

# Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA Nº 53-2005-CE-PJ



Lima, 15 de julio del 2005

## VISTO:

El Oficio Nº 1163-2005-GG/PJ cursado por el Gerente General del Poder Judicial, elevando a este Órgano de Gobierno el Proyecto de Convenio de Administración por Resultados a ser suscrito entre la Dirección Nacional del Presupuesto Público y el Poder Judicial; y;

## CONSIDERANDO:

Que, la propuesta de Convenio de Administración por Resultados entre la Dirección Nacional del Presupuesto Público y el Poder Judicial, tiene por finalidad comprometer los esfuerzos de este Poder del Estado en la consecución de sus objetivos institucionales y alcanzar los resultados esperados durante el Año Fiscal 2005, tomando como referencia el presupuesto aprobado y los mecanismos de transferencia con que se manejan los recursos públicos; propendiendo a mejorar la calidad y cobertura de los servicios que brinda a la ciudadanía, privilegiando los niveles de economía, eficiencia y calidad en la administración de sus recursos; asimismo, para dar cumplimiento a lo establecido en el acuerdo sétimo del Acta de Solución de la Huelga de los Trabajadores del Poder Judicial suscrita con fecha 10 de setiembre del 2004;

Que, siendo facultad de este Órgano de Gobierno celebrar toda clase de convenios para la adecuada marcha de la Institución, y estando a los fines que persigue la propuesta presentada, resulta conveniente su aprobación;

El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en uso de sus atribuciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 82º, inciso 21, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en sesión extraordinaria de la fecha, por unanimidad;

## RESUELVE:

**Artículo Primero:** Aprobar el Convenio de Administración por Resultados entre la Dirección Nacional del Presupuesto Público y el Poder Judicial, que consta de quince (15) cláusulas; cuya suscripción efectuará el señor Presidente del Poder Judicial.

# Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

Pag. 02, R.A. N° 153 -2005-CE-PJ

**Artículo Segundo:** Transcríbese la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Dirección Nacional del Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Fianzas y Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

**Regístrese, comuníquese y cúmplase.**

SS.



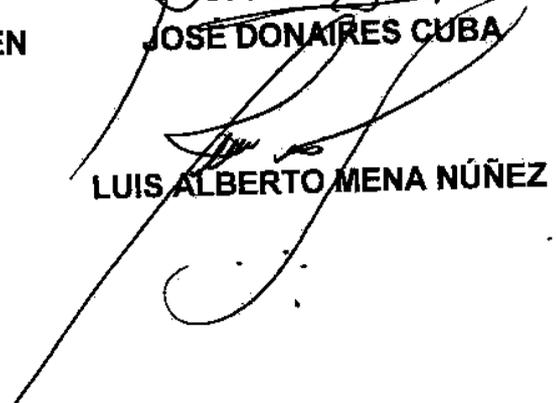
  
WÁLTER VÁSQUEZ VEJARANO

  
ANTONIO PAJARES PAREDES

  
ANDRÉS ECHEVARRÍA ADRIANZÉN

  
JOSE DONAIRES CUBA

  
EDGARDO AMEZ HERRERA

  
LUIS ALBERTO MENA NÚÑEZ

**CONVENIO DE ADMINISTRACION POR  
RESULTADOS PARA EL AÑO FISCAL 2005**

**PODER JUDICIAL Y LA DIRECCION NACIONAL DEL  
PRESUPUESTO PUBLICO**

**LIMA, JUNIO DEL 2005**

# CONVENIO DE ADMINISTRACION POR RESULTADOS PARA EL AÑO FISCAL 2005

## PODER JUDICIAL Y LA DIRECCION NACIONAL DEL PRESUPUESTO PUBLICO

### INDICE

I.	Finalidad	3
II.	Marco Legal	3
III.	Definiciones	3
IV.	Misión, Visión y Objetivo Estratégico del Poder Judicial	4
V.	Vigencia / Computo de Plazos	4
VI.	Indicadores y Compromisos del Poder Judicial	5
VII.	Informes de Cumplimiento	5
VIII.	Verificación del Cumplimiento de los Indicadores y Compromisos	6
IX.	Compromisos de la DNPP	6
X.	Bono de Productividad	7
XI.	Penalidades	8
XII.	Resolución del Convenio	9
XIII.	Declaración Jurada / Principio de Veracidad	9
XIV.	Responsabilidad del Titular	9
XV.	Proceso de Transferencia / Rendición de Cuentas	9
<b>CUADROS Y ANEXOS</b>		
CUADRO N° 1:	Cuadro de Indicadores para el Año Fiscal 2005	10
ANEXO 1:	Ficha de Indicadores	11
ANEXO 2:	Esquema de Relación Lógica entre Indicadores y Compromisos	15
ANEXO 3:	Sustento del Monto del Bono de Productividad	15

## CONVENIO DE ADMINISTRACION POR RESULTADOS PARA EL AÑO FISCAL 2005

Conste por el presente documento, el Convenio de Administración por Resultados que suscriben el Poder Judicial, representado por su Titular, Dr. Walter Humberto Vásquez Vejarano, con domicilio legal en Av. Nicolás de Piérola 745, Cercado de Lima, y la Dirección Nacional del Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, representado por su Director General, con domicilio legal en el Jr. Junín 319, Lima, bajo los términos siguientes:

### I. FINALIDAD

El presente Convenio de Administración por Resultados tiene por finalidad comprometer los esfuerzos del Poder Judicial en la consecución de sus objetivos institucionales y los resultados esperados a alcanzar durante el Año Fiscal 2005, tomando como referencia el presupuesto aprobado y los mecanismos de transferencia con que se manejan los recursos públicos; propendiendo a mejorar la calidad y cobertura de los servicios que brinda a la ciudadanía, privilegiando los niveles de economía, eficiencia y calidad en la administración de sus recursos.

