



Academia de la Magistratura

RESOLUCIÓN N° 144-2022-AMAG-DG

Lima, 30 de noviembre de 2022

VISTO:

Mediante Informe N° 711-2022-AMAG-SA/RR.HH e Informe N° 1147-2022-AMAG-SA/RR.HH emitido por la Subdirección de Recursos Humanos que propone la Directiva que regula el otorgamiento de reconocimiento a los servidores de la Academia de la Magistratura”, el Informe N° 246-2022-AMAG-SA e Informe N° 384-2022-AMAG-SA de la Secretaría Administrativa; el Informe N° 077-2022-AMAG/OPP de la Oficina de Planificación y Presupuesto; el Informe N° 601-2022-AMAG/DG/AT, Informe N° 604-2022-AMAG/DG/AT e Informe N° 679-2022-AMAG/DG/AT de la Asesora Técnica de la Dirección General; y el Informe N° 435-2022-AMAG/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 151° de la Constitución Política del Perú, señala que la Academia de la Magistratura, forma parte del Poder Judicial, y se encarga de la formación y capacitación de jueces y fiscales en todos sus niveles, para los efectos de su selección;


Que, el artículo 40 de la Constitución Política del Perú, establece que la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos;

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. Goza de autonomía administrativa, académica y económica;

Que, mediante la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, se declaró al Estado Peruano en proceso de Modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad fundamental de mejorar la gestión pública y obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos;

Que, en el marco de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República; y la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado; se expidió la Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG – Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, en adelante la Directiva, cuerpo normativo que lo define de la manera siguiente: “El SCI es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado, para la consecución de los siguientes objetivos: a. Promover y optimizar, la eficiencia, eficacia, Ética, transparencia y economía de las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta. b. Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos (...)”

Que la Ley N° 28716 - Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, establece en su artículo 4 la obligatoriedad de las entidades del Estado de implantar, entre otras cosas, procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales orientados al cumplimiento del fomento e impulso de la práctica de valores institucionales;

	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 2 de 16

Que, mediante Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, se desarrolla un conjunto de disposiciones orientadas a establecer principios, deberes y prohibiciones de naturaleza ética que rigen para todos los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública;

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil;

Que, según lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, comprende, entre otros, el subsistema de gestión del empleo; el mismo que, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.3 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, contiene el proceso de vinculación de los servidores civiles;

Que, el artículo 6° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, y tiene como una de sus funciones la de formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos;


Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios, siendo su objetivo captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivos que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales. Asimismo, el artículo 29 de la referida Ley, precisa que la compensación tiene la siguiente estructura: a) compensación económica del puesto; y, b) compensación no económica, la cual está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles;

Que, conforme al artículo 23° del Decreto Supremo N° 138-2014-EF, Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, la compensación no económica es el conjunto de beneficios no monetarios que la entidad pública destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad, no son de libre disposición del servidor ni tampoco constituyen ventaja patrimonial;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, en el cual se contempla el Modelo de Integridad para las Entidades del Sector Público como componente 3 “Políticas de Integridad”, en cuyo subcomponente “3.5. Política de incentivos y reconocimiento al personal” se establece como acciones sugeridas “Establecer categorías de reconocimientos y/o premios por el cumplimiento de valores”, “Establecer fechas periódicas de realización de concursos y premiación” y “Reconocer públicamente el comportamiento sobresaliente del personal en hechos noticiosos”;

Que, la Presidencia del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura, mediante la Resolución N° 71-2018-AMAG-CD/P, de fecha 13 de junio de 2018, aprobó la Directiva denominada “Lineamientos para la Formulación, Modificación, y Aprobación de Directivas en la Academia de la Magistratura”, la misma que establece disposiciones que orientan a los órganos y unidades orgánicas (áreas) de la Academia de la Magistratura (AMAG) en el proceso de formulación, aprobación, publicación, difusión, implementación, revisión, actualización y derogación de los Documentos de Gestión Interna (DGI);

Que, el literal a), del numeral 7.3 de las Disposiciones Específicas la Directiva señalada en el párrafo precedente, se establece que la aprobación de Directivas Generales propuestas por los órganos, se efectuará mediante Resolución de Dirección General, previa opinión técnica de la Oficina de Planificación y Presupuesto e informe legal de la Oficina de Asesoría Jurídica;

