

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 118- 2011- CE - PJ

Lima, 20 de abril de 2011

VISTO:

El Oficio N° 958-2011-CIJ/PJ, cursado por el Director del Centro de Investigaciones Judiciales; y,

CONSIDERANDO:

Primero: Que, el Director del Centro de Investigaciones Judiciales, somete a consideración de este Órgano de Gobierno el proyecto denominado "Directiva para la Formulación de Programas de Capacitación";

Segundo: Que, resulta necesario establecer las líneas directrices y pautas metodológicas que los programas de capacitación deberán seguir, orientado a la ejecución del Plan Nacional de Capacitación; y a sentar las bases que permitan al Poder Judicial mejorar la calidad del gasto público y maximización de sus resultados;

En consecuencia, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en sesión ordinaria de la fecha, por unanimidad;

RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar la Directiva N° 002-2011-CE-PJ denominada "Directiva para la Formulación de Programas de Capacitación", que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Disponer la publicación de la presente directiva en la página web del Poder Judicial.

Artículo Tercero.- Transcribese la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

//Pág. 02 Res. Adm. N° 118-2011-CE-PJ

Poder Judicial, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia de la República, Centro de Investigaciones Judiciales y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.



SS.

Cesar San Martín

CESAR SAN MARTÍN CASTRO

ROBINSON G. GONZALES CAMPOS

JORGE ALFREDO SOLIS ESPINOZA

DARÍO PALACIOS DEXTRE

AYAR-CHAPARRO GUERRA



DIRECTIVA N° 002-2011-CE-PJ

PARA LA FORMULACIÓN DE

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN



DIRECTIVA N° 002-2011-CE-PJ

PARA LA FORMULACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

I. FUNDAMENTACIÓN

Durante los últimos años las organizaciones públicas se están transformando a partir del rediseño de políticas públicas orientadas a la implementación de estrategias referidas a los recursos humanos, entre ellas la capacitación en función a la innovación y modernización de la gestión pública, en busca de una mayor competitividad organizacional.

Las actividades de formación, en este nuevo escenario, adquieren una especial importancia, por cuanto se las concibe como una estrategia que genera no sólo la actualización de los conocimientos y competencias al interior de las instituciones, si no también cambios organizacionales. Se espera con ello responder a las exigencias y demandas del entorno social y que, mediante un cambio de cultura organizacional, gocemos de un Estado más eficiente. Estas estrategias en materia de recursos humanos van de la mano con las necesidades y motivaciones del sujeto de aprendizaje.

Asimismo, la capacitación, vista como política pública del Poder Judicial, nace de la necesidad de garantizar el mejor desarrollo de la función judicial y administrativa. La capacitación es una herramienta de gestión para optimizar el talento humano en la perspectiva de cumplir objetivos institucionales.

Desde esa óptica, la independencia y la imparcialidad son principios cuya real vigencia está también relacionada con las herramientas que como parte de la cultura judicial y sus variables a través de la formación, permiten que el juez ejerza su función sin injerencias extrañas al proceso y sólo a partir de razones plausibles en derecho.

La presente Directiva, que establece a su vez las bases para la elaboración del Plan Nacional de Capacitación, es un importante instrumento de gestión de las acciones de capacitación dirigidas a los jueces, juezas, personal administrativo y jurisdiccional del Poder Judicial. A través del presente documento, se formaliza y sistematiza el conjunto de instrumentos, técnicas y herramientas



específicas dirigidas a proyectar la organización, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación. A través de un procedimiento uniforme y de distribución de roles se trata de conseguir una óptima y eficiente programación de sesiones de capacitación y de contenido temático.

La Directiva para la Formulación de Programas de Capacitación se enmarca dentro de la estrategia de fortalecer las capacidades y conocimientos de los jueces, juezas personal administrativo y jurisdiccional del Poder Judicial, de conformidad con el plan de gobierno judicial, y, como línea de acción, proporcionar una capacitación completa e integral del componente humano; desarrollando simultáneamente una estrategia premial, la cual reconozca, publicite y replique las buenas prácticas existentes dentro de la institución.

En tal virtud, tanto las necesidades de capacitación, el ritmo y la intensidad en la programación de los eventos, la priorización de los temas a tratar y la elección de los capacitadores, siguen una ruta acorde con los objetivos institucionales. En consecuencia, la presente Directiva representa la puesta en vigencia de un instrumento de planificación como parte de la estrategia pública del Poder Judicial de brindar una capacitación holística y especializada.