Asimismo, se busca dar cumplimiento al Acuerdo VII del Acta de Solución de la Huelga de Trabajadores del Poder Judicial, suscrita el 09 de Setiembre del 2004.

### II. MARCO LEGAL

- Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto
- Ley N° 28427, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2005.
- Directiva N° 007-2005-EF/78.01
- Ley N° 28562, Ley que Autoriza Crédito Suplementario en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2005

### III. DEFINICIONES

- a. **MEF** : Ministerio de Economía y Finanzas
- b. **DNPP** : Dirección Nacional del Presupuesto Público
- c. **Entidad**: Entiéndase como Entidad al Poder Judicial, del Sector Poder Judicial, representado por el Dr. Walter Humberto Vásquez Vejarano, suscriptor del Convenio de Administración por Resultados y que asume la responsabilidad de realizar los esfuerzos que resulten necesarios para el cumplimiento de los Indicadores y Compromisos establecidos en el Convenio.
- d. **Indicador**: Unidad de medida que permite medir y evaluar el desempeño de una función, a través del análisis de los procesos y productos esenciales de la institución.
- e. **Bono de Productividad**: Contraprestación monetaria ( de carácter no remunerativo y no pensionable) a otorgarse al personal de la Entidad y que alcance niveles significativos de cumplimiento de los Indicadores y logre los compromisos pactados para el ejercicio fiscal 2005 en los trimestres respectivos.
- f. **Planilla Continua**: Corresponde al total de ingresos mensuales de carácter continuo percibidos por el personal de la entidad. No considera reintegros, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y cualquier otro concepto remunerativo de carácter ocasional.
- g. **Personal**: Se entiende como personal a aquellos trabajadores que pertenecen a la planilla de la institución y al personal destacado. No incluye a los locadores de servicios (servicios no personales ni otras modalidades).
- h. **Recursos Propios**: Están constituidos por todos los recursos que financian el presupuesto institucional y que están orientados al cumplimiento de los objetivos durante el año fiscal, con excepción de aquellos recursos que por disposición legal expresa o contrato de préstamo o convenio de donación, tengan un fin específico.



#### **IV. MISION, VISIÓN Y OBJETIVO ESTRATEGICO DEL PODER JUDICIAL**

##### **Visión:**

Poder Judicial real y efectivamente autónomo e independiente, moderno, accesible, eficiente, comprensible, predecible y oportuno, con capacidad de liderazgo de sus representantes u Organos de Gobierno, con Magistrados probos, con mística e identificación institucional, que gocen de estabilidad y capacitación permanente.

Poder Judicial con óptimos recursos humanos, materiales, financieros y técnicos aportados en su debida oportunidad, con manejo propio e independiente de su presupuesto.

##### **Misión:**

Somos una institución que a través de sus órganos jurisdiccionales nos encargamos de resolver conflictos legales, satisfacer el derecho a la tutela jurisdiccional y contribuir a garantizar el estado de derecho, la paz social y la seguridad jurídica con irrestricto respeto a los derechos humanos, en beneficio de los justiciables específicamente y de la sociedad en general. Nos compromete nuestro deber y nuestra obligación en función de la delegación de un Poder constituido.

#### **OBJETIVOS INSTITUCIONALES ESTRATÉGICOS**

##### **OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL :**

Optimizar el servicio de administración de justicia en sus aspectos de independencia, acceso, oportunidad y probidad de magistrados, satisfaciendo la tutela jurisdiccional, contribuyendo a garantizar el estado de derecho y la seguridad jurídica con irrestricto respeto a los derechos humanos.

La mejora del soporte administrativo – jurisdiccional contribuirá al logro del Objetivo Estratégico General.

#### **V. VIGENCIA / COMPUTO DE PLAZOS**

El presente convenio entrará en vigencia a la fecha de su suscripción por la DNPP

Los Indicadores, Compromisos, derechos, beneficios y obligaciones establecidas en el presente Convenio rigen para el año fiscal 2005.

Para efecto del computo de los plazos establecidos en días en el presente Convenio, éstos se entienden como días calendarios. En caso de que el último día del plazo coincida con un día no laborable, se entiende que el plazo queda automáticamente prorrogado al día hábil inmediato siguiente.

## VI. INDICADORES Y COMPROMISOS DEL PODER JUDICIAL

### 1. Indicadores del Poder Judicial

El Poder Judicial se compromete al cumplimiento de los indicadores que se detallan en el Cuadro N° 1: Cuadro de Indicadores para el Año Fiscal 2005, que forma parte del presente convenio.

Los Indicadores, se sustentan en su respectiva "Ficha de indicador" que se muestran en el Anexo N° 1.

El nivel de cumplimiento de estas metas tendrá un efecto directo en la proporción para la asignación del Bono, de acuerdo a lo establecido en el Título XI.

