



## Academia de la Magistratura

**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

### RESOLUCIÓN N° 19- 2024-AMAG-CD/P

Lima, 27 de febrero de 2024

#### VISTOS:

El Informe N°140 y 235-2024-AMAG/SA-RR.HH. emitidos por la Subdirección de Recursos Humanos, mediante los cuales remiten el proyecto de Plan Anual de Bienestar Social de la Academia de la Magistratura; el Informe N° 71-2024-AMAG/SA emitido por la Secretaría Administrativa, el Informe N° 028-2024-AMAG/OPP, emitido por la Oficina de Planificación y Presupuesto, el Informe N° 00063-2024-AMAG/OAJ emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica, y el Informe N° 54-2024-AMAG/DG emitido por la Dirección General, 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, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2° de su Ley Orgánica, aprobada por Ley N° 26335;

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, conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 045-95 de fecha 20 de julio de 1995, el personal de la Academia de la Magistratura, se rige por el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR de fecha 21 de marzo de 1997;

Que, el Reglamento de Organización y Funciones señala que, el personal de la Academia de la Magistratura está comprendido dentro del régimen de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97 TR, y demás normas conexas y complementarias;



## Academia de la Magistratura

Que, la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, establece en el artículo 17° que la Administración Pública a través de sus entidades deberán diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos a los empleados y sus familias;

Que, el Decreto Legislativo N° 1023 y sus modificatorias, crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, señalándose que dicho Sistema comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos; el cual comprende, entre otros, al Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su artículo 6 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, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, teniendo entre 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, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión;

Que, asimismo, el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en el numeral 3.7 del artículo 3, referido al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, señala que el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, siendo uno de los procesos que se consideran dentro de este subsistema el de Bienestar Social;

Que, 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, sobre el Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, se encuentra el Proceso de Bienestar Social, en el que se comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, incluyendo la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros;

Que, mediante Resolución N° 002-2024-AMAG-CD, de fecha 31 de enero del 2024, se aprobó el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2030 de la Academia de la Magistratura mediante el cual se establece entre otros objetivos estratégicos,



## Academia de la Magistratura

Fortalecer la Gestión Institucional teniéndose como acción estratégica 3.2 Cultura organizacional y clima laboral fortalecido en la institución;

Que, en el caso de la Academia de la Magistratura - AMAG, como entidad pública le alcanzan las disposiciones contenidas en las normas antes mencionadas. Es así que en el Capítulo XI Plan de Bienestar Social de la Entidad, artículo 65° del Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS AMAG) aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° 003-2022-AMAG-CD, se señala que el Plan Anual de Bienestar Social es elaborada y remitida por la Subdirección de Recursos Humanos al Secretario Administrativo, y éste último lo presente ante la Dirección General, que deberá de solicitar la opinión presupuestal - organizacional de la Oficina de Planificación y Presupuesto, y la opinión legal de la Oficina de Asesoría Jurídica; para que, finalmente **pueda ser elevado al Presidente del Consejo Directivo y éste suscriba su aprobación;**

Que, asimismo, en los literales g) y h) del artículo 45° del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° 023-2017-AMAG-CD, de fecha 19 de octubre de 2017, refieren que son funciones específicas de la Subdirección de Recursos Humanos las siguientes: "Desarrollar programas motivacionales que mejoren el clima laboral y promuevan la integración del personal, propiciando continuamente la cultura organizacional, así como proponer y administrar los programas de bienestar del personal, que propicien su integración y la de sus familias con la Institución";

Que, el Plan Anual de Bienestar Social de la Academia de la Magistratura 2024, constituye un instrumento necesario para la adecuada gestión del Recurso Humano de la AMAG, el mismo que busca mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la Academia de la Magistratura, promoviendo su desarrollo integral y el de sus familias; lo cual repercutirá en el mejor desarrollo de sus funciones y la consecución de los objetivos institucionales;

