



CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA

PLAN ANUAL DE TRABAJO 2013

Presenta:

Unidad Técnica de Planificación y Desarrollo

Noviembre de 2012.

Contenido

I.	INTRODUCCIÓN.	3
II.	MARCO DE REFERENCIA.	4
A.	ANTECEDENTES.	4
B.	SITUACIÓN ACTUAL.	5
B.1.	Recursos Humanos 11	11
B.2.	Recursos Financieros 13	13
B.3.	Mobiliario y Equipo 13	13
B.3.1	Equipo de Transporte 14	14
B.3.2	Equipo de Oficina 14	14
B.4.	Recursos Tecnológicos 14	14
III.	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO 15	15
A.	MISIÓN. 15	15
B.	VISIÓN. 16	16
C.	VALORES. 16	16
D.	LEMA INSTITUCIONAL. 17	17
E.	LÍNEAS ESTRATÉGICAS. 18	18
F.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. 18	18
G.	ACCIONES ESTRATÉGICAS. 20	20
H.	POLÍTICAS INSTITUCIONALES. 21	21
H.1.	Política General. 21	21
H.2.	Políticas Específicas. 21	21
IV.	OBJETIVOS INSTITUCIONALES 22	22
A.	GENERAL. 22	22
B.	ESPECÍFICOS. 23	23

V.	PROGRAMACIÓN ANUAL DE TRABAJO 2013.....	23
	A. PRIORIDAD INSTITUCIONAL PRESUPUESTARIA.....	24
	B. DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO.....	25
	C. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN.....	26
	D. PROGRAMACIÓN ANUAL DE METAS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS.	27
	E. SEGUIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2013.....	27
VI.	AJUSTES AL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2013.....	28
VII.	EVALUACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2013.....	28
VIII.	APROBACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2013.	29

I. INTRODUCCIÓN.

En ocasiones suele perderse la relación que existe entre la planificación y la práctica cotidiana del trabajo, ya que existe la percepción generalizada de que la planificación es un trámite administrativo con el que hay que cumplir, que se realiza solo a principio de año y que luego no es necesario revisar lo planificado.

La importancia de planificar radica en la necesidad de organizar de manera coherente lo que se quiere lograr institucionalmente al corto y mediano plazo; ello implica tomar decisiones previas a la práctica sobre qué es lo que se debe ejecutar, para qué se hará y cómo se puede lograr de la mejor manera.

Posiblemente la principal causa por la cual se menosprecia el valor del planeamiento es pensar que es una actividad estática, que se realiza de una sola vez y no se cambia. Eso es totalmente erróneo ya que el planeamiento es un proceso dinámico que mediante un desarrollo sistemático del mismo permite revisar los aspectos del entorno que ha cambiado y replantear así los objetivos o estrategias afectadas por dicha alteración como lo hace a través de una revisión o replanteamiento a su Plan Estratégico Institucional.

En ocasiones suele perderse la relación que existe entre la planificación y la práctica cotidiana del trabajo, ya que existe la percepción generalizada de que la planificación es un trámite administrativo con el que hay que cumplir, que se realiza solo a principio de año y que luego no es necesario revisar lo planificado.

El Consejo Nacional de la Judicatura prevé su accionar para el año fiscal 2013, a través de un Plan Anual de Trabajo, el cual es un instrumento administrativo en el que se describen los objetivos, metas, estrategias, políticas y recursos a utilizar para su

consecución; en concordancia con el nuevo Plan Estratégico Institucional 2013 – 2017, que considera la reformulación del Pensamiento Estratégico que orienta su horizonte expresado en una Visión, Misión, Valores, Políticas Institucionales y Lema Institucional.

Finalmente, se incluye una programación anual de la actividad a ejecutar para el cumplimiento de atribuciones y otra para cumplir con la estrategia trazada para el período.

Es importante señalar, que con la elaboración y presentación del Plan de Trabajo Anual Institucional, el Consejo da cumplimiento a lo establecido en su Ley y Reglamento, así como a otras normativas del Estado en la materia, y también con la presentación de lo asignado en la Ley de Presupuesto, (Ministerio de Hacienda), para el año fiscal 2013, el cual asciende a **CINCO MILLONES OCHOCIENTOS CATORCE MIL SEISCIENTOS (USD\$ 5,814,600.00)**

II. MARCO DE REFERENCIA.

A. ANTECEDENTES.

Con un poco más de veinte años de haber sido creado, el CNJ busca cada año mejoras en su consolidación institucional; fundamenta y sustenta sus operaciones en el Art. 187 de la Constitución de la República de El Salvador.

La primera ley del Consejo entró en vigencia en octubre de 1989, sufriendo la misma una serie de modificaciones y reformas a lo largo de su existencia institucional hasta la fecha entre las que destaca la naturaleza del Consejo como una institución administrativa de Derecho Público, con personalidad jurídica independiente en el

ejercicio de sus atribuciones, así como en lo financiero, administrativo y presupuestario; además destacan aspectos positivos como: personería jurídica propia, sus finalidades, objetivos, atribuciones, estructura organizativa y la integración de los Señores Consejales a tiempo completo en la Institución, llevando la oferta de sus servicios al interior del país ampliando su presencia en las zonas oriental y occidental.

