

**PLAN
ESTRATÉGICO
DE ACCIÓN DEL
PODER JUDICIAL
AÑO 2004-2010**

**REPÚBLICA DEL PARAGUAY
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

ASUNCIÓN - PARAGUAY





Autoridades de la Corte Suprema de Justicia Año 2005

**Dr. Antonio Fretes
Presidente**

**Dra. Alicia Beatriz Pucheta de Correa
Vice Presidente Primero**

**Dr. Miguel Oscar Bajac Albertini
Vice Presidente Segundo**

**Dr. José Victoriano Altamirano Aquino
Dr. Sindulfo Blanco
Dr. César Antonio Garay Zucolillo
Dr. Víctor Núñez
Dr. Wildo Rienzi Galeano
Dr. José Raúl Torres Kirmser**

Autoridades de la Corte Suprema de Justicia Año 2004

**Dr. Víctor Núñez
Presidente**

**Dr. José Raúl Torres Kirmser
Vice Presidente Primero**

**Dr. Sindulfo Blanco
Vice Presidente Segundo**

**Dr. José Victoriano Altamirano Aquino
Dr. Miguel Oscar Bajac Albertini
Dr. Antonio Fretes
Dr. César Antonio Garay Zucolillo
Dra. Alicia Beatriz Pucheta de Correa
Dr. Wildo Rienzi Galeano**



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Título: PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN DEL PODER JUDICIAL AÑO 2004-2010.

Responsable de edición: Dirección de Planificación CSJ.
Diseño general: Juan Manuel Flores

Abril de 2005



REPÚBLICA DEL PARAGUAY
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN
DEL
PODER JUDICIAL
AÑO 2004 - 2010 (*)

ASUNCIÓN - PARAGUAY

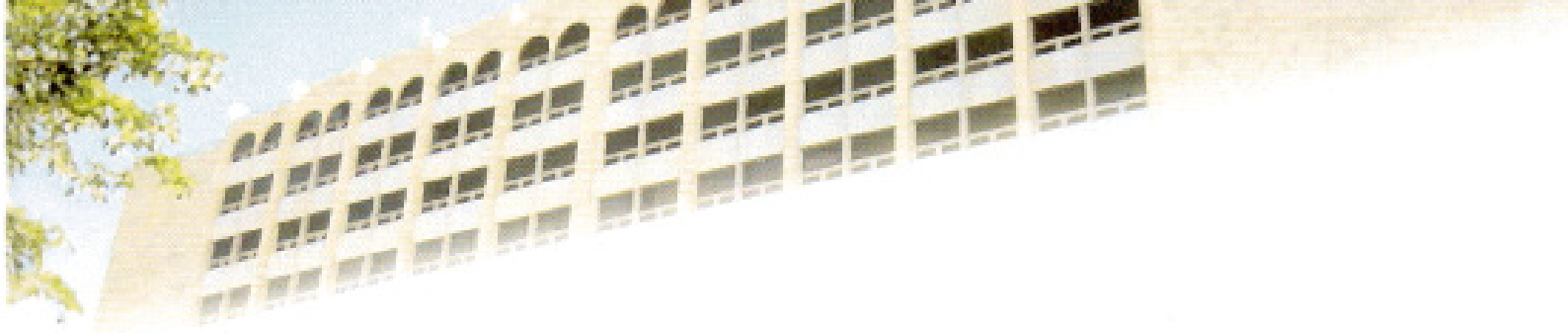
REPÚBLICA DEL PARAGUAY
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN
DEL
PODER JUDICIAL
AÑO 2004 - 2010





INDICE

I. INTRODUCCIÓN	7
II. METODOLOGÍA	8
III. EXPECTATIVAS DE LOS MINISTROS CON RESPECTO AL PODER JUDICIAL	9
IV. ANÁLISIS DE LOS MINISTROS SOBRE LAS EXPECTATIVAS DE LA CIUDADANÍA CON RESPECTO AL PODER JUDICIAL	10
V. DESARROLLO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL	11
VI. MISIÓN INSTITUCIONAL DEL PODER JUDICIAL	13
VII. VISIÓN GENERAL SOBRE EL PODER JUDICIAL	16
VIII. PRIORIZACIÓN DE TEMAS A INCORPORAR EN EL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO QUINQUENAL	20
IX. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	24
X. PRESUPUESTO DE INVERSIÓN, DISTRIBUCIÓN POR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y CATEGORÍAS DE INVERSIÓN	25
XI. INDICE DE ANEXOS DOCUMENTALES	26
Convención de colores	27
<i>Cronograma de acción para la implementación de:</i>	
Sistema de gestión jurisdiccional	28
Carrera judicial	32
Tecnología	33
<i>Plan de implementación de:</i>	
Carrera judicial	38
Carrera del funcionario judicial	48
Ingresos judiciales	50





ANTECEDENTES

I. INTRODUCCIÓN

La Corte Suprema de Justicia del Paraguay decidió iniciar un proceso de definición de los lineamientos de acción política, habida cuenta de la renovación de sus miembros y el término del anterior Plan Estratégico cuya implementación cubrió el periodo 1995-2003. A este proceso se le denominó de desarrollo del “Plan Estratégico de Acción 2004-2010”, y tuvo los siguientes objetivos:

- a.) Crear una Agenda Estratégica para fortalecer la función de conducción del desarrollo institucional del Poder Judicial, tanto en la esfera interna, como externa, y sus relaciones con la sociedad civil y los poderes del Estado;
- b.) Revisión del Plan de Acción del periodo anterior.

Para conseguir los objetivos planteados se propuso realizar trabajos preparatorios a ser utilizados como insumos para el desarrollo del Plan de Acción Estratégico 2004-2010, tales como:

- a.) Fichas de evaluación del Plan de Acción 1995-2000;
- b.) Lineamientos de política establecidos por la Corte Suprema de Justicia sobre los proyectos y procesos que están en curso;
- c.) Lineamientos de política sobre nuevos procesos de desarrollo institucional.

El proceso anterior se dividió en tres etapas:

- a.) Reuniones preparatorias por grupos de ministros con los técnicos sobre áreas de trabajo en curso a ser realizadas en julio, de acuerdo a un cronograma establecido;
- b.) Tres reuniones para la elaboración de los lineamientos del Plan Estratégico del Poder Judicial, pautadas para agosto;
- c.) Elaboración de productos del Plan Estratégico, fines de agosto.

Este proceso tuvo eco en la cooperación técnica internacional, contándose con el apoyo del BID, el Banco Mundial, la AID, la GTZ y el PNUD.



II. METODOLOGÍA

El proceso de elaboración del plan fue liderado por los Ministros de la Corte Suprema de Justicia y se encargó la coordinación técnica a la Dirección de Planificación, para ello, el trabajo se realizó en dos momentos, el primero a partir de talleres con grupos de Ministros sobre proyectos que estaban en curso: Sistema de Gestión Jurisdiccional, implementación del Centro Integrado de Justicia Penal, Código General Procesal, Carrera Judicial y Tecnologías de Información y Comunicaciones.

El segundo momento, a partir de un taller programado para tres días, con el objetivo de producir los lineamientos del Plan Estratégico de Acción. Esto se desarrolló en cuatro fases:

- a.) **Fase de análisis:** con el fin de propiciar una mesa de diálogo entre los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que les permitiera compartir las expectativas que cada uno tiene con relación al Poder Judicial, así como definir los lineamientos que deben integrar la misión, visión y valores que guían su gestión desde su triple rol: a) jurisdiccional, b) gobierno judicial, c) administración o gestión administrativa.
- b.) **Fase de información y articulación:** con el propósito de conocer los logros y resultados del Plan Estratégico del Poder Judicial 1995-2000 de la Corte Suprema de Justicia y, el grado de avance de los programas en curso, así como proponer temas a ser considerados como prioritarios para el fortalecimiento y reforma del Poder Judicial.
- c.) **Fase de propuesta:** propiciar un escenario de diálogo y trabajo en equipo que permita a los Ministros de la Corte Suprema de Justicia definir políticas de desarrollo y ejecución, que orienten el desarrollo técnico del Plan Estratégico del Poder Judicial.
- d.) **Fase de revisión y aprobación:** a cargo de un equipo técnico designado por el Poder Judicial, que tuvo como propósito continuar con el proceso de planificación estratégica del Poder Judicial y lograr los objetivos establecidos como antecedentes de este informe que establece la elaboración de productos del Plan Estratégico.

Todo esto con un proceso transversal basado en los avances de la gestión administrativa de la Corte Suprema de Justicia, que apoyo las diversas faces técnico-jurisdiccionales.



III. EXPECTATIVAS DE LOS MINISTROS CON RESPECTO AL PODER JUDICIAL

Durante la fase de análisis surgieron expectativas, inquietudes y puntos de vista compartidos por los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que orientaron la redacción de la Misión del Poder Judicial a partir de su triple función: a) Jurisdiccional, b) Gobierno Judicial, y c) Gestión Administrativa.

Después de la inauguración realizada por el presidente del Poder Judicial y la Corte Suprema de Justicia, doctor Víctor Núñez, el taller se inició con el relevamiento de las expectativas de los Ministros de la Corte Suprema de Justicia con respecto al Poder Judicial, así como el análisis de las expectativas de la ciudadanía con relación al Poder Judicial.

Los ministros coincidieron en la necesidad imperiosa de afianzar la independencia del Poder Judicial, mejorar la justicia, y lograr la recuperación de la credibilidad del Poder Judicial y de los magistrados en particular. También coincidieron en cuanto a la importancia de alcanzar mayor transparencia institucional y ofrecer un servicio orientado a la excelencia, que se traduzca en seguridad jurídica y rápido acceso a la justicia.

Seguidamente se destacaron la necesidad de un diagnóstico integral de la institución para establecer la línea basal y poder delinear la hoja de ruta que permita lograr los objetivos antes expuestos.

Se destacó la necesidad de poner énfasis en la capacitación de magistrados, como estrategia para mejorar la excelencia profesional del servicio de justicia. Así como, la necesidad de una mayor disciplina y orden, tanto para magistrados y funcionarios, como los abogados y auxiliares de justicia.

La selección de magistrados y funcionarios ocupa un lugar prioritario dentro de las expectativas y acciones de mejora. Sin embargo, se constató la gran dificultad que plantea la propia Constitución Nacional al contar con el órgano encargado de dicha selección, en el caso de magistrados, fuera del Poder Judicial.

Otro aspecto señalado fue lo relativo a la capacitación permanente de los magistrados con el fin de lograr que los fallos judiciales sean la expresión de calidad en la justicia. Así mismo, el contexto de cambio de legislación, como la reforma de la Constitución Nacional, del sistema penal, y lo relativo al Código de la Niñez y Adolescencia entre otros, implica un fuerte desafío de actualización profesional de los magistrados y auxiliares de la justicia.



IV. ANÁLISIS DE LOS MINISTROS SOBRE LAS EXPECTATIVAS DE LA CIUDADANÍA CON RESPECTO AL PODER JUDICIAL

Se partió de la percepción de descrédito del Poder Judicial frente a la sociedad, la cual está fundada, en parte, por la insuficiente transparencia de la gestión del Poder Judicial y la morosidad de la justicia. Cabe señalar que el descrédito se refiere no solamente al Poder Judicial, sino a todo el sector público.

Se destacó la necesidad de cambiar la cultura y la imagen de corrupción sistémica que envuelve a la institución y a los jueces; así como propiciar una mayor celeridad y eficiencia de la justicia.

Un factor relevante constituye el rol de los medios de comunicación social que representan a grupos de poder que filtran la información en función a sus intereses. El resultado de esto es una ciudadanía desinformada y confundida en cuanto a los roles de los actores claves del sector justicia y los logros alcanzados por cada institución.

Se destacó la gran expectativa y reclamo de la ciudadanía a los actuales Ministros de la Corte Suprema de Justicia para llevar adelante el cambio. Así también, el reconocimiento de logros ya obtenidos en este periodo. Sin embargo, se constató la poca difusión del avance de la reforma judicial realizada hasta el momento, lo que lleva al desconocimiento de la población sobre el proceso de la reforma en ejecución desde el año 1995.

Los Ministros resaltaron las muestras de apoyo que ciudadanos, organizaciones de la sociedad civil y algunos funcionarios del Poder Judicial han manifestado para trabajar conjuntamente en la reforma de la institución.



V. DESARROLLO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL

El análisis de la misión del Poder Judicial partió del concepto macro establecido en la Constitución Nacional en el que se expresa con claridad la potestad del Poder Judicial de administrar justicia. Es a partir de este concepto que se estructura la misión sustentada en tres pilares: a) la función jurisdiccional, b) la función de gobierno judicial, y c) la función de gestión administrativa.

