

Lima, 31 de Marzo del 2026

RESOLUCION N° 00020-2026-AMAG/DG

VISTOS:

El Informe N° 000281-2026-AMAG/SA-RH, de fecha 19 de marzo de 2026, de la Subdirección de Recursos Humanos con todo el expediente referido al Plan de Desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura 2026, el Informe N° 000313-2026-AMAG/SA-RH, de fecha 27 de marzo de 2026, y el Informe N° 000318-2026-AMAG/SA-RH, de fecha 31 de marzo de 2026; el Informe N° 000102-2026-AMAG/SA, de fecha 23 de marzo de 2026, de la Secretaría Administrativa; así como, el Informe N° 000090-2026-AMAG/OAJ, de fecha 31 de marzo de 2026, de la Oficina de Asesoría Jurídica; el Memorando N° 000057-2026-AMAG/OPP, de fecha 17 de febrero de 2026, de la Oficina de Planificación y Presupuesto, y;

CONSIDERANDO:

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

Que, el artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con lo señalado en el artículo 9 de su Reglamento General, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, regula la gestión de la capacitación, estableciendo que la finalidad de dicho proceso es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el subnumeral 6.4.1, numeral 6,4 de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuya aprobación fue formalizada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE¹, dispuso que la etapa de Planificación inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos; comprende cuatro fases, siendo la Fase 1: Conformación del Comité de Planificación;

Que, posteriormente, a través del artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE², se formaliza aprobar la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" y sus Anexos Nos. 1,2 y 3, La Primera Disposición Complementaria Final de la citada Directiva, dispone sobre el inicio de vigencia de la misma que "La presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para las entidades de los tres niveles de gobierno, a partir del año 2026: a excepción del artículo 11 cuya aplicación inicia a partir del ciclo correspondiente al año 2027". Asimismo, mediante el artículo 2 de la misma Resolución se formaliza aprobar dejar sin efecto la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Que, ahora bien, debemos tener en cuenta que, a través de la Resolución N° 00019-2025-AMAG/CD, de fecha 25 de setiembre de 2025, se aprobó el Reglamento Interno de Servidores de la Academia de la Magistratura, señalando en el Artículo 76°. Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), lo siguiente: "La Subdirección de Recursos Humanos elabora el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante Resolución de la Dirección General de la AMAG,

Publicada el 13 de agosto de 2016.

Publicada el 01 de enero de 2026.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Academia de la Magistratura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.amag.edu.pe/verifica> e ingresando la siguiente clave: **LXK2XCL**



Firmado digitalmente por
BAUTISTA MEZA Heinz Frey FAU
20290898685 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 31.03.2026 17:33:46 -05:00



Firmado digitalmente por
ALVARADO QUINONES Lysey Luz
FAU 20290898685 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 31.03.2026 17:33:22 -05:00

previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación (...) [Subrayado agregado]

Que, teniendo en contexto la actualización normativa dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos dada por parte del Ente Rector [SERVIR], se tiene que, con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE de fecha 31 de diciembre de 2025, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", señalando que, dentro de los actores internos de la entidad y externos de la capacitación y sus responsabilidades, ya no se hace mención al Comité de Planificación de la Capacitación. Es por ello que, en base a dispuesto por SERVIR, a través de la Resolución N° 000019-2026-AMAG/DG, de fecha 31 marzo 2026, la Dirección General dispuso dejar sin efecto a partir de la fecha conformación y reconfirmación del Comité de Planificación de la Capacitación de la Academia de la Magistratura para el Periodo 2024 – 2027, dando con ello cumplimiento a lo dispuesto por el Ente Rector;

Que, en base a ello, la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE³, se formaliza aprobar la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" y sus Anexos Nos. 1,2 y 3, señala en las Disposiciones Específicas, Capítulo I. Actores de la Capacitación., Artículo 6. Actores de la capacitación y sus responsabilidades, entre otros, a los siguientes: "6.1. *Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (...)* 6.4. **Oficina de Recursos Humanos, o la que haga de sus veces.** Se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR (...) 6.6. **Titular de la entidad.** Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública (...) 6.8. **Oficina Planeamiento y Presupuesto, o la que haga sus veces.** Validar, previo a la aprobación y modificación del PDP, la disponibilidad presupuestal y el alineamiento de las capacitaciones con los objetivos institucionales de la entidad (...)"