	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 3 de 16

Que, el eje “Cultura Organizacional” de la implementación del Sistema de Control Interno de la Academia de la Magistratura, establece que la Entidad debe contar con lineamientos internos que regulen los criterios, procedimientos, plazos, entre otras condiciones, que se aplicarán para el otorgamiento de reconocimientos a los servidores de la Entidad, en ese sentido, mediante Informe de la Subdirección de Recursos Humanos propone la aprobación del documento denominado “Directiva que regula el otorgamiento de reconocimientos a los servidores de la Academia de la Magistratura”, cuyo objeto es establecer disposiciones para incentivar, mejorar el rendimiento y desarrollo de los servidores civiles de la Academia de la Magistratura - AMAG, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento, que a su vez favorezca la identificación institucional, la promoción de la integridad, el adecuado clima organizacional y la implementación oportuna de las medidas de remediación y control que forman parte del Sistema de Control Interno de la Academia de la Magistratura, para el cumplimiento de los objetivos institucionales;

Que, la necesidad de contar con la “Directiva que regula el otorgamiento de reconocimientos a los servidores de la Academia de la Magistratura”, se funda en incentivar a los servidores a realizar prácticas de integridad a través del reconocimiento de las mismas, también se indica que su objetivo es establecer los lineamientos para normar el reconocimiento de los servidores civiles en el fomento de valores relacionados a la integridad y otros reconocimientos, fomentando una cultura organizacional destinada a revalorar la ética, la eficacia y la eficiencia en el servidor público de la Academia de la Magistratura (AMAG);


Que, a través del Informe de la Oficina de Planificación y Presupuesto emite opinión favorable al respecto, señalando que existe correlación entre lo regulado entre la “Directiva de Otorgamiento de Reconocimiento de los Servidores de la Academia de la Magistratura” y lo establecido en el Plan Estratégico Institucional ampliado de la AMAG (PEI 2020- 2025), aprobado con Resolución de la Consejo Directivo N° 016-2021-AMAG-CD, en el que se regula la Política Institucional y la Misión Institucional de la Academia de la Magistratura;

Que, la asesoría técnica de la Dirección General emite opinión de viabilidad y señala: “(...) el presente proyecto de directiva, cumple con las dispersiones aprobadas en la Directiva N° 002-2018-AMAG/DG, “Lineamientos para la formulación, actualización y aprobación de directivas en la AMAG”, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento, por lo que esta Asesoría Técnica emite opinión favorable para su aprobación. (...)”

Que, la Oficina de Asesoría Jurídica, mediante el Informe opina que resulta legalmente viable la aprobación viable la aprobación de la “Directiva que regula el otorgamiento de reconocimiento a los servidores de la Academia de la Magistratura”; la misma que contribuirá en la correcta Implementación del Sistema de Control Interno;

Que, contando con los vistos de la Subdirección de Recursos Humanos, de la Secretaría Administrativa, de la Oficina de Planificación y Presupuesto, de la asesora técnica de la Dirección General y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificaciones; el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos y sus modificatorias; la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE; el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM y en uso de las facultades conferidas en la Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura; por el artículo 18° de su Estatuto aprobado mediante aprobado por Resolución Administrativa del Pleno del Consejo Directivo N° 06-2012-AMAG-CD, y actualizado mediante Resolución N° 23-2017-AMAG-CD, de fecha 19 de octubre de 2017, de conformidad con el mandato legal y en ejercicio de sus atribuciones;

	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 4 de 16

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **APROBAR** la Directiva N° 001-2022-AMAG/DG - “Directiva que regula el otorgamiento de reconocimientos a los servidores de la Academia de la Magistratura”, la misma que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **DISPONER** que la Subdirección de Recursos Humanos difunda y efectúe las acciones para la implementación de presente Directiva, aprobado mediante la presente Resolución, en las unidades de la entidad, y velar por el correcto cumplimiento de lo establecido en la presente Directiva;


ARTÍCULO TERCERO. – **IMPLEMENTAR** las unidades orgánicas y los órganos de la Academia de la Magistratura la correcta aplicación y cumplimiento de lo establecido en la directiva aprobada, en los ámbitos de su competencia funcional.