Que, al respecto mediante los Informes N° 102 y 208-2023-AMAG/SA-RR.HH., la Subdirección de Recursos Humanos, propone y sustenta el Plan Anual de Bienestar Social de la Academia de la Magistratura - 2023, con la finalidad de generar mejores condiciones para las colaboradoras y los colaboradores, mediante la realización de actividades que favorezcan su salud integral, entorno familiar, e identificación con la entidad. Lo que significará una mejora de la calidad de las actividades, acciones y servicios que brinda la Academia de la Magistratura a la ciudadanía;

Que, asimismo, se ha contado con la viabilidad de la Secretaría Administrativa, en el ámbito administrativo a nivel institucional; conformidad de la Oficina de Planificación y Presupuesto, en el ámbito técnico, presupuestario y organizacional a nivel de entidad; así como, la procedencia de la Oficina de Asesoría Jurídica y de la Dirección General, para la aprobación del Plan Anual de Bienestar Social de la



## Academia de la Magistratura

Academia de la Magistratura – 2024 mediante Resolución del Presidente del Consejo Directivo de la AMAG;

Que, en uso de las facultades conferidas por la Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura N° 26335 y su Estatuto, aprobado por Resolución Administrativa del Pleno del Consejo Directivo N° 23-2017-AMAG-CD, de conformidad con el mandato legal, y en ejercicio de sus atribuciones.

### SE RESUELVE:


**Artículo Primero.** - **APROBAR** el Plan Anual de Bienestar Social de la Academia de la Magistratura 2024, con sus respectivos anexos: N° 01 Cronograma de Actividades y N° 2 Resumen del Plan Anual de Bienestar Social por Programas, los mismos que forman parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo Segundo.** - **ENCARGAR** a la Subdirección de Recursos Humanos, la ejecución y cumplimiento del Plan Anual de Bienestar Social de la Academia de la Magistratura 2024.

**Artículo Tercero.** – **DISPONER** la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia de la Academia de la Magistratura ([www.amag.edu.pe](http://www.amag.edu.pe)).

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



  
**DR. MANUEL ESTUARDO LUJÁN TÚPEZ**  
Presidente (e) del Consejo Directivo  
de la Academia de la Magistratura





Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho



# PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA 2024

**SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

## ÍNDICE

- I. ANTECEDENTES
- II. MARCO NORMATIVO
- III. FUNDAMENTACIÓN
- IV. CARACTERISTICAS DEL GRUPO LABORAL
- V. OBJETIVOS
- VI. PROGRAMAS
- VII. RECURSOS
- VIII. FINANCIAMIENTO
- IX. COORDINACIONES EXTERNAS
- X. EVALUACIÓN
- XI. CRONOGRAMA Y RESUMEN DE ACTIVIDADES DEL PLAN

### **ANEXOS**

ANEXO N° 1: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ANEXO N° 2: RESUMEN DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA AMAG

## I. ANTECEDENTES

La Academia de la Magistratura (AMAG) es una persona jurídica de derecho público interno, que forma parte del Poder Judicial, y goza de autonomía administrativa, académica y económica en concordancia con el artículo 151° de la Constitución Política del Perú, y su Ley Orgánica, Ley N° 26335.

El Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aprobado mediante la Resolución N° 23-2017-AMAG-CD con fecha del 19 de octubre de 2017, define la estructura actual de la entidad, junto con las responsabilidades y facultades de los órganos y unidades que la integran.

La Estructura Orgánica determina la existencia de un importante grupo humano de servidores que hace posible cumplir con la Misión institucional establecida en el Plan Estratégico Institucional PEI 2020-2026 - Ampliado de la Academia de la Magistratura, las cuales consiste en:

### 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.

El equipo humano que integra la entidad trabaja en la Sede Principal ubicada en Lima, así como en las Sedes Desconcentradas presentes en Cusco, Arequipa, La Libertad, Lambayeque, Piura, Puno, Huánuco, Junín, Loreto, Cajamarca y Ucayali.

El Plan Anual de Bienestar Social 2024, tiene como acción, a toda la población de la Academia de la Magistratura.