II. FINALIDAD

Establecer líneas directrices y pautas metodológicas que los programas de capacitación deberán seguir; en el marco de la formulación del Plan Nacional de Capacitación para la optimización del manejo de los recursos destinados a tal fin y a la maximización de sus resultados.

III. ALCANCE

Es de aplicación a todas las dependencias del Poder Judicial.

IV. BASE LEGAL

- 4.1. Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- 4.2. Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial.
- 4.3. Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.



- 4.4. Resolución Administrativa N° 055-2002-CE-PJ, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.
- 4.5. Resolución Administrativa N° 161-2001-CE-PJ, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Gerencia General del Poder Judicial.
- 4.6. Resolución Administrativa N° 121-2008-CE-PJ, que aprueba la Directiva N° 008-2008-CE-PJ, que establece normas para la Conformación y Funcionamiento de las Comisiones de Capacitación de Magistrados.
- 4.7. Resolución Administrativa N° 045-2009-CE-PJ, que dispone que los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia de la República procedan a Conformar Comisiones de Magistrados por especialidades.
- 4.8. Resolución Administrativa N° 050-2011-CE-PJ, que delega al Centro de Investigaciones Judiciales del Poder Judicial las coordinaciones con la Academia de la Magistratura el desarrollo de las actividades de capacitación para magistrados.
- 4.9. Resolución Administrativa N° 010-2004-CE-PJ, que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo.
- 4.10. Resolución Administrativa N° 220-2005-CE-PJ, que aprueba el Reglamento de Desarrollo y Capacitación del Personal del Poder Judicial.
- 4.11. Resolución Administrativa N° 281-2010-CNM, que aprueba el Reglamento de Concursos para el Acceso Abierto en la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales.
- 4.12. Resolución Administrativa de fecha 08 de marzo de 2006, que designa a los integrantes del Equipo Técnico de Implementación del Código Procesal Penal, Acta de Sesión de Instalación de fecha 05 de mayo de 2006 y Acuerdo N° 001-2006, que aprueba la Conformación del Equipo de Trabajo de Capacitación y Cultura Judicial.
- 4.13. Resolución Administrativa N° 136-2010-CE-PJ, que constituye el Equipo Técnico de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

V. DE LOS ÓRGANOS DE CAPACITACIÓN

La unificación de procedimientos implica unidad en la organización y distribución eficiente de las funciones y competencias. Las actividades de capacitación en su conjunto forman parte de una cadena de responsabilidades de las dependencias encargadas de tan importante acción. En consecuencia, los órganos responsables de alcance nacional de organizar y ejecutar los programas y actividades de capacitación en el Poder Judicial son:



- 5.1. El Centro de Investigaciones Judiciales para los jueces de la República.
- 5.2. La Oficina Nacional de Justicia de Paz (ONAJUP) para los jueces de paz.
- 5.3. La Gerencia de Personal y Escalafón Judicial para los funcionarios, personal jurisdiccional y administrativo de la Corte Suprema de Justicia de la República, Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura, Gerencia General y Cortes Superiores de Justicia del país.

Dadas las particularidades de la reforma penal y laboral y su implementación progresiva, los órganos encargados de alcance nacional de la capacitación especializada son:

- 5.4. El Equipo Técnico de Implementación del Código Procesal Penal.
- 5.5. El Equipo Técnico de Implementación de La Ley Procesal de Trabajo.

El Centro de Investigaciones Judiciales se encarga de articular y sistematizar los programas y actividades de capacitación de los órganos o dependencias antes referidas, y, sobre dicha base, de la formulación y elaboración del Plan Nacional de Capacitación de acuerdo con las políticas institucionales del Poder Judicial.

VI. NIVELES DE COORDINACIÓN

Los planes de capacitación elaborados por las dependencias antes mencionadas deberán contener obligatoriamente los contenidos establecidos en ítem 10.2.b de la presente Directiva, y el Centro de Investigaciones Judiciales se encargará de las coordinaciones respectivas, como órgano coordinador.

Las propuestas de programas y actividades de capacitación de las Cortes Superiores de Justicia, en sus diferentes niveles, y de las dependencias administrativas, son coordinadas con los órganos de capacitación señalados en el numeral V, según corresponda a la naturaleza de la capacitación y público objetivo.

El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial ha delegado también al Centro de Investigaciones Judiciales las labores de coordinación con la Academia de la Magistratura.



Las actividades académicas y de capacitación en las cuales el Poder Judicial participe no en calidad de organizador, serán coordinadas por el Centro de Investigaciones Judiciales.

VII. DE LOS PARTICIPANTES

Las acciones de capacitación deben estar dirigidas a jueces, juezas, personal administrativo y jurisdiccional del Poder Judicial, en sus distintos niveles y especialidades.