### 2. Compromisos del Poder Judicial

- a. Presentar la información de ejecución y evaluación presupuestaria en los plazos establecidos en las respectivas Directivas que apruebe la Dirección Nacional de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas.
- b. Remitir a la DNPP los Criterios de evaluación del desempeño del personal y metodología de distribución del Bono de Productividad, dentro de los treinta (30) días calendarios posteriores a la fecha de suscripción del presente Convenio.
- c. Avanzar en la mejora de la gestión global de la entidad, diseñando e implementando acciones que permitan cumplir los objetivos institucionales, así como mejorar la cantidad, calidad y cobertura de los servicios que se prestan, de acuerdo al siguiente detalle:

COMPROMISOS	PERIODO DE EJECUCION	AREAS RESPONSABLES
Continuar con el proceso de interconexión informática, con la finalidad de que la información se transmita en tiempo real y así mejorar el soporte administrativo al área jurisdiccional.	III Trimestre	Gerencia de Informática
Implementar un programa de capacitación, orientado a fortalecer la capacidad de los trabajadores administrativos y auxiliares jurisdiccionales del Poder Judicial, en forma integral.	III Trimestre	Gerencia de Personal

- d. Los Indicadores y Compromisos, se presentan gráficamente identificando las perspectivas a las que contribuyen, según la relación lógica contenida en el Anexo 2 que forma parte del presente Convenio.
- e. Elaborar y remitir a la Oficina de Inspectoría General un informe correspondiente a los periodos de evaluación, con copia a la DNPP, dando cuenta del cumplimiento de los compromisos, en concordancia con lo establecido en la Sección VII - Informes de Cumplimiento.

## VII. INFORMES DE CUMPLIMIENTO

### 1. Pautas para la elaboración de los Informes de Cumplimiento de Indicadores y Compromisos.

La elaboración de los Informes de cumplimiento deberá tomar en cuenta lo siguiente:

- a. La Gerencia de Planificación del Poder Judicial elaborará el Informe de Cumplimiento de los Indicadores y Compromisos acumulados al trimestre que se informa, con los comentarios y observaciones relativos a cada indicador, haciendo énfasis en las restricciones y/o dificultades presentadas para el cumplimiento de las mismas.
- b. Para la medición y verificación de los indicadores considerados en el presente Convenio, se deberá utilizar la forma de cálculo, fuente de información y frecuencia de evaluación, descritos en la "Ficha de Indicador" (Anexo 1); así como el nivel de cumplimiento ponderado al período evaluado de acuerdo al procedimiento establecido en el Anexo D de la Directiva N° 007-2005-EF/76.01.
- c. Se deberá adjuntar los Reportes de Cumplimiento de Indicadores y Metas Físicas del presupuesto institucional, detallando los resultados obtenidos.

## **2. Plazos de Presentación**

La Gerencia de Planificación del Poder Judicial remitirá a la Oficina de Inspectoría General, dentro de los veinte días (20) de finalizado el trimestre de evaluación, el informe que da cuenta del cumplimiento de los Indicadores y Compromisos acumulados.

## **VIII. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES Y COMPROMISOS**

1. La Oficina de Inspectoría General del Poder Judicial, evaluará el cumplimiento de los Indicadores y Compromisos del presente Convenio.

La Oficina de Inspectoría General del Poder Judicial, al momento de efectuar el análisis respecto del cumplimiento de los Indicadores y Compromisos del Poder Judicial, deberá aislar justificadamente los efectos positivos o negativos, de aquellas disposiciones político - económicas, circunstancias naturales y cualquier otro factor exógeno que se presente con posterioridad a la suscripción del presente Convenio y que hubiera incidido en la consecución de los resultados programados.

## **2. Plazo de Presentación**

La Oficina de Inspectoría General, dentro de los veinte (20) días posteriores a la recepción del informe a que hace referencia el literal VII, numeral 2 del presente convenio, remitirá un Informe de Verificación a la DNPP dando cuenta de los resultados de su evaluación.

## **IX. COMPROMISOS DE LA DNPP**

1. La DNPP, una vez recibido el Informe de Verificación de la Oficina de Inspectoría General sobre el cumplimiento de Indicadores y Compromisos del Convenio, emitirá un Informe de Disponibilidad de Recursos para el otorgamiento del Bono de Productividad, señalando el monto máximo a percibir en el IV Trimestre del 2005.
2. **Plazo de presentación**  
La DNPP en un plazo no mayor de quince (15) días de recibido el Informe de Verificación por parte del Oficina de Inspectoría General del Poder Judicial, remite a la entidad un Oficio reconociendo, su derecho a la distribución del Bono de Productividad.

## **X. BONO DE PRODUCTIVIDAD**

La suscripción del convenio con la DNPP posibilita al Poder Judicial, ser beneficiario de un Bono de Productividad dirigido a su personal, de acuerdo a lo siguiente:

### **1. El Monto Máximo del Bono de Productividad**

El Monto Máximo del Bono de Productividad por el Convenio de Administración por Resultados del Año Fiscal 2005, en concordancia con lo establecido en el numeral 63.2, Artículo 63° de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto - Ley ° 28411, no podrá superar el equivalente al veinticinco por ciento (25%) de una planilla mensual de carácter continua del mes de Enero del 2005, cuyo resumen se muestra en el Anexo 3 que forma parte del presente convenio.