Se señaló que el Poder Judicial debe fortalecer su participación efectiva dentro del Gobierno Nacional y posicionarse como uno de los tres poderes del Estado, como lo afirma la Constitución Nacional.

a. Análisis referido a la función jurisdiccional:

Se partió del concepto "jurisdictio" traducido como la potestad de juzgar. Es decir, que el Poder Judicial tiene la misión de impartir justicia a fin de resolver los conflictos que se suscitan en la sociedad, reestableciendo así la paz social. Igualmente, se destacó la atribución de interpretar las leyes, educar y disuadir a través de las mismas a la población y obrar dentro de los límites de su competencia.

En lo relativo al tema de la carrera judicial se destacó que en otros países, el órgano rector de la carrera se encuentra dentro del Poder Judicial, mientras que en nuestro país corresponde esta función al Consejo de la Magistratura, lo que representa una dependencia política del Poder Judicial para la selección de los magistrados. Esto fue analizado como un factor adverso a la independencia externa del Poder Judicial para contar con los mejores candidatos a ocupar la judicatura.

Los jueces de todas las instancias fueron identificados como los actores claves para cumplir con la función jurisdiccional con el apoyo de los funcionarios judiciales.

b. Análisis referido a la función de gobierno judicial:

Los parámetros que definen la misión del Poder Judicial en cuanto a la función de gobierno surgen del artículo 3 de la Constitución Nacional¹. Los Ministros, interpretaron este artículo desde la perspectiva del Poder Judicial, como ejercer el gobierno en coordinación con los otros poderes del Estado y ejercer el gobierno del Poder Judicial en forma independiente.

Otro punto considerado fue el ejercicio de la iniciativa legislativa del Poder Judicial, referido a la facultad de proponer leyes que le permite ejercer el gobierno judicial de manera independiente y lograr el marco normativo necesario para asegurar el acceso y la calidad del servicio de justicia.

En este sentido se consideró estratégico desarrollar propuestas a la agenda de la probable reforma Constitucional que garantice la inclusión del enfoque del Poder Judicial en los temas a discutirse en el proceso de reforma de la Carta Magna.

(1) Constitución Nacional, artículo 3: "El pueblo ejerce el Poder Público por medio del sufragio. El gobierno es ejercido por los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial en un sistema de independencia, equilibrio, coordinación y recíproco control. Ninguno de estos poderes puede atribuirse, ni otorgar a otro, ni a persona alguna individual o colectiva, facultades extraordinarias o la suma del Poder Público. La dictadura está fuera de la ley".



Igualmente enfatizaron lo relativo a la dirección y gestión del sistema de carrera judicial que incluye: la selección, designación, capacitación y evaluación del desempeño de magistrados y funcionarios del Poder Judicial.

En cuanto a la Superintendencia de Justicia destacaron que la función de enjuiciamiento de los magistrados está a cargo de un órgano independiente y fuera del Poder Judicial, lo que permite la injerencia política en detrimento de la independencia del Poder Judicial. Este tema por su importancia constituye otro elemento a considerarse para la Reforma Constitucional.

La función de gobierno judicial recae en los Ministros de la Corte Suprema de Justicia.

El tema de la Defensa Pública y de los Registros Públicos fue analizado por los Ministros como dos aspectos que deben ser abordados con mayor profundidad para impulsar un proceso que permita que ambas organizaciones cobren independencia funcional del Poder Judicial.

c. Análisis referido a la función de gestión administrativa:

Se traduce en administrar los recursos y la gestión humana, que incluye a los magistrados y funcionarios del Poder Judicial; se destacó que esta función debe enfocarse hacia el apoyo directo a la función jurisdiccional por ser ésta la razón fundamental de la administración de justicia y sirve de soporte a la función de gobierno judicial.

Esta función recae en los funcionarios administrativos.

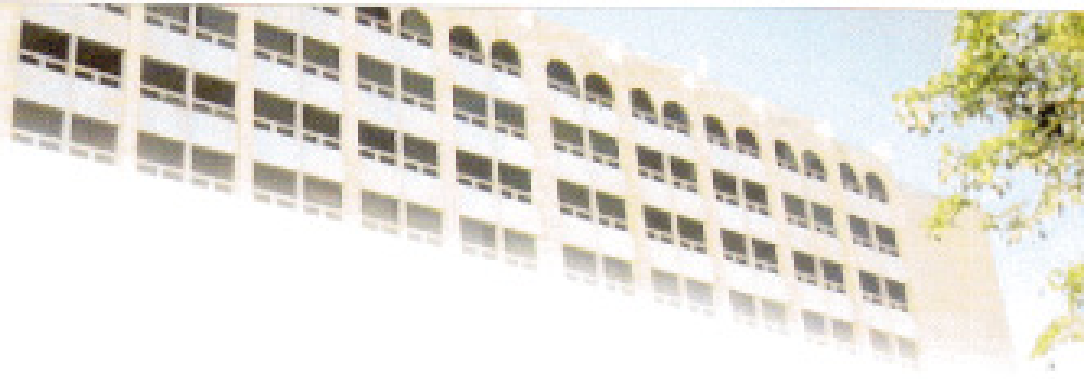
d. De los valores institucionales

Los Ministros de la Corte Suprema de Justicia clasificaron los valores en cuatro categorías: a) autonomía, b) justicia, c) transparencia y, d) personas.

- a.) En referencia a la autonomía se destacó la importancia del principio de independencia e imparcialidad.
- b.) En cuanto al valor justicia se hizo referencia a la ecuanimidad y equidad.
- c.) La transparencia se definió como uno de los valores institucionales más importantes y está fundado, en gran parte, en la honestidad de jueces y funcionarios que conforman el Poder Judicial.
- d.) La transparencia también se interpretó como la obligación del Poder Judicial de transmitir a la sociedad el resultado de su accionar y la forma de administración de sus recursos.
- e.) Los valores relativos a las personas que integran el Poder Judicial que constituyen el capital social de la institución son: el coraje y valentía², el liderazgo, la productividad, idoneidad, pro-actividad.

En el análisis de los valores se señaló como elemento integrador la tutela judicial efectiva.

² La valentía y el coraje fueron los aspectos más recurrentes en el análisis de los valores, así como el mayor énfasis fue encausado hacia los valores personales.



VI. MISIÓN INSTITUCIONAL

Las reflexiones sobre las expectativas, el análisis de la función jurisdiccional, de gobierno y de gestión administrativa, así como lo relativo a los valores institucionales, se plasmaron en la *Misión del Poder Judicial del Paraguay* que se transcribe a continuación:

“El Poder Judicial independiente, eficaz y eficiente, imparte justicia con equidad y transparencia, resuelve conflictos jurídicos con miras a restaurar la paz social, interpreta leyes y administra sus recursos.

Es parte del gobierno nacional en coordinación con los otros poderes del Estado.

Ejerce el gobierno del Poder Judicial de forma independiente, como garantía a la sociedad en un estado constitucional de derecho”.

Valores:

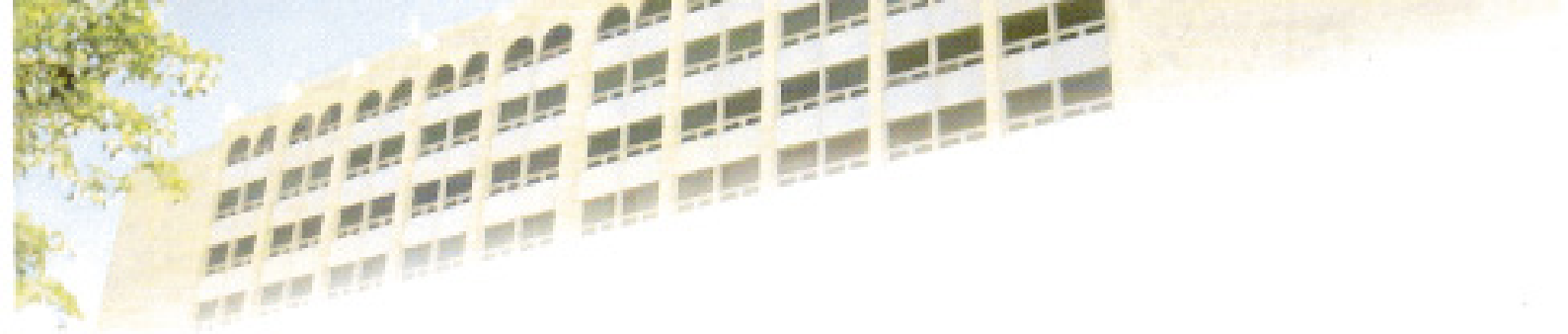
- Independencia.
- Imparcialidad.
- Valentía.
- Previsibilidad.
- Tutela judicial efectiva.
- Ecuanimidad.
- Equidad.
- Ética.
- Transparencia.
- Credibilidad.
- Idoneidad.
- Liderazgo.
- Pro-actividad.

Otro resultado obtenido durante la fase de análisis fue la puesta en común sobre los lineamientos que deben inspirar la visión de futuro del Poder Judicial, así como directrices que permiten definir hacia dónde se orienta la institución y cómo se ve en un tiempo específico en cada uno de los pilares que sustentan su rol principal.

La visión institucional se definió desde una perspectiva general, para luego ser abordada desde las funciones jurisdiccional, de gobierno judicial y gestión administrativa.

En cuanto a los aspectos generales, se destacó la excelencia en el servicio, la ausencia de corrupción, íntimamente ligada al combate de la impunidad, la necesidad de contar con un Poder Judicial organizado integralmente, y como elemento más destacado, lo concerniente a lograr el respeto y prestigio del Poder Judicial por parte de la sociedad.

Estos parámetros generales constituyen ejes transversales a los tres pilares que integran la visión.



a. En lo referente a la función jurisdiccional:

Se consideró de vital importancia lograr que la justicia sea oportuna, con acceso fácil e integral y sin discriminación.

Visualizaron un Poder Judicial independiente, despolitizado y confiable.

Se definió que los fallos judiciales deben ser de calidad, diligentes y sustentados en la independencia de criterio de juez, y por lo tanto, se recupera la credibilidad de la ciudadanía.

Se planteó como visión de futuro la estabilidad de los magistrados, como una forma de asegurar la independencia, así como la idoneidad, productividad y honestidad de los mismos.

Para mejorar el acceso a la justicia, por parte de los sectores vulnerables, se planteó el fortalecimiento de la justicia de paz en todas las circunscripciones de la República.

b. En lo referente al gobierno judicial:

El gobierno judicial fue el aspecto más analizado y priorizado por los Ministros de la Corte Suprema de Justicia, debido a la convicción de ejercer el poder con efectividad y lograr así un verdadero impacto en la justicia. Ejercer este poder significa cumplir con la condición de equilibrio entre los poderes para lograr la democracia efectiva.

Otro parámetro para construir la visión de gobierno judicial fue el análisis relativo al relacionamiento inter poderes, traducido en una adecuada coordinación en el ejercicio del gobierno nacional y el respeto a su autonomía e independencia.

En este último sentido manifestaron que es preciso lograr la autarquía efectiva, esto significa la administración independiente del 3% del presupuesto constitucional asignado.

El análisis de la organización del Poder Judicial abarcó lo relativo a la necesidad de separar la función jurisdiccional de la administración desafectado, en lo posible, a la Presidencia del Poder Judicial de la función jurisdiccional, tema que deberá ser analizado con detenimiento.

La función de gobierno judicial propone lograr un Poder Judicial eficiente.

c. En el aspecto de gestión administrativa:

Se planteó la necesidad de contar con administradores de justicia idóneos, honestos y productivos.

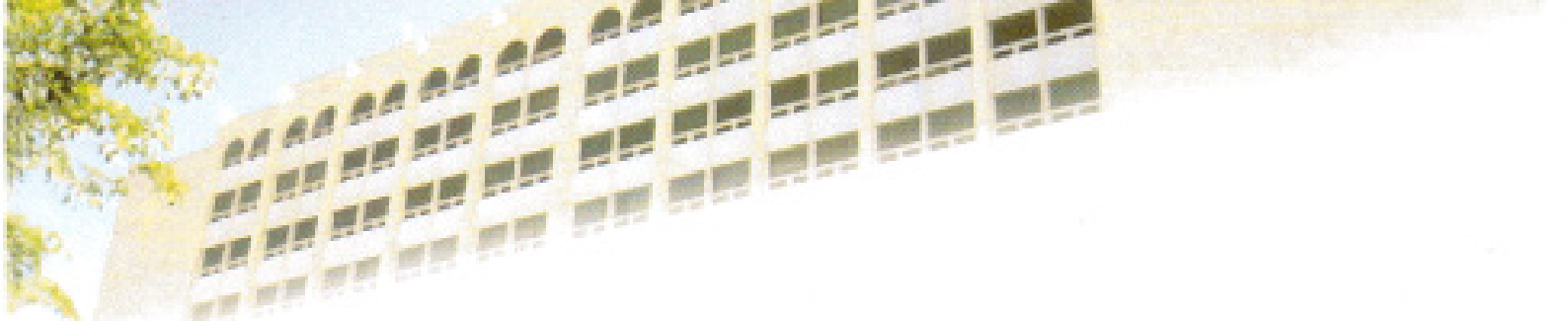
Contar con una gestión administrativa eficiente, transparente y ordenada, con manuales de funciones para cada unidad.

