



Academia de la Magistratura

RESOLUCIÓN N° 32 -2017-AMAG-CD/P

Lima, 29 de marzo de 2017

VISTOS:

El Informe N° 101-2017-AMAG/DG de Dirección General, el Informe Legal N° 096 -2017-AMAG-DG/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica, el Informe N° 146 -2017-AMAG/SA de la Secretaría Administrativa, el Informe N° 167-2017-AMAG-SA/PER de la Subdirección de Personal, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio – Civil, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, que comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público;

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, el cual en su artículo 10°, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Así mismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, el cual en su artículo 9°, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, de fecha 08 de Agosto de 2016, se formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, que tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas, instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante Resolución N° 28 -2017-AMAG-CD/P, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación de la Academia de la Magistratura;

Que, mediante Acta de fecha 28 de marzo de 2017, el Comité de Planificación de la Capacitación valida el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP AMAG 2017;

Que, en uso de las facultades establecidas en los artículos 5° y 6° de la Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura, concordantes con lo establecido en los literales d) y k) del artículo 16° de su Estatuto aprobado mediante Resolución N° 06-2012-AMAG-CD de fecha 12 de setiembre de 2012; y en ejercicio de sus atribuciones.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura – PDP AMAG 2017, el mismo que forma parte de la presente resolución.

Artículo Segundo: Encargar a la Subdirección de Personal, su remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

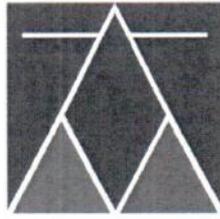
Artículo Tercero.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia de la Academia de la Magistratura dentro del día siguiente de notificada.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



JOSUÉ PARIONA PASTRANA.

Juez Supremo de la Corte Suprema de Justicia de la República
Presidente del Consejo Directivo
De la Academia de la Magistratura



ACADEMIA DE
LA MAGISTRATURA

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS



Handwritten initials in blue ink.

PDP - AMAG 2017



CONTENIDO

PRESENTACIÓN

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Marco Legal
- 1.2. Marco Estratégico Institucional
 - 1.2.1. Objetivos Estratégicos Institucionales
 - 1.2.2. Misión y Visión
 - 1.2.3. Estructura Orgánica
 - 1.2.4. Número de servidores que conforman la entidad

II. DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

- 2.3 Competencias Necesarias de los Servidores de la AMAG
- 2.4 Capacitación

III. ANEXOS

ANEXO 1: Cuadro de Necesidades de Capacitación

ANEXO 2: Objetivos, Metas e Indicadores y Mecanismos de Seguimiento – PDP 2017

ANEXO 3: Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado 2017



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es una herramienta de gestión, orientada a permitir una capacitación ordenada, alineada a los objetivos institucionales y que permita efectivamente el buen desempeño de los servidores.

La Academia de la Magistratura como persona jurídica de derecho público interno que forma parte del Poder Judicial, goza de autonomía administrativa, académica y económica y sus actividades están exclusivamente dirigidas a los magistrados del Poder Judicial o del Ministerio Público en relación a la formación académica de los aspirantes; la capacitación académica para los ascensos; y su actualización y perfeccionamiento.

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

El PDP – AMAG 2017, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales y en coordinación con las Unidades Orgánicas, de acuerdo a la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

La finalidad del presente Plan es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan no solo acortar o cerrar las brechas de nuestros servidores, sino también actualizar, perfeccionar y complementar su preparación laboral, coadyuvando de esta forma a hacerlos más eficientes y eficaces y por ende contribuyendo al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los usuarios.

En este contexto, el Comité de Planificación de la Capacitación, presenta el Plan de Desarrollo de las Personas 2016, el mismo que contribuirá a fortalecer las capacidades de los servidores de nuestra institución.



Handwritten signature in blue ink.



I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Marco 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 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, aprobado 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
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE que aprueba la “Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento.
- Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura - Ley N° 26335
- Resolución Administrativa del Pleno del Consejo Directivo Nro. 06-2012-AMAG-CD, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura.

1.2 Marco Estratégico Institucional

1.2.1 Objetivos Estratégicos Institucionales

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



Handwritten signature in blue ink.



OE6: Implementar la investigación aplicada en la Magistratura.

OE7: Posicionamiento como Institución Académica líder en el ámbito del Derecho.

1.2.2 Misión y Visión

Misión

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

Visión

En el 2018 la AMAG será la Institución académica de alta especialización y calidad en la formación y capacitación de Jueces, Fiscales y auxiliares de Justicia, ejerciendo la función rectora del Sistema Nacional de Capacitación especializada de los mismos, contribuyendo con la mejora del Sistema de Justicia Peruano.