ARTÍCULO CUARTO. - **DISPONER** la publicación de la presente Resolución y de la “Directiva de Otorgamiento de Reconocimiento de los Servidores de la Academia de la Magistratura” en el Portal de Transparencia Institucional de la Academia de la Magistratura – AMAG (www.amag.edu.pe)

Regístrese, comuníquese, cúmplase y publíquese.

Firmado Digitalmente


NATHALIE BETSY INGARUCA RUIZ
DIRECTORA GENERAL
ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 5 de 16

DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG

“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”

ROL	ÓRGANO/JUOO	NOMBRES Y APELLIDOS
ELABORADA POR	Subdirección de Recursos Humanos	Zoila Gardenia del Castillo Torres
REVISADA POR	Secretaría Administrativa	Miguel Ángel Dávila Servat
	Oficina de Planificación y Presupuesto	Miguel Ángel Dávila Servat
	Asesoría Técnica de la Dirección General	Liz Paliza Marcos
	Oficina de Asesoría Jurídica	Christian Fernando Becerra Dorador
APROBADA POR	Dirección General	Nathalie Betsy Ingaruca Ruíz

	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 6 de 16

DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG

“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

I. OBJETIVO


Establecer disposiciones para normar el reconocimiento e incentivar, mejorar el rendimiento y desarrollo de los/las servidores civiles en el fomento de valores relacionados a la integridad y otros reconocimientos, fomentando una cultura organizacional destinada a revalorar la ética, la eficacia y la eficiencia de los/las servidores(as) de la Academia de la Magistratura – AMAG, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional de reconocimiento, que a su vez favorezca la identificación institucional, la promoción de la integridad, el adecuado clima organizacional y la implementación oportuna de las medidas de remediación y control que forman parte del Sistema de Control Interno de la Academia de la Magistratura, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Directiva son de cumplimiento obligatorio para todos los órganos y unidades orgánicas, funcionarios(as), y servidores(as) de la Academia de la Magistratura comprendidos en los regímenes laborales regulados por el T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y en el Decreto Legislativo N° 1057 - Régimen Especial del Contrato Administrativo de Servicios – CAS que prestan servicios en la Academia de la Magistratura.

III. BASE NORMATIVA

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado con el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios – CAS.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 016-2021-MINAM, que aprobó las “Disposiciones para la Gestión de la Ecoeficiencia en las Entidades de la Administración Pública”.


	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 7 de 16

- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 138-2014-EF, que aprueba el Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, aprueban Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH, “Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas”.
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”.
- Resolución de la Gerencia General de SERVIR N° 000029-2022-SERVIR-GG, que aprueba la “Directiva que regula el Otorgamiento de Reconocimiento a los/as servidores/as civiles en la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR”.
- Resolución de la Comisión de Reorganización y Gobierno N° 023-98-CRG-AMAG, que aprueba el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Academia de la Magistratura.
- Resolución N° 23-2017-AMAG-CD, que aprueba la actualización del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Academia de la Magistratura.
- Resolución de Consejo Directivo N° 016-2021-AMAG-CD, que aprueba el “Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2025 Ampliado de la Academia de la Magistratura”.
- Resolución N° 003-2022-AMAG-CD, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Academia de la Magistratura – RIS AMAG.
- Resolución N° 027-2022-AMAG-CD/P, que aprueba conformar el Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional en la Academia de la Magistratura al interior de la Dirección General.
- Resolución N° 71-2018-AMAG-CD/P, que aprueba la Directiva N° 002-2018-AMAG/DG “Lineamientos para la Formulación, Actualización y Aprobación de Directivas en la Academia de la Magistratura”.

Para emitir la presente Directiva, se han considerado los textos vigentes de las normas legales antes mencionadas, incluyendo sus respectivas disposiciones modificatorias, ampliatorias y complementarias, que correspondan de ser el caso.


IV. DEFINICIONES

- 4.1. **Acción de reconocimiento:** Es aquella acción por la cual se materializa el reconocimiento a el/la servidor/a o grupo de servidores/as, y que puede consistir en un diploma, memorando, resolución o cualquier otro medio que determine la entidad.
- 4.2. **Aporte de mejoras:** Son las iniciativas presentadas por los servidores (as) de la Academia de la Magistratura, con la finalidad de innovar, optimizar o mejorar la calidad del proceso o servicio que brinda, desde el ámbito de sus competencias y funciones.
- 4.3. **Buenas Prácticas** Son aquellas actividades o procesos que permiten la satisfacción de necesidades específicas, con resultados comprobados y que pueden ser replicadas en los servidores (as).
- 4.4. **Compensaciones no económicas:** Conjunto de beneficios no monetarios que la Academia de la Magistratura destinada a servidor(a) con el objetivo específico de motivar y elevar su

	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 8 de 16

productividad. No son de libre disposición del servidor ni tampoco constituyen ventaja patrimonial.