Dependiendo de las particularidades de cada capacitación, se determinará con mayor precisión el público objetivo al que está destinada la capacitación.

VIII. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN

La necesidad de un Plan Nacional de Capacitación responde a las siguientes características básicas:

3.1. Eficiencia en la toma de decisiones

El Plan Nacional de Capacitación facilita la toma de decisiones en este ámbito, realizando una prospectiva respecto a las necesidades de capacitación, el contenido de lo que se aprenderá, la finalidad particular de cada uno de los certámenes, las personas a cargo de quienes correrá la capacitación misma, el público al que van dirigidos, la metodología a seguir, así como la previsión de los recursos humanos y logísticos destinados a asegurar que los objetivos de capacitación se logren de la mejor manera.

Como herramienta de gestión, cumple una función proactiva al interior de la organización judicial, en tanto que no sólo crea espacios de transmisión de contenidos, sino que a su vez sirve para detectar problemas recurrentes y, a partir de ello, coadyuvar en la formulación de propuestas concretas de solución; es decir, a la generación de insumos para la definición de políticas institucionales.

3.2. Transparencia y racionalidad

Al mismo tiempo de guiar la toma de decisiones en materia de capacitación, el Plan Nacional de Capacitación cumple el importante rol de garantizar que las acciones de capacitación se desarrollen dentro del marco vigencia de los principios de



transparencia y racionalidad, de manera que se vean legitimadas a la luz del escrutinio público.

8.3. Proceso dinámico

La capacitación debe entenderse como un proceso dinámico que no se agota con el diseño de un plan de capacitación, sino que se somete a una continua revisión de lo planificado, a fin de permitir realizar los reajustes que dicten las cambiantes circunstancias del escenario judicial y adaptarla permanentemente a las necesidades de capacitación. Ello hace posible la evaluación de los resultados obtenidos y extraer las lecciones respecto a los aciertos y desaciertos detectados, y realimentar el funcionamiento del colectivo a cargo de la organización de las actividades de capacitación en un proceso constante de autoaprendizaje.

IX. DE LOS OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

- 9.1. Incentivar un rol proactivo de los jueces, juezas, personal administrativo y jurisdiccional del Poder Judicial, y desarrollar competencias de liderazgo hacia una cultura de la excelencia.
- 9.2. Brindar a los jueces, juezas, personal administrativo y jurisdiccional del Poder Judicial, los contenidos teóricos-prácticos para que se encuentren en la capacidad de lograr estándares de calidad y mejora continua sobre los servicios y procedimientos para el acceso a la justicia.
- 9.3. Fortalecer las capacidades, habilidades y destrezas de los recursos humanos, optimizando la gestión jurisdiccional y administrativa, en aras de una efectiva descarga procesal y la modernización y desarrollo del Poder Judicial.
- 9.4. Consolidar mejores prácticas de predictibilidad y previsibilidad en las decisiones jurisdiccionales y administrativas.
- 9.5. Contribuir con la lucha anticorrupción a través del fortalecimiento de la ética y transparencia judicial.

X. PLANEAMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

El diseño de los programas y actividades de capacitación, para su eficacia, parte de una visión sistemática que les permita adaptarse a los continuos cambios y a las crecientes necesidades de



capacitación, de ahí que comprende básicamente los siguientes aspectos:

10.1. Detección de las necesidades de capacitación

Fase que consiste en analizar el conjunto de demandas y determinar si representan realmente necesidades de capacitación. Los planes de capacitación deben vertebrarse a partir de los problemas de la realidad a la que pretenden responder y en consonancia con las políticas y objetivos institucionales que se busca alcanzar.

Se pueden identificar diversos tipos de necesidades de capacitación, en consideración a determinados supuestos:

- a) Por adecuación, cuando en el marco del proceso de reforma judicial se modifica sustancialmente la forma del trabajo jurisdiccional o administrativo.
- b) Por implementación, surgidas con motivo de la entrada en vigencia de un nuevo procedimiento.
- c) Por actualización, de los conocimientos jurídicos en el ámbito doctrinal, jurisprudencial o legislativo.
- d) Por inducción, cuando dentro de un proceso integral y sistemático de formación se favorece el desarrollo de las competencias necesarias para el cargo.
- e) Por discordancia, entre el rendimiento obtenido con el rendimiento esperado.