Definir una carrera del funcionario judicial que contemple la selección por concurso público definida en un marco normativo.



La reforma del marco normativo en lo referente a la administración fue otro tema resaltado por los Ministros, lo que incluye la reforma del Código de Organización Judicial y de la Ley de Tasas.

De mayor importancia fue el análisis sobre la gestión financiera para obtener los recursos necesarios que permitan cumplir eficientemente su misión y administrarlos en forma transparente.



VII. VISIÓN GENERAL DEL PODER JUDICIAL

En base a las consideraciones vertidas sobre los temas relativos a la función jurisdiccional, gobierno judicial y gestión administrativa se redactó la *Visión General del Poder Judicial del Paraguay 2004-2010* que se transcribe a continuación:

“Un Poder Judicial independiente, respetado, con prestigio, confiable, transparente, integrado por magistrados y funcionarios idóneos y eficientes; caracterizado por la excelencia en el servicio, el acceso oportuno e indiscriminado a la justicia y que garantice la seguridad jurídica”.

a. Pilares básicos

Los tres pilares que sustentan la visión institucional fueron definidos por los Ministros de la Corte Suprema de Justicia de la manera siguiente:

Función jurisdiccional del Poder Judicial	Gobierno del Poder Judicial	Gestión administrativa del Poder Judicial
<ul style="list-style-type: none">• Posibilita el acceso a la Justicia, en especial a los Sectores vulnerables y procura reducir sustancialmente la morosidad en la solución de los conflictos.• Es ejercida por el juez que debe impartir justicia con independencia, imparcialidad, equidad, transparencia, responsabilidad, eficacia y eficiencia, a efecto de lograr calidad y credibilidad en los fallos.	<p>La visión del gobierno judicial tiene un enfoque dual:</p> <ul style="list-style-type: none">• El externo, implica un Poder Judicial independiente y autónomo, en condiciones de igualdad con relación a los otros poderes del Estado.• El interno, conlleva el ejercicio de la dirección integral del Poder Judicial en forma activa, organizada, transparente y efectiva.	<p>Eficiente, transparente y ordenada definida en un marco normativo actualizado, con sistemas, procesos y procedimientos que contribuyen a la excelencia del servicio de justicia.</p>

b. Matriz de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Como conclusión de la fase de análisis se desarrolló el ejercicio FODA, que culminó con la presentación de la matriz de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que de manera resumida se presenta a continuación:



Fortalezas:	Oportunidades:
<p>Ministros de la Corte Suprema de Justicia como órgano colegiado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buen relacionamiento y unidad entre los mismos. <p>Idoneidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voluntad de cambio del Poder Judicial por parte de la Corte Suprema. - Sentido de pertenencia institucional. - Sentido institucionalista. <p>Poder Judicial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de derechos humanos. • CIEJ. • Dirección de Planificación • Oficina de mediación. • Trabajo sistema penal. • Creación de nuevas circunscripciones. • Infraestructura tecnológica. • Magistrados y funcionarios motivados a pesar de la baja remuneración. <p>Apoyo externo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cooperación externa y convenios firmados. • Apoyo interno de sectores de la sociedad. 	<p>Corte Suprema de Justicia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuevos protagonistas y coyuntura histórica. <p>Cooperación externa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de sectores nacionales. • Oportunidad de trabajar con el sector privado y organizaciones de la sociedad civil y universidades. • Oportunidades de capacitación en el exterior. <p>Sociedad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expectativa y esperanza de la ciudadanía y de sectores empresariales en el cambio de la justicia.
Debilidades:	Amenazas:
<p>Debilidad gerencial e insuficiente organización administrativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inadecuada administración de recursos humanos: magistrados y funcionarios. - Baja remuneración. - Ineficacia o ineficiencia de jueces y funcionarios judiciales. - Sub-utilización de las capacidades del funcionario judicial y falta de racionalización de los mismos. - Desorden de la gestión humana. - Insuficiente auditoría de gestión. - Insuficiente control de magistrados. - Insuficiente evaluación de funcionarios y magistrados. - Temor o falta de coraje para aplicar sanciones a jueces y funcionarios. <ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con carrera judicial. • Escasa productividad de gran parte de los recursos humanos. 	<p>Sociedad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de respeto a las instituciones. • Desconocimiento sobre la justicia y confusión de roles en el sector justicia. • Sociedad con miedo al cambio. • Ausencia de esperanza de nuevos símbolos. • Tendencia a desacreditar a las Instituciones. <p>Presión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desinformación intencionada por parte de medios de comunicación. • Presión de grupos sociales, políticos, gremios y medios. • Ingerencia política partidaria. • Presión política desde otros poderes del Estado. • Poderes fácticos. <p>Transferencia inoportuna de recursos por parte del Ministerio de Hacienda.</p>



Debilidades:	Amenazas:
<ul style="list-style-type: none">▪ Indisciplina.▪ En algunos casos insuficiente idoneidad técnica de jueces.- Inexistencia de plan de salarios y cargos.- Ausencia de derecho premial.- Recursos financieros<ul style="list-style-type: none">▪ Sub-utilización de escasos.▪ Recursos que existen.▪ Insuficiente transparencia.▪ Financiera.▪ Insuficiente presupuesto- Recursos Materiales<ul style="list-style-type: none">▪ Insuficiente infraestructura.▪ Desorden edilicio y hacinamiento.▪ Insuficiente insumo de oficina.- Marco legal desactualizado.- Planificación consolidada.<ul style="list-style-type: none">▪ Falta de definición de objetivos y metas compartidas.- Relación con otros poderes del Estado<ul style="list-style-type: none">▪ Descoordinación entre los poderes del Estado.▪ Ingorencia de otros poderes del Estado que afectan a la independencia del Poder Judicial.- Comunicación<ul style="list-style-type: none">▪ Inadecuada comunicación interna y externa del Poder Judicial.▪ Ausencia de una estrategia comunicacional.▪ Percepción negativa de la Justicia, desde el interior del Poder Judicial.- Corrupción e impunidad.- Falta de visión sistémica.	<p>Prensa:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Liderazgo poco responsable de la prensa.▪ Desinformación intencionada por parte de los medios de comunicación. <p>Corrupción:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Corrupción sistémica e impunidad.▪ Cultura de la coima.▪ Abuso del derecho de profesionales, auxiliares de justicia.▪ Chicanas judiciales.



c. La fase de información y articulación

Se planificó con el propósito de conocer los logros y resultados del Plan Estratégico de Reforma del Poder Judicial 1995-2000 de la Corte Suprema de Justicia. Este fue presentado por la doctora Lina Matto, directora de Planificación de la Corte Suprema, en una síntesis del grado de avance de los programas en curso, así como las recomendaciones desde la perspectiva de su dirección. En la exposición se propuso que los programas en ejecución, deben ser considerados como prioritarios dentro del Plan Estratégico actual, que tendrá como efecto el fortalecimiento y reforma del Poder Judicial. Así mismo, presentó a los Ministros de la Corte Suprema de Justicia las recomendaciones que se incluyen en el documento presentado.

Dentro de la agenda pautada en esta fase del proceso, se escuchó la intervención del presidente de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica doctor Luis Paulino Mora Mora, quien además apoyó a los Ministros desde su experiencia y conocimiento de 20 años de ejercicio de la Magistratura, en las reflexiones a lo largo del proceso de planificación.

La consultora Josefina Coutiño expuso sobre el marco conceptual en lo referido al proceso de planificación y mejora continua.

Seguidamente, la consultora Cynthia Bendlin presentó los resultados del diagnóstico participativo realizado por los Ministros de la Corte Suprema de Justicia durante la sea de análisis así como, la propuesta de Misión, Visión y valores institucionales.

Como parte del proceso de información los Ministros escucharon breves exposiciones sobre temas definidos por la Dirección de Planificación a cargo de: Hugo Lorenzo, María Victoria Rivas, Miguel Cereceda y Fátima Andrada.

La fase de propuesta se desarrolló como consecuencia de los resultados obtenidos en las dos fases anteriores, iniciándose con una breve definición de lo que significa articular y enfocar.

Con el fin de depurar la redacción y el mensaje de la misión y visión institucional, los Ministros revisaron y analizaron nuevamente el texto, habiéndose acordado como texto final el expuesto en este documento.

VIII. PRIORIZACIÓN DE TEMAS A INCORPORAR EN EL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO QUINQUENAL:

Los Ministros, a partir de una visión institucional desarrollada y la definición consensuada del significado de cada una de las funciones del Poder Judicial, definieron los temas estratégicos a ejecutarse en el próximo quinquenio.

Estos temas surgieron del listado de proyectos y convenios firmados y en ejecución, y derivados del análisis FODA.

Los temas se analizaron y organizaron en función de la viabilidad de ejecución y la pertinencia para lograr el enfoque u objetivo de largo plazo de las tres funciones propias del Poder Judicial.

a. El enfoque de temas para la función jurisdiccional se concluyó de la manera siguiente:

Enfoque	Temas
<p>Función jurisdiccional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posibilita el acceso a la justicia, en especial a los sectores vulnerables y procura reducir sustancialmente la morosidad en la solución de los conflictos. - Es ejercida por el juez que debe impartir justicia con independencia, imparcialidad, equidad, transparencia, responsabilidad, eficacia y eficiencia, a efecto de lograr calidad y credibilidad en los fallos. 	<p>Independencia judicial.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carrera judicial. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección. ▪ Capacitación. ▪ Evaluación del desempeño. <p>Ética en la función jurisdiccional.</p> <p>Disciplina del juez.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tribunal de Disciplina Judicial Interno. ▪ Redefinición del rol del Consejo de Superintendencia de Justicia. ▪ Reforma Constitucional en materia de enjuiciamiento de magistrados. <p>Reforma judicial penal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consolidar y expandir como sistema de modelo de Centro Integrado de Justicia Penal. - Divulgación interna y externa de la reforma penal. - Liderar el proceso de Reforma del Sistema Penal, Código y Procesal Penal y de Penal Ejecución. <p>Código General del Proceso.</p>



Enfoque	Temas
<p>Función jurisdiccional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad el acceso a la justicia, en especial a los sectores vulnerables y procura reducir sustancialmente la morosidad en la solución de los conflictos. - Es ejercida por el juez que debe impartir justicia con independencia, imparcialidad, equidad, transparencia, responsabilidad, eficacia, y eficiencia a efecto de lograr calidad y credibilidad en los fallos 	<p>Sistemas de gestión jurisdiccional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consolidar y expandir como sistema el modelo de Centro Integrado de Justicia. - Cobertura del 58% de Juzgados 1° Instancia y extender a las Salas de la CSJ. - Fortalecer el Servicio de Auto-atención al público. <ul style="list-style-type: none"> • Información sobre los casos (individual y estadístico). • Servicios para auxiliares de la Justicia y Abogados. • Interacción – (Auto-atención). • Herramientas de información judicial • Interinstitucional. • Herramientas de información judicial para el análisis corporativo. • Capacitar a los usuarios externos (Universidades, gremios). - Atención a los sectores vulnerables: - Fortalecimiento de los Juzgados y Tribunales de Niñez y Adolescencia y Penal Adolescente. - Revalorizar y fortalecer a los juzgados de paz. <ul style="list-style-type: none"> • Redefinir el rol de los jueces de paz. • Mediación y conciliación penal. - Atención a adolescentes infractores. - Niñez y familia. - Indígenas y derechos humanos.

b. El enfoque de los temas contemplados dentro de la función de gobierno judicial se da de la manera siguiente:

Enfoque	Temas
<p>Gobierno judicial: La visión del gobierno Judicial tiene un enfoque Dual:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El externo, implica un Poder Judicial independiente y autónomo, en condiciones de igualdad con relación a los otros Poderes del Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer un sistema de planificación, programación, gestión institucional y mejora continua. <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un sistema de monitoreo y evaluación por medio de indicadores de gestión y administración de procesos enfocado a resultados. - Ejercer la iniciativa legislativa <ul style="list-style-type: none"> • Fijar la agenda de reforma Constitucional y legal.



