

# INFORME SOBRE EVALUACION DEL PEI 2012 – 2016 CORRESPONDIENTE AL PERIODO 2013

## I. ANTECEDENTES

- a) Mediante Informe N° 055–2014–AMAG/OPP, de fecha 28.05.2014, la Oficina de Planificación y Presupuesto remite a la Dirección General el Informe de Evaluación del Plan Estratégico Institucional 2012–2016, correspondiente al periodo 2013.
- b) Mediante Proveído N° 390 – 2014 – AMAG/DG, de fecha 29.05.2014 la Dirección General deriva a la Asesoría Técnica para la atención correspondiente.

## II. ANALISIS

- La evaluación nos debe permitir comparar los datos sobre la programación de metas, con los valores reales obtenidos para el año materia de evaluación.



- De la revisión y análisis a la información presentada por la Oficina de Planificación, el Informe de Evaluación considera haberse alcanzado el 67,4% de las metas previstas para el año 2013, con referencia al Plan Estratégico Institucional 2012 – 2016. Este porcentaje se sustenta en los resultados de haberse alcanzado una menor ejecución de algunos indicadores, sobre todo, se advierte que los indicadores asociados al Objetivo Estratégico General (OEG) 1, no han sido estimados ejecutarse. Tenemos los indicadores siguientes:
  - % de discentes encuestados que perciben a la AMAG como institución de mayor especialización y calidad.
  - Percepción favorable del PJ y MP sobre labor desarrollada por la AMAG en Lima y principales ciudades del Perú.
- A nivel del Objetivo Estratégico Específico 1 del OEG1, se advierte que no se ha planteado algunas iniciativas inductoras que conlleven al cumplimiento de los siguientes indicadores:
  - Proyectos normativos que fortalecen el rol de la AMAG.
  - Proyecto normativo que fortalece la autonomía constitucional de la AMAG.
  - Proyecto normativo que define la AMAG como ente rector del Sistema de capacitación a magistrados.
  - Creación de la Red Interinstitucional de Capacitación del Sector Justicia liderada por AMAG.
- De los aspectos sustantivos; se puede destacar que la gestión académica refleja un nivel de 80% con referencia a lo programado para el año 2013. En este caso los indicadores trascienden al contexto de la capacitación académicas; entre otros tenemos el N° de investigaciones realizados por los docentes, y por los discentes,

% de docentes capacitados vía virtual, o de Nº de ambientes virtuales por sistema de video conferencia obtenido en Convenio.

En este acápite es necesario subrayar estos logros comparados con las metas alcanzadas en el marco del Plan Operativo Institucional 2013, siendo que las metas académicas sobre personas capacitadas han representado el 233% de cumplimiento en razón de haber totalizado 15 772 capacitados.

- Por el lado de la gestión administrativa, se aprecia baja correlación entre el cumplimiento de actividades en calidad de soporte a la gestión institucional con referencia a aquellas acciones específicas necesarias para el cumplimiento de los indicadores estimados para el Plan Estratégico Institucional 2012 – 2016 según los objetivos previstos. No se advierte un adecuado alineamiento entre las acciones por realizar si no se enfocan a la vinculación de alguna acción inductora con los indicadores programados para cada Objetivo Estratégico Específico. Existen salvedades tales como:
  - % de cumplimiento con la Ley de Transparencia,
  - % de avance en la implementación del Sistema Integral de Gestión Administrativa,
  - % de avance en la Implementación del Plan de Desarrollo de las Personas de la AMAG,
  - % de avance en la mejora de clima organizacionales,
  - % de colaboradores de AMAG que reciben reconocimiento por desempeños destacados,
  - % de colaboradores capacitados por años,
  - Nº de colaboradores sancionados según legajo de personal.
- De la evaluación de las iniciativas que se han ejecutado durante el año 2013 se ha apreciado que faltan otras que aporten valor para el apoyo al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Si bien es cierto que en el PEI 2012 – 2016 han sido planteados indicadores de mayor envergadura orientados a lograr una mejor apreciación de la institución, operativamente es recomendable que no necesariamente deban estar reflejados en el Cuadro de Mando Integral de la Academia de la Magistratura.
- Se puede advertir que la Dirección Académica no ha considerado dentro de las encuestas que realiza, una pregunta relacionada sobre el **% de discentes encuestados que perciben a la AMAG como institución de mayor especialización y calidad.**
- Con referencia al indicador de **% de colaboradores de AMAG capacitados por año**, a cargo de a la Subdirección de Personal, se observa haberse superado largamente la meta prevista sobre personas capacitadas. Sin embargo, debemos anotar que los eventos materia de capacitación no responde a los criterios de atención



enfocadas a la reducción de brechas de desempeño correlacionadas en la mejora de la gestión institucional.

- Igualmente se observa que el indicador referido a **Nº de colaboradores sancionados según legajo personal**, también a cargo de la Subdirección de Personal, registra un valor exorbitante (2,600%) sobre los resultados de personas sancionadas durante el año. La Oficina de Planificación y Presupuesto debe evaluar la conveniencia, en coordinación con la Subdirección de Personal, de mejorar la estructura del indicador, o plantear un nuevo concepto.

