

4

ÁREA N° IV RECURSOS HUMANOS

GUÍA DE ACCIÓN DEL ÁREA

Ningún intento de reforma institucional puede soslayar el papel esencial de las personas que hacen posible la marcha de las instituciones mismas. Esta consideración exige la necesidad de contar con políticas integrales como base para la conformación de los mecanismos que permitan crear un sistema de recursos humanos suficiente e idóneo que garantice un funcionamiento óptimo del servicio de justicia, que brinde estabilidad de sus integrantes con derechos reconocidos y salarios atractivos y razonables de acuerdo a la función y responsabilidad ejercida, y con mecanismos de control disciplinario eficaz que permitan un adecuado formato con estructuras de carrera que construya un sistema meritocrático donde puedan ingresar y permanecer las mejores.

En el sentido expuesto, el esfuerzo desplegado en la comisión de recursos humanos de la CERIAJUS ha estado orientado a crear las bases de los diseños que permitan gestar tales políticas institucionales. Las propuestas responden a un diagnóstico en el que se asume claramente que el problema a ser superado en este ámbito, no se restringe a lo normativo; las propuestas de reforma están orientadas para hacer frente a un complejo haz de problemas que amerita, por lo tanto, enfoques de diverso tipo y soluciones integrales y complementarios. En líneas generales este diagnóstico permite identificar la debilidad y, en algunos casos, la ausencia de criterios razonables para regular el acceso a la magistratura o para el ingreso al resto de funciones en el sistema de justicia; junto a ello, la ausencia de recursos y medios para la capacitación del personal y, además, la coexistencia de regímenes laborales que ocasionan un trato no equitativo en la asignación del salario y en el control disciplinario.

Los componentes de las propuestas se ordenan en torno a los tres grandes operadores del sistema judicial en su conjunto (tres sub-áreas) y desde una perspectiva sistémica: los magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público, el personal administrativo, funcionarios, auxiliares de cada una de las entidades del sistema y los Defensores de Oficio, así como la incorporación de líneas de política que buscan coordinar las demandas del sistema como conjunto valorando el rol que, en esta dirección, cumplen las facultades de derecho.

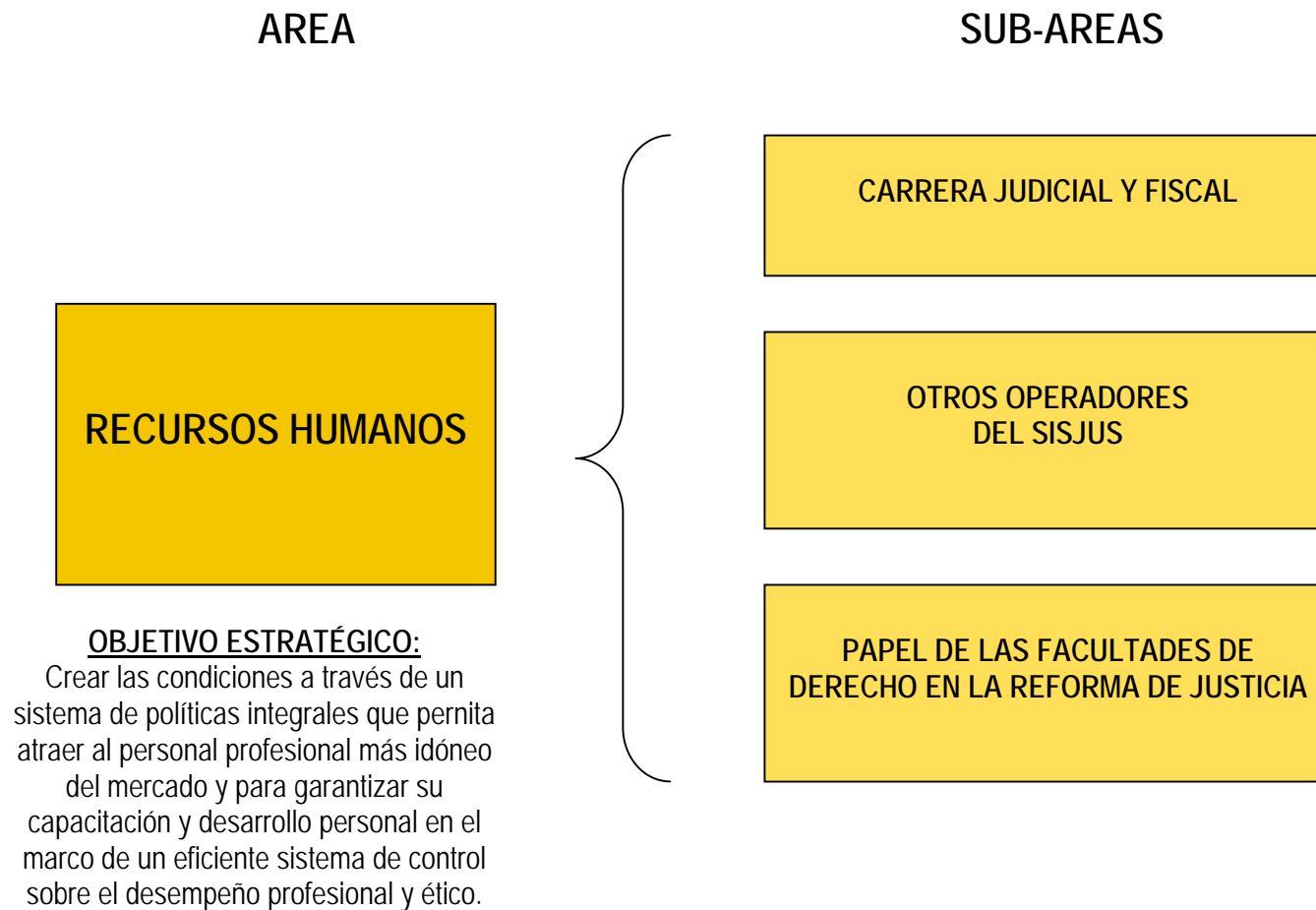
Los enfoques de las propuestas son específicos para contribuir de modo preciso a superar los problemas identificados. Y en todo caso, se ha buscado crear definiciones institucionales acordes con las demandas del sistema para afirmar la coordinación interinstitucional, observando la autonomía de las entidades y creando las garantías necesarias para el ejercicio de la independencia.