<ul style="list-style-type: none"> - El interno, conlleva el ejercicio de la dirección integral del Poder Judicial en forma activa, organizada, transparente y efectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover y afianzar las relaciones del Poder Judicial con: <ul style="list-style-type: none"> • Otros poderes del Estado. • Actores del sistema de justicia. • Sociedad Civil organizada. • Definir la política de comunicación institucional.
Enfoque	Temas
<p>Gobierno judicial: La visión del gobierno judicial tiene un enfoque dual:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El externo, implica un Poder Judicial independiente y autónomo, en condiciones de igualdad con relación a los otros poderes del Estado. - El interno, conlleva el ejercicio de la dirección integral del Poder Judicial en forma activa, organizado, transparente y efectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - Definir la política económico-financiera del Poder Judicial. <ul style="list-style-type: none"> • Definir una política adecuada de ingresos judiciales. • Identificar la procedencia de los ingresos Judiciales. • Establecer la fijación del gasto. • Establecer una política presupuestaria. - Combatir y disminuir la corrupción e impunidad Estado. <ul style="list-style-type: none"> • Implementar el Plan Estratégico para la puesta en vigencia del Código de Ética. - Actualizar y poner en vigencia un sistema de incentivo y sanción disciplinario para jueces, auxiliares de justicia y servidores Judiciales. <ul style="list-style-type: none"> • Proponer normas claras sobre honorarios profesionales a los auxiliares de justicia. • Implementar sistemas que permitan la transparencia de gestión. • Definir la política de rendición de cuentas a la sociedad. • Informes periódicos de la gestión judicial. • Definir el programa de implementación de la carrera judicial.

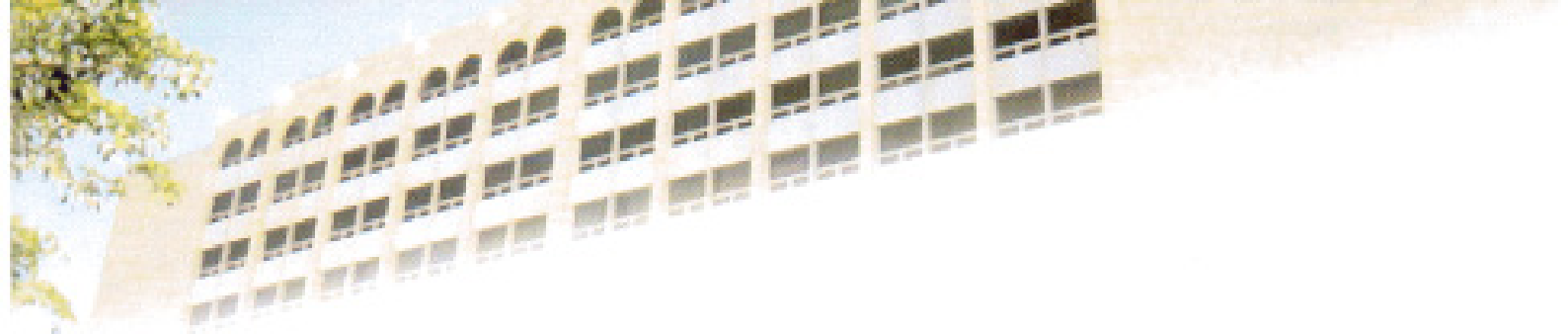


c. El enfoque de los temas comprendidos en la función de gestión administrativa incluye lo siguiente:

Enfoque	Temas
<p>Gestión administrativa</p> <p>Eficiente, transparente y ordenada, definida en un marco normativo actualizado, con sistemas, procesos y procedimientos que contribuyen a la excelencia del servicio de justicia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico integral del Poder Judicial institucional y sistémico. - Actualizar y ajustar el sistema gerencial y de organización administrativa. - Actualizar y ajustar el sistema de controles a procesos y procedimientos administrativos. - Actualizar y ajustar el sistema de gestión financiero. - Actualizar y ajustar el sistema de gestión humana. <ul style="list-style-type: none"> • Definir la carrera del funcionario judicial y administrativo. • Definir el sistema de infracciones y sanciones a funcionarios. • Definir un sistema de incentivos. - Establecer nuevas formas de utilización de tecnologías de información y comunicación. - Desarrollar un plan de gerenciamiento administrativo del Poder Judicial. - Aplicar el uso de los sistemas que garanticen la transparencia de la gestión administrativa.

Otros temas relevantes identificados y analizados, a los que se definieron como políticas generales fueron los de: Derechos Humanos, Defensa Pública y Registros Públicos.

Enfoque	Temas
<ul style="list-style-type: none"> - Derechos Humanos. - Defensa Pública. - Registro Público. 	<ul style="list-style-type: none"> - Propiciar el acceso a la justicia a través del fortalecimiento de la Defensa Pública. - Propiciar y apoyar el proyecto de ley de la Defensa Pública. - Fortalecer el Registro Público y replantear su ubicación institucional. - Fortalecimiento de las unidades de DDHH de la CSJ.



IX. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se recomienda continuar con el proceso de planificación participativa especialmente con los pasos siguientes:

- a. Escuchar la voz del cliente o sectores externos del Poder Judicial y recabar información de los descontentos y quejas de otros sectores.
- b. Escuchar e incorporar al proceso a los clientes internos del Poder Judicial.
- c. Motivar y capacitar a los actores internos del Poder Judicial para la puesta en marcha del Plan.
- d. Desarrollar el diagnóstico integral del Poder Judicial a profundidad.
- e. Revisar y completar el árbol de decisiones y establecer un equipo técnico del Poder Judicial responsable del soporte a la ejecución de acciones definidas por los Ministros del Poder Judicial.
- f. Priorizar las acciones de cambio.
- g. Priorizar los objetivos anuales y las metas para que sean comprendidas por todos como se realizó en el 2004.
- h. Presupuestar las prioridades.
- i. Clasificar la categoría de las mejoras tales como:
 - Aumentar el rendimiento de tribunales.
 - Aumentar el presupuesto.
 - Reducir la mora judicial.
- j. Realizar al menos un ejercicio de re-enfoque y plantear planes operativos anuales.
- k. Difusión clara y escrita de los objetivos.
- l. Planificar a partir de la visión que se quiere lograr con impacto en áreas de mayor importancia.
- m. Desarrollar el monitoreo a partir de mediciones e indicadores o línea basal.
- n. Documentar los procesos de cambio.
- o. Contar con los medios básicos para lograrlo comprometiendo a cada responsable de la implementación y ejecución de los programas.
- p. Divulgar y difundir los impactos y efectos alcanzados en el marco del Plan Estratégico y evidenciar la administración por procesos y resultados de la Institución.



X. PRESUPUESTO DE INVERSIÓN, DISTRIBUCIÓN POR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y CATEGORÍAS DE INVERSIÓN

Expresado en US\$ (Dólares).

Objetivos estratégicos*	Total	Porcentaje del total
Gestión jurisdiccional	43.100.19	84,49%
Gobierno judicial	6.804.348	13,34%
Gestión administrativa	1.105.410	2,17%
Total costo del plan	51.009.917	

Categorías de Inversión*	Total	Porcentaje del Total
Consultoría y asistencia técnica	9.723.690	19,1%
Capacitación y otros servicios	2.834.777	5,6%
Bienes	8.464.450	16,6%
Obras	29.987.000	58,8
Total costo del plan	51.009.917	

* Los cálculos de cada uno de los objetivos estratégicos y categorías de inversión se encuentran detallados en el estudio específico.



XI. ANEXOS DOCUMENTALES

Convención de colores	27
Cronograma de acción para la implementación de:	
Sistema de gestión jurisdiccional	28
Carrera judicial	32
Tecnología	33
Plan de implementación de:	
Carrera judicial	38
Carrera del funcionario judicial	48
Ingresos judiciales	50

Cronograma de acción para la implementación del sistema de gestión jurisdiccional

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004-2010

META: IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMA DE GESTIÓN JURISDICCIONAL - SGJ

AREAS DE TRAB.	RESULTADOS INTERMEDIOS	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	ACTIVIDADES
INFORMACIÓN JUDICIAL PARA LA TRANSPARENCIA	Explotación del Sistema de Gestión Jurisdiccional, orientada a: 1. Transparencia externa: procesos, sentencias, etc. 2. Transparencia interna sobre el proceso y las responsabilidades. 3. Eficiencia y eficacia judicial. 4. Interacción con Profesionales: Formatos, consultas, notificaciones. 5. Procesos de información todos, ajustados a la ley y a la necesaria protección de la independencia judicial.								<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de seguimiento a la calidad de los registros en todos los Juzgados a implementar el módulo de consulta. - Desarrollo de propuestas normativas internas y externas. - Definición de políticas de tratamiento de la información. - Desarrollo informático para información vía web y a través de módulo de consulta articulado al Judisoft. - Instalación de equipos en puntos estratégicos.
SISTEMA DE GESTIÓN JURISDICCIONAL JUDISOFT CONTINUAR CON LA IMPLEMENTACIÓN	Sistema de Trabajo y Judisoft 2 implementado (traspaso del Judisoft I al II) en los Juzgados de Misiones y Ciudad del Este.								<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación. - Migración de datos. - Acondicionamiento de equipos. - Seguimiento y monitoreo. - Ajustes.
	Sistema de Trabajo y Judisoft implementado en los Juzgados Civiles y Comerciales de Asunción.								<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación. - Inventario de causas. - Acondicionamiento de equipos (conexiones, instalaciones). - Migración de datos. - Seguimiento y monitoreo. - Ajustes.
	Sistema de Trabajo y Judisoft implementado en los Juzgados de: - Encarnación. - Pilar								<ul style="list-style-type: none"> - Relevamiento de línea de base. - Sensibilización e introducción. - Capacitación. - Instalación de redes. - Acondicionamiento de equipos. - Migración de datos. - Seguimiento y monitoreo. - Ajustes.
	Sistema de Trabajo y Judisoft implementado en los Juzgados de la Circunscripción de Concepción.								Idem
	Sistema de trabajo y Judisoft implementado en el 100% de los Juzgados de primera instancia restantes. (los que no son de cabecera)								Idem
	Juzgados laborales Asunción con Sistema de Trabajo y Judisoft implementado.								Idem
	Juzgados de la Niñez y Adolescencia Asunción con Sistema de Trabajo y Judisoft implementado								Idem
	TRIBUNALES: Sistema de Trabajo y Judisoft para los Tribunales de Apelación ajustados, con vistas a la implementación del SGJ: Proceso de Trabajo Jurisdiccional, adaptación de Judisoft e implementación.								<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de los procesos de trabajo jurisdiccionales correspondientes a la 2da. Instancia (instancia originaria y derivada) - Capacitación. - Instalación de puntos de red. - Acondicionamiento de equipos.

Cronograma de acción para la implementación del sistema de gestión jurisdiccional

AREA	RESULTADOS INTERMEDIOS	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	ACTIVIDADES
SISTEMA DE GESTION JURISDICCIONAL JUDISOFT CONTINUAR CON LA IMPLEMENTACION	CSJ: Sistema de Trabajo y Judisoft para los Tribunales de Apelación ajustados, con vistas a la implementación del SGJ: Proceso de Trabajo Jurisdiccional, adaptación de Judisoft e implementación.								- Revisión de las matrices de procesos de trabajos jurisdiccionales correspondientes a la 3ra. Instancia.
	JUZGADOS DE PAZ: Revisión de competencias, establecimiento de Sistema de Trabajo y Judisoft en esos Juzgados.								- Elaboración de procesos de trabajo jurisdiccionales - Ajustes a los módulos de conciliación y oficios conisivos - Capacitación. - Provisión de insumos.
	CODIGO GENERAL DEL PROCESO, ajuste a sistema de trabajo, diseño y adaptación de JUDISOFT.								- Capacitación. - Seguimiento y monitoreo.
DESCONGESTION Y DEPURACION	Plan de depuración implementado en los Juzgados Civiles y Comerciales de Asunción.								Capacitación en la aplicación de la metodología diseñada Seguimiento y monitoreo al proceso de depuración -relevamiento de planillas semanales, evacuación de consultas-
	Plan de depuración implementado en los Juzgados Civiles y Comerciales, a nivel nacional.								Idem
	Plan de depuración implementado en los Juzgados laborales y del menor y adolescencia.								Idem
MESA DE ENTRADA y OFICINAS DE APOYO	Mesa de entrada Civil y Comercial implementada para los Juzgados de Asunción.								- Elaboración de diseño del sistema de trabajo de la mesa de entrada y ajustes complementarios. - Diseño de software de soporte. - Instalación y acondicionamiento de equipos. - Instalación de puntos de red. - Elaboración de reglamento de funcionamiento de la mesa de entrada. - Selección de Recursos Humanos. - Capacitación. - Provisión de muebles. - Ubicación física.
	Mesa de entrada Civil y Comercial implementada a nivel nacional como Ciudad del Este, Encarnación.								Idem
	Mesa de entrada implementada para los Juzgados Laborales y de la Niñez y la Adolescencia en Asunción.								Idem
	Mesas de entrada Laborales y de la Niñez y la Adolescencia implementadas en Ciudad del Este, Encarnación y otras ciudades.								Idem
CENTROS INTEGRADOS DE JUSTICIA PENAL	Implementación de la Mesa de Entrada única penal para Asunción.								- Relevamiento de datos. - Seguimiento de causas dentro del sistema. - Relevamiento de infraestructura. - Presentación de propuesta de diseño. - Aprobación del diseño de Mesa de Entrada por la Corte Suprema de Justicia. - Estimación de costos de implementación. - Definición de perfiles. - Definición de los procesos de trabajos. - Elaboración de manuales de funciones. - Elaboración del software informático. - Elaboración de disposiciones normativas. - Elaboración de plan comunicacional dirigido a los usuarios del sistema. - Capacitación de funcionarios. - Implementación de la Mesa de Entrada Única.