En tal sentido, el monto máximo del Bono de Productividad a distribuir asciende a S/ 6 000 000, a ser otorgado en el IV Trimestre del 2005.

La afectación presupuestaria del Bono de Productividad se aplicará en la cadena de gasto 5.4.11.40 de cada actividad que conforma el gasto corriente.

### **2. Financiamiento del Bono de Productividad**

El Bono de Productividad será financiado con recursos del Presupuesto Autorizado para el Año Fiscal 2005, con cargo a la Fuente de Financiamiento de Recursos Ordinarios.

Si se diera el caso que el Poder Judicial cumpliendo las metas no contara con la disponibilidad de recursos para aplicar el Bono en el IV Trimestre del 2005, la DNPP asignará los recursos correspondientes.

### **3. Requisitos para el Otorgamiento del Bono de Productividad**

La aplicación del Bono de Productividad se efectuará siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a. Que el Poder Judicial cuente con el Informe de Verificación del Cumplimiento de Indicadores y Compromisos emitido por la Oficina de Inspectoría General, así como del Informe de Disponibilidad de Recursos para la ejecución del Bono de Productividad emitido por la DNPP.
- b. El Poder Judicial podrá acceder al total o fracción de Bono de Productividad, por el cumplimiento del 100% de los compromisos establecidos en el literal VI. 2.c y según el resultado que logre como promedio ponderado del cumplimiento de los indicadores aprobados en el presente convenio, calculado según lo establecido en el Anexo D de la Directiva N° 007-2005-EF/76.01, de acuerdo a la siguiente distribución:  

De 95% hasta el 100% del valor propuesto.....	percibirá el 100% del Bono
De 90% a menos de 95% del valor propuesto....	percibirá el 80% del Bono
De 85% a menos de 90% del valor propuesto....	percibirá el 60% del Bono
Menos de 85% del valor propuesto.....	no percibirá el Bono
- c. El Poder Judicial deberá presentar a la DNPP la información que permitirá verificar el presupuesto disponible. Dicha información deberá contar con la opinión favorable de la Gerencia de Planificación para la atención del Bono de Productividad.

#### 4. Aplicación del Bono de Productividad

El Bono de Productividad será aplicado en una armada de acuerdo a la programación de los indicadores establecidos en el presente Convenio que se detalla en el Cuadro N° 1.

En mérito a la fecha de suscripción del Convenio de Administración por Resultados para el Año Fiscal 2005, la distribución del Bono de Productividad por el cumplimiento de los Indicadores y Compromisos del III trimestre será en el IV Trimestre.

5. El Poder Judicial deberá presentar a la DNPP, dentro de los 10 días siguientes a la ejecución del Bono de Productividad, la información de su distribución efectuada en formato Excel impreso y en medio magnético, señalando el nombre del trabajador, cargo, dependencia y monto del bono que ha recibido.
6. La fecha máxima para la entrega del Bono de Productividad vence en el mes de Noviembre del 2005.

#### XI. PENALIDADES

El monto del Bono de Productividad previsto a autorizar, estará sujeto a penalidades por el nivel de cumplimiento de las metas físicas del presupuesto institucional del Año Fiscal 2005 y por la fecha de presentación de la información de gestión presupuestaria y del Convenio de Administración por Resultados, de acuerdo a lo siguiente

OCURRENCIA	PENALIDAD
<p>a. Nivel de cumplimiento de las Metas Presupuestarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 95% al 100% de las metas</li> <li>• De 90% al 94% de las metas</li> <li>• De 85% al 89% de las metas</li> <li>• Menos de 85% de las metas</li> </ul>	<p>No tiene penalidad.                  20% menos del monto del Bono a distribuir.                  40% menos del monto del Bono a distribuir.                  Pierde el derecho a percibir el Bono.</p>
<p>b. Por la fecha de presentación de la información de gestión presupuestaria y del Convenio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No remitir en el plazo establecido la información de ejecución presupuestaria, según lo establecido en el literal VI. 2. a.</li> <li>• No remitir en los plazos establecidos la información de evaluación presupuestaria del año 2004 y del I Semestre del año 2005, según lo establecido en el literal VI. 2. a.</li> <li>• No remitir en el plazo los Criterios de evaluación y Desempeño del Personal y Metodología de Distribución del Bono de Productividad.</li> <li>• Por el exceso (en días hábiles) de presentación a la Oficina de Inspectoría General del Poder Judicial, del Informe de Cumplimiento, según lo señala el literal VII. 2.                         <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; De 1 a 5 días</li> <li>&gt; De 6 a 10 días</li> <li>&gt; De 11 a más días</li> </ul> </li> </ul>	<p>10% menos del monto del Bono a distribuir</p> <p>10% menos del monto del Bono a distribuir</p> <p>15% menos del monto del Bono a distribuir</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% menos del monto del Bono a distribuir.</li> <li>• 20% menos del monto del Bono a distribuir.</li> <li>• Pierde el derecho a percibir el Bono de Productividad.</li> </ul>



X

La aplicación de la penalidad será impuesta sin perjuicio de las sanciones establecidas en el Art. 65° de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto - Ley 28411.

## **XII. RESOLUCIÓN DEL CONVENIO**

La entrega de información inexacta por parte del Poder Judicial a la Oficina de Inspectoría General o a la DNPP constituye causal de resolución del presente Convenio. Dicha resolución deja sin efecto los derechos, beneficios y obligaciones acordados en el presente documento.