B. SITUACIÓN ACTUAL.

La estructura orgánica para enfrentar y garantizar un buen funcionamiento institucional, está fundamentado en su Ley de creación vigente, en su título II, Organización y Funcionamiento, Capítulo I, de las dependencias del Consejo; Artículo 8, el cual establece las dependencias con las que responde y cumple con sus atribuciones y funciones, complementándose con las demás dependencias creadas por acuerdo del Pleno del Consejo. Esta estructura comprende tres áreas generales decisoria, asesora y operativa.

La configuración de cada una de las tres áreas anteriormente mencionadas es la siguiente:

- a) **Área Decisoria:** Pleno del Consejo y Presidencia.
- b) **Área Asesora:** Unidad Técnica Jurídica, Unidad de Comunicaciones y Relaciones Públicas, Unidad Técnica de Planificación y Desarrollo y Unidad de Auditoría Interna.
- c) **Área Operativa:** Secretaría Ejecutiva, Gerencia General, Escuela de Capacitación Judicial “Dr. Arturo Zeledón Castrillo” (ECJ), Unidad Técnica de Evaluación, Unidad

Técnica de Selección, Unidad Técnica de Investigación y Evaluación de la Conducta Psicosocial, Unidad Financiera Institucional, Unidad Administrativa y Unidad de Informática.

Las dependencias del área operativa son de tres tipos:

- 1) las que supervisan y hacen cumplir los acuerdos del Pleno y transmiten las directrices de la Presidencia: Secretaría Ejecutiva y Gerencia General.

La Gerencia General depende de Presidencia del Consejo, mantiene relaciones de coordinación con la Secretaría Ejecutiva y relaciones de dependencia con las Unidades Administrativas y algunas de apoyo y relaciones funcionales con las Unidades Sustantivas, limitadas a la planificación, coordinación y supervisión del trabajo administrativo y el uso de los recursos materiales y financieros.

- 2) las que realizan las actividades sustantivas del Consejo, en el cumplimiento de las atribuciones establecidas en su Ley de creación: Unidad Técnica de Selección, Unidad Técnica de Evaluación, y la Unidad Técnica de Investigación y Evaluación de la Conducta Psicosocial, Escuela de Capacitación Judicial y las Sedes Regionales en las ciudades de Santa Ana y San Miguel.

Adicionando a estas Unidades Sustantivas el Pleno del Consejo, en la Sesión N° 12-2011, celebrada el 21 de marzo de dos mil once, tomó el acuerdo en el Punto 8 Varios que literalmente en el punto a), dice: "Organizar la Sección Especializada de Investigación de la Escuela de Capacitación Judicial, con las funciones señaladas en la presentación de este Acuerdo". Así el Pleno

complementa las atribuciones que por Ley tiene, con igual grado de importancia dentro de los objetivos a cumplir institucionalmente establecidos en su Ley de creación.

La Unidad Técnica de Selección es la responsable de garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades en los procesos de selección, al elaborar y remitir al Pleno del Consejo nóminas de candidatos de Cámaras de Segunda Instancia, Jueces de Primera Instancia y Paz. Para la remisión al Honorable Pleno del Consejo de las nóminas de candidatos a integrar las ternas, la UTS cuenta con un Registro de Abogados Elegibles físico e informático, que contiene la información necesaria para lograr la escogitación de los candidatos que cumplan los requisitos y criterios establecidos en la Constitución, Leyes de la República, Reglamentos y Manual de Selección, lo cual le permite el cumplimiento de principios y procedimientos garantes de la selección de Funcionarios Judiciales.

El Pleno del Consejo, efectúa esfuerzos que permiten contribuir al fortalecimiento de un sistema de evaluación judicial más eficaz y eficiente; así como fortalecer internamente a la Unidad a través de revisiones, consultas y sugerencias presentadas por diversos funcionarios judiciales del país y del equipo de Evaluadores Judiciales que después de un minucioso estudio y análisis, aprobó reformas al Manual de Evaluación y la Guía de Actuaciones de la Unidad (Sesiones Plenarias 49-2010, 05-2011) logrando armonizar aspectos y actividades evaluativos.

Las reformas en referencia fueron dadas a conocer a todos los funcionarios judiciales del país, mediante un logro destacable de la Unidad Técnica de Evaluación evacuando las dudas y abriendo espacio a recibir comentarios

permitiendo además fomentar las relaciones y acercamiento entre los Jueces y el Consejo.

El incremento de la carga laboral en la Unidad, que a partir del año 2007 se generó con la aprobación la Ley contra el Crimen Organizado y el nombramiento de Jueces Especializados para su aplicación y la de los años 2009 y 2010 al entrar en vigencia las nuevas sedes judiciales Civil y Mercantil y las Especializadas de la Niñez y Adolescencia; así como la exigencia de una evaluación minuciosa debido al trabajo desarrollado, en especial en las evaluaciones presenciales, la Unidad demanda para el año 2012, completar el recurso humano para integrar en forma completa los 8 grupos de evaluación.