Cronograma de acción para la implementación del sistema de gestión jurisdiccional

AREA	RESULTADOS INTERMEDIOS	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	ACTIVIDADES
CENTROS INTEGRADOS DE JUSTICIA PENAL	Diseño e implementación de técnicas de articulación entre las diferentes etapas del proceso penal.								<ul style="list-style-type: none"> - Diseño del sistema - Preconsulta con jueces - Normalización
	Implementación de sistemas de trabajo en la etapa preparatoria, etapa de juicio oral y Juzgados de Atención Permanente.								<ul style="list-style-type: none"> - Relevamiento de datos. - Inventario de expedientes judiciales. - Evaluación de datos estadísticos. - Elaboración de propuesta de diseño. - Aprobación del diseño por la Corte Suprema de Justicia. - Estimación de costos de implementación. - Definición de perfiles. - Definición de los procesos de trabajos. - Elaboración de manuales de funciones. - Diseño del software informático. - Elaboración de disposiciones normativas. - Elaboración de plan comunicacional dirigido a los usuarios del sistema. - Capacitación a funcionarios y jueces. - Estimación de costos de implementación. - Implementación de sistema de trabajo propuesto.
	Implementación de los restantes servicios de apoyo administrativos a los Juzgados Penales.								<ul style="list-style-type: none"> - Diseño del sistema. - Preconsulta. - Suministro de soportes administrativos y de infraestructura. - Desarrollo de los sistemas informáticos. - Implementación. - Seguimiento.
	Implementación de centros integrados penales en Pedro Juan Caballero, Ciudad del Este, Encarnación y otras ciudades.								Aplicación de la metodología seguida en Asunción, sensibilización, preparación.
JUZGADOS DE EJECUCIÓN DE PENAS INTEGRADOS AL CENTRO Y CON SGJ IMPLEMENTADO	Propuesta Instrumental implementada en los juzgados de ejecución de las circunscripciones de todo el país.								<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación a jueces y funcionarios de los juzgados de ejecución en el uso de la versión 2 del Sistema de Ejecución de Penas y en los procesos de trabajo correspondientes a partir del uso de la herramienta. - Capacitación a funcionarios penitenciarios en el uso de la versión 2 del Sistema Ejecución de Penas y en los procesos de trabajo. - Capacitación a funcionarios del área administrativa en el uso de la herramienta y procesos de trabajo relativos al cobro de penas multas. - Implementación de los procesos de trabajo: información al recluso sobre su causa, fecha de posible libertad condicional, purgamiento de pena, etc. - Monitoreo a la implementación de la herramienta y de los procesos de trabajo a los 6 meses y a los 1 año posteriores al inicio de las actividades.
	Censo de población penitenciaria y relevamiento de situación jurídico procesal de la misma.								<ul style="list-style-type: none"> - Prediseño de la metodología. - Consulta de la metodología al grupo interinstitucional. - Aprobación y cronograma de realización. - Obtención de herramientas necesarias. - Organización de las tareas preliminares a la realización del censo: capacitación a funcionarios en el uso de la herramienta Sistema de Ejecución de Penas versión 2. - Realización del censo. - Elaboración de reportes correspondientes al censo realizado: total de personas con condena, total de personas procesadas. Acción comunicacional: informe a la ciudadanía y autoridades de la situación comprobada.

Cronograma de acción para la implementación del sistema de gestión jurisdiccional

AREA	RESULTADOS INTERMEDIOS	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	ACTIVIDADES
JUZGADOS DE EJECUCIÓN DE PENAS INTEGRADOS AL CENTRO Y CON SG) IMPLEMENTADO	Propuesta organizacional adaptada a los requerimientos de la capital implementada en Asunción.								<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación del diseño por acordada. - Tareas preliminares a la implementación de la propuesta: capacitación a jueces y funcionarios en la propuesta organizacional, capacitación a jueces y funcionarios en el uso de la herramienta. - Implementación de la herramienta informática y de la propuesta organizacional. - Elaboración de reportes correspondientes a la implementación.
	Oficina de Asesoría de Pruebas Implementada.								<ul style="list-style-type: none"> - Diseño del perfil de la Oficina de Asesoría de Pruebas. - Manual de funciones, diseño de perfiles de encargados y funcionarios. - Diseño de herramienta o soporte de gestión. - Implementación de la herramienta informática y procesos de trabajo con los juzgados de ejecución. - Seguimiento y análisis a la eficacia y eficiencia a las reglas y condiciones de conducta impuestas con los integrantes de la OTAP, organizaciones integrantes y jueces de ejecución. - Acción comunicacional a la sociedad y autoridades sobre el resultado al seguimiento del funcionamiento de las tareas de la OTAP.
CENTROS INTEGRADOS DE SERVICIOS PARA JUZGADOS CIVILES Y COMERCIALES, LABORALES	Implementación de centros integrados de servicios en Asunción (Civil, Comercial, Laboral): <ul style="list-style-type: none"> - Modificaciones. - Recepción de escritos. - Archivos de expedientes. - Orientación judicial. - Copias de expedientes. 								<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de funcionamiento. - Selección de personal. - Capacitación. - Implementación. - Seguimiento.
	Implementación de centros de servicio integrados a nivel nacional: Ciudad del Este, Encarnación (civil, comercial, laboral).								
CENTRO INTEGRADO DE SERVICIOS PARA LOS JUZGADOS DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	Implementación del Centro de servicio integrado para los Juzgados de la Niñez y adolescencia.								<ul style="list-style-type: none"> - Determinación de principales requerimientos. - Determinación de servicios requeridos en forma centralizada: servicios de coordinación interinstitucional, atención profesional: psicólogos, psiquiatras etc. - Diseño del perfil del Centro Integrado de Justicia de la Niñez y Adolescencia. - Aprobación del diseño por la Corte Suprema de Justicia. - Implementación del diseño - Monitoreo a los 6 meses y un año del inicio de las actividades. - Análisis de la información resultante del monitoreo. - Propuestas de ajustes al servicio.
SERVICIO DE ORIENTACIÓN JUDICIAL COMO PARTE DEL CENTRO INTEGRADO	Implementación del Servicio de Orientación Judicial para el CIJP de Asunción.								<ul style="list-style-type: none"> - Diseño del perfil del Servicio de Orientación Judicial - Diseño del servicio de orientación: manual de funciones, perfiles, - Coordinación del servicio con Facultades de Derecho de distintas universidades. - Diseño de la herramienta de soporte de gestión. - Implementación de la herramienta y procesos de trabajo. - Monitoreo a los 6 meses y un año al inicio de actividades. - Análisis de la información resultante del monitoreo. - Propuestas de ajustes al servicio.

Cronograma de acción para la implementación de la carrera judicial

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004-2010

META: SISTEMA EFECTIVO DE CARRERA JUDICIAL IMPLEMENTADO

RESULTADOS INTERMEDIOS	FECHA DE LOGRO						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1. Perfil básico y especializado del juez paraguayo aprobado y difundido							
2. Ficha del juez implementada y base de datos ajustada							
3. Brecha establecida entre perfiles y estrategia para cerrarla en marcha							
4. Acciones inmediatas implementadas para mejorar el proceso de selección de jueces y magistrados							
5. Sistemas de información articulados sobre aspirantes y legajos de jueces del Consejo de la Magistratura y del Poder Judicial							
6. Alianza estratégica con la Escuela Judicial de República Dominicana en marcha							
7. Reestructuración institucional del CIEJ hacia la Escuela Judicial del Poder Judicial							
8. Modelo educativo y estrategia para su aplicación en marcha							
9. Primer plan quinquenal de capacitación en marcha							
10. Materiales pedagógicos desarrollados							
11. Procesos de capacitación comunes articulados entre distintas instituciones de la justicia (CS, Consejo de la Magistratura, Ministerio Público, Defensa, otros auxiliares)							
12. Proceso de evaluación de desempeño diseñado							
13. Proceso de disciplina del juez diseñado							
14. Implementación del sistema de seguimiento de casos de investigación de jueces							
15. Proyecto de ley integral de la Carrera Judicial elaborado y enviado por la Corte al Parlamento							
16. Implementación de la ley de Carrera							
17. Primera evaluación de impacto de la implementación de la Carrera Judicial publicada							

Cronograma de acción para la implementación de tecnología

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004-2010

META: TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES - TIC

AREAS DE TRAB.	RESULTADOS INTERMEDIOS	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	ACTIVIDADES
AREA JURISDICCIONAL									
INFORMACIÓN JUDICIAL PARA LA TRANS-PARENCIA	Desarrollo del sistema WEB del JUDISOFT: - Información de casos - Información para Abogados - Publicación de Sentencias y otras Resoluciones - Información sobre Notificaciones - Presentación de escritos para Mesa de Entrada - Otros								- Análisis de datos - Desarrollo de esquemas de seguridad - Desarrollo de paginas de acceso - Programación - Capacitación - Implementación - Soporte y seguimiento al funcionamiento
	Sistema de Trabajo y Judisoft 2 implementado (traspaso del Judisoft I al II) en los Juzgados de Misiones y Ciudad del Este.								- Capacitación - Migración de datos - Acondicionamiento de equipos - Seguimiento y monitoreo - Ajustes
SISTEMA DE GESTION JURISDICCIONAL JUDISOFT CONTINUAR CON LA IMPLEMENTACIÓN	Sistema de Trabajo y Judisoft implementado en los Juzgados Civiles y Comerciales de Asunción.								- Capacitación - Inventario de causas - Acondicionamiento de equipos (conexiones, instalaciones) - Migración de datos - Seguimiento y monitoreo - Ajustes
	Sistema de Trabajo y Judisoft implementado en los Juzgados de: - Encarnación. - Pilar								- Relevamiento de línea de base - Sensibilización e introducción - Capacitación - Instalación de redes - Acondicionamiento de equipos - Migración de datos - Seguimiento y monitoreo - Ajustes
	Sistema de Trabajo y Judisoft implementado en los Juzgados de la Circunscripción de Concepción.								Idem
	Sistema de trabajo y Judisoft implementado en el 100% de los Juzgados de primera instancia restantes. (los que no son de cabecera)								Idem
	Juzgados laborales Asunción con Sistema de Trabajo y Judisoft implementado								Idem
	Juzgados de la Niñez y Adolescencia Asunción con Sistema de Trabajo y Judisoft implementado								Idem
	TRIBUNALES: Desarrollo del modulo de soporte a los Tribunales de Apelación del JUDISOFT Implementación del sistema								

Cronograma de acción para la implementación de tecnología

AREA JURISDICCIONAL	RESULTADOS INTERMEDIOS	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	ACTIVIDADES
SISTEMA DE GESTION JURISDICCIONAL JUDISOFT CONTINUAR CON LA IMPLEMENTACION	CSJ: Desarrollo del modulo de soporte a las Salas de la CSJ del JUDISOFT Implementacion del sistema								Idem
	CODIGO GENERAL DEL PROCESO, Diseño y Adaptacion de JUDISOFT. Implementacion								Idem
MESA DE ENTRADA y OFICINAS DE APOYO	Mesa de entrada Civil y Comercial y Laboral: Desarrollo del soporte informatico Implementacion para los Juzgados de Asunción.								<ul style="list-style-type: none"> - Relevamiento de Datos - Elaboración de Propuesta de Diseño - Diseño del Software Informático - Instalacion de redes y equipamiento - Migracion de datos - Capacitación a Funcionarios y Jueces - Implementación de Sistemas informaticos - Soporte y seguimiento al funcionamiento de los sistemas
	Mesa de entrada Civil y Comercial implementada a nivel nacional como Ciudad del Este, Encarnación.								Idem
	Mesa de entrada implementada para los Juzgados Laborales y de la Niñez y la Adolescencia en Asunción.								Idem
	Mesas de entrada Laborales y de la Niñez y la Adolescencia implementadas en Ciudad del Este, Encarnación y otras ciudades.								Idem
CENTROS INTEGRADOS DE JUSTICIA PENAL	Integracion de la mesa de entrada Penal con el Sistema de gestion Jurisdiccional JUDISOFT								<ul style="list-style-type: none"> - Relevamiento de Datos - Elaboración de Propuesta de Diseño - Diseño del Software Informático - Instalacion de redes y equipamiento - Migracion de datos - Capacitación a Funcionarios y Jueces - Implementación de Sistemas informaticos - Soporte y seguimiento al funcionamiento de los sistemas
	Implementación de sistemas informaticos en los Juzgados de Garantía, etapa de juicio oral y Juzgados de Atención Permanente								<ul style="list-style-type: none"> - Relevamiento de Datos - Elaboración de Propuesta de Diseño - Diseño del Software Informático - Instalacion de redes y equipamiento - Migracion de datos - Capacitación a Funcionarios y Jueces - Implementación de Sistemas informaticos - Soporte y seguimiento al funcionamiento de los sistemas
	Implementación de centros integrados penales en Pedro Juan Caballero, Ciudad del Este, Encarnación y otras ciudades								Idem
JUZGADOS DE EJECUCIÓN DE PENAS INTEGRADOS AL CENTRO Y CON SGJ IMPLEMENTADO	Desarrollo del modulo de gestion para los Juzgados de Ejecucion de Penas, integrado con los sistemas de gestion Jurisdiccional JUDISOFT								<ul style="list-style-type: none"> - Relevamiento de Datos - Elaboración de Propuesta de Diseño - Diseño del Software Informático - Instalacion de redes y equipamiento - Migracion de datos - Capacitación a Funcionarios y Jueces - Soporte a la implementación de Sistemas informaticos
	Elaboracion de software de soporte a la gestion penitenciaria integrada al modulo de los juzgados de Ejecucion de Penas								Idem
	Software de soporte a la Oficina de Asesoría de Pruebas								Idem