- 4.5. **Clima Organizacional:** Es la percepción colectiva de los(as) empleados (as) públicos de la Academia de la Magistratura, en todos sus niveles, de un ambiente de trabajo de satisfacción, basado en la promoción del desarrollo humano, en base a la conducta coherente y el respeto a la meritocracia, con el fin de promover el desarrollo del máximo potencial en el desempeño laboral e incrementar la motivación, compromiso y fidelización de los trabajadores, orientados hacia el logro de las metas institucionales.
- 4.6. **Cultura Organizacional:** Permite que cada uno de los servidores(as) pueda identificarse con la Academia de la Magistratura y mantener conductas positivas dentro de la misma, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros, distinguiéndose de otra entidad.
- 4.7. **Comportamiento ejemplar:** Son las acciones realizadas por uno o más servidores(as), de forma individual o colectiva, que destacan y/o superan las expectativas en el desempeño laboral, por haber realizado actividades dentro o fuera de la entidad, o que ayuden a reforzar la imagen y la identidad institucional, constituyéndose en un referente para los demás servidores(as).
- 4.8. **Desempeño individual o grupal:** Es el desempeño laboral mostrado por el servidor(a) o en equipo de trabajo con roles específicos y recíprocos a través de las competencias laborales alcanzadas (conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes, motivaciones, características personales y valores) en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, que son orientadas al cumplimiento de objetivos institucionales.
- 4.9. **Ética pública:** Es el desempeño de los servidores(as), basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.
- 4.10. **Integridad Pública:** Resultado de la actuación diaria de todo servidor(a), que implica dar un uso adecuado a los fondos, recursos, activos y atribuciones en el sector público, para los objetivos oficiales para los que se destinaron y con adhesión a valores éticos, principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses particulares.
- 4.11. **Medidas de Control:** Son aquellas medidas establecidas por cada riesgo determinado, a fin de reducirlos de manera eficaz, oportuna y eficiente; asimismo, pueden ser definidas como políticas, procedimientos, técnicas u otros mecanismos que permiten reducir dicho riesgo.
- 4.12. **Medidas de Remediación:** Son aquellas medidas establecidas por cada deficiencia identificada en el Diagnóstico de la Cultura Organizacional, a fin de remediarla o superarla, de manera eficaz, oportuna y eficiente.
- 4.13. **Reconocimiento:** Conjunto de acciones diseñadas para promover el desempeño laboral o logros de los servidores (as), con el objetivo de incentivar y distinguir de manera oficial al servidor(a) o grupo de servidores(as) por comportamientos favorables a la cultura


	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 9 de 16

organizacional o al buen clima laboral, por logros destacados en beneficio de la entidad y del servicio que ésta brinda a la ciudadanía.

- 4.14. **Servidor(a):** La expresión de servidor(a) es referida al personal de la Academia de la Magistratura con vínculo laboral vigente, bajo el régimen laboral seguida en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; asimismo, aquellos que forma parte del régimen laboral regulado bajo el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS.
- 4.15. **Comité Evaluador:** Conjunto de personas idóneas, encargadas de realizar la evaluación de Reconocimiento de la competitividad laboral a los servidores (as) de la Academia de la Magistratura.