La Escuela de Capacitación Judicial tiene como Misión contribuir a la eficiencia y eficacia de la administración de justicia, atendiendo de manera permanente las necesidades reales de capacitación de sus operadores mediante diferentes formas del proceso de enseñanza aprendizaje, tales como, la capacitación recintual, en el puesto y a distancia; la ejecución del Programa de Formación Inicial para Jueces, el Programa de Formación Continuada, la coordinación con los Proyectos de Cooperación internacional en el ámbito de la capacitación y de los otros esfuerzos de esta naturaleza realizados por las demás instituciones involucradas en ella; la investigación de los principales problemas que presenta dicho sistema y la elaboración de propuestas para su tratamiento y solución. Todo ello, para que la justicia constituya un servicio auténtico, pronto, cumplido y adecuado a las exigencias de un Estado Constitucional y Democrático de Derecho.

- 3) Las que realizan el apoyo administrativo para cumplir los objetivos institucionales: Unidad Financiera Institucional, Unidad Administrativa y Unidad de Informática.

En su especialidad cada una de las unidades anteriores provee el apoyo logístico para el desarrollo y funcionamiento de las actividades y atribuciones institucionales, así tenemos el soporte técnico oportuno y efectivo, al desarrollo y fortalecimiento de los sistemas de información, servicios al sistema de telefonía, soporte técnico, administración de la red de datos; se ejecutan todas las etapas del ciclo presupuestario en armonía con la regulaciones emanadas por el Ministerio de Hacienda, demás entes fiscalizadores y directrices institucionales; contribuyendo de esta forma a que todas las Unidades Organizacionales del Consejo tengan el apoyo financiero oportuno para el logro de sus objetivos y metas. Finalmente el apoyo logístico brindado por la unidad administrativa en cuanto al proceso de selección, evaluación y capacitación del recurso humano, activo fijo, servicios generales, transporte, clínica empresarial, vigilancia y la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones institucionales.

La representación gráfica de la estructura orgánica institucional, se detalla en el Organigrama Funcional del Consejo Nacional de la Judicatura. Véase anexo No. 1.

Asimismo, esta estructura de organización está distribuida físicamente así:

Un Edificio Principal sede del Consejo, en donde en el primer nivel se encuentra la recepción y Unidad Jurídica; en el segundo nivel están ubicadas cinco aulas de capacitación, en el tercer nivel el aula "A" –Maestría, Aula "B" –

la sala de Simulación de Audiencias, el aula "C" y la Sala de deliberación que junto al aula B y C conforman el Laboratorio Judicial, y la Unidad de Audiovisuales; y en la zona del parqueo está ubicado el salón de usos múltiples destinado principalmente para atender a los capacitandos y capacitadores en los recesos, con café y alimentos; bodega de artículos generales y área de parqueo para vehículos.

Un segundo cuerpo del Edificio acoge las oficinas de Secretaria Ejecutiva, Unidades Técnicas de Evaluación, Selección y Comunicaciones; finalmente en un tercer cuerpo, se encuentra instalado el salón de reuniones del Pleno del Consejo, Presidencia y oficinas de Consejales.

El crecimiento administrativo institucional en los últimos años, provocó expandir sus instalaciones, las cuales actualmente se encuentran distribuidas en dos locales, una en calidad de arrendamiento y otra en propiedad.

En el primer local, en calidad de arrendamiento y conocido como Anexo 1, se encuentran instaladas las siguientes Dependencias: Gerencia General, Unidad Técnica de Planificación y Desarrollo, Unidad Técnica de Investigación y Evaluación de la Conducta Psicosocial, Unidad de Informática, Activo Fijo, Unidad de Auditoría Interna, Unidad Financiera Institucional, Unidad Administrativa que incluye Servicios Generales, Departamento de Recursos Humanos y la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucional; Clínica Empresarial, Activo Fijo; Biblioteca y el área de Reproducciones de la Escuela de Capacitación Judicial e incluye un área de parqueo con capacidad para un poco más de 85 vehículos.

En el segundo local, reconocido como Anexo 2, la Dirección y Sub Dirección de la ECJ, Sección Académica, Sección Metodológica, Coordinación Administrativa y las Coordinaciones de las distintas Áreas de capacitación y profesionales especializados, así como personal administrativo.

Complementariamente, el Consejo cuenta con dos sedes Regionales, ubicando cada una en las ciudades de Santa Ana y San Miguel respectivamente, que iniciaron su funcionamiento a partir de octubre del 2007.

El detalle de los recursos con que actualmente cuenta el Consejo Nacional de la Judicatura para cumplir con sus funciones y atribuciones constitucionales son:

B.1. Recursos Humanos

De acuerdo a los registros que mantiene el Departamento de Recursos Humanos al 30 de Septiembre de 2011, el Consejo Nacional de la Judicatura cuenta con un total de 193, entre funcionarios y empleados.

En el Cuadro No. 1 se presenta la distribución del personal con que cuenta cada área general y cada dependencia del Consejo:

Cuadro No. 1
DETALLE DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DEL CNJ
POR ÁREA GENERAL Y DEPENDENCIA

N°	ÁREA GENERAL	Dependencias	PERSONAL		TOTAL
			M	F	
1	Decisoria	Pleno del Consejo	12	8	20
		Presidencia	3	3	6
2	Asesora	Unidad Técnica Jurídica	1	1	2
		Unidad Técnica de Planificación y Desarrollo	4	2	6
		Unidad de Auditoría Interna	2	1	3
		Unidad de Comunicaciones y Relaciones Públicas	-	4	4
3	Operativa	Secretaría Ejecutiva	1	4	5
		Gerencia General	2	3	5
		Unidad Financiera Institucional	4	2	6
		Unidad Técnica de Selección	2	6	8
		Unidad Técnica de Evaluación	11	12	23
		Escuela de Capacitación Judicial	21	19	40
		Sede Regional de Occidente	2	2	4
		Sede Regional de Oriente	2	1	3
		Unidad Técnica de Investigación y Evaluación de la Conducta Psicosocial	1	4	5
		Unidad Administrativa	25	18	43
		Unidad de Informática	6	4	10
Total Personal del CNJ			99	94	193

FUENTE: Área de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa del CNJ.