Cronograma de acción para la implementación de tecnología

AREA JURISDICCIONAL	RESULTADOS INTERMEDIOS	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	ACTIVIDADES
CENTROS INTEGRADOS DE SERVICIOS PARA JUZGADOS CIVILES Y COMERCIALES, LABORALES	Software de soporte a la oficina de servicios integrados para Juzgados Civiles de Asunción: - Notificaciones - Recepción de escritos - Archivos de expedientes - Orientación judicial - Copias de expedientes								- Relevamiento de Datos - Elaboración de Propuesta de Diseño - Diseño del Software Informático - Instalación de redes y equipamiento - Migración de datos - Capacitación a Funcionarios y Jueces - Implementación de Sistemas informaticos - Soporte y seguimiento al funcionamiento de los sistemas
	Implementación de centros de servicio integrados a nivel nacional: Ciudad del Este, Encarnación (civil, comercial, laboral) - Notificaciones - Recepción de escritos - Archivos de expedientes - Orientación judicial - Copias de expedientes								
CENTRO INTEGRADO DE SERVICIOS PARA LOS JUZGADOS DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	Desarrollo del módulo de gestión para el Centro Integrado: - Notificaciones - Recepción de escritos - Archivos de expedientes - Orientación judicial - Copias de expedientes								- Relevamiento de Datos - Elaboración de Propuesta de Diseño - Diseño del Software Informático - Instalación de redes y equipamiento - Migración de datos - Capacitación a Funcionarios y Jueces - Implementación de Sistemas informaticos - Soporte y seguimiento al funcionamiento de los sistemas
ARCHIVO JUDICIAL	En función de la propuesta del sistema de trabajo se debe desarrollar un sistema informático de soporte al sistema de trabajo del Archivo Judicial								Idem
INFORMES JUDICIALES	Integración de las bases de datos penales de las diferentes circunscripciones para la emisión de oficios judiciales y antecedentes penales de forma descentralizada.								- Relevamiento de Datos - Elaboración de Propuesta de Diseño - Diseño del Software Informático - Instalación de redes y equipamiento - Migración de datos - Capacitación a Funcionarios y Jueces - Implementación de Sistemas informaticos - Soporte y seguimiento al funcionamiento de los sistemas
AREA REGISTRO									
INGRESOS JUDICIALES	Desarrollo del nuevo Sistema de Ingresos Judiciales en base a la nueva propuesta operativa								- Relevamiento de Datos - Elaboración de Propuesta de Diseño - Diseño del Software Informático - Instalación de redes y equipamiento - Migración de datos - Capacitación a funcionarios y Jueces - Implementación de Sistemas informaticos - Soporte y seguimiento al funcionamiento de los sistemas
SISTEMA DE ADMINISTRACION INTEGRADO	Integración del nuevo Sistema de Ingresos Judiciales al Sistema Integrado de Administración y Finanzas en lo referente a la ejecución de gastos de recursos genuinos								
IMPRESA DEL PODER JUDICIAL	Desarrollo del Sistema Informático para el control de la Gestión de la Imprenta del Poder Judicial vinculada a los Módulos Administrativos implementados								- Relevamiento de Datos - Elaboración de Propuesta de Diseño - Diseño del Software Informático - Instalación de redes y equipamiento - Migración de datos - Capacitación a Funcionarios y Jueces - Implementación de Sistemas informaticos - Soporte y seguimiento al funcionamiento de los sistemas

Cronograma de acción para la implementación de tecnología

AREA REGISTRO	RESULTADOS INTERMEDIOS	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	ACTIVIDADES
RECURSOS HUMANOS	Integración entre el Sistema de Recursos Humanos y el Sistema de Administración y finanzas en cuanto a los procesos de liquidación de haberes								
AREA HARDWARE									
NUEVOS EQUIPOS	Adquisición de Equipos Informáticos: - Servidores - Estaciones de Trabajo - Equipos de Seguridad - Switch - Impresoras - Equipos de backup - Equipos de almacenamiento masivo								- Evaluación de necesidades - Definición de especificaciones técnicas - Procesos de adquisición - Configuración e Instalación - Mantenimiento y soporte en operación
MANTENIMIENTO DE EQUIPOS	Tercerización del servicio de manteniendo preventivo y correctivo de equipos								- Definición de alcance y prioridades - Especificación de condiciones de contrato - Proceso de contratación de empresas - Proceso de monitoreo y control del mantenimiento
REDES Y COMUNICACIONES									
REDES DE NUEVOS EDIFICIOS	Redes de los edificios de: - Encarnación - Concepción - Pilar - Caazapa								- Evaluación de necesidades - Definición de especificaciones técnicas - Procesos de adquisición - Configuración e Instalación - Mantenimiento y soporte en operación
MANTENIMIENTO DE REDES	Tercerización del servicio de manteniendo preventivo y correctivo de redes informáticas								- Definición de alcance y prioridades - Especificación de condiciones de contrato - Proceso de contratación de empresas - Proceso de monitoreo y control del mantenimiento
AMPLIACIÓN DE LA RED NACIONAL DE DATOS	Convenio Interinstitucionales para la utilización de recursos comunes que permitan ampliar la red WAN del PJ y disminuir el costo de prestación del servicio: - ANDE - Min. Hacienda - Fiscalía								- Definición de alcance y prioridades - Análisis de alternativas, costos y de vinculación con otras instituciones - Acuerdos interinstitucionales - Definición de especificaciones técnicas - Procesos de adquisición - Configuración e Instalación - Mantenimiento y soporte en operación
VOZ SOBRE IP	Implementación de tecnología de soporte de transmisión de voz sobre redes de datos								- Estudio de factibilidad - Evaluación de alternativas - Compra de Equipamiento - Instalación - Capacitación
REEMPLAZO DE ENLACES CONTRATADOS	Estudio de factibilidad de reemplazo de enlaces contratados por enlaces propios.								- Definición de especificaciones técnicas - Procesos de adquisición - Configuración e Instalación - Mantenimiento y soporte en operación
SOFTWARE DE BASE									
REGULARIZACIÓN DE LICENCIAS	Adquisición de Equipos Informáticos: - Adquisición de licencias de software para dejar regular el 100% del parque informático								- Inventario detallado de equipos y software - Definición de especificaciones técnicas - Procesos de adquisición - Configuración e Instalación - Mantenimiento y soporte en operación
MECANISMOS DE REPLICACION	Implementación de los mecanismos de replicación de datos a nivel nacional, conforme a los proceso de implementación de sistemas y cambios que así lo requiera.								- Evaluación de situación actual - Análisis de alternativas de replicación - Diseño del modelo de replicación - Diseño de procedimientos - Implementación - Capacitación - Atención y soporte en la operación

Cronograma de acción para la implementación de tecnología

RESULTADOS INTERMEDIOS		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	ACTIVIDADES
DIRECCION TECNOLOGIAS DE INFORMACION									
REESTRUCTURACION	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar con el proceso de integración de las Areas Informáticas - Continuar con las siguientes etapas planteadas en el estudio de "Reestructuración de las Areas Informáticas" 								<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de la acordada - Planificación de los proceso de reestructuración - Normativa - Aplicación del estudio
AREAS DE TIC EN LAS CIRCUNSCRIPCIONES DEL INTERIOR	Creación de Areas de TIC en las circunscripciones del interior, dependientes de la Dirección de TI, que apoyen localmente el proceso de implementación y mantenimiento de los sistemas informáticos								<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de procedimientos - Redacción de normativa - Asignación y capacitación de personal - Aprobación de procedimientos y normativa - Control de funcionamiento
LOCAL DE LA DTI	Construcción o asignación de espacio físico que contemple condiciones de seguridad para: <ul style="list-style-type: none"> - Servidores - Copias de Resguardo - Licencias y softwares originales 								<ul style="list-style-type: none"> - Especificaciones técnicas - Análisis de costo - Diseño y propuesta - Contracción
PROCEDIMIENTOS Y NORMATIVAS	Definición de procedimientos y puesta en vigencia de la normativa en relación a: <ul style="list-style-type: none"> - Utilización de sistemas informáticos - Utilización de equipamiento - Utilización de la red - Medidas de seguridad - Planes de contingencia - Otros 								<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de procedimientos - Redacción de normativa - Aprobación de procedimientos y normativa - Control de cumplimiento
TERCERIZACION DE SERVICIOS	Análisis y evaluación de la contratación tercerizada de algunos servicios como ser: <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollos de nuevos softwares - Sistemas de seguridad - Cambios tecnológicos a nuevas plataformas - Comunicaciones 								<ul style="list-style-type: none"> - Definición de alcance y prioridades - Especificación de condiciones de contrato - Proceso de contratación de empresas - Proceso de monitoreo y control del mantenimiento
CAPACITACION	Capacitación permanente a los funcionarios de la Dirección a los efectos de estar actualizado con los cambios tecnológicos								<ul style="list-style-type: none"> - Definición de alcance y prioridades - Especificación de condiciones de contrato - Proceso de contratación de empresas - Proceso de monitoreo y control del mantenimiento

Plan de implementación de la carrera judicial

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004 - 2010

META: SISTEMA EFECTIVO DE CARRERA JUDICIAL IMPLEMENTADO

RESULTADOS INTERMEDIOS	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	EXIGENCIA DE MARCO NORMATIVO PARA SU EJECUCIÓN	FECHA DE LOGRO	ACTIVIDADES	FECHA DE TERMINACIÓN	MENSAJE COMUNICACIONAL SUGERIDO	
		LEY	REGLAMENTO				
Perfil básico y especializado del Juez Paraguayo aprobado y difundido	El perfil es una descripción de las características básicas que se espera tenga un juez incluyendo sus conocimientos, destrezas y habilidades y su vocación, con el objeto de que pueda cumplir su función con excelencia profesional, honorabilidad y responsabilidad. Se construirá un perfil básico de acuerdo a las expectativas y necesidades actuales del Poder Judicial y de Paraguay y otros especiales de acuerdo con las diferentes especializaciones del juez; como la del juez de familia y del menor, juez civil y de negocios, juez penal.	No se necesita de Ley para iniciar la acción, pero es conveniente que posteriormente los perfiles queden consagrados en la ley de Carrera.	Inicialmente los perfiles pueden consagrarse en una Acordada de la CSJ y en un Reglamento que expida el Consejo de la Magistratura.	Octubre de 2005	Metodología para el diseño de los perfiles, estrategia para consulta y discusión amplia aprobada y propuesta básica elaborada para iniciar la consulta.	Mayo de 2004	El PJ se establece a sí mismo mayores estándares y se centra en el servicio al ciudadano, ratifica y fortalece la independencia de los jueces y emprende un camino de mejoramiento de sus jueces.
					Consulta previa realizada y borrador del perfil básico elaborado.	Julio de 2004	Acción sugerida: Difundir y publicar el perfil de los jueces a: los mismos jueces, a los abogados litigantes y a los ciudadanos que acuden al Poder Judicial, al Consejo de la Magistratura, a las Facultades de Derecho, al Congreso y a los medios de comunicación en general. Publicar la misión del juez en cada uno de los despachos de los jueces que participaron en el Taller de perfil y enviárselas a los demás jueces con la publicación de la revista del PJ para ir iniciando la consulta y recoger comentarios.
					Perfil básico aprobado por el Grupo Consultivo de Carrera Judicial.	Agosto de 2004	
					Consulta ampliada realizada sobre el perfil básico.	Nov. de 2004	
					Perfiles especializados diseñados, aprobados por el Grupo Consultivo y difundidos entre los jueces.	Nov. de 2004	
					Perfiles del Juez Paraguayo, básico y especializados, aprobados por la Corte Suprema de Justicia.	Dic. de 2004	
					Expedición de la Acordada de la CSJ	Dic. de 2004	
					Acuerdo con el Consejo de la Magistratura para que incluya dentro de sus reglamentos los Perfiles aprobados por el PJ.	Febrero de 2005	
					Perfiles difundidos en el mundo académico, a los abogados y a la ciudadanía en general, de acuerdo con la estrategia comunicacional diseñada y acopiada.	Abril de 2005	
					Suscripción de por lo menos 2 Convenios con Facultades de Derecho para la adecuación gradual de la formación de abogados a las exigencias pertinentes formuladas por el Poder Judicial.	Junio de 2005	El mejoramiento de los jueces y sobre todo de los futuros jueces no es una responsabilidad exclusiva del PJ, se requiere el concurso de varios estamentos estatales y sociales y fundamentalmente de las Universidades.
	Diseño, financiación y celebración de concursos de destrezas judiciales como la oralidad, la conciliación, valoración de prueba, el razonamiento judicial entre las facultades de derecho con las que se suscriban convenios, como una manera de fomentar e incentivar la transformación de las facultades de derecho.						