V. RESPONSABILIDADES

- 5.1. El Jefe inmediato del órgano y/o unidad orgánica del cual depende el servidor (a), es responsable de:
- Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente directiva.
 - Elevar a la Subdirección de Recursos Humanos, en su condición de miembro del Comité Evaluador, la propuesta fundamentada del(os) servidor(es) merecedores del otorgamiento de un reconocimiento en el marco de lo establecido en la presente Directiva, la misma que le será puesta en conocimiento del Comité.
 - En caso que el Comité Evaluador requiera mayor información, se le deberá proporcionar la información solicitada y necesaria de l(os) servidor(es) propuestos para el otorgamiento de un reconocimiento.
- 5.2. La Subdirección de Recursos Humanos, es responsable de:
- Supervisar el cumplimiento de las disposiciones de la presente Directiva en el ámbito de su competencia.
 - Programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas establecidas en la presente directiva, lo que implica definir la periodicidad y difusión
 - Conducir e implementar el procedimiento de reconocimiento de los servidores(as) conforme a la presente directiva.
 - Formar parte del Comité Evaluador a cargo de la evaluación de la(s) propuesta(s) para el otorgamiento de reconocimiento a los servidores(as).
 - Programar y ejecutar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente directiva, a través de su Plan de Bienestar Social.
- 5.3. El Responsable de Integridad Institucional de la Academia de la Magistratura, es responsable de:
- Coordinar con la Subdirección de Recursos Humanos la implementación de las actividades de reconocimiento en lo referido a la cultura de integridad y otros, según corresponda.
 - Proporcionar la información necesaria para la valoración de las propuestas para el otorgamiento de reconocimiento a los(as) servidores(as), en el ámbito de su competencia.

	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 10 de 16

5.4. El Responsable del Sistema de Control Interno de la Academia de la Magistratura, es responsable de:

- Coordinar con la Subdirección de Recursos Humanos la implementación de las actividades para el otorgamiento del reconocimiento en lo referido al cumplimiento de las medidas de control y remediación en el marco de lo establecido en el Sistema de Control Interno de la Academia de la Magistratura.
- Proporcionar a la Subdirección de Recursos Humanos la información necesaria para el otorgamiento del reconocimiento, referido al cumplimiento de las medidas de control y remediación en el marco de lo establecido en el Sistema de Control Interno de la Academia de la Magistratura.
- Identificar el número de otorgamientos de reconocimientos laborales, a través de un padrón del total de los(as) servidores (as) de la AMAG, a fin de conocer los indicadores de reconocimiento.

5.5. La Dirección General, es responsable de:

- Conformar el Comité Evaluador a cargo de la valoración del otorgamiento de los reconocimientos a los servidores(as) a propuesta de la Subdirección de Recursos Humanos.
- Modificar la asignación del jefe(a) como miembro del Comité Evaluador, en caso de que el servidor(a) candidato(a) al otorgamiento de un reconocimiento pertenezca a la Subdirección de Recursos Humanos, sea parte de Integridad Institucional o del Sistema de Control Interno de la AMAG o del órgano al cual la Dirección General asignó participar en el referido Comité.


VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. Para efectos de esta directiva se normarán las actividades de reconocimiento de forma oficial, lo cual se concreta cuando la distinción se realiza a través de un incentivo simbólico, objeto simbólico, diploma, memorando y/o una resolución de felicitación al servidor civil, grupo de servidores civiles o representante de un órgano o unidad orgánica reconocida y su difusión a través de al menos un (1) canal de comunicación institucional.

6.2. Las actividades de reconocimiento a los servidores(as) de la AMAG, que forman parte de la presente Directiva, buscan implementar, poseer una directa relación con la gestión de la cultura y el clima organizacional, los cuales incentivan el logro de los objetivos institucionales en concordancia con la promoción de un ambiente de trabajo que resulte favorable para el desarrollo de los servidores(as) de la entidad. En el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el valora su capital humano, comprendiendo su importancia para que las capacidades institucionales se mantengan en niveles óptimos de competitividad y ello conlleve al cumplimiento de la misión, objetivos, metas y planes estratégicos institucionales.

6.3. Los reconocimientos que se consideran en esta Directiva se encuentran relacionados a los valores y políticas institucionales aprobados por la AMAG, así como se tiene en consideración las disposiciones legales que promueven la cultura de integridad, la ética pública, el control interno y la gestión del rendimiento.

6.4. Los reconocimientos que se promueven otorgar a través de la presente Directiva, se encuentran referidos a una ejecución de labores alineadas a los objetivos institucionales, de forma significativa y trascendente, que no represente sólo el cumplimiento de las funciones previstas

	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 11 de 16

en el puesto que desempeña el servidor(a), es decir, a incentivar y reconocer altos niveles de desempeño laboral.

6.5. Los reconocimientos contemplados en la presente directiva forman parte de las actividades del proceso de Bienestar Social a cargo de la Subdirección de Recursos Humanos.