Datos al 14 de octubre de 2011.

B.2. Recursos Financieros

Para el ejercicio fiscal **2013**, el presupuesto proyectado para el Consejo Nacional de la Judicatura asciende a **USD\$ 5,814,600.00**; el cual está distribuido por Línea de Trabajo, de acuerdo al Cuadro No.2, que se presenta a continuación:

Cuadro No. 2
Distribución del Presupuesto Solicitado 2013 del
Consejo Nacional de la Judicatura

PRESUPUESTO SOLICITADO 2013	TOTAL US\$	Porcentaje
0101 Dirección Superior y Administración Institucional.	2,820,700.00	49%
0201 Selección de Magistrados y Jueces.	310,925.00	5%
0202 Evaluación de Magistrados y Jueces.	531,570.00	9%
0301 Escuela de Capacitación Judicial.	2,061,080.00	35%
0401 Financiamiento de Gastos Imprevistos.	90,325.00	2%
TOTAL USD\$	5,814,600.00	100%

Fuente: Unidad Financiera Institucional

B.3. Mobiliario y Equipo

La política de austeridad emanada del gobierno central, se ve manifestada en la asignación de fondos limitados o en el peor de los casos nulos, dentro de los rubros presupuestarios para la adquisición de mobiliario y equipo en las instituciones, no obstante aun con todas esas limitaciones y haciendo las gestiones justificativas del caso el Pleno atendiendo las necesidades y demanda a raíz del traslado y reubicación de oficinas en el nuevo local arrendado, requirió de la compra de mobiliario básico en dependencias, que

conlleven a facilitar las operaciones y consecución de los objetivos y metas institucionales.

B.3.1 Equipo de Transporte

El cumplimiento de los objetivos metas institucionales por parte de las distintas dependencias y del personal que la conforman requiere muchas veces de desplazamientos dentro del área metropolitana debido a las múltiples relaciones interinstitucionales y/o del interior del país, sea este a las Sedes Regionales del Consejo o a misiones en cumplimiento del trabajo, las que son efectuadas por medio de **35vehículos en funcionamiento clasificados así: 3 Microbuses, 3 Pick Up, 13 Rústicos tipo Jeep, 13 Sedan y 3 motocicletas.**

B.3.2 Equipo de Oficina

La modernidad en las instituciones requiere sistematización en la prestación de algunos servicios, la misma, lleva consigo el requerimiento de contar con equipos de cómputo, impresoras, planta telefónica y software actualizados para los equipos informáticos, razón por la cual en la medida de lo posible, el Pleno del Consejo ha aprobado la compra de algunos equipos con mayor capacidad en las áreas con mayores necesidades por la obsolescencia de los equipos.

B.4. Recursos Tecnológicos

Los recursos tecnológicos son una parte imprescindible hoy en día en la vida de cualquier institución, ya que en forma intangible podemos citar a los sistemas implementados o cualquier aplicación virtual para agilizar los procesos y en forma tangible los encontramos a través de las computadoras, una impresora u otra máquina.

Hoy en día las instituciones desarrollan toda una gestión de la innovación tecnológica para alcanzar un grado más alto de competitividad, lo cual en nuestro caso se realizaría con la sistematización e implementación de nuestros procesos sustantivos, financieros y administrativos; no obstante, las limitaciones presupuestarias de los últimos ejercicios fiscales y el poco acceso a fuentes de financiamiento externo acotaron el fortalecimiento institucional.

La Unidad de Informática brinda un soporte técnico oportuno y efectivo, mediante la asistencia y asesoramiento, como la efectuada para la puesta en marcha del proyecto de la capacitación a distancia a través del aula virtual.

III. PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

En el año 2012 se completa y cumple la vigencia del Plan Estratégico Institucional 2008-2012, por lo que el Plan Anual de Trabajo formulado para 2013, constituye el inicio del período quinquenal 2013 – 2017, según Plan Estratégico Institucional aprobado por el Pleno del Consejo del CNJ.

La nueva Estrategia Institucional para el quinquenio 2013 – 2017, está planteada así:

A. MISIÓN.

“Somos la Institución pública e independiente que contribuye al desarrollo profesional de Magistrados, Jueces y Operadores de Justicia, mediante procesos de selección, evaluación y capacitación, para coadyuvar al logro de una accesible, pronta y cumplida administración de justicia.”

B. VISIÓN.

“Ser la Institución que contribuya a la administración integral de la carrera judicial, la formación superior y especialización de Magistrados, Jueces y Operadores de Justicia, con excelencia y transparencia.”

C. VALORES.**SENTIDO DE PERTENENCIA.**

Promovemos y emulamos sistemáticamente un sentido de pertenencia con nuestra Institución.

Nos sentimos identificados con la Institución y con los integrantes, a quienes entendemos como pares.