Plan de implementación de la carrera judicial

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004 - 2010

META: SISTEMA EFECTIVO DE CARRERA JUDICIAL IMPLEMENTADO

RESULTADOS INTERMEDIOS	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	EXIGENCIA DE MARCO NORMATIVO PARA SU EJECUCIÓN		FECHA DE LOGRO	ACTIVIDADES	FECHA DE TERMINACIÓN	MENSAJE COMUNICACIONAL SUGERIDO
		LEY	REGLAMENTO				
Ficha del juez implementada y base de datos ajustada.	La ficha es el instrumento material (preferiblemente informático) en el cual se resumen: 1) las condiciones actuales de los elementos que integran el perfil de los jueces actualmente en ejercicio, 2) la situación y movimientos laborales principales, 3) Los distintos escalafones que ha ocupado, 4) las calificaciones de desempeño, 5) Las sanciones disciplinarias, 6) La bitácora donde se deja constancia de las metas que va alcanzando hacia el perfil exigido y 7) Los resultados de las metas de gestión que va logrando. Esta ficha hace parte de legajo del Juez.	No requiere	Se puede adoptar por Resolución de la CSJ	Nov. del 2005	Revisión del sistema de información y del contenido de los legajos de los jueces.	Sept. de 2005	Transparencia y contar con información actualizada y confiable Objetivos: Informar a los jueces lo que se pretende hacer y lograr de ellos el compromiso para la actualización permanente de datos, por la importancia de los mismos para el régimen de Carrera. Informar a la ciudadanía que se cuenta con un registro actualizado y a su alcance sobre quienes son los Jueces del Paraguay.
					Diseño de la ficha y del plan (incluye estrategia, recursos y tiempo) para su implementación y la definición de colocar la ficha en Internet para conocimiento de la ciudadanía de quienes son sus Jueces.	Febrero de 2005	
					Ajuste o diseño de la base de datos, con perspectivas de relacionamiento con los sistemas de información del Consejo de la Magistratura, de la Escuela Judicial, del CIEJ, Sistema de Gestión Jurisdiccional y del sistema de superintendencia.	Sept. de 2005	
					Llenado de las fichas con la información disponible actualmente en los legajos de los jueces y reorganización de los legajos de acuerdo con las recomendaciones que surgan del diseño de las fichas.	Nov. de 2005	
					Arreglos institucionales para la actualización de la ficha.	Nov. de 2005	
					Expedición de la Resolución por la que se crea la ficha y se pone en uso el sistema.	Nov. de 2005	
Brecha establecida entre perfiles y estrategia para cerrarla en marcha.	La brecha es la diferencia que existe entre las condiciones de los actuales jueces y el perfil deseado y esa brecha hay que cerrarla para poder lograr los objetivos de mejoramiento del servicio de la justicia que se espera con la Carrera Judicial, y se deben garantizar para ello estructuras institucionales estables como oferta académica estratégica y sistemática, y mecanismos de evaluación. La estrategia se espera que sea gradual y debe decidirse si se aplica a todos los jueces o si se excluye de ella a los que estén próximos a la edad de jubilación o retiro. Sería conveniente que la implementación de la estrategia se inicie con los jueces civiles y comerciales, con motivo de la entrada en vigencia del nuevo código general del proceso.	No requiere	No requiere	Febrero de 2007	Metodología y estrategia de implementación diseñada y aprobada.	Marzo de 2005	Mejoramiento de la información para hacer planes reales y tomar decisiones certeras. Informar a los jueces para hacerlos partícipes en su diseño definitivo y en su implementación y lograr los compromisos de mejoramiento con cada uno de ellos. Mejoramiento real de los jueces y pertinente con las necesidades del servicio de la Justicia. Información a los medios de comunicación de inicio del plan.
					Metodología aplicada al grupo escogido, proceso documentado y perfiles ajustados.	Febrero de 2005	
					Metodología aplicada al 100% de los jueces y brecha documentada	Abril de 2005	
					Actualización de la ficha del Juez	Febrero de 2006	
					Análisis de la brecha	Febrero de 2006	
					Diseño de la estrategia y del plan gradual para cerrarla	Junio de 2006	
					Consultas del plan con los jueces y ajustes al mismo.	Octubre de 2006	
					Firma de los primeros acuerdos con jueces que se van incorporando gradualmente a la ejecución del plan.	Dic. de 2006	
					Inicio de la implementación del plan	Febrero de 2007	

Plan de implementación de la carrera judicial

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004 - 2010

META: SISTEMA EFECTIVO DE CARRERA JUDICIAL IMPLEMENTADO

RESULTADOS INTERMEDIOS	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	EXIGENCIA DE MARCO NORMATIVO PARA SU EJECUCIÓN	FECHA DE LOGRO	ACTIVIDADES	FECHA DE TERMINACIÓN	MENSAJE COMUNICACIONAL SUGERIDO	
		LEY	REGLAMENTO				
Acciones inmediatas implementadas para mejorar el Proceso de Selección de Jueces y Magistrados	Desde ya y sin necesidad de que este expedida la ley de Carrera Judicial, se pueden emprender acciones para mejorar el proceso de selección de jueces y magistrados. Todas las actividades que se incluyen en la columna correspondiente pueden ser realizadas por la CSJ, que no es la entidad dueña realmente de este proceso, pero si quien puede tomar la iniciativa por la importancia que tiene para el funcionamiento mismo del Poder Judicial la adecuada selección de los mejores hombres y mujeres.	El marco normativo del proceso de selección se incluirá en el proyecto de ley de Carrera Judicial, pero las actividades que conforman este resultado no necesitan de ley.	No requiere	Sept. de 2005	Revisión final del reglamento del proceso de selección que la CSJ presentará al Consejo de la Magistratura, el cual fue elaborado por el Proyecto PNUD/BID. Esta revisión tiene por objeto asegurar el enfoque integral de la Carrera Judicial aprobado por la CSJ.	Agosto de 2004	Transparencia, participación ciudadana en el proceso de selección. Coordinación interinstitucional (CSJ, Parlamento, Consejo de la Magistratura, ONGs)
					Presentación de la propuesta al Grupo Consultivo de Carrera	Agosto de 2004	
					Presentación de la propuesta a la CSJ para su aprobación.	Sept. de 2004	
					Consulta amplia del proceso de selección a los jueces.	Octubre de 2004	
					Presentación de la propuesta y lobby ante el Consejo de la Magistratura para que sea acogida a través de reglamento.	Octubre de 2004	
					Presentación de la propuesta a la Comisión Interinstitucional para el estudio integral de la Carrera Judicial propuesta por el Congreso de la República.	Nov. de 2004	
					Colaboración al CM para lograr la financiación requerida para la implementación de las mejoras del proceso de selección.	Febrero de 2005	
					Análisis de los sistemas de información que se están diseñando en el CM, para establecer las articulaciones necesarias con los sistemas del Poder Judicial.	Sept. de 2005	
					Diseño de propuestas de veeduría y control ciudadano a los procesos de selección de jueces y magistrados, como "Candidatos Visibles", presentación de los candidatos en los medios de comunicación, etc.	Junio de 2005	
					Difusión de las propuestas de la CSJ a los medios de comunicación y a las ONGs	Julio de 2006	
	Celebración de convenios y alianzas con ONG celebradas (por lo menos una coalición) para que ejerzan la veeduría de los procesos de selección.	Sept. de 2005					

Plan de implementación de la carrera judicial

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004 - 2010

META: SISTEMA EFECTIVO DE CARRERA JUDICIAL IMPLEMENTADO

RESULTADOS INTERMEDIOS	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	EXIGENCIA DE MARCO NORMATIVO PARA SU EJECUCIÓN		FECHA DE LOGRO	ACTIVIDADES	FECHA DE TERMINACIÓN	MENSAJE COMUNICACIONAL SUGERIDO
		LEY	REGLAMENTO				
Sistemas de información articulados sobre aspirantes y legajos de Jueces del Consejo de la Magistratura y del Poder Judicial.	Los sistemas que comparten información y que deban ser tributarios entre sí, deben estar articulados para prestar un mejor y más racional servicio a sus usuarios. El PJ por tener más desarrollado en los sistemas de información ejercerá el liderazgo para que este resultado sea logrado.	No requiere	No requiere	Junio de 2005	Elaboración de Términos de Referencia para el diseño de las mejoras e interfaces de los sistemas y consecución de la financiación.	Marzo de 2005	Cooperación y coordinación interinstitucional - Racionalización de recursos.
					Diseño e implementación de mejoras e interfaces.	Junio de 2005	
Alianza estratégica con la Escuela Judicial de República Dominicana en marcha	La Corte Suprema de Justicia celebró recientemente un convenio con la Escuela Judicial de República Dominicana, para el mejoramiento del proceso de capacitación de jueces y magistrados.	No requiere	No requiere	Febrero de 2005	Propuestas para mejorar el CIEJ	Sept. de 2004	Colaboración interinstitucional y de gobierno a gobierno. Modernización de la capacitación - hacia la virtualidad
					Diseño y puesta en marcha de dos cursos virtuales de formación de jueces	Febrero de 2005	
Reestructuración institucional del CIEJ - Hacia la Escuela Judicial del Poder Judicial	La CSJ debe tomar la decisión de si va a impulsar la existencia de una o de dos Escuelas Judiciales (la del Consejo de la Magistratura y el CIEJ). Tomada esta decisión se emprenderá un proceso de fortalecimiento del CIEJ. La propuesta debe incluir el diseño institucional y funcional, la planta de personal requerida, la estrategia de constitución, mantenimiento y estímulos de la red de formadores, los títulos a otorgar, la infraestructura y costos requeridos, el análisis económico y la decisión si se van o no a cobrar determinados cursos, la manera como se complementaría con la escuela del Consejo de la Magistratura y con las Universidades. Es importante cambiarle el nombre al CIEJ para que realmente venda lo que debe ser: Una escuela judicial	Podría requerirse Ley para transformar al CIEJ para que tenga personería propia e independencia presupuestal.	Se requieren expedir reglamentos	Diciembre de 2005	Elaboración de la propuesta de reestructuración del CIEJ, partiendo de la propuesta que presente la Escuela Judicial de República Dominicana.	Octubre de 2004	La mejor estrategia para el mejoramiento del talento humano es la capacitación. El PJ invierte en su capital social. Es importante racionalizar recursos del Estado por eso las Escuelas del Consejo de la Magistratura y del Poder Judicial comparten recursos comunes y tiene campos de acción bien delimitados.
					Elaboración del presupuesto requerido y del análisis costo beneficio.	Febrero de 2005	
					Aprobación de la propuesta por el plenario de la Corte	Abril de 2005	
					Implementación de la propuesta de enfoque y estrategia del negocio, naturaleza jurídica, estructura organizacional y funcional y de planta de personal, de acuerdo con el plan gradual que se apruebe.	Dic. de 2005	

