



ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

RESOLUCIÓN N° 146-2022-AMAG-DG

Lima, 01 de diciembre de 2022

VISTO:

El Informe N° 1205-2022-AMAG/SA-RR.HH emitido por la Subdirección de Recursos Humanos; el Informe N° 410-2022-AMAG/SA emitido por la Secretaría Administrativa; y el Informe N° 523-2022-AMAG/OAJ emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica; y;

CONSIDERANDO:

Que, la ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura establece que la Academia de la Magistratura es una persona jurídica de derecho público interno que forma parte del Poder Judicial;

Que, la Ley N° 30057¹, Ley del Servicio Civil, tiene como objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Asimismo, el de cumplir con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Que, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos está integrado, entre otros, por el Subsistema de Gestión del Rendimiento, de conformidad con el numeral 3.4 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias. Mediante este subsistema se identifica y reconoce el aporte de los servidores civiles al logro de los objetivos y metas institucionales. Asimismo, permite evidenciar las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño de sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad;

Que, el artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece 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, de acuerdo con el artículo 25 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la Gestión del Rendimiento es un ciclo integral, continuo y sistemático que,

¹ Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 4 de julio de 2013.

con carácter anual, se desarrolla en cada entidad mediante la planificación, el seguimiento y la evaluación;

Que, de acuerdo con la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en las entidades públicas se realizará bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo con la programación de implementación de la gestión del rendimiento que defina la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00068-2020-SERVIR-PRE y su modificatoria, se aprobó la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, 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 de la Directiva en mención, define que al cronograma como 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, de conformidad con lo establecido en el numeral 6.1 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, en adelante la Directiva, el Subsistema de Gestión del Rendimiento tiene como uno de sus componentes el Ciclo de Gestión del Rendimiento, el cual está integrado por las Etapas de Planificación, Seguimiento y Evaluación;

Que, el numeral 6.1.1 de la Directiva, establece 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. Asimismo, el numeral 6.2.2, señala que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad y responsable de funcionamiento del Subsistema de Gestión del Rendimiento, quien, durante la etapa de planificación, aprueban el cronograma mediante resolución.

Que, el subnumeral 6.2.2 de la Directiva, señala que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad y responsable del funcionamiento del Subsistema de Gestión del Rendimiento; correspondiéndole, durante la Etapa de Planificación, aprobar el cronograma mediante resolución;

Que, la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00071-2021-SERVIR-PE, en su numeral 3.1.3 señala 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.

Que, de acuerdo a la primera disposición complementaria transitoria de la Directiva de Gestión del Rendimiento, respecto a la progresividad de la

implementación corresponde desde el año **2022**, incorporar oficialmente/obligatoriamente a los organismos constitucionalmente autónomos;

Que, mediante Informe N° 1205-2022-AMAG/SA-RR.HH., de fecha 17 de noviembre de 2022, la Subdirección de Recursos Humanos, propone el cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, correspondiente al **ciclo 2023**;

Que, en atención a ello, la Secretaría Administrativa revisa la propuesta formulada y emite el Informe N° 410-2022-AMAG/SA, de fecha 21 de noviembre de 2022, opinando favorablemente por su aprobación por parte de la Dirección General, previo informe favorable de la Oficina de Asesoría Jurídica.

Que, revisada la propuesta de cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, correspondiente al **ciclo 2023**, la Oficina de Asesoría Jurídica emitió el Informe N° 523-2022-AMAG/OAJ, de fecha 30 de noviembre de 2022, opinando favorablemente por su aprobación, toda vez que se encuentra elaborada con arreglo a la normativa señalada en párrafos precedentes.

Que, el Subsistema de Gestión del Rendimiento, forma parte de la implementación del Sistema de Control Interno de la Academia de la Magistratura, de acuerdo a las medidas de remediación para la realización de la Evaluación Anual de Desempeño de los funcionarios de la Entidad;

Que, contando con las evaluaciones de las áreas técnicas y legales, y contando con los visados de la Subdirección de Recursos Humanos, la Secretaría Administrativa y la Oficina de Asesoría Jurídica; y, por los considerandos expuestos, corresponde emitir el acto resolutivo que apruebe el cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Academia de la Magistratura;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1023; la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias; el Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura, aprobado por Resolución N° 23-2017-AMAG-CD; la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo PRIMERO. - **APROBAR** el Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la Academia de la Magistratura ciclo 2023, de conformidad con las normas legales, reglamentarias y directivas expuestas en los considerandos, y 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 aprobado en el artículo precedente, con cargo de cuenta debidamente fundamentado de los mismos al Titular de la entidad, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, y a la Dirección General.

Artículo TERCERO. - DISPONER que la Subdirección de Recursos Humanos, ejecute el cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Academia de la Magistratura.

Artículo CUARTO. - NOTIFICAR la presente resolución a los responsables de la página web institucional y del portal de transparencia de la entidad, a fin de que procedan con su publicación.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Firma Digital

NATHALIE BETSY INGARUCA RUIZ

Directora General de la
Academia de la Magistratura

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION DEL SUBSISTEMA DE GESTION DEL RENDIMIENTO “ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA – CICLO 2023”

Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ETAPA DE PLANIFICACIÓN		15Nov	24Feb
Aprobación del cronograma de implementación GDR 2023	ORH / Titular	15/11/2022	15/12/2022
Elaboración y ejecución de las acciones de comunicación (Charlas, talleres, envío de correos)	ORH	22/11/2022	28/2/2023
Definición de la matriz de participantes aplicando la segmentación	ORH	17/11/2022	15/12/2022
Definición de los factores de evaluación (metas)	ORH/ Evaluadores/ Evaluadas	9/1/2023	24/2/2023
Envío del informe de cierre de la etapa de planificación a SERVIR	ORH	20/2/2023	24/2/2023
ETAPA DE SEGUIMIENTO		01Marzo	22 Diciembre
Ejecución de acciones de comunicación: Charlas, talleres, correos electrónicos, entre otros	ORH	1/3/2023	15/12/2023
Entrega de evidencias, revisión y retroalimentación a las evidencias presentadas	Evaluadores/as y evaluados/as	13/3/2023	15/12/2023
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE)	ORH/ Titular	1/6/2023	31/8/2023
Comunicación formal a los evaluados del medio por el cual se les notificará la calificación	ORH	1/3/2023	15/12/2023
Consolidación de oportunidades de mejora a nivel institucional	ORH/ Evaluadores/as	13/3/2023	15/12/2023
Presentación e implementación de mejoras para la calificación de rendimiento distinguido	ORH/ Evaluadores/ Evaluadas	13/3/2023	15/12/2023
Envío del informe de cierre de la etapa de seguimiento a SERVIR	ORH	18/12/2023	22/12/2023
ETAPA DE EVALUACIÓN		18 Diciembre	31 Enero
Ejecución de acciones de comunicación: Charlas, correos electrónicos, entre otros	ORH	18/12/2023	22/12/2023
Envío a la ORH de las mejoras implementadas por los servidores evaluados	Evaluadores	18/12/2023	29/12/2023
Valoración del desempeño: Puntuación y calificación	Evaluadores	27/12/2023	4/1/2024
Notificación de calificación	Evaluadores	5/1/2024	11/1/2024
Reunión de la retroalimentación final y elaboración de acciones de mejora	Evaluadores / evaluados	5/1/2024	19/1/2024
Actuación del CIE	CIE	6/1/2024	20/1/2024
Otorgamiento de calificación de rendimiento distinguido	Junta de directivos	23/1/2024	27/1/2024
Registro del informe de cierre de ciclo (envío a Servir)	ORH	30/1/2024	31/01/2024