AREA N° 4 : RECURSOS HUMANOS

PROBLEMA:	OBJETIVO ESPECÍFICO:	LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS:	INSTITUCIONES INVOLUCRADAS:
<p>En el SISJUS no existe una política institucional, en materia de recursos humanos, que prevea reglas claras para el ingreso, ascenso, capacitación, remuneración, evaluación del desempeño y causales de terminación objetivas que contribuyan al desempeño institucional en términos de autonomía, cooperación interinstitucional y eficiencia enfocada en la necesidad de mejorar el servicio de justicia.</p>	<p>Crear las condiciones, a través de un sistema de políticas integrales, que permita atraer a personal profesional competente dispuesto en el mercado y garantizar su capacitación y desarrollo personal en el marco de un eficiente sistema de control sobre el desempeño profesional y ético.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una política de Estado que considere prioritario el establecimiento de una línea de carrera de magistrados. • Incorporar a los trabajadores y funcionarios administrativos en el sistema de la carrera pública. • Definir puntos claves de articulación, como parte de una política de Estado, entre las facultades de derecho y el sistema judicial. • Constituir un sistema de defensa de oficio pensado para la protección del interés público. • Eliminar la suplencia y provisionalidad de los magistrados 	<p>Poder Judicial, Ministerio Público, Academia de la Magistratura, Facultades de derecho, Consejo Nacional de la Magistratura, Congreso de la República.</p>

SUB-ÁREAS:	PLAZO:	
<ul style="list-style-type: none">• SUB-ÁREA 1: CARRERA JUDICIAL Y FISCAL.• SUB-ÁREA 2: OTROS OPERADORES DEL SISJUS• SUB-ÁREA 3: PAPEL DE LAS FACULTADES DE DERECHO EN LA REFORMA DE JUSTICIA	Mediano plazo	

AREA 4 : RECURSOS HUMANOS



ÁREA N° 4 : RECURSOS HUMANOS

SUB-ÁREA N° 1 : CARRERA JUDICIAL Y FISCAL

PROBLEMA:	OBJETIVO ESPECÍFICO:	LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS:	INSTITUCIONES INVOLUCRADAS:
<p>No existe un diseño de carrera judicial y fiscal. Existe un alto nivel de magistrados provisionales, faltan criterios técnicos para la selección del personal, inexistencia de indicadores cualitativos para asegurar la calidad del trabajo, carencia de filtros disciplinarios, lo que favorece trámites maliciosos y sin sustento, inexistencia de un sistema de ascensos en base a méritos, y un sistema de ratificación severamente cuestionado. Se evidencia la ausencia de una cultura organizacional que asegure y oriente la identificación y el compromiso de sus integrantes.</p>	<p>Desarrollar un sistema de carrera judicial y fiscal que permita contar con los recursos humanos idóneos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de Perfiles como base para la gestión de Recursos Humanos. • Sistema de ingreso en función de las siguientes fases: i) evaluación, ii) preselección; iii) capacitación; iv) selección; v) nombramiento. • Un sistema de ascensos basado en el mérito, con tendencia a desvincular en forma progresiva el cargo de la jerarquía. • Evaluación de desempeño anual. • Sistemas de Destitución basados en causales objetivas. • Difundir estos esfuerzos frente a la Sociedad civil. • Asegurar un mayor compromiso con las 	<p>Congreso de la República, Poder Judicial, Ministerio Público, Consejo Nacional de la Magistratura, Ministerio de Justicia, Academia de la Magistratura</p>

		expectativas y demandas ciudadanas. <ul style="list-style-type: none"> • Orientación al usuario. • Enfatizar el factor de la especialidad y de la inconveniencia de rotación entre especialidades, con la consiguiente pérdida de experiencia y de conocimientos acumulados, lo que genera ineficiencia, retrasos y resoluciones erradas. 	
INDICADOR:	PLAZO:	PROYECTOS:	
Promulgación de la Ley	Corto Plazo	1. Bases para la carrera judicial y fiscal (Se adjunta documento de bases para la regulación de la carrera judicial y fiscal) 2. Bienestar e integración del personal. 3. Recomendación de la comisión de la verdad y reconciliación: programa de capacitación a jueces, fiscales y abogados en cultura democrática, derechos humanos y derecho humanitario	

ÁREA N° 4 : RECURSOS HUMANOS

SUB-ÁREA N° 2 : OTROS OPERADORES DEL SISJUS

PROBLEMA:	OBJETIVO ESPECÍFICO:	LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS:	INSTITUCIONES INVOLUCRADAS:
<p>No existe un sistema integral y racional de selección, capacitación, evaluación y permanencia en el servicio del personal auxiliar y administrativo que garantice la eficiencia en la labor de apoyo de la función jurisdiccional y que permita un trato igualitario en el aspecto remunerativo y en el disciplinario.</p>	<p>Implementar un sistema de selección, capacitación, evaluación y permanencia en el servicio del personal auxiliar y administrativo que garantice su idoneidad para el cargo en el marco del régimen laboral de la carrera pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de Perfiles. • Sistema de Evaluación, capacitación, Selección y • Evaluación de Desempeño. • Sistemas de Control y Destitución. • Difundir estos esfuerzos frente a la Sociedad. • Asegurar un mayor compromiso con las expectativas y demandas ciudadanas. • Orientación al usuario. 	<p>Congreso de la República, Poder Judicial, Ministerio Público, Consejo Nacional de la Magistratura, Ministerio de Justicia, Academia de la Magistratura, Tribunal Constitucional, Presidencia del Consejo de Ministros</p>

INDICADOR:	PLAZO:	PROYECTOS:
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de trabajadores incorporados al régimen de carrera pública. • Aprobación del total de modificaciones normativas propuestas. • Aprobación de los perfiles como base del diseño de la carrera Judicial y Fiscal. • Creación e implementación del régimen de selección, rotación, capacitación, evaluación y permanencia en el servicio del personal auxiliar. 	<p>Mediano plazo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eliminación de los auxiliares jurisdiccionales de la carrera judicial. 2. Eliminación de la “carrera auxiliar jurisdiccional”. 3. Régimen laboral del empleo público: auxiliares de justicia y personal administrativo. 4. Régimen de selección, rotación, capacitación, evaluación y permanencia del personal auxiliar. 5. Formalización de los trabajadores contratados bajo la modalidad de servicios no personales que prestan efectivamente labores subordinadas y permanentes. 6. Control y evaluación del personal administrativo y auxiliar. 7. Plan de perfil deseado del defensor público. 8. Plan de incentivos para motivar el acceso de profesionales idóneos en el cargo de defensor de oficio. 9. Sistema de evaluación de desempeño de los defensores de oficio.