## **XIII. DECLARACIÓN JURADA / PRINCIPIO DE VERACIDAD**

Toda la información que suministre el Poder Judicial relacionada al presente Convenio tiene carácter de Declaración Jurada, de acuerdo a lo establecido en el Art. 42° de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General.

## **XIV. REponsabilidad DEL TITULAR**

El Titular del Poder Judicial, es la autoridad responsable de determinar y disponer las penalidades administrativas que correspondan al personal responsable del incumplimiento de los Indicadores y Compromisos del Convenio de Administración por Resultados.

## **XV. PROCESO DE TRANSPARENCIA / RENDICIÓN DE CUENTAS**

Lo contenido en el presente Convenio de Administración por Resultados y sus efectos podrá ser publicado por la DNPP, para apoyar la estrategia de mejorar los esquemas de rendición de cuentas del Estado.

Asimismo, el Poder Judicial deberá publicar en su página Web el Convenio suscrito, los resultados alcanzados y la opinión de la DNPP que autoriza o deniega la ejecución del Bono de Productividad correspondiente a cada periodo evaluado.

Suscrito en Lima, el            de            de 2005

**CUADRO N° 1**  
**INDICADORES PARA EL AÑO FISCAL 2005**

Objetivo Estratégico:		Indicador (1)		Unidad de Medida	Ponderación	Valor Año 2004	Resultado 2005				Area (s) Responsable (s)		
		N°	Nombre				Tipo (2)	I Trim	Al II Trim	Al III Trim		Al IV Trim	
Optimizar el servicio de administración de justicia en sus aspectos independencia, acceso, oportunidad y probidad de magistrados, satisfaciendo la tutela jurisdiccional, contribuyendo a garantizar el estado de derecho y la seguridad jurídica con irrestricto respeto a los derechos humanos.		1	Indicador de Notificaciones judiciales.	E	% Notificación	20			95%			Central de Notificaciones de las CSJ de Lima, Callao y Cono Norte.	
		2	Resoluciones Administrativas emitidas por la Gerencia General	CI	Resoluciones	20	700		550			Gerencia General	
		3	Capacitación de personal administrativo y auxiliar jurisdiccional.	CI	Certificados o Constancias emitidas	20	1600			1200			Gerencia de Personal (Area de Capacitación)
		4	Reportes de Seguimiento del Plan Operativo presentados oportunamente.	E	Reportes	10				33			Dependencias del Poder Judicial



*[Handwritten Signature]*

Sub Gerente de Planes y Presupuesto

Titular del Pliego Poder Judicial

(\*) Los resultados de los indicadores están sujetos a estudios, evaluación, muestreos y a las disponibilidades presupuestales  
 (1) En el Anexo 1 "Fichas de indicadores" del presente Convenio se detallan sus fundamentos, forma de cálculo, fuente auditable, entre otros.  
 (2) CI: continuo de incremento; CR: continuo de reducción; E: específico

X

## ANEXO 1

### FICHA DE INDICADOR

#### OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL:

Optimizar el servicio de administración de justicia en sus aspectos de independencia, acceso, oportunidad y probidad de magistrados, satisfaciendo la tutela jurisdiccional, contribuyendo a garantizar el estado de derecho y la seguridad jurídica con irrestricto respeto a los derechos humanos.

CONCEPTOS	DEFINICION								
Indicador 1	Indicador de Notificaciones judiciales.								
Tipo de Indicador (*)	Específico, el apoyo de los auxiliares jurisdiccionales y administrativos en el cumplimiento de las notificaciones dispuestas por los magistrados.								
Fundamento	Constituye un servicio judicial en apoyo a la labor jurisdiccional, que se traduce en el cumplimiento de las notificaciones dispuestas dentro del proceso de un expediente.								
Forma de Cálculo	Divide el N° de Cédulas notificadas entre el N° de Cédulas ordenadas								
Fuente de Información	Centro de Notificaciones de las CSJ de Lima, Callao y Cono Norte.								
Datos Históricos	No se cuenta con información.								
Metas para el Año 2005	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">Al I Trim</td> <td style="width: 25%;">Al II Trim</td> <td style="width: 25%;">Al III Trim</td> <td style="width: 25%;">Al IV Trim</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">95%</td> <td></td> </tr> </table>	Al I Trim	Al II Trim	Al III Trim	Al IV Trim			95%	
Al I Trim	Al II Trim	Al III Trim	Al IV Trim						
		95%							
Frecuencia de reporte a la DNPP	Trimestral								

#### (\*) TIPOS DE INDICADOR

**Continuos:** Son aquellos indicadores que se utilizan para evaluar el comportamiento de una misma variable en distintos períodos de tiempo, en función de las metas definidas para cada año fiscal. Se expresa como una relación, tasa o ratio, por tanto es factible contar con información que de cuenta del comportamiento histórico del indicador.

**Específicos:** Son aquellos indicadores que no tienen la posibilidad de contar con una serie histórica o progresión, pues no expresan una relación, tasa o ratio, y suponen el desarrollo de una actividad puntual que debe permitir evaluar si la meta se alcanza o no. Su evaluación depende del hecho de que la actividad haya sido totalmente desarrollada, caso contrario se dará como no cumplida.