Que, con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000005-2026-SERVIR-PE⁴, se aprueba precisar que, respecto a la continuidad de la implementación de la etapa de planificación del proceso de capacitación correspondiente al ciclo 2026 en las entidades públicas, se aplica lo establecido en los numerales 6.4.1.3 y 6.4.1.4., referidos a las Fases 3 y 4 de la etapa de Planificación del proceso de capacitación, y la Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Que, por lo tanto vistos los documentos de gestión de nuestra entidad, se tiene que, el artículo 17° del Estatuto de la Academia de la Magistratura, actualizado con la Resolución N°23-2017-AMAG-CD⁵, establece que "(...) El Director(a) General es la máxima autoridad administrativa, ejerce la representación legal de la entidad. Tiene plena autonomía en el ejercicio de sus funciones". En concordancia con ello, el artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura⁶[Vigente], aprobado por Resolución N°23-2017-AMAG-CD, sobre la Dirección General indica que, "(...) Está encargada de dirigir, coordinar, supervisar y evaluar las actividades académicas y administrativas de la Entidad y ejerce sus atribuciones conforme a la Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura, su Estatuto y las leyes de la materia"; siendo una de sus funciones de acuerdo al literal p), artículo 12 del documento de gestión en comento el "Expedir resoluciones en el ámbito de su competencia".

Que, la Subdirección de Recursos Humanos, como área técnica en la materia, mediante el Informe N° 000281-2026-AMAG/SA-RH, de fecha 19 de marzo de 2026, presenta el Plan de Desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura 2026, y de manera complementaria

³ Publicada el 01 de enero de 2026.

⁴ Publicada el 13 de enero de 2026.

⁵ De fecha 19 de octubre de 2017.

⁶ Actualizado con la Resolución N°23-2017-AMAG-CD de fecha 19 de octubre de 2017.



realiza algunas precisiones con el Informe N° 000313-2026-AMAG/SA-RH, de fecha 27 de marzo de 2026, y el Informe N° 000318-2026-AMAG/SA-RH, de fecha 31 de marzo de 2026. Asimismo, esta ha sido supervisada por la Secretaría Administrativa inicialmente con el Informe N°000102-2026-AMAG/SA de fecha 23 de marzo de 2026;

Que, la Oficina de Asesoría Jurídica, mediante el Informe N° 000090-2026-AMAG/OAJ, de fecha 31 de marzo de 2026, teniendo en consideración lo solicitado por la Subdirección de Recursos Humanos y Secretaría Administrativa, así como lo dispuesto en la normativa aplicable, resulta legamente viable su aprobación por parte de la Titular de la Entidad – Máxima Autoridad Administrativa – Dirección General, en un plazo máximo del 31 de marzo de 2026, en amparo del primer y último párrafo del acápite 6.4.1.4. de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” aprobado con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, aún vigente en base a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000005-2026-SERVIR-PE;

Que, la Oficina de Planificación y Presupuesto con el Memorando N° 000057-2026-AMAG/OPP, de fecha 17 de febrero de 2026, valida en nivel presupuestal y el alineamiento de las capacitaciones con los objetivos institucionales de la entidad del Plan de Desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura 2026, conforme a lo dispuesto en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE;

En uso de las facultades conferidas por la Ley N° 26335 - Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura, así como lo señalado en el Estatuto y el Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura, ambos actualizados mediante Resolución N° 23-2017-AMAG-CD; asimismo, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, cuya aprobación se formaliza mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura 2026 [PDP AMAG 2026], que como anexo forma parte integrante de la presente resolución, la misma que no irrogará mayor gasto al previsto en el presupuesto institucional 2026 aprobado a la fecha.

ARTÍCULO SEGUNDO. – ENCARGAR a la Subdirección de Recursos Humanos la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura 2026 [PDP AMAG 2026] y remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

ARTÍCULO TERCERO. – DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia Estándar y en el Portal Institucional de la Academia de la Magistratura (www.amag.edu.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y PUBLÍQUESE.

Firmado digital

ARTURO ANTONIO GILES FERRER
DIRECTOR GENERAL(e)
Academia de la Magistratura





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS



Firmado digitalmente por BAUTISTA
MEZA Heinz Fredy FÁU 20290898685
soit
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31.03.2026 17:31:09 -05:00

PDP 2026 – AMAG

PDP ANUALIZADO 2026

I)	PRESENTACIÓN	2
II)	BASE LEGAL	3
III)	OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	3
IV)	MISIÓN.....	4
V)	ESTRUCTURA ORGANICA.....	4
VI)	NÚMEROS DE SERVIDORES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD	4
VII)	DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES.....	5
VIII)	FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN	6
IX)	ANEXO 1.....	
X)	ANEXO 2.....	

I) Presentación

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026 de la Academia de la Magistratura, es un instrumento de gestión que se orienta a la realización de una capacitación ordenada y alineada a los objetivos institucionales, con la finalidad de lograr un óptimo desempeño por parte de los servidores.