Dentro de ese contexto, la Subdirección de Recursos Humanos tiene como objetivo prioritario fomentar el bienestar de los colaboradores de la Academia de la Magistratura y sus familias, buscando contar con un equipo plenamente comprometido con los objetivos institucionales. Con este propósito, el Plan Anual de Bienestar Social actual se presenta como un instrumento de respaldo para la atención y administración de los Recursos Humanos de la entidad.

## II. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 26335 - Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura.
- Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Legislativo No. 1057 que regula el Régimen Especial de Contrataciones Administrativas de Servicios (CAS) y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

- Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 28496 que modifica los artículos 4° y 11° de la Ley N° 27815.
- Decreto Supremo N° 039-91-TR, que establece la necesidad de requerir la vigencia de un Reglamento Interno de Trabajo para cada entidad
- Ley N° 28542, Ley de Fortalecimiento de la Familia.
- Ley N° 28803, Ley de las Personas Adultas Mayores.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.
- Decreto Legislativo N° 1266, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior. n) Decreto Legislativo N° 1440, que regula el Sistema Nacional de Presupuesto Público.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Código de ética del Servicio Civil de la Academia de la Magistratura, aprobada mediante Resolución del Pleno del Consejo Directivo N° 03-2020-AMAG-CD.
- Aprobación del Plan de Implementación del Teletrabajo de la Academia de la Magistratura – AMAG mediante Resolución N° 076-2023-AMAG-DG.
- 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”.

### III. FUNDAMENTACIÓN

El capital humano se rige como el recurso intangible más valioso para cualquier entidad, siendo los colaboradores de la AMAG la piedra angular de nuestra entidad. El entorno de trabajo se configura como un lugar donde nuestros colaboradores deben tener sus necesidades fundamentales satisfechas, abarcando aspectos como alimentación, salud, recreación, afectividad, reconocimiento y un ambiente laboral propicio. El objetivo es lograr un nivel de bienestar que propicie un equilibrio entre la vida personal y laboral.

La situación actual nos ha llevado a centrarnos especialmente en la salud y bienestar de nuestros colaboradores y sus familias. Se están considerando actividades que buscan integrar la vida laboral con la familiar.

El Plan Anual de Bienestar Social actual incluye programas y actividades planificadas por la Subdirección de Recursos Humanos. Estas iniciativas están diseñadas para mejorar las condiciones socio familiares y laborales de los colaboradores buscando favorecer su desarrollo integral. La meta es elevar el nivel de vida tanto del servidor como de su familia, con la expectativa de que este enfoque repercuta positivamente en el logro de los objetivos institucionales establecidos.

Por lo antes expuesto, es importante contar con un Plan Anual de Bienestar Social para el año 2024, cuya ejecución estará a cargo de la Subdirección de Recursos Humanos.



#### IV. CARACTERISTICAS DEL GRUPO LABORAL

Para el cumplimiento de sus objetivos y funciones, la AMAG cuenta con un grupo humano conformado por 125 colaboradores, de los cuales se detalla a continuación:

Decreto Legislativo N° 728	Decreto Legislativo N° 1057 - CAS	Practicantes	Total de Servidores
51	68	6	125

#### V. OBJETIVOS

##### a. Objetivo General

Mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la Academia de la Magistratura, promoviendo su desarrollo integral y el de sus familias.

##### b. Objetivos Específicos

- Fomentar la integración y un ambiente laboral positivo entre los colaboradores de la AMAG, promoviendo la armonía y la unidad para mejorar su desempeño laboral.
- Estimular la integración de todos los miembros de la Academia de la Magistratura.
- Implementar medidas preventivas en colaboración con instituciones médicas, con el objetivo de supervisar continuamente la salud de los colaboradores de la entidad.
- Organizar actividades que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Diseñar estrategias para fomentar el autocuidado, la resiliencia, la gestión emocional y el trabajo en equipo.

#### VI. PROGRAMAS

El Plan Anual de Bienestar Social de la Academia de la Magistratura 2024 comprende actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo, mediante actividades de integración y de reconocimiento a los colaboradores de la Academia de la Magistratura.

En el presente Plan Anual de Bienestar Social, se ha establecido 04 líneas de acción con el objetivo de contribuir al bienestar de nuestros colaboradores.