### III. CONCLUSIONES

1. La Oficina de Planificación y Presupuesto ha elaborado el Informe sobre la Evaluación del Plan Estratégico Institucional 2012 – 2016, en la parte que corresponde al año 2013, en cumplimiento de las disposiciones de la Directiva Nº 003-2012-AMAG/DG, que norma la formulación, aprobación, evaluación y reformulación del Plan Estratégico Institucional y del Plan Operativo Institucional de la Academia de la Magistratura.
2. De la revisión y análisis a la información presentada por la Oficina de Planificación, el Informe de Evaluación considera haberse alcanzado el 67,4% de las metas previstas para el año 2013, con referencia al Plan Estratégico Institucional 2012 – 2016. Este porcentaje se sustenta en los resultados de haberse alcanzado una menor ejecución de algunos indicadores.
3. De la información analizada se desprende que la gestión académica refleja un nivel de 80% con referencia a lo programado para el año 2013. En este caso los indicadores trascienden al contexto de la capacitación académicas; entre otros tenemos el Nº de investigaciones realizados por los docentes, y por los discentes, % de docentes capacitados vía virtual, o de Nº de ambientes virtuales por sistema de video conferencia obtenido en Convenio.

En este acápite es necesario subrayar el logro del 80% comparado con las metas alcanzadas en el marco del Plan Operativo Institucional 2013, siendo que las metas académicas sobre personas capacitadas han representado el 233% de cumplimiento en razón de haber totalizado 15 772 capacitados.

4. Por el lado de la gestión administrativa no se advierte un adecuado alineamiento entre las acciones por realizar si no se enfocan a la vinculación de alguna acción inductora con los indicadores programados para cada Objetivo Estratégico Específico. Existen salvedades tales como:
  - % de cumplimiento con la Ley de Transparencia,
  - % de avance en la implementación del Sistema Integral de Gestión Administrativa,



- % de avance en la Implementación del Plan de Desarrollo de las Personas de la AMAG,
  - % de avance en la mejora de clima organizacionales,
  - % de colaboradores de AMAG que reciben reconocimiento por desempeños destacados,
  - % de colaboradores capacitados por años,
  - N° de colaboradores sancionados según legajo de personal.
5. En el PEI 2012 – 2016 han sido planteados indicadores de mayor envergadura orientados a lograr una mejor apreciación de la institución, siendo el caso que no necesariamente deban estar reflejados en el Cuadro de Mando Integral de la Academia de la Magistratura.
  6. La Dirección Académica no ha considerado dentro de las acciones académicas, una tarea que recoja información sobre el **% de discentes encuestados que perciben a la AMAG como institución de mayor especialización y calidad.**
  7. Por el lado de indicadores a cargo de la Subdirección de Personal con referencia al indicador de **% de colaboradores de AMAG capacitados por año**, si bien es cierto la meta prevista sobre personas capacitadas fue largamente superada, Sin embargo, se debe anotar que los eventos materia de capacitación no responde a los criterios de atención enfocadas a la reducción de brechas de desempeño correlacionadas en la mejora de la gestión institucional.

Igualmente se observa que el indicador referido a **N° de colaboradores sancionados según legajo personal**, registra un valor exorbitante (2,600%) sobre los resultados de personas sancionadas durante el año.

8. De la revisión de la documentación adjuntada en el Informe de Evaluación del PEI, tenemos que persiste la situación de retrasos en la entrega de la información sobre los avances de actividades, aspecto que afecta en la demora de parte de la Oficina de Planificación y Presupuesto.



#### IV. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda apoyar la iniciativa planteada por la Oficina de Planificación y Presupuesto, en relación a la necesidad de revisar la estructura del actual Plan Estratégico Institucional 2012 – 2016 considerando que no se aprecia muy consistente y al no advertirse un buen grado de correlación de algunos indicadores con referencia a los objetivos estratégicos definidos. No se deben ejecutar aquellas iniciativas (acciones) que no aportan valor, y no dan apoyo a los objetivos estratégicos. Esta medida se enmarca en las disposiciones aprobadas en la Directiva N° 001 – 2014 – CEPLAN “Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico”.

2. Que la Dirección Académica considere dentro de las encuestas que realiza, una pregunta que recoja información sobre el **% de discentes encuestados que perciben a la AMAG como institución de mayor especialización y calidad.**
3. Se sugiere que la Secretaría disponga que la Subdirección de Personal evalúe la conveniencia de replantear el indicador referido a **Nº de colaboradores sancionados según legajo personal.**
4. De la revisión de la documentación adjuntada en el Informe de Evaluación del PEI, se advierte que persiste la situación de retrasos en la entrega de la Información sobre los avances de actividades, aspecto que afecta en la demora de parte de la Oficina de Planificación y Presupuesto. Se sugiere que en particular, la Dirección Académica disponga mayor celeridad para obtener los resultados definitivos de la ejecución del Informe Anual de Gestión Académica y se pueda disponer con información confiable y definitiva lo más inmediata al cierre del cada ejercicio fiscal. Es de reconocer que este documento de Gestión Académica es de valioso contenido y como tal constituye el principal insumo para la Evaluación del Plan Estratégico Institucional.
5. Elevar el presente Informe de evaluación, a la Presidencia del Consejo Directivo, en concordancia con lo establecido en el numeral 6.4 de la Directiva Nº 003-2012-AMAG/DG, que norma la formulación, aprobación, evaluación y reformulación del Plan Estratégico Institucional y del Plan Operativo Institucional de la Academia de la Magistratura.