Detectar las necesidades de capacitación es un procedimiento que basa su análisis en la consideración de dos elementos:

- a) Las posibilidades reales de la institución, recursos humanos, materiales y financieros con que cuenta el Poder Judicial.
- b) Las características del componente humano, implica conocer con la mayor aproximación posible las fortalezas y debilidades en las capacidades de los jueces, juezas y trabajadores del Poder Judicial, respecto al desempeño esperado en el ejercicio de sus funciones.

Ambos elementos son básicos al momento de estructurar el plan de capacitación y programas y actividades de capacitación, identificando los focos de atención, de forma



que las acciones de capacitación estén dirigidas a cubrir las falencias de conocimientos, destrezas, habilidades o aptitudes necesarias para el cargo. En tal sentido, el diagnóstico de las citadas necesidades hace posible la planificación estratégica de la capacitación.

Para identificar las necesidades de capacitación se tendrá en cuenta el formulario para determinar necesidades de desarrollo y capacitación elaborado por el Centro de Investigaciones Judiciales y la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial.

10.2. Cuadro de ejecución

Se deberá tener en cuenta lo siguiente:

Política institucional que se pretende impulsar o fortalecer.
Objetivo que se espera lograr con esa política.
Programa de formación que se pretende desarrollar para contribuir a cumplir el objetivo.
Contenido, modalidad y metodología de trabajo del programa de formación.
Medición de los resultados de la inversión realizada

- a) Política institucional que se pretende impulsar o fortalecer y el objetivo que se espera lograr con esa política

Se deben tener presentes las políticas del Gobierno Judicial, concretamente la Política de Gestión Institucional, con énfasis en la descarga procesal, que comprende la estrategia de fortalecimiento de las capacidades de los jueces, juezas, personal administrativo y demás personal del Poder Judicial, y las siguientes acciones:



- Proporcionar una capacitación más completa a nuestro personal jurisdiccional y administrativo.
- Promover todas aquellas acciones que permitan garantizar un mejor servicio al ciudadano que acude ante el Poder Judicial.
- Promover la excelencia del personal estableciendo metas de capacitación y observando si están consiguiendo los efectos buscados.

La capacitación judicial, como política pública de la hora presente, se configura como un espacio institucional acorde con una cultura organizacional, un medio que ayude a gestionar la innovación, una mayor productividad y mejora continua y sostenida de la calidad de los servicios de justicia.

- b) Programa de formación que se pretende desarrollar para contribuir a cumplir el objetivo; y contenido, modalidad y metodología de trabajo de los programas de capacitación

Las demandas de capacitación, al articularse a las políticas institucionales, el énfasis apunta a especializar el trabajo profesional en función de las demandas del despacho judicial y administrativo, carga procesal, mejorar las competencias y destrezas para el trabajo cotidiano, gestión judicial y pública, argumentación y razonamiento judicial, e internalizar los parámetros éticos en la actuación profesional y la previsibilidad de las decisiones.

Priorizar académicamente implica cursos y programas troncales, de específica implicancia con las demandas institucionales, y en consecuencia el no programar eventos de tipo informativo o referencial. En buena cuenta programas de impacto en función de metodologías adecuadas a la realidad en la que se produce la actividad de cada juez, funcionario o trabajador.

Asimismo, dada la vigencia del nuevo Código Procesal Penal y La Ley Procesal de Trabajo, los mayores esfuerzos de capacitación apuntalan un tratamiento preferencial para tan importantes reformas.

La metodología comprende sesiones teóricas y prácticas, la participación activa de los asistentes, la discusión y debate, la utilización de los medios tecnológicos disponibles y elaboración de conclusiones.



La utilización de medios pedagógicos o de enseñanza, en aras de una capacitación global, por competencias y prontitud de respuesta a los problemas, sugiere -de acuerdo a la modalidad de la capacitación- el estudio y desarrollo de casos, talleres vivenciales, formación de equipos de alto desempeño, equipos de discusión y dinámicas de grupo, visitas a instituciones, herramientas audiovisuales, etc.

Priorizar la capacitación virtual mediante teleconferencia, talleres a distancia, foros, videos, formatos visuales, con el objeto de establecer mejores oportunidades de tiempo, impacto, eficacia y adecuación a los fines institucionales. La modalidad virtual tiene enormes ventajas producto de su versatilidad y capacidad de expansión en el espacio.

La metodología tiene que ver con el pensamiento estratégico hacia el logro de objetivos, y que pasa por los siguientes componentes: saber (conocimiento), saber hacer (habilidades y destrezas), saber estar (actitudes e interés), querer hacer (motivación) y poder hacer (medios y recursos).

c) **Medición de los resultados de la inversión realizada**

Las acciones de capacitación deben ser evaluadas en términos de eficiencia en cuanto a la idoneidad de los medios empleados o la eficacia de los resultados obtenidos y, de ser factible, de su impacto a mediano y largo plazo. La tarea de evaluar el impacto de los programas de capacitación en la organización judicial obedece a la necesidad de vincular los planes de capacitación a los objetivos institucionales.