ÁREA N° 4 : RECURSOS HUMANOS

SUB-ÁREA N° 3 : PAPEL DE LAS FACULTADES DE DERECHO EN LA REFORMA DE LA JUSTICIA

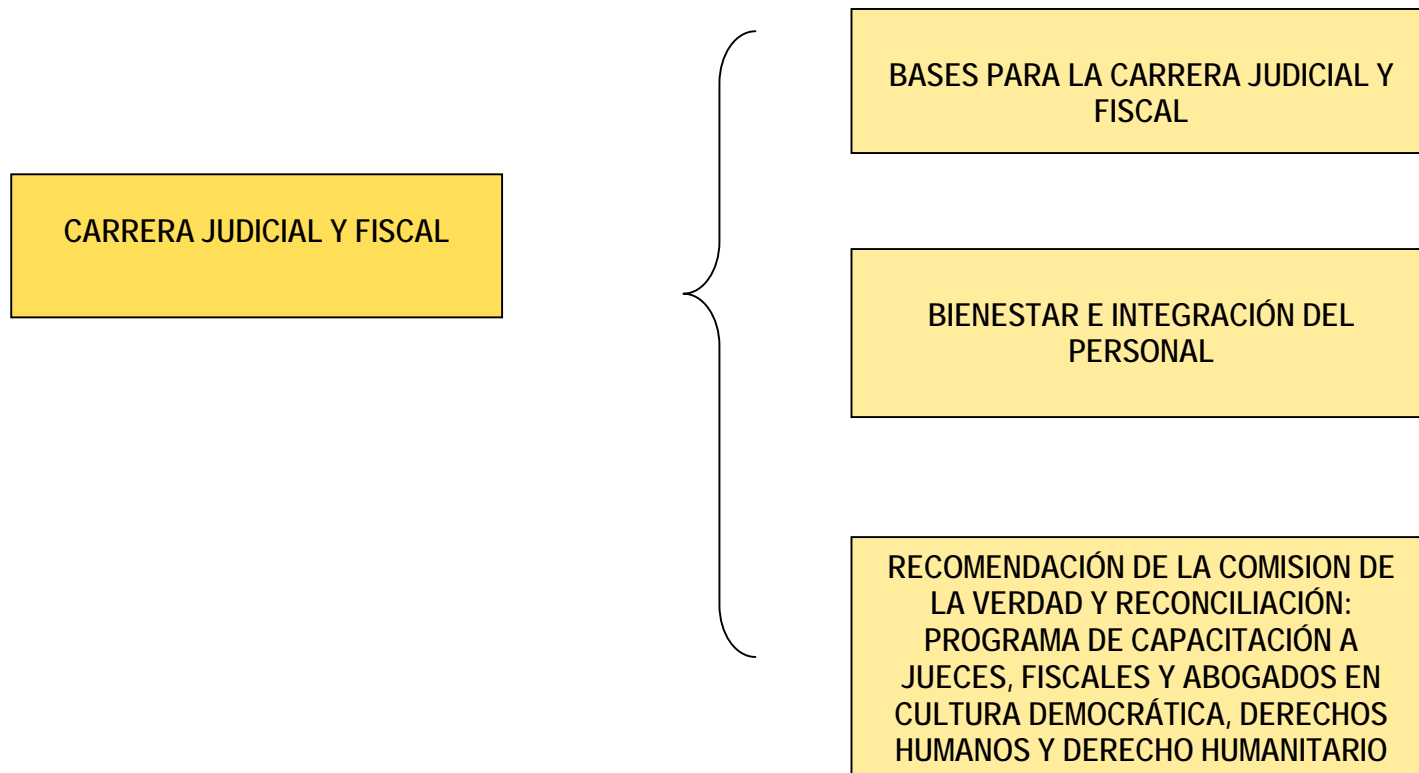
PROBLEMA:	OBJETIVO ESPECÍFICO:	LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS:	INSTITUCIONES INVOLUCRADAS:
<p>La liberalización de la oferta de educación superior ha traído como consecuencia el incremento desmesurado de las Facultades de Derecho asociado a una mala calidad de enseñanza (en los últimos 7 años se han incrementado en un 50 %). Adicionalmente, se ha olvidado el rol ético y social que debe de ser inherente a la formación profesional, con mayor énfasis en el caso de las facultades de derecho.</p>	<p>Asegurar una oferta educativa de calidad en las Facultades de Derecho del País.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regular la oferta educativa. • Promover la formación de profesionales éticos y comprometidos con la sociedad. • Establecimiento de controles normativos de creación de Facultades de Derecho y de acreditación de filiales universitarias. • Creación de la Junta Nacional de Decanos de Facultades de Derecho, con facultades ejecutivas para implementar mejoras en la formación académica • Políticas universitarias de formación de profesionales comprometidos con la sociedad y sectores menos favorecidos. 	<p>Asamblea Nacional de Rectores, Decanos de las Facultades de Derecho, Congreso de la República</p>

INDICADOR:	PLAZO:	PROYECTOS:
Implantación del Sistema de regulación de oferta educativa de las Facultades de Derecho.	Corto Plazo	<ol style="list-style-type: none">1. Plan para establecer controles normativos en la creación de facultades de Derecho y la acreditación de filiales universitarias.2. Plan de creación de la junta nacional de decanos de las facultades de Derecho.3. Incorporación de cursos de ética en las currícula de las facultades de derecho.4. Incorporación de pasantías anuales en las facultades de derecho.5. Plan de redefinición del SECIGRA-Derecho.6. Proyección social en las facultades de Derecho.