1.2.3 Estructura Orgánica

1. Alta Dirección
 - a. Consejo Directivo
 - b. Presidencia del Consejo Directivo
 - c. Dirección General
2. Órganos Consultivos
 - a. Comité Consultivo
 - b. Consejo Académico
 - c. Órgano de Control Institucional
3. Órganos de Asesoría
 - a. Oficina de Planificación y Presupuesto
 - b. Oficina de Asesoría Jurídica
4. Órgano de Apoyo
 - a. Secretario del Consejo Directivo
 - b. Unidad de Imagen Institucional
5. Órganos de Línea
 - a. Dirección Académica
 - b. Secretaría Administrativa



[Handwritten signature]



1.2.4 Número de servidores que conforman la entidad

D. LEG. 728	D. LEG. 1057	TOTAL DE SERVIDORES
48	67	115

II. DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

2.3 Competencias Necesarias de los Servidores de la AMAG

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

- **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.

- **Conocimientos Técnicos**

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

- **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.



Handwritten signature in blue ink.



- **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.

- **Trabajo en equipo**

Está definida como la capacidad del trabajador para colaborar con los demás; considera el interés de formar parte de un equipo de personas que laboran en función de objetivos y metas compartidas; así mismo su disposición de integrar otros equipos de acuerdo a sus capacidades y necesidades institucionales.

2.4 Capacitación

Objetivos de Capacitación

El PDP - AMAG 2017 considera los siguientes objetivos:

- a) Ampliar y actualizar los conocimientos especializados que se requieren en las unidades orgánicas.
- b) Reforzar el conocimiento de la administración pública y los sistemas administrativos.
- c) Optimizar el manejo de herramientas informáticas.
- d) Evaluar el nivel de satisfacción de capacitación.

Se sustenta en los siguientes lineamientos:

- a) La formación de los recursos humanos en la Academia de la Magistratura debe basarse en las particularidades específicas de cada órgano estructural y unidad orgánica institucional.
- b) El proceso de planificación estratégica de la gestión de recursos humanos estará a cargo de la Subdirección de Personal.
- c) Gestionar procesos eficaces, eficientes y equitativos para el desarrollo de capacidades del personal institucional, a fin de contribuir a la mejora de su desempeño y a la obtención de resultados por las unidades orgánicas.
- d) Valorar el aporte de los recursos humanos con criterios objetivos, mensurables y sistemáticos, así como la apreciación de su contribución a los objetivos institucionales.



- e) Promover un nuevo marco institucional en el ámbito laboral que considere el ingreso en base a perfiles ocupacionales por competencias en concordancia a las disposiciones sobre la materia.
- f) Mejorar las condiciones de trabajo, promover la motivación y compromiso del trabajador, para contribuir a renovar la cultura organizacional y asegurar la entrega de servicios de calidad.
- g) Impulsar procesos de concertación y negociación en las relaciones laborales, basados en el respeto y dignidad del trabajador para el logro de la misión institucional.

V. RECURSOS ECONÓMICOS

Las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP AMAG 2017 serán financiadas con el Presupuesto del Año Fiscal 2017, en la Fuente de Financiamiento de Recursos Ordinarios – Meta 001– Partida 2.3.27.31, contando con una asignación presupuestal ascendente a S/. 50,000.00 (cincuenta mil con 00/100 soles), susceptible a ser modificada según la necesidad de capacitación.

VI. ANEXOS

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



MATRIZ DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA
1	Dirección Académica	Transversal	Varios	Gestión de la Calidad Educativa	Formación Laboral	Curso	D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo	8
2	Transversal	Transversal	Varios	Gestión por Procesos / Planeamiento Estratégico	Formación Laboral	Curso	D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo	8
3	Secretaría Administrativa	Transversal	Varios	Contratación Pública del Estado	Formación Laboral	Curso	C: Requerimientos para el cierre de brechas	8
4	Transversal	Transversal	Varios	Control Interno y Gestión por Resultados	Formación Laboral	Curso - Taller	C: Requerimientos para el cierre de brechas	8

[Handwritten signature]


[Handwritten signature]


[Handwritten signature]




OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
	X	De Aplicación	Semi presencial	II Trimestre	S/. 15,000.00	
X		De Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/. 15,000.00	
	X	De Aplicación	Presencial	III Trimestre	S/. 7,200.00	
X		De Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 12,800.00	
					S/. 50,000.00	