La Academia de la Magistratura, conforme a lo establecido en su Ley Orgánica, constituye una entidad jurídica de derecho público interno integrada en el ámbito del Poder Judicial. Se le concede autonomía en los ámbitos administrativo, académico y económico. Su labor se centra exclusivamente en beneficiar a los magistrados pertenecientes al Poder Judicial y al Ministerio Público, abarcando la instrucción académica de los futuros magistrados, la formación integral para promociones, así como la actualización continua de conocimientos.

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2026 de la AMAG establece las prioridades de capacitación para los colaboradores, alineadas con el cumplimiento de las políticas destinadas a mejorar la gestión y garantizar la sostenibilidad de los roles asignados en su misión institucional. En este contexto, se concentra, entre otros aspectos, en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias del personal de la entidad.

El PDP 2026 – AMAG, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales y en coordinación con los Órganos y Unidades Orgánicas de la AMAG, tal como establece la Directiva “Normas para la gestión de proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE.

El propósito fundamental de este Plan consiste en potenciar las habilidades, ampliar los conocimientos y fomentar el desarrollo de aptitudes, con el objetivo no solo de disminuir o cerrar las brechas de capacitación entre nuestros colaboradores, sino también de actualizar, perfeccionar y complementar su preparación laboral. Esto, a su vez, colabora en la optimización de sus competencias, mejorando la eficiencia y eficacia de sus servicios, y, por consiguiente, contribuye al logro de los objetivos estratégicos y a la mejora continua de los servicios que brindamos a nuestros usuarios.

Con este enfoque, el Plan se convierte en una herramienta esencial para el crecimiento profesional y la excelencia en el desempeño, al centrarse en el fortalecimiento continuo del personal y la adaptación a las demandas cambiantes del entorno laboral.

II) Base Legal

- ❖ Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- ❖ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ❖ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ❖ Directiva N° 002-2014-SERVIR-SDGRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, aprobada con Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE.
- ❖ Decreto Supremo N° 086-2010-PCM, que incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como política nacional de obligatorio cumplimiento para las entidades del gobierno nacional.
- ❖ Directiva “Normas para la Gestión de Proceso de Capacitación en la Entidades Públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000214-2025-SERVIR-PE.
- ❖ T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR
- ❖ Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por la Ley N° 29849.
- ❖ Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
- ❖ Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura.
- ❖ Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura, aprobado mediante Resolución Administrativa del Pleno del Consejo Directivo N° 23-2017-AMAG-CD.
- ❖ Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.

III) Objetivos Estratégicos Institucionales

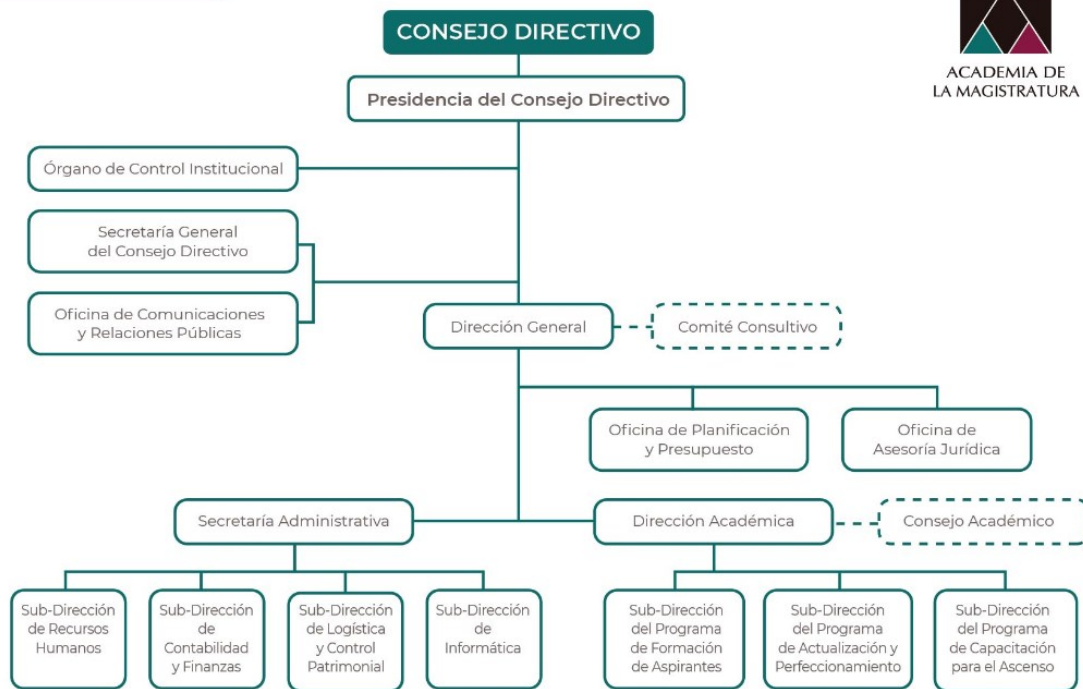
- OEI1:** Fortalecer las Capacidades de los magistrados, aspirantes y auxiliares de justicia
- OEI2:** Ampliar la oferta de servicios académicos a nivel nacional para magistrados aspirantes y auxiliares de justicia
- OEI3:** Fortalecer la Gestión Institucional.
- OEI4:** Impulsar el proceso de Transformación Digital y Gobierno Digital
- OEI5:** Implementar la Gestión del Riesgo de Desastres.