SUB-ÁREA N° 1: CARRERA JUDICIAL Y FISCAL

SUB-ÁREA

PROYECTOS



4	ÁREA 4:	RECURSOS HUMANOS	
4.1	SUB-ÁREA 1:	CARRERA JUDICIAL Y FISCAL	
4.1.1	PROYECTO 1:	BASES PARA LA CARRERA JUDICIAL Y FISCAL	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
No existe un diseño de carrera judicial y fiscal.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Promover, incorporar y orientar el desarrollo profesional de los funcionarios de la carrera judicial y fiscal.			
PROPUESTA:			
- Elaborar un Proyecto de Ley para desarrollar un sistema de carrera judicial y fiscal. (Ver anexo referido a bases para la regulación de la carrera judicial y fiscal)			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
1. Establecer una Sistema de carrera judicial y fiscal que tenga el siguiente contenido: <ul style="list-style-type: none"> • Un perfil general para todo juez y adecuación con Perfil del Fiscal que ya desarrollo el MP. • Un sistema integrado por los siguientes niveles: i) paz letrado; ii) jueces especializados; iii) Superior; iv) Supremo • Un sistema de doble selección, cerrado hasta antes de los dos últimos niveles, en los cuales se abre la selección. • Trato diferenciado a cada profesional -según se trate de magistrados o abogados- que es evaluado para los dos últimos niveles, con el fin de que las exigencias para los magistrados no sean mayores que las exigidas para los abogados. • Criterios de selección objetivos. • Proceso disciplinario, de competencia exclusiva del CNM, basado en principios de legalidad, tipicidad y debido proceso. • Un sistema de control que establezca un sistema objetivo de 		Congreso de la República, Poder Judicial, Ministerio Público, Consejo Nacional de la Magistratura, Ministerio de Justicia, Academia de la Magistratura.	Corto plazo

<p>causales de terminación para el cargo de magistrado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suprimir las ratificaciones e implementar una evaluación del desempeño de periodicidad anual. • Exigencia de capacitación previa en la AMAG, a todos los que hayan aprobado el concurso de selección para el ingreso a los dos primeros niveles, que incluya pasantías. • Capacitación permanente según los resultados obtenidos en las evaluaciones del desempeño; una causal de destitución será la desaprobación consecutiva (dos veces seguidas) de la evaluación de desempeño. • Implementar como criterio determinante el mérito, académico y profesional, para el ingreso, permanencia, ascenso y salida. • Desarrollar el soporte informático para la gestión de RRHH <ol style="list-style-type: none"> 2. Elaborar un Proyecto de Ley de acuerdo a las bases establecidas en la propuesta. 3. Aprobación del Proyecto por el Congreso. 4. Aplicación de la norma por parte de todas las instituciones involucradas. 5. Difundir dichos trabajo mediante los medios con que cuenta cada institución. 		
<p>INDICADOR:</p>	<p>Promulgación de la Ley.</p>	

4	ÁREA 4:	RECURSOS HUMANOS	
4.1	SUB-ÁREA 1:	CARRERA JUDICIAL Y FISCAL	
4.1.2	PROYECTO 2:	BIENESTAR E INTEGRACIÓN DEL PERSONAL	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
Una gran parte del personal del SISJUS, no tiene identificación, ni compromiso con la institución y es indiferente al proceso de reforma.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Diseñar y ejecutar programas con el objeto de crear identidad y compromiso con el proceso de reforma institucional, para reducir los niveles de resistencia a los cambios.			
PROPUESTA:			
Asegurar que las oficinas de RRHH o de Personal de las instituciones del SISJUS desarrollen actividades que orienten la actitud del personal hacia su institución.			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
1. Diseñar un programa de bienestar del personal para las instituciones del SISJUS; esto debe incluir: <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de integración y de identificación con la entidad en la cual trabajan. • Reconocer públicamente el valor de las personas que destacan por su compromiso y la eficiencia laboral. 		SISJUS	Corto plazo
INDICADOR:		Ejecución de los Planes de Bienestar e integración del Personal.	

4	ÁREA 4:	RECURSOS HUMANOS	
4.1	SUB-ÁREA 1:	CARRERA JUDICIAL	
4.1.3	PROYECTO 3:	RECOMENDACIÓN DE LA COMISION DE LA VERDAD Y RECONCILIACIÓN: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A JUECES, FISCALES Y ABOGADOS EN CULTURA DEMOCRÁTICA, DERECHOS HUMANOS Y DERECHO HUMANITARIO	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
<p>La CVR ha señalado que el sistema de justicia no estaba preparado para responder a los desafíos de la subversión y ello se expresó en la vulnerabilidad de la administración de justicia frente a amenazas y presiones de parte de los grupos subversivos, así como en el avasallamiento de sus espacios por parte de la justicia militar. En tal sentido, la CVR ha destacado que la respuesta Estatal al fenómeno de la violencia tuvo como uno de sus principales actores al sistema de justicia (Poder Judicial y Ministerio Público) y que éste no cumplió su obligación de defender al ciudadano en sus derechos, abdicando en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>El origen de este problema puede encontrarse en el hecho de que no se cuenta con magistrados debidamente preparados en valores democráticos, así como en Derechos Humanos y Derecho internacional Humanitario.</p>			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
<p>Sensibilizar a los magistrados respecto a su rol protector de los derechos fundamentales en la sociedad democrática Contar con un cuerpo de magistrados suficientemente preparado en materia de Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y valores democráticos.</p>			
PROPUESTA:			
<p>Iniciar un sostenido programa de capacitación a jueces, fiscales y abogados en aspectos vinculados al derecho de los derechos humanos, al Derecho Humanitario y a la cultura democrática.</p>			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
<p>Bajo la coordinación de la Academia de la Magistratura se deben desarrollar los cursos formativos dentro de las instituciones involucradas. Estos cursos deben comprender temas como Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Valores democráticos.</p> <p>Sugerir a las universidades, colegios profesionales y organizaciones no gubernamentales de derechos humanos</p>		<p>Poder Judicial Ministerio Público Academia de la Magistratura Colegios de Abogados Facultades de Derecho Organizaciones no gubernamentales de derechos humanos</p>	<p>Largo Plazo</p>

la realización de esfuerzos sostenidos en formación a otros operadores de la justicia (PNP, abogados, profesores y estudiantes de Derecho, etc.)		
INDICADOR:	Inicio del programa de capacitación.	