- a) **Salud y prevención:** Fomentar hábitos saludables y proporcionar recursos para el cuidado integral de la salud de los colaboradores de la AMAG.
- b) **Asistencia Individual y Administrativa:** Orientar y asistir técnicamente a los colaboradores de la AMAG.

- c) **Motivacional y fortalecimiento del Clima Organizacional:** Se promoverá actividades que fortalezcan la cohesión del equipo y fomenten la interacción entre los colaboradores de la AMAG.
- d) **Reconocimiento:** Expresar gratitud al servidor por sus años de servicio en nuestra entidad.

## 6.1 SALUD Y PREVENCIÓN

### 6.1.1 Sensibilización sobre salud integral de la persona

- Meses : Todos los meses.
- Modalidad : Correo electrónico institucional
- Alcance : Todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Médico ocupacional/Trabajadora Social

### 6.1.2 Prevención y manejo del estrés – charla o taller

- Meses : abril
- Modalidad : Virtual y/o presencial
- Alcance : Todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Médico Ocupacional

### 6.1.3 Día de la Salud Mental - charla o taller

- Meses : octubre
- Modalidad : virtual y/o presencial
- Alcance : Todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Médico Ocupacional

### 6.1.4 Chequeo Médico preventivo para el personal del Decreto Legislativo N° 728

- Meses : marzo – abril
- Modalidad : Presencial
- Alcance : Servidores del DL N° 728
- A cargo de : Entidad Prestadora de Salud - PACIFICO

### 6.1.5 Chequeo Médico preventivo para el personal del Decreto Legislativo N° 1057 y los servidores del Decreto Legislativo N° 728 que no tienen EPS

- Meses : octubre-noviembre
- Modalidad : Presencial
- Alcance : Servidores del DL 1057 y DL 728
- A cargo de : Chequeo Larco - EsSalud

### 6.1.6 Charla de alimentación saludable

- Meses : marzo
- Modalidad : virtual y/o presencial
- Alcance : Todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Médico Ocupacional

6.1.7 Charla sobre las causas del cáncer

- Meses : agosto
- Modalidad : virtual y/o presencial
- Alcance : Todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Médico Ocupacional

6.1.8 Pausas activas

- Meses : abril, julio y octubre
- Modalidad : virtual y/o presencial
- Alcance : Todo el personal de la AMAG
- A cargo de : IPD

## 6.2 ASISTENCIA INDIVIDUAL Y ADMINISTRATIVA

6.2.1 Orientación socio-laboral a través de absolución de consultas individuales relacionadas al ámbito laboral y de beneficios

- Meses : Todos los meses
- Acciones : latencia, licencias, coberturas de seguros, etc
- Alcance : Servidores y familiares de la AMAG
- A cargo de : Trabajadora Social

6.2.2 Brindar apoyo en temas de EsSalud

- Meses : Todos los meses
- Acciones : Orientaciones individualizadas.
- Alcance : todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Trabajadora Social

6.2.3 Atención individualizada, apoyo emocional de casos sociales, visitas domiciliarias y hospitalarias para los colaboradores de la AMAG

- Meses : Todos los meses
- Acciones : Orientaciones individualizadas.
- Alcance : todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Trabajadora Social

6.2.4 Inducción al personal ingresante a la AMAG sobre temas de Bienestar Social

- Meses : enero - diciembre
- Acciones : Al momento de la inducción
- Alcance : todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Trabajadora Social

### 6.3 MOTIVACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

#### 6.3.1 Difusión de saludos por cumpleaños

- Meses : Todos los meses
- Modalidad : correo electrónico institucional
- Alcance : Todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Trabajadora Social

#### 6.3.2 Día Internacional de la Mujer

- Meses : marzo
- Modalidad : virtual y/o presencial
- Alcance : mujeres de la AMAG
- A cargo de : Subdirección de RRHH

#### 6.3.3 Día de las secretarías de la AMAG

- Meses : abril
- Modalidad : correo electrónico institucional
- Alcance : secretarías de la AMAG
- A cargo de : Trabajadora Social