X

## FICHA DE INDICADOR

### OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL:

Optimizar el servicio de administración de justicia en sus aspectos de independencia, acceso, oportunidad y probidad de magistrados, satisfaciendo la tutela jurisdiccional, contribuyendo a garantizar el estado de derecho y la seguridad jurídica con irrestricto respeto a los derechos humanos.

CONCEPTOS	DEFINICION			
Indicador 2	Resoluciones Administrativas de la Gerencia General.			
Tipo de Indicador (*)	Continuo Incremento (CI)			
Fundamento	La Gerencia General brinda el soporte técnico y administrativo en apoyo a la función jurisdiccional. Las disposiciones de la Gerencia General se plasman entre otros documentos, a través de Resoluciones Administrativas.			
Forma de Cálculo	Número de Resoluciones Administrativas emitidas.			
Fuente de Información	Gerencia General.			
Datos Históricos	2002	2003	2004	
			700	
Metas para el Año 2005	Al I Trim	Al II Trim	Al III Trim	Al IV Trim
			550	
Frecuencia de reporte a la DNPP	Trimestral			

#### (\*) TIPOS DE INDICADOR

**Continuos:** Son aquellos indicadores que se utilizan para evaluar el comportamiento de una misma variable en distintos períodos de tiempo, en función de las metas definidas para cada año fiscal. Se expresa como una relación, tasa o ratio, por tanto es factible contar con información que de cuenta del comportamiento histórico del indicador.

**Específicos:** Son aquellos indicadores que no tienen la posibilidad de contar con una serie histórica o progresión, pues no expresan una relación, tasa o ratio, y suponen el desarrollo de una actividad puntual que debe permitir evaluar si la meta se alcanza o no. Su evaluación depende del hecho de que la actividad haya sido totalmente desarrollada, caso contrario se dará como no cumplida.



X

## FICHA DE INDICADOR

### OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL:

Optimizar el servicio de administración de justicia en sus aspectos de independencia, acceso, oportunidad y probidad de magistrados, satisfaciendo la tutela jurisdiccional, contribuyendo a garantizar el estado de derecho y la seguridad jurídica con irrestricto respeto a los derechos humanos

CONCEPTOS	DEFINICION			
Indicador 3	Capacitación de personal			
Tipo de Indicador (*)	Continuo Incremento (CI )			
Fundamento	El fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores es determinante para la formación y productividad en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.			
Forma de Cálculo	Número de Certificados ó Constancias de asistencia a eventos de capacitación, del personal administrativo y Auxiliares Jurisdiccionales.			
Fuente de Información	Gerencia de Personal (Area de Capacitación).			
Datos Históricos	2002	2003	2004	
			1600 certif.	
Metas para el Año 2005	Al I Trim	Al II Trim	Al III Trim	Al IV Trim
			1200	
Frecuencia de reporte a la DNPP	Trimestral			

#### (\*) TIPOS DE INDICADOR

**Continuos:** Son aquellos indicadores que se utilizan para evaluar el comportamiento de una misma variable en distintos periodos de tiempo, en función de las metas definidas para cada año fiscal. Se expresa como una relación, tasa o ratio, por tanto es factible contar con información que de cuenta del comportamiento histórico del indicador.

**Específicos:** Son aquellos indicadores que no tienen la posibilidad de contar con una serie histórica o progresión, pues no expresan una relación, tasa o ratio, y suponen el desarrollo de una actividad puntual que debe permitir evaluar si la meta se alcanza o no. Su evaluación depende del hecho de que la actividad haya sido totalmente desarrollada, caso contrario se dará como no cumplida.

## FICHA DE INDICADOR

### OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL:

Optimizar el servicio de administración de justicia en sus aspectos de independencia, acceso, oportunidad y probidad de magistrados, satisfaciendo la tutela jurisdiccional, contribuyendo a garantizar el estado de derecho y la seguridad jurídica con irrestricto respeto a los derechos humanos

CONCEPTOS	DEFINICION								
Indicador 4	Reportes de Seguimiento Trimestral del Plan Operativo 2005 presentados oportunamente.								
Tipo de Indicador (*)	Actividad Específica (E) que permite monitorear el cumplimiento de metas programadas del Plan Operativo.								
Fundamento	Oportunidad en la entrega de los Reportes trimestrales de evaluación, normado en la Directiva N° 006-2005-GG-PJ de Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan Operativo 2005 de las dependencias del Poder Judicial Dicha información permitirá la toma de decisiones y los correctivos a implementarse en la institución.								
Forma de Cálculo	Número de reportes presentados								
Fuente de Información	Seguimiento a los reportes de las dependencias de origen y destino.								
Datos Históricos	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">2002</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">2003</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">2004</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">31 Reportes</td> <td style="text-align: center;">33 Reportes</td> </tr> </table>	2002	2003	2004		31 Reportes	33 Reportes		
2002	2003	2004							
	31 Reportes	33 Reportes							
Metas para el Año 2005	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">Al I Trim</td> <td style="width: 25%;">Al II Trim</td> <td style="width: 25%;">Al III Trim</td> <td style="width: 25%;">Al IV Trim</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">33</td> <td></td> </tr> </table>	Al I Trim	Al II Trim	Al III Trim	Al IV Trim			33	
Al I Trim	Al II Trim	Al III Trim	Al IV Trim						
		33							
Frecuencia de reporte a la DNPP	Trimestral								

#### (\*) TIPOS DE INDICADOR

**Continuos:** Son aquellos indicadores que se utilizan para evaluar el comportamiento de una misma variable en distintos periodos de tiempo, en función de las metas definidas para cada año fiscal. Se expresa como una relación, tasa o ratio, por tanto es factible contar con información que de cuenta del comportamiento histórico del indicador.