6.6. Los reconocimientos que se pueden otorgar a un servidor(a) o a un grupo de servidores(as), según el tipo de reconocimiento que corresponda aplicar, se detalla de la siguiente manera:

6.5.1. **Reconocimiento Individual:** Es aquel reconocimiento que se otorga a un servidor (a) por su labor personal.

6.5.2. **Reconocimiento Grupal:** Es aquel reconocimiento que se otorga hacia los integrantes de un órgano, unidad orgánica o equipo de trabajo.

6.7. Los tipos de reconocimientos que se pueden otorgar a los servidores(as) son los siguientes:

6.7.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas en alguna de las siguientes materias:

- a) Cultura de Ética e Integridad.
- b) Medidas de remediación y control.
- c) Mejora e innovación de la gestión pública.
- d) Ecoeficiencia.
- e) Mejora de la comunicación interna y externa.
- f) Transformación Digital.

6.7.2. Reconocimiento relacionado a la Gestión del Rendimiento.

6.7.3. Reconocimiento por la Trayectoria Laboral.

6.7.4. Reconocimiento al Desempeño Modelo.

6.7.5. Reconocimiento por desempeño según el modelo de integridad.


VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Para efecto de la aplicación del reconocimiento considerado en esta Directiva se define de forma específica su finalidad o ámbito de aplicación, los criterios para identificar a el/la servidor/a que debe ser materia de reconocimiento y la acción a través de la cual la Academia de la Magistratura otorga el reconocimiento:

7.1. La aplicación del reconocimiento es definida de manera específica de acuerdo su finalidad o al ámbito de aplicación, estableciendo los criterios necesarios para identificar al/la servidor(a) que debe ser materia de reconocimiento y la acción a través de la cual la AMAG otorga el reconocimiento.

7.2. Las condiciones que debe cumplir el servidor(a) para ser presentado como candidato(a) al otorgamiento de un reconocimiento son las siguientes:

7.2.1. El servidor(a) debe tener una relación laboral vigente con la AMAG con un mínimo de tres (03) meses de tiempo continuo.

	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 12 de 16

- 7.2.2. El servidor(a) considerado/a para el reconocimiento de cualquiera de las categorías, no debe haber sido sancionado administrativamente en el último año hasta el momento de la presentación de la candidatura.
- 7.2.3. Evaluar las acciones, así como la información que obre en el legajo personal del servidor civil.
- 7.2.4. Para el reconocimiento en buenas prácticas de ecoeficiencia, se cuenta con la participación y opinión del área responsable vigente.
- 7.2.5. Para el caso de aquellos servidores civiles que, de manera individual o grupal, hayan destacado y recibido reconocimientos al menos tres (03) veces durante un (01) año, se realiza la distinción de reconocimiento durante la ceremonia por el día del trabajo en la AMAG, realizando, además, la respectiva difusión del logro a través de los canales digitales de la institución.

7.3. **Tipos de reconocimiento.** - En la presente Directiva se promueve el otorgamiento de los siguientes reconocimientos:

7.3.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas en materia del Cultura de Ética e Integridad.

7.3.1.1. **Ámbito de aplicación:** Se brinda reconocimiento a los/las servidores/as que promuevan el cumplimiento efectivo de los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública, así como la integridad y/o que fortalezcan la cultura organizacional de la AMAG en dichos ámbitos.


7.3.1.2. **Criterio para otorgar reconocimiento:**

- Se considera la oportunidad, el procedimiento y los criterios establecidos en los lineamientos para la selección y reconocimiento del servidor(a) que destaque en la concreción de los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública, previstos en la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM¹.
- Cuando la denuncia por actos contrarios a la integridad y ética pública haya dado como resultado el inicio de acciones para determinar responsabilidades penales, civiles y/o administrativas.
- En el caso de propuestas implementadas en materia de control de riesgos de corrupción, de mejora en los esquemas de incentivos de la gestión institucional, incremento de transparencia o reducción de discrecionalidad.

7.3.2. Reconocimiento por Buenas Prácticas en Medidas de Remediación y Control.

7.3.2.1. **Ámbito de aplicación:** Este reconocimiento se aplica a los servidores(as) responsables de la implementación de las medidas de remediación y de control consignados en el Plan de Acción Anual, aprobado por la AMAG, por haber implementado dichas medidas, de manera oportuna y adecuada, conforme a las normas que rigen el Sistema de Control Interno.