SUB-ÁREA N° 2: OTROS OPERADORES DEL SISTEMA DE JUSTICIA

SUB-ÁREA

OTROS
OPERADORES DEL
SISTEMA DE JUSTICIA

PROYECTOS

ELIMINACIÓN DE LOS AUXILIARES JURISDICCIONALES DE LA CARRERA JUDICIAL

ELIMINACIÓN DE LA “CARRERA AUXILIAR JURISDICCIONAL”

RÉGIMEN LABORAL DEL EMPLEO PÚBLICO: AUXILIARES DE JUSTICIA Y PERSONAL ADMINISTRATIVO

RÉGIMEN DE SELECCIÓN, ROTACIÓN, CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL AUXILIAR

FORMALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD DE SNP QUE PRESTAN EFECTIVAMENTE LABORES SUBORDINADAS Y PERMANENTES

CONTROL Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR

PLAN DE PERFIL DESEADO DEL DEFENSOR PÚBLICO

PLAN DE INCENTIVOS PARA MOTIVAR EL ACCESO DE PROFESIONALES IDÓNEOS EN EL CARGO DE DEFENSOR DE OFICIO

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS DEFENSORES DE OFICIO

4	ÁREA 4	RECURSOS HUMANOS	
4.2	SUB-ÁREA 2:	OTROS OPERADORES DEL SISJUS	
4.2.1	PROYECTO 1:	ELIMINACIÓN DE LOS AUXILIARES JURISDICCIONALES DE LA CARRERA JUDICIAL	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
No se justifica la incorporación de los secretarios y relatores como parte de la carrera judicial, pues ésta corresponde exclusivamente a los jueces y fiscales, más aún si al mismo tiempo aquellos son considerados como parte de la carrera auxiliar jurisdiccional.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Excluir a los auxiliares jurisdiccionales de la carrera judicial que corresponde sólo a los jueces.			
PROPUESTA:			
Modificar el artículo 218 de la Ley Orgánica del Poder Judicial para excluir de la "carrera judicial "a los secretarios y relatores de sala.			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
1. Elaborar un Proyecto de Ley para modificar el artículo 218 de la LOPJ. 2. Aprobación del Proyecto por el Congreso. 3. Aplicación de la norma.		Congreso de la República, Poder Judicial.	Corto plazo
INDICADOR:		Aprobación de la modificación del artículo 218 de la LOPJ	

4	ÁREA 4	RECURSOS HUMANOS	
4.2	SUB-ÁREA 2:	OTROS OPERADORES DEL SISJUS	
4.2.2	PROYECTO 2:	ELIMINACIÓN DE LA “CARRERA AUXILIAR JURISDICCIONAL”	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
La Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público regula la prestación de servicios entre una entidad de la administración pública y un empleado público. Están considerados dentro de la administración pública el Poder Judicial y los organismos constitucionales autónomos. En este sentido, los secretarios y relatores deben formar parte de la carrera pública.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Integrar la denominada “carrera auxiliar jurisdiccional” a la Ley Marco del Empleo Público y demás normas que regulan la “carrera pública”			
PROPUESTA:			
Modificar los artículos pertinentes, contenidos en las distintas Leyes Orgánicas de las entidades del SISJUS, para integrar a los auxiliares en el régimen de “carrera pública”			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
1. Elaborar los respectivos proyectos de ley de reforma de las distintas Leyes Orgánicas. 2. Aprobación de las reformas normativas en el Congreso		Poder Judicial, Ministerio Público, Ministerio de Justicia, Consejo Nacional de la Magistratura, Academia de la Magistratura, Congreso de la República.	Corto plazo
INDICADOR:		Aprobación del total de las modificaciones normativas propuestas.	

4	ÁREA 4	RECURSOS HUMANOS	
4.2	SUB-ÁREA 2:	OTROS OPERADORES DEL SISJUS	
4.2.3	PROYECTO 3:	REGIMEN LABORAL DEL EMPLEO PÚBLICO: AUXILIARES DE JUSTICIA Y PERSONAL ADMINISTRATIVO	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
La existencia de regímenes laborales distintos para la contratación de personal profesional, auxiliar y administrativo en las entidades que conforman el SISJUS ocasiona un trato desigual e injusto en el aspecto remunerativo y genera debilidades en el ámbito disciplinario.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Contar con una política de personal integral (remunerativa, de capacitación y disciplinaria) que, en el marco de la reforma del empleo público, establezca las singularidades propias de los auxiliares y personal administrativo que prestan servicios en los órganos que integran el SISJUS.			
PROPUESTA:			
Unificar el régimen laboral del empleo público y determinar las normas especiales que resulte necesario incluir en las leyes de los órganos que forman parte del SISJUS, puesto que las normas generales serán la Ley 28175 y las demás que regulen la “carrera pública”.			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar una estructura 2. Determinar qué normas especiales se necesitan para complementar la normativa general contenida en la Ley 28175 y conexas. 3. Elaborar los respectivos Proyectos de Ley 4. Aprobación de las reformas normativas por el Congreso. 		Poder Judicial, Ministerio Público, Academia de la Magistratura, Ministerio de Justicia , Tribunal Constitucional, Presidencia del Consejo de Ministros, Congreso de la República, Academia de la Magistratura.	Corto plazo
INDICADOR:		Aprobación de todas las modificaciones normativas propuestas	

4	ÁREA 4:	RECURSOS HUMANOS	
4.2	SUB-ÁREA 2:	OTROS OPERADORES DEL SISJUS	
4.2.4.	PROYECTO 4:	RÉGIMEN DE SELECCIÓN, ROTACIÓN, CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL AUXILIAR.	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
No existe una política de selección, rotación y permanencia en el servicio que responda a las necesidades institucionales de eficiencia en la labor de apoyo de la función jurisdiccional. Tampoco existe un reglamento de rotación de personal al interior de un distrito judicial entre sedes y al interior de cada sede (entre órganos jurisdiccionales administrativos)			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Dotar de un Sistema de selección, capacitación y permanencia en el servicio que permita cumplir eficientemente con la labor de apoyo de la función jurisdiccional.			
PROPUESTA:			
Reglamentar el régimen de selección, rotación, control, evaluación frecuente y permanencia en el servicio del personal.			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
Elaborar proyectos de resoluciones administrativas que aprueben la normativa correspondiente a: 1. Régimen de selección, rotación, capacitación, evaluación y permanencia en el servicio del personal Como medida urgente e inmediata se debe implementar un pool rotativo de servidores fiscales y administrativos que puedan laborar los fines de semana o fuera del horario a fin que presten apoyo temporal en aquellas áreas en las que hay una mayor carga. 2. Facultades del juez para evaluar, supervisar y disponer motivadamente la no permanencia en el servicio del trabajador.		Poder Judicial	Corto plazo
INDICADORES		Aprobación de la resolución administrativa que crea el régimen de selección, rotación, capacitación, evaluación y permanencia en el servicio del personal auxiliar.	