**Específicos:** Son aquellos indicadores que no tienen la posibilidad de contar con una serie histórica o progresión, pues no expresan una relación, tasa o ratio, y suponen el desarrollo de una actividad puntual que debe permitir evaluar si la meta se alcanza o no. Su evaluación depende del hecho de que la actividad haya sido totalmente desarrollada, caso contrario se dará como no cumplida.

**ANEXO 2**

**ESQUEMA DE RELACION LOGICA ENTRE INDICADORES Y COMPROMISOS**

**INDICADOR 1**

Notificaciones judiciales.

**PERSPECTIVAS**

Usuario

Magistrados que ordenan la notificación judicial y los justiciables.

Financiera

La entrega oportuna de las notificaciones repercute en la eficiencia de la ejecución del gasto.

Proceso Interno

Apoyo a la producción judicial y contribución al decrecimiento de la carga procesal, mediante la interacción entre magistrados, auxiliares jurisdiccionales y administrativos.

Formación y Crecimiento

Efectividad de los Organos administrativos al apoyar al área jurisdiccional, y lograr un funcionamiento armónico.

Delegación de Poderes

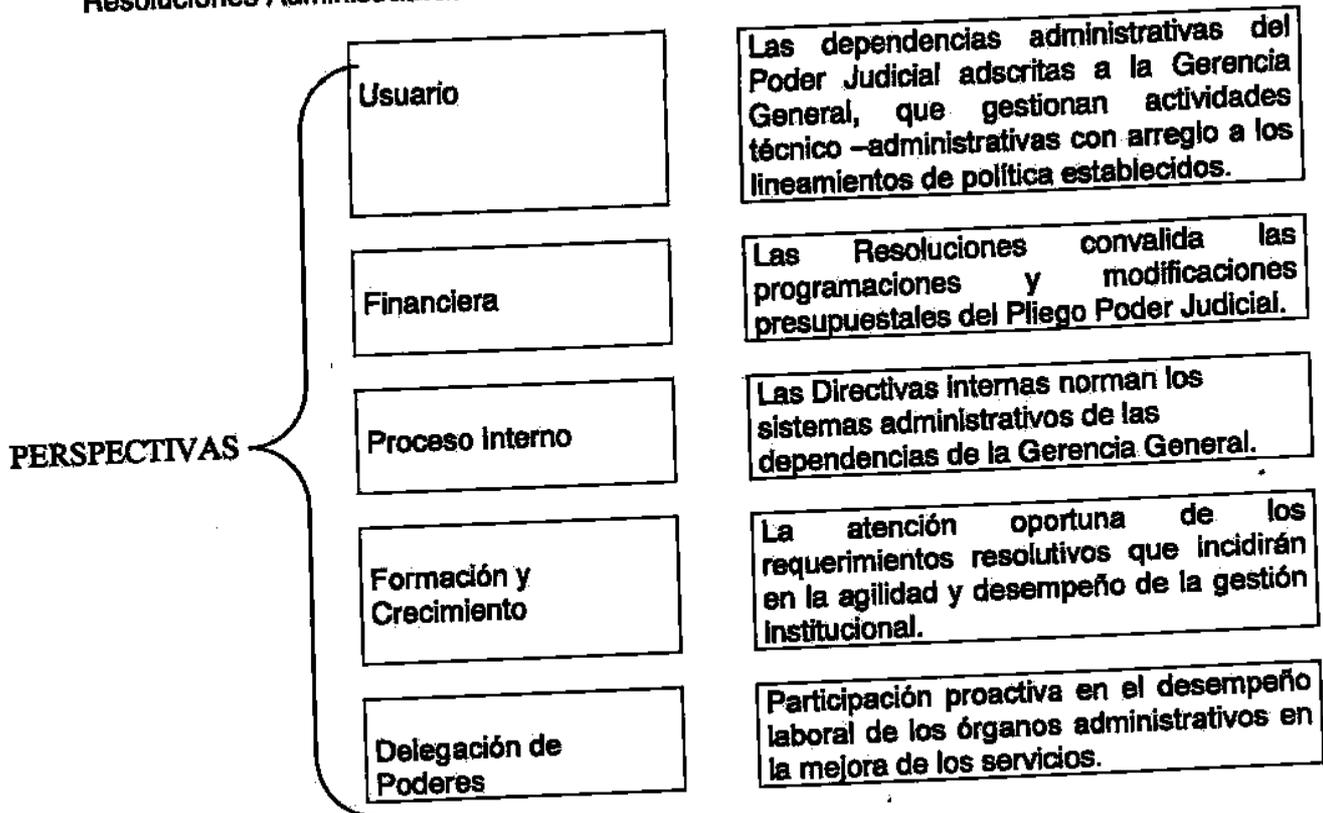
La medición del desempeño Institucional en esta materia, se hará en la CSJ de Lima, Callao y Cono Norte.



