22 de octubre de 2025, de la Subdirección de Recursos Humanos; el Informe N° 000704-2025-AMAG/SA, de fecha 23 de octubre de 2025, de la Secretaría Administrativa; el Informe N.º 000488-2025-AMAG/OAJ de fecha 28 de octubre del 2025, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 26335<sup>1</sup>– Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura, establece en su artículo 1º que la Academia de la Magistratura es una persona jurídica de derecho público interno que forma parte del Poder Judicial y que goza de autonomía administrativa, académica y económica, constituyendo pliego presupuestal;

Que, la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>2</sup> describe en el artículo 5º que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), formula la política nacional del Servicio Civil, ejerciendo la rectoría del sistema y resolviendo las controversias de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023 y sus normas modificatorias, así el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>3</sup> señala que, dentro de las atribuciones de SERVIR respecto del Servicio Civil, es la de dictar normas, opiniones y reglas en materia del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, señala que es quien establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; comprendiendo un conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de recursos humanos; y, el ámbito de dicho sistema considera, entre otros, la Gestión del Rendimiento;

Que, el artículo 19º de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, dispone que la Gestión del Rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil; identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad;

Que, el artículo 22º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, dispone que la evaluación de desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto;

Que, asimismo, los artículos 25º, 37º y 38º del precitado Reglamento, modificados por el Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, señalan, respectivamente, que la gestión del rendimiento es un ciclo continuo y sistémico que, con carácter anual, se desarrolla en cada entidad mediante la planificación, el seguimiento y la evaluación; donde la primera etapa contempla, entre otros, la elaboración del cronograma institucional;

<sup>1</sup> De fecha 21 de julio de 1994.

<sup>2</sup> Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 4 de julio de 2013.

<sup>3</sup> Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 13 de junio de 2014.



Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE se formalizó la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento [en adelante la Directiva], cuya finalidad es que las entidades públicas cuenten con un marco normativo que les permita la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento para que se evidencie el aporte de los/as servidores/as civiles al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales;

Que, el numeral 5.4 de la Directiva define que el cronograma es un documento formal que se elabora y aprueba por cada ciclo de la Gestión del Rendimiento y contiene las actividades a desarrollar en cada etapa, sus plazos y puede incluir acciones previas y/o transversales al ciclo de Gestión del Rendimiento;

Que, el numeral 6.1.1 de la Directiva señala que con la Etapa de Planificación se inicia el ciclo de Gestión del Rendimiento y comprende las acciones de comunicación, aprobación del cronograma, definición de la matriz de participantes y la definición de los factores de evaluación;

Que, asimismo, el numeral 6.2.2 de la Directiva establece que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad y responsable del funcionamiento del Subsistema de Gestión del Rendimiento, quien, durante la etapa de planificación, aprueba el cronograma mediante resolución;

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, se aprobó la Guía para la Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, y en su numeral 3.1.3 se establece que en la etapa de planificación el cronograma es elaborado y aprobado mediante resolución del Titular de la entidad, el cual contiene las actividades a realizar en todas las etapas del ciclo, recomendando delegar en la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces la facultad de realizar modificaciones al citado cronograma, con cargo de dar cuenta al Titular de la entidad y a SERVIR;

Que, mediante la Resolución N° 000014-2025-AMAG/DG, de fecha 13 de marzo de 2025, se aprobó el "Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Academia de la Magistratura – Ciclo 2025", que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución;

Que, por medio del Informe N° 001191-2025-AMAG/SA-RH, de fecha 22 de octubre de 2025, la Subdirección de Recursos Humanos sustenta y propone la primera modificación al **"Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento - Ciclo 2025"**, señalando que: "... en la tercera etapa de evaluación según los plazos señalados en el cronograma de implementación del SGDR actual culmina el 30 de enero del 2026, por ende, no guarda relación con el plazo de vigencia de la Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE), cuya vigencia culmina el 12 de enero del 2026.";

Que, en ese sentido, la Secretaría Administrativa a través del Informe N° 000704-2025-AMAG/SA, de fecha 23 de octubre del 2025, indica su conformidad en lo argumentado por la referida subdirección y precisa que la corrección a la –Etapa de Evaluación– tendría como fecha de inicio el 09 de diciembre de 2025 y culminaría el 31 de diciembre de 2025;