4	ÁREA 4	RECURSOS HUMANOS	
4.2	SUB-ÁREA 2:	OTROS OPERADORES DEL SISJUS	
4.2.5	PROYECTO 5:	FORMALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD DE SNP QUE PRESTAN EFECTIVAMENTE LABORES SUBORDINADAS Y PERMANENTES	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
Existe un número importante de trabajadores en las diversas entidades que conforman el SISJUS que, aunque prestan labores de forma personal, subordinada y permanente se encuentran contratados bajo la modalidad de los llamados “servicios no personales”.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Lograr que los trabajadores que cumplen labores de forma subordinada y permanente sean incluidos en el régimen de “carrera pública” según los resultados que obtengan en los respectivos concursos de mérito.			
PROPUESTA:			
Diseñar una política de personal basada en el mérito, y coherente con la asignación presupuestal de cada entidad ,que permita incorporar progresivamente a los trabajadores con contratos de servicios(SNP) en el régimen laboral de “carrera pública”.			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
<ol style="list-style-type: none"> Diseñar una política de personal basada en los méritos que permita seleccionar al personal que debe ser incorporado en el régimen de carrera pública y el orden en que debe hacerse. Reasignar el presupuesto interno para viabilizar la propuesta. Implementar la propuesta. 		Poder Judicial, Ministerio Público, Academia de la Magistratura, Ministerio de Justicia, Tribunal Constitucional, Presidencia del Consejo de Ministros, Academia de la Magistratura.	Mediano plazo
INDICADOR:		-Ejecución de la evaluación del personal. -Porcentaje de trabajadores incorporados al régimen de carrera pública.	

4	ÁREA 4:	RECURSOS HUMANOS	
4.2	SUB-ÁREA 2:	OTROS OPERADORES DEL SISJUS	
4.2.6	PROYECTO 6:	CONTROL Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
Existen altos índices de corrupción en los auxiliares jurisdiccionales y personal administrativo de las entidades del SISJUS debido a la falta de un debido ejercicio de la potestad sancionadora.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Fortalecer los procedimientos de control disciplinario y de evaluación del personal.			
PROPUESTA:			
Implementar procedimientos ágiles y eficientes de control disciplinario de los auxiliares y administrativos que incumplen con las obligaciones legales establecidas y procedimientos de evaluación basados en el mérito y la capacidad del personal mencionado.			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
1.	Desarrollar los mecanismos de evaluación de desempeño en función de los perfiles..	Poder Judicial, Ministerio Público, Academia de la Magistratura, Ministerio de Justicia, Tribunal Constitucional, Presidencia del Consejo de Ministros, Academia de la Magistratura.	Corto plazo
2.	Diseñar una propuesta de control de personal eficiente.		
3.	Implementar las propuestas.		
INDICADOR:		-Establecimiento del sistema de control de la gestión del personal auxiliar. -Modificación de la normativa referente a la capacidad de sanción de los jefes inmediatos (magistrados).	

4	ÁREA 4:	RECURSOS HUMANOS	
4.2	SUB-ÁREA 2:	OTROS OPERADORES DEL SISJUS	
4.2.7	PROYECTO 7:	PLAN DE NUEVO PERFIL PARA EL DEFENSOR PUBLICO	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
Uno de los grandes inconvenientes que afectan y no permiten mejorar el Sistema de Defensa de Oficio es la falta de perfiles idóneos que permitan seleccionar, capacitar y evaluar el desempeño de los defensores según las necesidades del cargo.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Contar con el Perfil Deseado del Defensor de Oficio para asegurar un proceso objetivo y adecuado de selección, capacitación y evaluación de desempeño de dichos funcionarios.			
PROPUESTA:			
Diseñar el "Perfil Deseado del Defensor de Oficio" .			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
1. Diseñar el "Perfil Deseado del Defensor de Oficio" considerando: <ul style="list-style-type: none"> - Las características de la labor a desarrollarse. - Los espacios geográficos. - Compromiso Social. 		Ministerio de Justicia	Corto plazo
INDICADOR:		Aprobación del "Perfil Deseado del Defensor de Oficio"	

4	ÁREA 4:	RECURSOS HUMANOS	
4.2	SUB-ÁREA 2:	OTROS OPERADORES DEL SISJUS	
4.2.8	PROYECTO 8:	PLAN DE INCENTIVOS PARA MOTIVAR EL ACCESO DE PROFESIONALES IDÓNEOS EN EL CARGO DE DEFENSOR DE OFICIO	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
La defensoría de Oficio es un espacio poco atractivo para el ejercicio profesional de la abogacía debido a que el Estado no se encuentra en capacidad de pagar salarios que reflejen el esfuerzo de esta labor.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Contar con defensores de oficio motivados que cuenten con oportunidad de satisfacer sus expectativas profesionales y comprometidos con su labor social.			
PROPUESTA:			
Diseñar e implementar estrategias que permitan la mejora del status profesional del defensor de oficio e incentiven el interés de los abogados en acceder al cargo			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
<ol style="list-style-type: none"> Mejora de las remuneraciones de defensor de oficio. Mejora de la infraestructura y medios logísticos de las defensorías de oficio. Unificación del régimen laboral público (no privado). Se requiere modificar la Ley 27019. Aprobación de las modificaciones por el Congreso. Diseñar un plan de difusión de las nuevas condiciones en que será ejercida la función de defensor de oficio sobre todo en las facultades de Derecho. 		Ministerio de Justicia, Congreso de la República, Facultades de Derecho.	Corto plazo
INDICADOR:		<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación de las modificaciones de Ley que recogen estos objetivos. - Aprobación de mejores remuneraciones - Implantación de régimen laboral para los defensores de oficio 	

4	ÁREA 4:	RECURSOS HUMANOS	
4.2	SUB-ÁREA 2:	OTROS OPERADORES DEL SISJUS	
4.2.9	PROYECTO 9:	SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS DEFENSORES DE OFICIO	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
No existe un Sistema de Evaluación del desempeño que permita mejorar la labor de los Defensores de Oficio y permita separar del cargo a quienes en la práctica no muestran interés por dicha labor, y por brindar un servicio de calidad al usuario.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Contar con un Sistema de Evaluación del desempeño que permita garantizar un servicio de calidad al usuario.			
PROPUESTA:			
Diseñar un Sistema de Evaluación del desempeño			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
1. Diseñar el Sistema de evaluación. 2. Aplicar el Sistema de evaluación 3. Establecer los mecanismos de remoción. 4. Desarrollar planes de capacitación y mejoramiento continuo.		Ministerio de Justicia	Corto plazo.
INDICADOR:		Implantación del Sistema de Evaluación de Desempeño.	