IV) Misión

“Formar y capacitar a los jueces, fiscales y aspirantes a la Magistratura en todos sus niveles de manera innovadora e idónea con valores para la defensa oportuna y justa de la persona humana, el Estado de Derecho y de la Sociedad”.

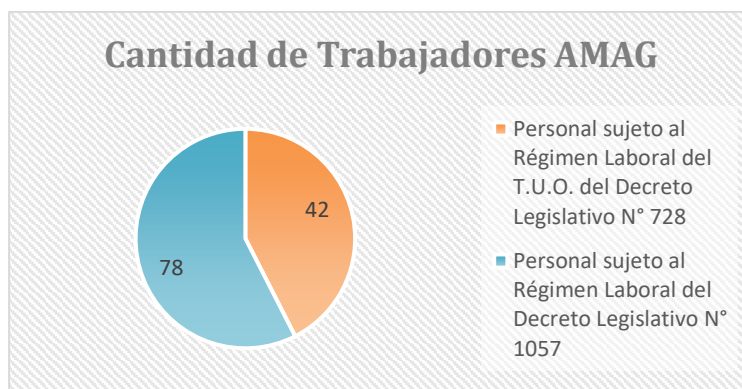
V) Estructura Orgánica

ORGANIGRAMA



VI) Números de servidores que conforman la entidad

Personal sujeto al Régimen Laboral del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728	42
Personal sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057	78
Total de servidores	123



VII) Desarrollo y Fortalecimiento de Capacidades

7.1 Competencias necesarias de los servidores de la AMAG

Con el fin de cumplir con los objetivos estratégicos, la Academia de la Magistratura necesita disponer de colaboradores eficaces, éticos y comprometidos. Para lograrlo, resulta imperativo fomentar el desarrollo de competencias generales, tales como:

a. Orientación a Resultados

Entendida como la habilidad para llevar a cabo acciones de gestión enfocadas en alcanzar los objetivos y metas establecidos, siguiendo estándares de calidad, eficacia, eficiencia y economía. El propósito de esta capacidad es satisfacer las necesidades de los usuarios de la AMAG.

b. Conocimientos técnicos

Contar con el dominio de los conocimientos en el ámbito académico y en los variados sistemas administrativos empleados por la Academia de la Magistratura, así como poseer la competencia en la utilización de la plataforma y recursos tecnológicos esenciales. Todo ello con el objetivo de llevar a cabo las actividades de formación de manera más eficiente y abarcativa.

c. Orientación al ciudadano y entidades del Sistema de Administración de Justicia

Se trata de la disposición hacia los servicios especializados y de alta calidad brindados al conjunto (Jueces, Fiscales y Auxiliares) que conforma el Sistema de Justicia. Esto implica la identificación de los elementos clave para el éxito del servicio óptimo.

d. Transparencia

Relativa a la disposición de actuar con integridad y ética total al proporcionar con transparencia los servicios relacionados con la gestión de la enseñanza y el aprendizaje al público usuario. Se busca ofrecer atención e información veraz, exhaustiva y puntual.

e. Trabajo en equipo

Se describe como la habilidad del servidor para trabajar en conjunto con los demás, mostrando interés en ser parte de un equipo cuyo propósito es alcanzar objetivos y metas compartidas. Además, implica la disposición de integrarse a otros equipos conforme a sus habilidades y las necesidades institucionales.

7.2 Objetivos de Capacitación

Objetivo General:

Ampliar y perfeccionar el nivel de conocimientos de los servidores con el propósito de optimizar el alcance de los objetivos institucionales.

Objetivo Específico:

- a) Mejorar la eficiencia en el uso de herramientas informáticas.
- b) Incrementar la eficacia de los individuos en la realización de las tareas inherentes a sus funciones.
- c) Fortalecer la comprensión de la administración pública y de los sistemas administrativos.
- d) Promover procedimientos de concertación y negociación en las relaciones laborales, fundamentados en el respeto, con el fin de alcanzar la misión institucional.

VIII) Fuente de Financiamientos de las Acciones de Capacitación

Las actividades de formación contempladas en el Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2026 - de la Academia de la Magistratura (AMAG), se ha considerado sin financiamiento de acuerdo al Memorando N°000057-2026-AMAG/OPP, emitido por la Oficina de Planificación y Presupuesto.