# ESQUEMA DE RELACION LOGICA ENTRE INDICADORES Y COMPROMISOS

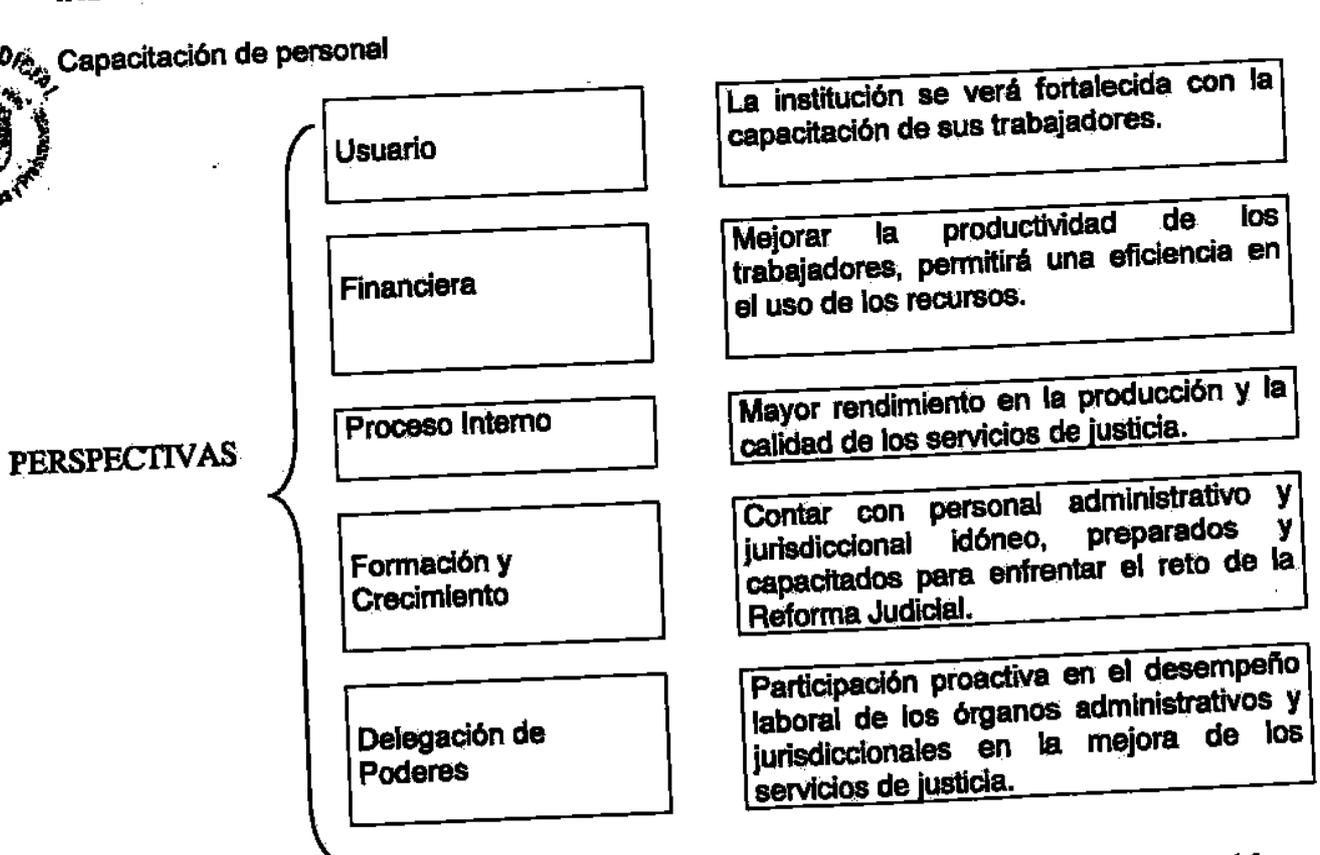
## INDICADOR 2

Resoluciones Administrativas de la Gerencia General



## INDICADOR 3

Capacitación de personal



X

# ESQUEMA DE RELACION LOGICA ENTRE INDICADORES Y COMPROMISOS

## INDICADOR 4

Informes de Evaluación Semestral del Plan Operativo Institucional 2005 presentados oportunamente.

### PERSPECTIVAS



Usuario

La Alta Dirección poseerá mejores elementos de juicio para la toma de decisiones

Financiera

Reduce los costos al corregir oportunamente desviaciones en los procesos.

Proceso Interno

Brindar recomendaciones oportunas para ser implementadas en el menor tiempo posible.

Formación y Crecimiento

Disciplina en la generación de la información, permitiendo oportunidad en la toma de decisiones.

Delegación de Poderes

Las máximas autoridades de cada dependencia podrán tomar decisiones de manera oportuna.

X

**ANEXO 3**

**SUSTENTO DEL MONTO DEL BONO DE PRODUCTIVIDAD**

**RESUMEN DE LA PLANILLA CONTINUA (1) DEL MES DE ENERO 2005**

CONCEPTOS REMUNERATIVOS (2)	IMPORTE (S/.)
Remuneración continua y permanente	19 294 370
Bonificación por Función Jurisdiccional	6 585 990
<b>TOTAL</b>	<b>25 880 360</b>



\_\_\_\_\_  
Gerente de Personal

- (1) Corresponde al total de ingresos mensuales de carácter continuo percibidos por el personal de la entidad. No considera reintegros, CTS y cualquier otro concepto remunerativo de carácter ocasional.
- (2) Conceptos remunerativos de carácter continuo percibidos por el trabajador