SUB-ÁREA Nº 3: PAPEL DE LAS FACULTADES DE DERECHO EN LA REFORMA DE JUSTICIA

SUB-ÁREA

PAPEL DE LAS
FACULTADES DE
DERECHO EN LA
REFORMA DE JUSTICIA

PROYECTOS

PLAN PARA ESTABLECER CONTROLES NORMATIVOS EN LA CREACIÓN DE FACULTADES DE DERECHO Y LA ACREDITACIÓN DE FILIALES UNIVERSITARIAS

PLAN DE CREACIÓN DE LA JUNTA NACIONAL DE DECANOS DE LAS FACULTADES DE DERECHO

INCORPORACIÓN DE CURSOS DE ETICA EN LAS CURRICULAS DE LAS FACULTADES DE DERECHO

INCORPORACIÓN DE PASANTÍAS ANUALES EN LAS FACULTADES DE DERECHO

PLAN DE REDEFINICIÓN DEL SECIGRA - DERECHO

PROYECCIÓN SOCIAL EN LAS FACULTADES DE DERECHO

4	ÁREA 4:	RECURSOS HUMANOS	
4.3	SUB-ÁREA 3:	PAPEL DE LAS FACULTADES DE DERECHO EN LA REFORMA DE JUSTICIA	
4.3.1	PROYECTO 1:	PLAN PARA ESTABLECER CONTROLES NORMATIVOS EN LA CREACIÓN DE FACULTADES DE DERECHO Y LA ACREDITACIÓN DE FILIALES UNIVERSITARIAS	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
La situación normativa actual permite la creación indiscriminada de Facultades de Derecho, así como de la autorización para establecer filiales universitarias, sin un adecuado control de calidad de la enseñanza profesional.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Establecer controles legales en la creación de Facultades de Derecho, y en la acreditación de sus filiales, para evitar la irracional mercantilización de la carrera de Derecho y garantizar la idoneidad de la formación profesional que se brinda.			
PROPUESTA:			
Modificar el artículo 1º de la Ley N° 27504 a efectos de que se acredite únicamente aquellas filiales con fines estrictamente de capacitación profesional a post grado a través de seminarios de capacitación, actualización y congresos.			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
1. Presentación al Congreso del Proyecto de Ley que modifique la creación y regulación de filiales de las universidades.		Congreso de la República	Corto plazo
2. Aprobación de la modificación por el Congreso.		Asamblea Nacional de Rectores Decanos de las Facultades de Derecho	
INDICADOR:		Aprobación de la modificación normativa.	

4	ÁREA 4:	RECURSOS HUMANOS	
4.3	SUB-ÁREA 3:	PAPEL DE LAS FACULTADES DE DERECHO EN LA REFORMA DE JUSTICIA	
4.3.2	PROYECTO 2:	PLAN DE CREACIÓN DE LA JUNTA NACIONAL DE DECANOS DE LAS FACULTADES DE DERECHO	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
No existe un órgano ejecutivo que permita implementar de manera rápida y eficiente las mejoras que se requieren para garantizar la idoneidad de la formación académica que se brinda en las distintas Facultades de Derecho			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Contar con un órgano dentro de la Asamblea Nacional de Rectores con capacidad ejecutiva, que permita diseñar sus propuestas coordinarlas e implementar las mejoras que sean necesarias para garantizar una apropiada formación académica en las distintas Facultades de Derecho. .			
PROPUESTA:			
<ul style="list-style-type: none"> - Crear la Junta Nacional de Decanos de las Facultades de Derecho, como órgano constitutivo de la Asamblea Nacional de Rectores, que cuente con la suficiente autoridad legal para resolver y decidir en el marco de sus finalidades: - Ser un órgano de acreditación de las Facultades de Derecho y de las filiales que estas formen o hayan formado. - Emitir opinión decisiva y vinculante sobre la creación de Facultades de Derecho y/o sus filiales limitadas dentro del ámbito regional de su creación. - Diseñar un plan y syllabus de estudios con lineamientos mínimos comunes, a fin de que todos los estudiantes mantengan cierto margen de igualdad en el aprendizaje del Derecho. - Planificar y dosificar marcos límites de vacantes para sus Facultades. - Establecer controles legales, requisitos y condiciones para autorizar la emisión de títulos profesionales por parte de las Facultades de Derecho 			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
1. Presentación ante el Congreso el Proyecto de Ley que cree la Junta Nacional de Decanos como organismo integrante de la ANR.		Congreso de la República Asamblea Nacional de Rectores Decanos de las Facultades de Derecho	Corto plazo
2. Aprobación de la Ley por el Congreso.			
3. Creación de la Junta Nacional de Decanos.			
INDICADOR:		Instalación de la Junta Nacional de Decanos de las Facultades de Derecho	

4	ÁREA 4:	RECURSOS HUMANOS	
4.3	SUB-ÁREA 3:	PAPEL DE LAS FACULTADES DE DERECHO EN LA REFORMA DE JUSTICIA	
4.3.3	PROYECTO 3:	INCORPORACIÓN DE CURSOS DE ETICA EN LAS CURRICULAS DE LAS FACULTADES DE DERECHO	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
El país atraviesa por una situación de grave crisis moral, con carencia de valores éticos y de convicciones profesionales vinculadas a la honestidad, la probidad y la solidaridad.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Lograr que los estudiantes de Derecho sean formados no sólo académicamente, sino con los más altos valores éticos profesionales que le permitan ejercer la carrera con dignidad, honradez, solidaridad y eficiencia.			
PROPUESTA:			
Incluir en los planes de estudio de pre-grado por lo menos un curso obligatorio vinculado con la ética y responsabilidad profesional			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
1. Convocatoria de la ANR 2. Reunión con los Decanos de las Facultades de Derecho del país. 3. Acuerdo de reforma curricular aprobado por todos los decanos 4. Incorporación del curso en todas las Facultades de Derecho a nivel nacional.		Asamblea Nacional de Rectores Decanos de las Facultades de Derecho del país	Corto plazo
INDICADOR:		Incorporación de por lo menos un curso de ética y responsabilidad profesional en todas las Facultades de Derecho a nivel nacional.	