#### 6.3.4 Día del trabajo

- Meses : mayo
- Modalidad : correo electrónico institucional
- Alcance : Todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Subdirección de RRHH

#### 6.3.5 Día de la madre AMAG

- Meses : mayo
- Modalidad : virtual y/o presencial
- Alcance : madres de la AMAG
- A cargo de : Subdirección de RRHH

#### 6.3.6 Día del Servidor Público

- Meses : mayo
- Lugar : correo electrónico institucional
- Alcance : Todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Subdirección de RRHH

#### 6.3.7 Día del padre AMAG

- Meses : junio
- Modalidad : virtual y/o presencial
- Alcance : padres de la AMAG
- A cargo de : Subdirección de RRHH

6.3.8 Taller y/o actividad por el aniversario de la AMAG

- Meses : julio
- Modalidad : virtual y/o presencial
- Alcance : Todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Subdirección de Recursos Humanos/personal externo para la actividad

6.3.9 Fiestas Patrias

- Meses : julio
- Modalidad : Correo electrónico institucional
- Alcance : Todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Trabajadora Social

6.3.10 Día de la familia

- Meses : setiembre
- Modalidad : Correo electrónico institucional
- Alcance : Todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Trabajadora Social

6.3.11 Taller y/o actividad: Compartiendo Alegría Institucional

- Meses : diciembre
- Modalidad : virtual y/o presencial
- Alcance : Todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Subdirección de Recursos Humanos/personal externo para la actividad

6.3.12 Concurso Navideño

- Meses : diciembre
- Modalidad : virtual y/o presencial
- Alcance : Todo el personal de la AMAG
- A cargo de : Subdirección de RRHH

## 6.4 RECONOCIMIENTO

6.4.1 Otorgamiento de reconocimiento por cese laboral a servidor

- Meses : setiembre
- Modalidad : virtual y/o presencial
- Alcance : servidor cesante
- A cargo de : Subdirección de RRHH

## VII. RECURSOS

Para ejecutar el presente Plan es necesario contar con los recursos siguientes:

### 7.1 Recursos Materiales

Están referidos a los materiales con que cuenta la Academia de la Magistratura.

## **7.2 Recursos Humanos**

Funcionarios y servidores que forman parte del proceso de implementación y ejecución de las actividades contempladas en el presente plan.

- Dirección General.
- Dirección Académica
- Secretaría Administrativa.
- Oficina de Planificación y Presupuesto.
- Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas.
- Oficina de Asesoría Jurídica.
- Subdirección de Recursos Humanos.

## **VIII. FINANCIAMIENTO**

Las actividades del presente Plan Anual de Bienestar Social de la Academia de la Magistratura 2024, en su mayoría no requiere recursos presupuestales y en los casos que se requiera (tres actividades señalados en el plan) se harán las coordinaciones para su ejecución previstas en el II semestre de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

## **IX. COORDINACIONES EXTERNAS**

Se realiza las coordinaciones con instituciones públicas y privadas, a fin de desarrollar las actividades culturales y sociales dirigido a todos los colaborados de la Academia de la Magistratura. Esto constituye una herramienta de suma importancia, para el logro de los objetivos y metas de los programas formulados.

## **X. EVALUACIÓN**

La Subdirección de Recursos Humanos efectuará un seguimiento permanente de las actividades descritas en el presente Anual Plan Anual de Bienestar Social.

Para ello, se presentará un informe final sobre la evaluación de las actividades realizadas descritas en nuestro Plan Anual de Bienestar Social.

## **XI. CRONOGRAMA Y RESUMEN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN**

Las tareas y actividades a desarrollar están establecidas en los Anexos 1 y 2, del presente Plan Anual de Bienestar Social de la Academia de la Magistratura 2024.