¹ Aprueba los “Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública”

	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 13 de 16

7.3.2.2. **Criterios para otorgar reconocimiento:** Haberse implementado en su totalidad y dentro de los plazos establecidos las medidas de remediación y de control consignadas en el Plan de Acción Anual.

7.3.3. Reconocimiento por Buenas Prácticas en cuanto a la Mejora e Innovación de la gestión pública.

7.3.3.1. **Ámbito de aplicación:** Se reconoce al servidor (a) que haya desarrollado una mejora en los resultados de los objetivos institucionales.

7.3.3.2. **Criterios para otorgar reconocimiento:** Haber logrado resultados que denoten creatividad, originalidad e innovación que permitan contar con una mejora en los resultados de los objetivos institucionales, a nivel de mayor eficacia y/o eficiencia a favor de la ciudadanía y la gestión institucional, en el ámbito de las políticas y lineamientos públicos en materia de la gestión por procesos, gestión por resultados y modernización de la gestión pública.

7.3.4. Reconocimiento por Buenas Prácticas en materia de Ecoeficiencia.

7.3.4.1. **Ámbito de aplicación:** El reconocimiento se otorga a los servidores(as) que destaquen en la implementación de medidas de ecoeficiencia, entre otros, el ahorro de consumo de energía eléctrica, agua y papel; de acuerdo a lo establecido en las “Disposiciones para la Gestión de la Ecoeficiencia en las Entidades de la Administración Pública”, aprobadas por Decreto Supremo N° 016-2021-MINAM².

7.3.4.2. **Criterio para otorgar reconocimiento:** Haber desarrollado actitudes, comportamientos, procedimiento, cambios tecnológicos que promuevan un uso eficiente y responsable de energía eléctrica, agua, papel y otros bienes, que producen ahorro y reduzcan el impacto en el medio ambiente.

7.3.5. Reconocimiento por Buenas Prácticas para la Mejora de la Comunicación interna y externa.


7.3.5.1. **Ámbito de aplicación:** Se reconoce a los servidores(as) que hayan desarrollado acciones de mejora de la comunicación efectiva, y que genere unidad de visión, propósito e interés, en el marco de los objetivos institucionales de la AMAG, en coordinación con las áreas competentes.

7.3.5.2. **Criterio para otorgar reconocimiento:** Haber presentado evidencias sobre buenas prácticas (acciones u otros medios de comunicación verbal y no verbal) que hayan impactado en la mejora de la comunicación interna y externa.

7.3.6. Reconocimiento por Buenas Prácticas en Transformación Digital.

7.3.6.1. **Ámbito de aplicación:** Se reconoce a los servidores(as) que hayan desarrollado acciones de transformación integral de los procedimientos administrativos en plataformas o servicios digitales, sistematización y análisis de datos para contribuir a los objetivos institucionales.

² Aprueba las disposiciones para la Gestión de la Ecoeficiencia en las Entidades de la Administración Pública.

	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 14 de 16

7.3.6.2. **Criterio para otorgar reconocimiento:** Haber presentado evidencias sobre buenas prácticas que hayan impactado en la transformación digital de los servicios de la institución.

7.3.7. Reconocimiento relacionado a la Gestión del Rendimiento.

7.3.7.1. **Ámbito de aplicación:** Se refiere a los reconocimientos a otorgar a los servidores(as), cuya evaluación dio como resultado el reconocimiento distinguido, a raíz de la implementación de la Gestión del Rendimiento en base al procedimiento y normativa aplicable.

7.3.7.2. **Criterio para otorgar reconocimiento:** Haber obtenido la calificación de reconocimiento distinguido en el proceso de evaluación de desempeño en base a las regulaciones de la Gestión del Rendimiento.

7.3.8. Reconocimiento por Trayectoria Laboral

7.3.8.1. **Ámbito de aplicación:** Se reconoce a todos los servidores(as) por el tiempo de servicio prestado en la Academia de la Magistratura.

7.3.8.2. **Criterio para otorgar reconocimiento:** Haber cumplido el límite de edad por jubilación, motivo por el cual se da automáticamente el cese laboral en la AMAG.