Que, por ende, la Oficina de Asesoría Jurídica a través del Informe N.º 000488-2025-AMAG/OAJ, de fecha 28 de octubre del 2025, manifiesta la viabilidad a la propuesta de modificación presentada por la Subdirección de Recursos Humanos, toda vez que, la conformación del Comité Institucional de Evaluación – CIE solo tiene vigencia de un (01) año, siendo que el inicio de sus funciones fue a partir del 13 de enero de 2025 y concluirán el 12 de enero de 2026; sin embargo, la etapa de evaluación tiene vigencia de fecha 08 de diciembre de 2025 al 30 de enero de 2026 –fecha que no tiene concordancia, ya que para el 12 de enero de 2026 el comité ya no estaría vigente–, por lo que corresponde la aprobación de la modificación;



En uso de las facultades conferidas por la Ley N° 26335 – Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura; el Estatuto y el Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura, ambos actualizados mediante Resolución N° 023-2017-AMAG-CD, de fecha 19 de octubre de 2017, y sobre lo dispuesto en la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, de conformidad con el mandato legal y en ejercicio de sus atribuciones.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR** la primera modificación del “Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Academia de la Magistratura - Ciclo 2025”, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. – DELEGAR** a la Subdirección de Recursos Humanos la atribución de modificar el “Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento - Ciclo 2025” con cargo de dar cuenta del mismo al titular de la entidad y comunicar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

**ARTÍCULO TERCERO. – DISPONER** que la Subdirección de Recursos Humanos adopte las medidas necesarias para ejecutar el “Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento - Ciclo 2025”.

**ARTÍCULO CUARTO. – DISPONER** la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional ([www.amag.edu.pe](http://www.amag.edu.pe)), y en la intranet de la Academia de la Magistratura.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE CÚMPLESE Y ARCHÍVESE.**

*Firmado digital*

---

**MARIA ANTONIETA SANCHEZ GARCIA**  
DIRECTORA GENERAL(e)  
Academia de la Magistratura

MASG/mmmm



**CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO**  
**"ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA - CICLO 2025"**

Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
<b>ETAPA DE PLANIFICACIÓN</b>		<b>18/02/2025</b>	<b>30/05/2025</b>
Aprobación del cronograma institucional de la GDR 2025	ORH / Titular	18/02/2025	28/02/2025
Planificación y ejecución de acciones de comunicación	ORH	18/02/2025	30/05/2025
Ejecución de acciones de apertura (formalización de servidores de confianza no directivos y elaboración de la matriz de participantes)	ORH / Titular	3/03/2025	24/03/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	25/03/2025	11/04/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	25/03/2025	19/05/2025
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a (cuando corresponda)	Evaluados/as / ORH	1/04/2025	23/05/2025
Envío de la información de la etapa de planificación a SERVIR	ORH	26/05/2025	30/05/2025
<b>ETAPA DE SEGUIMIENTO</b>		<b>2/06/2025</b>	<b>8/12/2025</b>
Ejecución de acciones de comunicación	ORH	2/06/2025	1/12/2025
Presentación de propuesta / proyecto de mejora, para optar por la calificación del rendimiento distinguido	Evaluados/as / ORH	2/06/2025	5/09/2025
Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluados/as y evaluadores/as	2/06/2025	1/12/2025
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) (cuando corresponda)	ORH/ Titular	1/07/2025	29/08/2025
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación	ORH	13/10/2025	14/11/2025
Implementación del proyecto de mejora, para optar por la calificación de desempeño distinguido.	Evaluadores/as y evaluados/as	2/06/2025	1/12/2025
Envío de la información de la etapa de seguimiento a SERVIR	ORH	2/12/2025	8/12/2025
<b>ETAPA DE EVALUACIÓN</b>		<b>9/12/2025</b>	<b>31/12/2025</b>
Ejecución de las acciones de comunicación	ORH	9/12/2025	31/12/2025
Presentación de los resultados de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores / ORH	9/12/2025	19/12/2025
Designación de Junta de Directivos (cuando corresponda)	ORH	9/12/2025	26/12/2025
Puntuación y calificación	Evaluadores	9/12/2025	26/12/2025
Evaluación y otorgamiento de la calificación de rendimiento distinguido (cuando corresponda)	Junta de directivos	10/12/2025	17/12/2025
Notificación de la calificación	Evaluadores	10/12/2025	22/12/2025
Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	Evaluadores / evaluados	10/12/2025	23/12/2025
Presentación de solicitud de la confirmación de la calificación (cuando corresponda)	Evaluados/as / ORH	9/12/2025	26/12/2025
Conformación y pronunciamiento del CIE (cuando corresponda)	ORH / CIE	10/12/2025	26/12/2025
Envío de la información del cierre de ciclo de Gestión del Rendimiento 2025 a SERVIR	ORH	29/12/2025	31/12/2025