ÉTICA.

Desempeñamos nuestras labores con la confidencialidad, moralidad y apego a las normas profesionales, institucionales y gubernamentales.

OBJETIVIDAD.

Emitimos juicios veraces y objetivos sobre asuntos inherentes a nuestras labores, basados en los datos e información que generan nuestros procesos, permitiéndonos actuar con justicia e imparcialidad en nuestras decisiones y acciones.

COMPROMISO.

Estamos comprometidos a trabajar en equipo para la consecución eficaz y eficiente de nuestros procesos y resultados planificados.

TRANSPARENCIA.

Nos sometemos al control social en cuanto a nuestras decisiones y acciones ejecutadas, prevaleciendo la claridad de nuestros procesos y procedimientos y la accesibilidad a la información bajo las normas legales.

EXCELENCIA.

Practicamos la Excelencia en todo lo que hacemos, aportando valor y optimizando nuestra relación con los usuarios internos y externos.

D. LEMA INSTITUCIONAL.

Un lema es una frase corta que pretende atomizar y destacar ciertos elementos esenciales de la Misión Institucional, que brindan identidad y que expresa de manera muy breve la motivación o forma de conducta que se espera de todos los funcionarios y personal del CNJ.

El Lema del CNJ es el siguiente:

“Por la Transparencia y la Excelencia Judicial”.

E. LÍNEAS ESTRATÉGICAS.

Las Líneas Estratégicas que permitirán conectar el presente de la institución (Misión) con el futuro (Visión), en el escenario 2013 – 2017, son:

- ✓ **LE1: Fortalecimiento Institucional. (FI)**
- ✓ **LE2: Mejoramiento de los Servicios CNJ. (MS)**
- ✓ **LE3: Gestión de la Calidad. (GC)**
- ✓ **LE4: Gestión Efectiva de los Recursos. (GR)**
- ✓ **LE5: Fortalecimiento en la Administración de Justicia y la Carrera Judicial. (FAJ)**

F. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

Los Objetivos Estratégicos (OE) definidos por consenso en el CNJ son trece (13), según detalle:

LE1: Fortalecimiento Institucional.

- OE1: Diseñar y desarrollar un programa de Comunicación e Imagen Institucional, dirigido a todos los grupos de Interés del CNJ.
- OE2: Diseñar y desarrollar un Programa que permita gestionar la adquisición de herramientas Software y medios tecnológicos (Hw y comunicación) que de continuidad a la modernización del procesamiento de la información generada en el CNJ.
- OE3: Fortalecer las relaciones interinstitucionales con los operadores de justicia y otras instituciones relacionadas con el CNJ, a través de Convenios, Protocolos y Acuerdos suscritos.
- OE4: Desarrollar un programa de Capacitación Integral por Competencias al personal del CNJ.

LE2: Mejoramiento de los Servicios CNJ.

- OE1: Gestionar la Red de Procesos Institucionales del CNJ.
- OE2: Desarrollar proyectos estratégicos de mejora, que permitan fortalecer la gestión de los Servicios que brinda la Institución.
- OE3: Responder eficazmente y con calidad a la Demanda de Servicios Institucionales de Selección, Evaluación y Capacitación.

LE3: Gestión de la Calidad.

- OE1: Evaluar y sistematizar la percepción de los Grupos de Interés en cuanto a los servicios brindados por el CNJ.

NOTA: Grupos de Interés se establecen: Jueces y Magistrados, Operadores de Justicia y demás Abogados de la República.
- OE2: Certificar los procesos sustantivos del CNJ con la norma Internacional de la Calidad ISO 9001:2008.

LE4: Gestión Efectiva de los Recursos. (GR)

- OE1: Gestionar con Organismos Internacionales Cooperantes, la adquisición de tecnología, asistencia técnica y recursos financieros para la infraestructura necesaria del CNJ.
- OE2: Gestionar Programas de Mantenimiento y Mejora de la infraestructura, de la seguridad e higiene ocupacional y el equipamiento de las Sedes del CNJ, así como el mantenimiento de los equipos existentes.

LE5: Fortalecimiento en la administración de justicia y la Carrera Judicial. (CJ)

- OE1: Contribuir a la Carrera Judicial en los Procesos Sustantivos de las Unidades de Selección, Evaluación y Capacitación.
- OE2: Consolidar el proceso que permita operar como Instituto de Educación Superior del CNJ.

El Tablero de Indicadores de dichos objetivos estratégicos, se presenta en el Anexo N°.3.

G. ACCIONES ESTRATÉGICAS.

Las acciones estratégicas son actividades que establecen el orden de actuación en términos de los Objetivos Estratégicos, a través de la integración de un conjunto de esfuerzos y que requiere combinar recursos humanos, tecnológicos, materiales y financieros; tiempos y espacio en los que se va a desarrollar y atribuye responsabilidad a una o varias unidades ejecutoras debidamente coordinadas.

El objetivo principal de las acciones estratégicas es garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, en calidad (entregable) y en tiempo (cumplimiento de las fechas establecidas). En ese sentido, el Plan Anual de Trabajo para el año 2013, contiene la Programación de Acciones Estratégicas Consolidada y por cada una de las dependencias para el año en mención; la cual se presenta en el Anexo No. 4.