4	ÁREA 4:	RECURSOS HUMANOS	
4.3	SUB-ÁREA 3:	PAPEL DE LAS FACULTADES DE DERECHO EN LA REFORMA DE JUSTICIA	
4.3.4	PROYECTO 4:	INCORPORACIÓN DE PASANTÍAS ANUALES EN LAS FACULTADES DE DERECHO	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
No existe un programa oficial que permita a los mejores estudiantes vincularse de manera activa en las funciones jurisdiccionales y desempeñar labores que perfeccionen su formación académica, motiven su interés por la carrera judicial y los lleve a cambiar la imagen deteriorada que se han formado sobre el SISJUS.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Lograr que los mejores estudiantes de Derecho puedan conocer y participar en las funciones que corresponden a los órganos más importantes encargados de impartir justicia, acrecentar sus conocimientos, motivar su interés por la carrera de la magistratura y coadyuvar a contrarrestar la imagen de deterioro que mantiene el SISJUS.			
PROPUESTA:			
Incorporar, en los planes de estudio de pre-grado de las Facultades de Derecho, un régimen de pasantías anuales que tenga reconocimiento en créditos académicos de cursos electivos (siempre y cuando obtengan en su calificación promedio mayor de 15) y que la aprobación de las pasantías tenga un valor determinado al momento de evaluar los antecedentes de los postulantes a la magistratura, considerando la nota asignada al postulante.			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Recomendación oficial a las Facultades de Derecho y entidades involucradas de incluir el régimen de pasantías descrito. 2. Acuerdo de reforma curricular aprobado por todos los decanos. 3. Firma de los convenios con las diferentes instituciones para que se comprometan a brindar un cupo de pasantías. 4. Aprobación por el CNM del Acuerdo para otorgar un valor determinado a las pasantías en la evaluación de postulantes a la magistratura. 		Asamblea Nacional de Rectores, Decanos de las Facultades de Derecho del país, Congreso de la República, Ministerio de Justicia, Tribunal Constitucional, Corte Suprema, Cortes Superiores del país, Consejo Nacional de la Magistratura	Coro plazo
INDICADOR:		Número de estudiantes de Derecho realizando pasantías en las diversas entidades del Sistema de Justicia.	

4	ÁREA 4:	RECURSOS HUMANOS	
4.3	SUB-ÁREA 3:	PAPEL DE LAS FACULTADES DE DERECHO EN LA REFORMA DE JUSTICIA	
4.3.5	PROYECTO 5:	PLAN DE REDEFINICIÓN DEL SECIGRA- DERECHO	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
No existe un sistema que permita vincular adecuadamente la formación académica que se recibe en la Facultad de Derecho y su aplicación práctica en la función jurisdiccional. Los que optan por el SECIGRA no llevan a cabo tareas jurídicas o académicas, sino meramente administrativas, lo cual no beneficia su formación profesional ni desarrolla su interés por la carrera judicial.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Lograr un sistema que garantice la participación directa de los estudiantes en las funciones más importantes de la jurisdicción, de manera que motive su interés y disposición a vincularse con la carrera judicial.			
PROPUESTA:			
Modificar la Ley de SECIGRA-DERECHO para que los estudiantes que opten por este servicio se desempeñen única y exclusivamente en labores jurídicas y/o académicas y que se sancione a las personas responsables por la infracción a dicha norma.			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
1. Elaboración del Proyecto de modificación de la Ley SECIGRA-DERECHO. 2. Presentación del Proyecto al Congreso. 3. Aprobación del Proyecto		Congreso de la República Poder Judicial Decanos de las Facultades de Derecho del país	Corto plazo
INDICADOR:		Aprobación del Proyecto de modificación de la Ley SECIGRA – Derecho.	

4	ÁREA 4:	RECURSOS HUMANOS	
4.3	SUB-ÁREA 3:	PAPEL DE LAS FACULTADES DE DERECHO EN LA REFORMA DE JUSTICIA	
4.3.6	PROYECTO 6:	PROYECCIÓN SOCIAL EN LAS FACULTADES DE DERECHO	
PROBLEMA POR SER AFRONTADO:			
Escasez de profesionales sensibles con la problemática social, y comprometidos con ella, y escaso acceso la justicia en los sectores más pobres.			
OBJETIVO DEL PROYECTO:			
Promover la formación de profesionales comprometidos con la sociedad así como que los sectores menos favorecidos tengan mayor acceso a la justicia y un mejor conocimiento de sus derechos ciudadanos..			
PROPUESTA:			
Creación en las diversas Facultades de Derecho del país de Consultorios Jurídicos Gratuitos (CJG), realización de talleres de capacitación legal para colegios, AA.HH y pueblos jóvenes y lograr una red de comunicación fluida entre los CJG creados a efectos de acelerar procesos en casos de exhortos dirigidos a otros departamentos y provincias.			
ACCIONES:		INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	PLAZO
1. Realizar un encuentro de Facultades de Derecho a nivel nacional que se comprometa a: <ul style="list-style-type: none"> - Fijar lineamientos generales de los CJG a crearse. - A nombrar un asesor responsable que sea abogado. - A crear una guía oficial de los CJG - A institucionalizar los Encuentros Nacionales de Decanos para temas de proyección social. - A difundir la existencia de los CJG - A coordinar acciones en los procesos que recaigan en exhortos a través de la red de CJG. 2. Firmas de convenios con las instituciones involucradas.		Asamblea Nacional de Rectores Decanos de las Facultades de Derecho del país Municipalidades provinciales y distritales. Colegios nacionales. Medios de difusión	Corto plazo
INDICADOR:		Funcionamiento de los CJG a nivel nacional de manera coordinada y eficiente.	