7.3.9. Acciones de reconocimiento: Se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:


- ✓ Resolución de la Dirección General.
- ✓ Reconocimiento público a través de algún canal de comunicación institucional.
- ✓ Constancia de Trabajo, que especifiquen su participación activa en el desarrollo de actividades y/o procesos de gestión y las mejoras y/o logros obtenidos.
- ✓ Esquelas de reconocimiento, placas, diplomas u otros que determine la entidad.
- ✓ Otras compensaciones no económicas que determine la AMAG.

7.4. **Respecto de la forma de reconocimiento:** El reconocimiento otorgado a los servidores(as) puede realizarse en ceremonia pública en el aniversario de la institución, con motivo del cierre anual de actividades institucionales y/o al cese del servidor(a) de la siguiente manera:

- ❖ A través de reunión virtual.
- ❖ A través de reunión presencial.
- ❖ Mediante difusión a través de algún canal de comunicación institucional.

7.5. **Respecto del Comité Evaluador:** Para efectos del reconocimiento se conforma un Comité Evaluador, cuyas características son las siguientes:

7.5.1. El Comité Evaluador está conformado por tres (3) miembros, la Subdirector(a) de Recursos Humanos, el responsable de Integridad o responsable del Sistema de Control Interno, y un (1) representante del órgano y/o unidad orgánica al cual la Dirección General asigne para participar en el referido Comité.


	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 15 de 16

En el caso de que el servidor(a), candidato al otorgamiento del reconocimiento forme parte del equipo de la Subdirección de Recursos Humanos, la Directora General asigna a un órgano y/o unidad orgánica de similar jerarquía.

- 7.5.2. Los miembros del Comité Evaluador deben abstenerse de participar en la valoración del servidor(a) cuando en el marco de sus competencias, su relación con éste se encuadre en las causales de abstención previstas en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, de forma que su decisión no afecte el desarrollo del procedimiento de reconocimiento, ni la objetividad de la evaluación.
- 7.5.3. El Comité Evaluador tendrá carácter permanente a fin de que evalúen las propuestas remitidas durante el año por los titulares de los distintos órganos y unidades orgánicas.
- 7.5.4. Los miembros del Comité Evaluador toman en cuenta para su deliberación, los criterios señalados en la presente Directiva para el otorgamiento de reconocimientos en cada categoría.
- 7.5.5. Los miembros del Comité Evaluador deliberan previo al proceso de votación, y sus decisiones se adoptan por mayoría de votos.
- 7.5.6. Culminada la elección, el Comité Evaluador suscribe el acta que da cuenta del resultado y la documentación respectiva, de ser el caso. El expediente conformado por la documentación correspondiente a la elección es conservado en la Subdirección de Recursos Humanos.
- 7.5.7. El Comité Evaluador queda facultado para elegir la forma y la acción a través de la cual se otorga el reconocimiento al servidor(a) por cada categoría, teniendo en consideración las acciones de reconocimiento previstas en la presente Directiva.
- 7.5.8. Cuando exista alguna circunstancia de fuerza mayor, que impida al servidor(a) que resulta elegido, recibir el reconocimiento, el Comité Evaluador define si corresponde la entrega a un familiar directo del servidor(a), en cuyo caso también se debe hacer la difusión de dicho reconocimiento por los medios de comunicación interna de la AMAG.
- 7.5.9. En el supuesto que el Director(a) General sea propuesta para recibir un reconocimiento, el Comité Evaluador que se conformará para este fin, lo integrará el Presidente del Consejo Directivo de la AMAG, y dos miembros designados por el Presidente.
- 7.5.10 En el supuesto que uno de los miembros del Comité Evaluador, sea propuesto para recibir un reconocimiento, la Dirección General designará al servidor(a) que conformará el Comité Evaluador.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 8.1. Los órganos y unidades orgánicas deberán brindar la información que sea requerida por la Subdirección de Recursos Humanos y sea puesta en conocimiento del Comité Evaluador, a fin de asegurar el cumplimiento de lo establecido en la presente Directiva.
- 8.2. Los reconocimientos otorgados son incluidos en el legajo personal.

	DIRECTIVA N° 002-2022-AMAG/DG	Código: DIR-DG-01-2022
	“DIRECTIVA QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”	Versión: 1.0
		Página 16 de 16

- 8.3. Cualquier circunstancia que no se encuentre prevista en la presente directiva es atendida por la Subdirección de Recursos Humanos, de acuerdo con las disposiciones aprobadas por la Academia de la Magistratura, así como por las normas legales que resulten aplicables.