H. POLÍTICAS INSTITUCIONALES.

Las políticas son guías de decisión o criterios generales que tienen por finalidad orientar determinadas acciones para alcanzar los objetivos fijados; en ese sentido, compete para el caso ejecutar las políticas institucionales del Consejo, las cuales se han formulado sin perder de vista lo establecido en su Ley de creación, la visión y misión como el horizonte que se pretende alcanzar.

El detalle de las políticas institucionales se presenta a continuación:

H.1. Política General.

“Contribuir al fortalecimiento del Estado Democrático Constitucional de Derecho, mediante la mejoría permanente de la administración de justicia en el país, a través del desarrollo de un sistema integral de selección, evaluación y capacitación de Magistrados, Jueces y demás Operadores de Justicia.”

H.2. Políticas Específicas.

- a) Desarrollar debidamente los principios y procedimientos de la selección de funcionarios judiciales, establecidos en la Constitución, Leyes de la República, Reglamentos y Manuales pertinentes.
- b) Realizar en forma permanente la evaluación de la actividad administrativa del Tribunal y de la administración de justicia de los funcionarios del Órgano Judicial, dentro de los parámetros establecidos en las Leyes de la República, Reglamentos, Manuales y guías correspondientes.
- c) Capacitar con base a las necesidades reales de los Magistrados, Jueces y demás funcionarios judiciales, así como las restantes entidades o sectores a las que el Consejo presta sus servicios.

- d) Desarrollar la investigación técnica en temas propios del Sistema de Administración de Justicia, de tal manera que aquellos resultados que constituyan un valioso insumo para la capacitación, se incorporen a los distintos programas de capacitación de la Escuela de Capacitación Judicial.
- e) Mantener la mejora continua para el desarrollo de las funciones sustantivas, administrativas, técnicas y financieras, con el fin de satisfacer las demandas internas y externas.
- f) Dotar al Consejo con el recurso humano idóneo que permita el logro de los fines y objetivos institucionales.
- g) Contar con un sistema de información y comunicación, claro, preciso, confiable y oportuno que garantice la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las actividades del CNJ.
- h) Ejecutar la asignación presupuestaria en un 100% en la operatividad institucional.
- i) Mantener una relación permanente con organismos nacionales e internacionales.

IV. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

A. GENERAL.

Contribuir a la eficiencia de la Carrera Judicial, la Administración de Justicia y consolidación del Estado Democrático Constitucional de Derecho, a través del desarrollo de sus funciones sustantivas de Selección, Evaluación y Capacitación de

Magistrados, Jueces y demás sectores vinculados con el Sistema de Administración de Justicia de El Salvador.

B. ESPECÍFICOS.

- a) Seleccionar candidatos idóneos para ocupar los cargos de Magistrados y Jueces, así como para promociones y ascensos, que garanticen la idoneidad, objetividad e igualdad de oportunidades.
- b) Evaluar la actividad judicial de Magistrados y Jueces, mediante el desarrollo de procesos técnicos y objetivos, con el fin de obtener información sobre su desempeño y recomendar las acciones pertinentes.
- c) Capacitar a través del desarrollo de programas de capacitación inicial y continua para funcionarios del Órgano Judicial, Ministerio Público y demás sectores relacionados con el Sistema de Administración de Justicia.
- d) Desarrollar en forma permanente estudios sobre el sistema de administración de justicia, por medio de la investigación científica y técnica, con el propósito de determinar las deficiencias e irregularidades, sus causas y posibles soluciones.

V. PROGRAMACIÓN ANUAL DE TRABAJO 2013.

El año 2013 presenta al Consejo nuevos retos, en el entorno político, social y económico que vive la sociedad salvadoreña, demandando de las diferentes instituciones de gobierno una mayor participación dentro de su competencia y rol institucional; aunado a esto la conformación del nuevo Pleno del Consejo, al cual se incorporan 2 nuevos funcionarios elegidos por la Asamblea Legislativa; en

representación primero de la Universidad de El Salvador y segundo en representación de las universidades privadas; completando así la renovación progresiva del Pleno del Consejo.

El Consejo Nacional de la Judicatura, tomando en cuenta la estrategia institucional, la disponibilidad financiera, la capacidad instalada y la priorización de necesidades, han formulado una programación de metas para el año 2013, con las que se pretende dar cumplimiento a sus atribuciones de acuerdo a lo establecido en la normativa legal correspondiente a cada una de ellas y a lo planificado en el Plan Estratégico Institucional 2013 – 2017; razón por la cual se tendrán las programaciones de ejecución de atribuciones y estratégica, contando con su respectiva matriz de planificación.

La programación de las metas de todas las dependencias del CNJ, se incluye en el presente Plan Anual de Trabajo 2013 en los Anexos No. 4 y 5 respectivamente.

A. PRIORIDAD INSTITUCIONAL PRESUPUESTARIA.

La prioridad del gasto del presupuesto Institucional, está dirigido al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales que por Ley se constituyen en primordiales, tales como:

- Selección y proposición de candidatos para los cargos de Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Magistrados de Cámaras de Segunda Instancia, Jueces de Primera Instancia y Jueces de Paz, mediante la realización de procesos que garanticen la objetividad e igualdad de oportunidades.