Los indicadores cuantitativos, permiten determinar el número de eventos realizados por materia, el tiempo empleado, el número de jueces y personal capacitados por especialidad, nivel condición y dependencia y/o distritos judicial de procedencia.

Los indicadores cualitativos, permiten determinar el nivel de asimilación de los contenidos brindados; sea a través una evaluación de tipo objetivo, del análisis de los criterios aplicados en las resoluciones judiciales, así como de la eficiencia de los procedimientos y documentos administrativos, entre otros.



10.3. Componentes de uniformización de procedimientos

- a) Se deberá contar con un registro que permita identificar el número de personas capacitadas por actividad, que comprenda el nombre, el cargo y la institución o dependencia de procedencia.
- b) Se deberá contar con un registro de control asistencia de los participantes, que permitirá comunicar al órgano superior correspondiente de la inasistencia del participante con el objeto que se adopten las medidas correctivas pertinentes. Documento con el cual se hace llegar las certificaciones académicas de corresponder.
- c) Los certificados se expedirán de acuerdo con la Cartilla de Uso de Certificados del Poder Judicial (contenido y diseño), elaborado por el Centro de Investigaciones Judiciales y la Gerencia de Personal y Escalafon Judicial; y cada certificado deberá tener un número de registro en su adverso, de acuerdo con cada órgano de capacitación.
- d) Las actividades de capacitación, de corresponder a la naturaleza de las mismas, concluirán con actas de trabajo elaboradas por los participantes, cuyas conclusiones recogerán los aportes y comentarios de los asistentes.
- e) Se deberá considerar los convenios vigentes sobre capacitación con organizaciones nacionales e internacionales.
- f) Se deberá contar con un registro de expositores, conferencistas y ponentes nacionales o internacionales, pertenecientes o no al Poder Judicial, que hayan participado de las actividades de capacitación.
- g) Las actividades de capacitación, en lo que refiere a su publicidad, deberán tener presente el adecuado uso del emblema del Poder Judicial, de conformidad con la Resolución Administrativa N° 121-2008-CE/PJ, de fecha 29 de abril de 2008 y la Resolución emitida por el Consejo ejecutivo del Poder Judicial de fecha 29 de mayo de 2009, que aprueba la Oficialización del Emblema del Poder Judicial y Manual de Uso.

10.4. Componente de presupuesto

Los programas y actividades de capacitación deberán tener su sustento presupuestal en los recursos propios del Poder



Judicial, en recursos provenientes de la Cooperación Internacional o nacional, o en recursos compartidos.

Los rubros del presupuesto a tener en cuenta para el financiamiento, sean o no concurrentes de acuerdo a la actividad programada, son:

PRESUPUESTO	TRASLADO	Traslado interno, local y de un distrito judicial a otro. En este último caso corresponde a los costos de transporte (aéreo y/o terrestre) de los asistentes.
	HOSPEDAJE	Se considera para el caso de los participantes que tiene que trasladarse de un Distrito Judicial diferente a la sede del certamen.
	ALIMENTACIÓN	Incluye los costos de desayuno, almuerzo y cena en los casos así previstos, como del servicio de coffee break, de corresponder.
	AUDITORIO Y SALONES	Está constituido por los ambientes donde se desarrollará el certamen. De acuerdo a la metodología establecida se requerirá de salones adicionales al auditorio principal.
	EQUIPOS AUDIOVISUALES Y TECNOLÓGICOS	Comprende los equipos necesarios para el desarrollo del certamen como: ecran, proyector, laptop, punto de internet, micrófonos, entre otros. Asimismo, la utilización de instrumentos tecnológicos o en modo virtual mediante teleconferencia, talleres a distancia, foros, videos, etc.
	MATERIAL DE TRABAJO	Lo constituye el material de lectura impreso, electrónico y otros materiales que contribuyan al desarrollo de la metodología a aplicar.
	OTROS RUBROS	Cualquier otro rubro no considerado anteriormente.

En consecuencia, los programas y actividades de capacitación, deberán contener una estructura de costos y su respectivo financiamiento, y ser remitidos a los órganos de capacitación descritos en el numeral IV del presente Reglamento.



XI. NORMAS ADMINISTRATIVAS

Las normas administrativas del Poder Judicial que regulan las actividades de capacitación, se adecuarán y aplicarán de conformidad con la presente Directiva.