# **ANEXO 1**

## **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA 2024**

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA AMAG 2024

	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES												FINANCIAMIENTO
			MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SALUD Y PREVENCIÓN	Sensibilización sobre salud integral de la persona (triglicéridos, colesterol, migraña, alergias, etc.)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	No requiere presupuesto
		Prevención y Manejo del Estrés - charla o taller		X										No requiere presupuesto
		Día de la Salud Mental - charla o taller								X				No requiere presupuesto
		Chequeo médico preventivo para el personal del Decreto Legislativo N° 728	X	X										No requiere presupuesto
		Chequeo médico preventivo para el personal del Decreto Legislativo N° 1057 y los servidores del Decreto Legislativo N° 728 que no tienen EPS									X	X		No requiere presupuesto
		Charla de alimentación saludable	X											No requiere presupuesto
		Charlas sobre las causas del cáncer							X					No requiere presupuesto
		Pausas activas		X			X				X			No requiere presupuesto
2	ASISTENCIA INDIVIDUAL Y ADMINISTRATIVA	Orientación socio-laboral a través de absolución de consultas individuales relacionadas al ámbito laboral y de beneficios (latencia, licencias, coberturas de seguros, etc.)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	No requiere presupuesto	
		Brindar apoyo en temas de EsSalud	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	No requiere presupuesto	
		Atención individualizada, apoyo emocional de casos sociales, visitas domiciliarias y hospitalarias para los colaboradores de la AMAG	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	No requiere presupuesto	
		Inducción al personal ingresante a la AMAG sobre temas de Bienestar Social	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	No requiere presupuesto	
3	MOTIVACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Difusión de saludos por cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	No requiere presupuesto	
		Día Internacional de la Mujer	X										No requiere presupuesto	
		Día de las secretarías		X									No requiere presupuesto	
		Día del trabajo			X								No requiere presupuesto	
		Día de la madre AMAG			X								No requiere presupuesto	
		Día del Servidor Público			X								No requiere presupuesto	
		Día del padre AMAG				X							No requiere presupuesto	
		Taller y/o actividad por el Aniversario de la AMAG					X						De acuerdo a la disponibilidad presupuestal	
		Fiestas Patrias					X						No requiere presupuesto	
		Día de la familia							X				No requiere presupuesto	
		Taller y/o actividad Compartiendo Alegría Institucional										X	De acuerdo a la disponibilidad presupuestal	
		Concurso Navideño										X	De acuerdo a la disponibilidad presupuestal	
4	RECONOCIMIENTO	Otorgamiento de Reconocimiento por cese laboral a los servidores de la AMAG								X			No requiere presupuesto	



# ANEXO N° 2

## RESUMEN DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA 2024

### 1. SALUD Y PREVENCIÓN

- Sensibilización sobre salud integral de la persona (triglicéridos, colesterol, migraña, alergias, etc.)
- Prevención y Manejo del Estrés - charla o taller.
- Día de la Salud Mental - charla o taller.
- Chequeo médico preventivo para el personal del Decreto Legislativo N° 728.
- Chequeo médico preventivo para el personal del Decreto Legislativo N° 1057 y los servidores del Decreto Legislativo N° 728 que no tienen EPS.
- Charla de alimentación saludable.
- Charlas sobre las causas del cáncer.
- Pausas activas.

### 2. ASISTENCIA INDIVIDUAL Y ADMINISTRATIVA

- Orientación socio-laboral a través de absolución de consultas individuales relacionadas al ámbito laboral y de beneficios (latencia, licencias, coberturas de seguros, etc).
- Brindar apoyo en temas de EsSalud.
- Atención individualizada, apoyo emocional de casos sociales, visitas domiciliarias y hospitalarias para los colaboradores de la AMAG.
- Inducción al personal ingresante a la AMAG sobre temas de Bienestar Social.

### 3. MOTIVACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- Difusión de saludos por cumpleaños
- Día Internacional de la Mujer
- Día de las secretarías
- Día del trabajo
- Día de la madre AMAG
- Día del Servidor Público
- Día del padre AMAG
- Taller y/o actividad por el Aniversario de la AMAG
- Fiestas Patrias
- Día de la familia
- Taller y/o actividad Compartiendo Alegría Institucional
- Concurso Navideño

### 4. RECONOCIMIENTO

- Otorgamiento de Reconocimiento por cese laboral a los servidores de la AMAG.