- Realización de procesos evaluativos, sobre el desempeño de la actividad judicial de Magistrados de Cámaras de Segunda Instancia y Jueces a nivel nacional, a fin de propiciar la eficiencia profesional, en la Administración de Justicia.
- Contribuir al mejoramiento en la formación profesional de los Magistrados, Jueces, funcionarios, y empleados del Sector Justicia y otras instituciones vinculadas con la administración de justicia, mediante el desarrollo del Programa de Formación Inicial para Jueces y el de Capacitación Continua.
- Consolidación de la operación de las sedes creadas en las ciudades de Santa Ana y San Miguel.
- Realizar estudios e investigaciones sobre el sistema de Administración de Justicia, con el propósito de establecer las diferentes causas de la problemática judicial y posibles soluciones.

B. DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO.

Con el fin de visualizar la distribución del Proyecto de Ley del Presupuesto 2013, (Ministerio de Hacienda), asignado al Consejo Nacional de la Judicatura, para alcanzar las metas y objetivos programados por las distintas dependencias del Consejo, en el Cuadro No. 3, se detalla la inversión por rubros en cada Línea de trabajo.

Cuadro No. 3
Distribución del proyecto de Ley del Presupuesto 2013 (Ministerio de Hacienda)
Consejo Nacional de la Judicatura

PRESUPUESTO SOLICITADO 2013	RUBROS					TOTAL \$ EN LINEAS	% LINEAS
	51 Remuneraciones	54 Adquisiciones de Bienes y Servicios	55 Gastos Financieros y Otros	56 Transferencias Corrientes	99 Asignaciones por aplicación		
0101 Dirección Superior y Administración Institucional	1,799,660.00	871,255.00	149,785.00	0.00	0.00	2,820,700.00	49%
0201 Selección de Magistrados y Jueces	277,125.00	9,205.00	24,595.00	0.00	0.00	310,925.00	5%
0202 Evaluación de Magistrados y Jueces	471,430.00	32,660.00	27,480.00	0.00	0.00	531,570.00	9%
0301 Escuela de Capacitación Judicial	1,091,285.00	845,645.00	124,150.00	0.00	0.00	2,061,080.00	35%
0401 Infraestructura Física	0.00	0.00	0.00	0.00	90,325.00	90,325.00	2%
TOTAL US\$	3,639,500.00	1,758,765.00	326,010.00	0.00	90,425.00	5,814,600.00	100%

Fuente: Unidad Financiera Institucional

C. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN.

Con la finalidad de dar respuesta efectiva a la ejecución de la programación de metas del Plan Anual de Trabajo 2013, se han formulado las siguientes estrategias:

- a) Que el Plan Anual de Trabajo 2013 sea aprobado por el Pleno del Consejo.
- b) Entregar a cada una de las dependencias un ejemplar del documento.

- c) Mantener un estrecho seguimiento al cumplimiento de objetivos y metas programados en los Planes Anuales de Trabajo y de acciones estratégicas de la Programación de Acciones Estratégicas del año 2013, para todas las dependencias del Consejo, a través de los informes mensuales de cumplimiento de metas y tareas remitidos a la Unidad Técnica de Planificación y Desarrollo y el informe trimestral de cumplimiento metas y tareas remitido al Pleno del Consejo, en cumplimiento al Art. 108 del Reglamento de la Ley del CNJ.

D. PROGRAMACIÓN ANUAL DE METAS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS.

La programación de Metas y Acciones Estratégicas del Plan Anual de Trabajo para el año 2013, se presenta haciendo uso de las matrices diseñadas para tal efecto, siendo estas la Tablero de Indicadores de Objetivos Operativos y la Programación de Acciones Estratégicas Consolidada y por Dependencia. El detalle de la Programación de Metas que cada Unidad ha proyectado ejecutar durante el año 2013, se presenta en los Anexos No. 3 y 4.

E. SEGUIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2013.

El seguimiento del cumplimiento del Plan Anual de Trabajo 2013, se ejecutará a través de un informe mensual de la ejecución de atribuciones y estratégica de cada una de las dependencias del CNJ. Dicho informe será presentado a la Unidad Técnica de Planificación y Desarrollo en los primeros ocho días hábiles del mes siguiente al mes informado, por Acuerdo del Pleno del Consejo; tomado en la Sesión N° 13-2007, celebrada el 16 de agosto de 2007.

Para garantizar el cumplimiento y el seguimiento de la programación, cada unidad informa mensualmente la reprogramación y justificación de metas o tareas no

cumplidas en el mes que informa, especificando para cuando se proyecta cumplirlas.

VI. AJUSTES AL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2013.

Los ajustes al Plan Anual de Trabajo pueden ser modificaciones o reprogramaciones. La modificación es cuando existe la necesidad de cambiar la descripción de una meta o tarea, y/o la cantidad total a ejecutar durante el año planificado; estas modificaciones deberán contar con una justificación técnica y la aprobación del Pleno del Consejo. Cuando una meta o tarea se modifique para no ejecutarse durante todo el año, no se eliminará de la programación, únicamente se justificará su derogación en la columna de observaciones, para no alterar el orden correlativo de las metas o tareas, y no impacte en el seguimiento y evaluación del PAT. Todo ajuste al PAT deberá contar con el visto bueno de la Unidad Técnica de Planificación y Desarrollo, antes de ser sometido a aprobación del Pleno del Consejo.

La reprogramación será cuando por una circunstancia especial, una meta o tarea se ejecuta antes o después del mes programado ya sea por requerimientos internos o externos a la dependencia, lo cual deberá contar con la respectiva justificación en la columna de observaciones de informe mensual de ejecución de atribuciones o de ejecución estratégica, según sea el caso.

VII. EVALUACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2013.

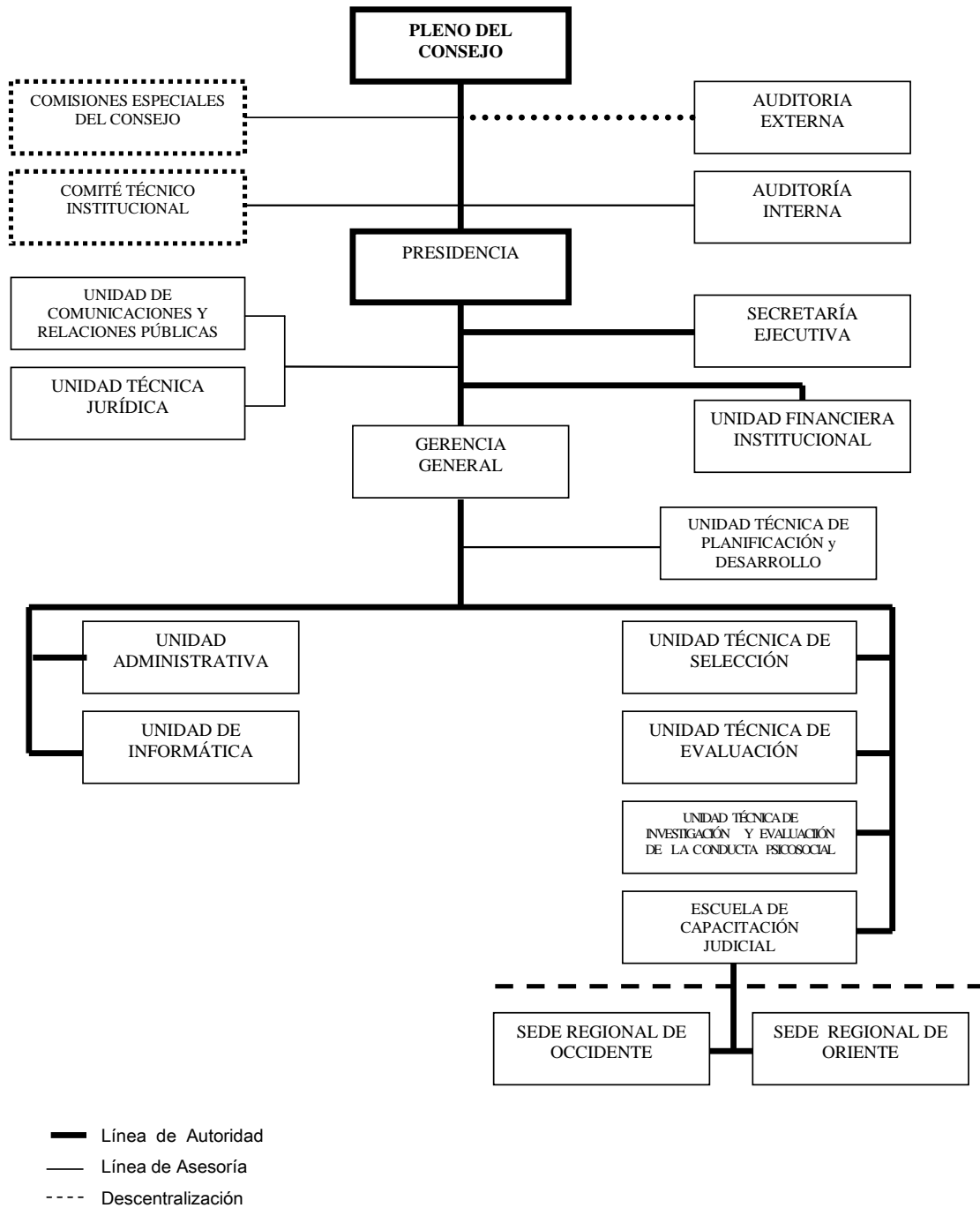
El Plan Anual de Trabajo 2013, será evaluado cada tres meses acumulativamente, considerando los informes del cumplimiento mensual de metas. La evaluación será realizada por la Unidad Técnica de Planificación y Desarrollo, y el resultado de la misma será enviado al Pleno del Consejo para su conocimiento.

VIII. APROBACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2013.

El Plan Anual de Trabajo del Consejo Nacional de la Judicatura para el ejercicio fiscal del año 2013, se convertirá en un documento oficial y entrará en vigencia a partir de que el mismo cuente con el Acuerdo de Aprobación emitido por el Pleno del Consejo.

Anexo No.1

**ORGANIGRAMA FUNCIONAL DEL
CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA**



Anexo No. 2

TABLERO DE INDICADORES PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2013 - 2017

Anexo No. 3
PROGRAMACIÓN DE ACCIONES ESTRATÉGICAS – CONSOLIDADO.
AÑO 2013

Anexo No. 4
PROGRAMACIÓN ACCIONES ESTRATÉGICAS POR DEPENDENCIA
AÑO 2013

Anexo No. 5
TABLEROS DE INDICADORES – OBJETIVOS OPERATIVOS
AÑO 2013