Plan de implementación de la carrera judicial

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004 - 2010

META: SISTEMA EFECTIVO DE CARRERA JUDICIAL IMPLEMENTADO

RESULTADOS INTERMEDIOS	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	EXIGENCIA DE MARCO NORMATIVO PARA SU EJECUCIÓN		FECHA DE LOGRO	ACTIVIDADES	FECHA DE TERMINACIÓN	MENSAJE COMUNICACIONAL SUGERIDO
		LEY	REGLAMENTO				
Modelo educativo y estrategia para su aplicación en marcha	Los modelos educativos de formación de adultos son múltiples y las estrategias para llevarlos a la práctica cambian. La CSJ deberá escoger el que más convenga a las actuales necesidades del Py y a las condiciones fiscales.	No requiere	Requiere Reglamento	Febrero del 2006	Análisis comparado de diferentes modelos educativos como competencias laborales, de la efectividad de la operación de las redes de formadores constituidas por los propios jueces, del uso de tutores.	Nov. de 2005	La CSJ aprende del camino recorrido por otros países y sectores. Espera contar con un modelo educativo que realmente sea pertinente y eficaz para mejorar la administración de justicia y para cerrar la brecha entre las condiciones actuales de los jueces con las condiciones deseadas. La CSJ invita a la cooperación internacional que le ayude en el tema de la Escuela Judicial.
					Diseño del modelo educativo de la Escuela, que incluye estrategias presenciales y virtuales, estímulos y sanciones, tiempos en los cuales los jueces se capacitarán (durante la jornada laboral, horas libres?)	Agosto de 2005	
					Consulta amplia a los jueces sobre las propuestas de modelo educativo	Sept. de 2005	
					Aprobación del modelo educativo por parte de la Corte Suprema de Justicia y expedición de los correspondientes reglamentos	Nov. de 2005	
					Inicio de la aplicación de nuevo modelo educativo	Febrero del 2006	
Primer plan quinquenal de capacitación en marcha	El plan de capacitación se elabora teniendo en cuenta: La brecha establecida y la estrategia para cerrarla, la capacidad institucional y financiera de la Escuela y el modelo educativo escogido. Se hará un seguimiento detallado a su efectividad acompañando a los estudiantes en el trabajo para constatar la manera como aplican los conocimientos y el mejoramiento del servicio. Dentro del Plan se integrarán todos los distintos desees y cursos (en caso de ser pertinentes) que financie la cooperación internacional. El diseño de este plan no es óbice para que se puedan realizar antes de su implementación los cursos que vienen ejecutándose y aquellos que se consideren urgentes y prioritarios.	No requiere	Eventualmente el plan podría acogerse por resolución de la Corte Suprema de Justicia	Mayo de 2008	Diseño y aprobación del plan (incluye consecución de la financiación)	Junio de 2005	Es un plan de capacitación cuya principal característica es la pertinencia de la formación para lograr un cambio cuantitativo en el servicio. La CSJ fomenta el tiempo para la formación y tratará de promover alianzas con los fabricantes de computadores y con bancos para que le financien a los jueces la adquisición de sus computadores personales para facilitarles la formación virtual. La CSJ requiere en este proyecto colaboración de la cooperación internacional, de la empresa privada y de la Banca.
					Construcción y puesta en marcha de las herramientas informáticas necesarias para la programación, realización y seguimiento del plan.	Nov. de 2005	
					Difusión del plan	Febrero de 2006	
					Inicio de la capacitación de los capacitadores	Febrero de 2006	
					Inicio de la programación	Junio de 2006	
					Seguimiento a la ejecución del plan. Informe de primer tramo (a los 3 meses)	Octubre de 2006	
					Informe de segundo tramo (a los 9 meses)	Febrero de 2007	
					Informe de tercer tramo (al año)	Mayo de 2008	
Material pedagógico desarrollado	Los procesos de capacitación requieren materiales pedagógicos apropiados al modelo educativo seleccionado. Se potencializará el uso de materiales virtuales.	No requiere	No requiere	Mayo de 2006	Diseño, aprobación, producción y difusión de los materiales pedagógicos de los primeros cursos.	Mayo de 2006	Mejoramiento del capital social al servicio de la justicia con modernos y pertinentes materiales.

Plan de implementación de la carrera judicial

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004 - 2010

META: SISTEMA EFECTIVO DE CARRERA JUDICIAL IMPLEMENTADO

RESULTADOS INTERMEDIOS	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	EXIGENCIA DE MARCO NORMATIVO PARA SU EJECUCIÓN		FECHA DE LOGRO	ACTIVIDADES	FECHA DE TERMINACIÓN	MENSAJE COMUNICACIONAL SUGERIDO
		LEY	REGLAMENTO				
Procesos de capacitación comunes articulados entre distintas instituciones de la justicia (CSJ, Consejo de la Magistratura, Ministerio Público, Defensa, otros auxiliares)	La capacitación de la gran mayoría de actores de la administración de justicia suele ser común, por eso no se justifica que cada una de las entidades hagan planes similares y sobre todo utilicen los mismos recursos, cuando muchos de ellos se pueden compartir y es conveniente hacer sinergias.	No requiere	Podrían plasmarse los planes en los reglamentos de cada una de las instituciones y es conveniente formalizar los acuerdos a través de convenios	Febrero de 2007	Partes del proceso judicial identificadas donde hay articulación de instituciones y áreas de conocimiento común, donde es conveniente hacer economías de escala y se pueden compartir recursos para la docencia.	Junio de 2005	La CSJ toma la iniciativa de compartir recursos con otras institucionales. Racionalización del gasto. Coordinación interinstitucional. Mejoramiento del servicio.
					Convenios de cooperación y de alianzas para la capacitación en operación entre las distintas instituciones que participan en el proceso judicial.	Febrero de 2006	
					Módulos de capacitación común desarrollados y propuesta de materiales y recursos pedagógicos de uso común.	Mayo de 2006	
					Primeras capacitaciones comunes realizadas.	Febrero de 2007	
Proceso de evaluación de desempeño diseñado	La evaluación de desempeño de jueces es el proceso de la Carrera Judicial que cierra el círculo para garantizar la eficiencia y la calidad del servicio público de justicia, a la vez que estimula que los jueces sean cada vez mejores seres humanos y servidores públicos, afianzando su independencia e imparcialidad en la toma de las decisiones. La evaluación del desempeño es un proceso que no existe en el Paraguay, por ello este resultado intermedio solamente puede referirse a su diseño, ya que requiere de ley para poder ser implantado.	Requiere Ley para ser implementado	Requiere Reglamento	Julio de 2005	Perfil aprobado por el Grupo Consultivo de Carrera.	Julio de 2004	Medición y monitoreo permanente del mejoramiento del servicio de la justicia, a través de criterios objetivos y medibles y no políticos. Transparencia mayor en el servicio y en la actuación de los funcionarios. Canales para que los usuarios califiquen el servicio de la justicia. Para este diseño la CSJ convoca a la cooperación internacional.
					Pre-diseño sistema elaborado: Incluye modelo, estrategia, plan de implementación, requerimientos organizacionales e informáticos, extensión del sistema de publicación de sentencias en Internet.	Febrero de 2004	
					Aprobación del diseño del sistema por la Corte.	Febrero de 2004	
					Presentación y aprobación de la propuesta por parte de la Corte Suprema de Justicia.	Julio de 2005	
Proceso de disciplina del juez diseñado	El proceso disciplinario actualmente vigente es bastante engorroso, largo. No existe un catálogo adecuado de faltas y sanciones. Es necesario modernizarlo con las técnicas procesales modernas como las del proceso mixto por audiencias. La CSJ debe decidir si es conveniente o no desarticular al sistema de Carrera el Régimen Disciplinario. Igualmente hay que valorar si es conveniente proponer una reforma constitucional para modificar la integración del jurado de enjuiciamiento. El diseño partirá igualmente de definir la línea divisoria con la función de superintendencia a cargo de la Corte Suprema de Justicia.	Requiere ley para ser implementado y eventualmente reforma constitucional.	La implementación de la ley exigirá algunos reglamentos.	Octubre de 2005	Elaboración de perfil de propuesta preliminar en taller participativo.	Julio de 2004	Transparencia y mayores garantías en el nuevo proceso. Sanciones rápidas, efectivas y ejemplarizantes. Combate a la corrupción judicial. La CSJ pone en marcha una estrategia de seguimiento de casos de investigación y sanción de jueces corruptos, de cara al país. Para este diseño la CSJ convoca a la cooperación internacional.
					Diagnóstico del Régimen disciplinario que se aplica en el Paraguay	Agosto de 2004	
					Análisis preliminar del tema por parte del Grupo Consultivo de Carrera Judicial y definición sobre perfil básico	Sept. de 2004	
					Diseño detallado del proceso y aprobación por parte de la CSJ	Febrero de 2005	
					Consulta amplia a los jueces.	Abril de 2005	
					Consulta amplia a otros sectores nacionales, incluido el Parlamento.	Mayo de 2005	
					Diseño y puesta en marcha de sistemas de denuncia de actos reprochables de los jueces.	Octubre de 2005	
	Presentación de quinto informe de seguimiento de casos de investigación de jueces.	Octubre de 2005					

Plan de implementación de la carrera judicial

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004 - 2010

META: SISTEMA EFECTIVO DE CARRERA JUDICIAL IMPLEMENTADO

RESULTADOS INTERMEDIOS	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	EXIGENCIA DE MARCO NORMATIVO PARA SU EJECUCIÓN	FECHA DE LOGRO	ACTIVIDADES	FECHA DE TERMINACIÓN	MENSAJE COMUNICACIONAL SUGERIDO	
		LEY	REGLAMENTO				
Implementación del sistema de seguimiento de casos de investigación de jueces.	Es un seguimiento de casos paradigmáticos de investigación de faltas graves a los jueces, con el fin de que la Corte informe a la ciudadanía y que logre un efecto ejemplarizante para prevenir la ocurrencia de nuevos casos	No requiere	Puede ser conveniente expedir los reglamentos de cómo se realizará el seguimiento y como y que se informará a la ciudadanía	agosto de 2010	Puesta en marcha del sistema de seguimiento y presentación del primer informe de seguimiento de casos de investigación de jueces - a los 6 meses.	Julio de 2006	Transparencia. Lucha contra la corrupción. Convocatoria a representantes de la ciudadanía para que hagan veeduría a esos procesos conjuntamente con la CSJ
					Presentación de segundo informe de seguimiento de casos de investigación de jueces.	Febrero de 2007	
					Presentación de tercer informe de seguimiento de casos de investigación de jueces.	Febrero de 2008	
					Presentación de cuarto informe de seguimiento de casos de investigación de jueces.	Febrero de 2009	
					Presentación de quinto informe de seguimiento de casos de investigación de jueces.	Febrero de 2010	
Proyecto de ley integral de la Carrera Judicial elaborado y enviado por la Corte al Parlamento.	La obtención de este resultado ya está en marcha. Se diseñó una estrategia participativo con una base amplia de jueces y se integró un equipo consultivo. La CSJ ha decidido ejercer esta iniciativa legislativa y en esta acción se aprovechará de aliados estratégicos como son los mismos jueces, el Parlamento, el Ejecutivo y la cooperación internacional. El diseño de la estrategia partió del análisis de mejores prácticas, de la legislación internacional y del estado actual de desarrollo que cada proceso de la Carrera es el Paraguay. La metodología para el diseño de la ley que se escogió es la misma que se está utilizando para la elaboración del proyecto de Código General del Proceso. La ley solamente contendrá los perfiles básicos. Los detalles de cada uno de los procesos se establecerán por reglamentos, por eso se tendrá cuidado en redactar una ley general que permita desarrollos y adecuaciones posteriores.	No requiere	Si requiere reglamentar la ley	Abril de 2005	Diseño de la estrategia y de metodología participativa para su elaboración (incluyo revisión de mejores prácticas, revisión del estado actual de los procesos en Paraguay, escogencia de temas a consultar y metodología de diseño de fichas para consulta de temas)	Mayo de 2004	La Corte ejerce nuevamente la iniciativa legislativa para proponerle al país un tema fundamental para la gobernabilidad del Estado. El diseño de la ley lo realiza de una manera transparente y con la participación de los jueces y otros estamentos de la sociedad.
					Diseño del enfoque integral del sistema y aprobación por parte de la CSJ	Mayo de 2004	
					Integración del Grupo Consultivo	Mayo de 2004	
					Reunión preparatoria con el Grupo Consultivo	Julio de 2004	
					Taller para elaboración del perfil del juez	Julio de 2004	
					Diseño de la estrategia y del plan gradual para cerrarla	Julio de 2004	
					Taller para el diseño preliminar del proceso disciplinario	Julio de 2004	
					Análisis del perfil del juez y proceso de ingreso, ascenso y traslado (selección) por parte del grupo consultivo	Julio de 2004	
					Decisiones del Grupo Consultivo sobre perfiles, ingreso, ascenso y traslado.	Agosto de 2004	
					Análisis del tema de capacitación y estímulos por parte del Grupo Consultivo.	Agosto de 2004	

Cronograma de acción para la implementación de la carrera judicial

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004 - 2010

META: SISTEMA EFECTIVO DE CARRERA JUDICIAL IMPLEMENTADO

RESULTADOS INTERMEDIOS	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	EXIGENCIA DE MARCO NORMATIVO PARA SU EJECUCIÓN		FECHA DE LOGRO	ACTIVIDADES	FECHA DE TERMINACIÓN	MENSAJE COMUNICACIONAL SUGERIDO
		LEY	REGLAMENTO				
Proyecto de ley integral de la Carrera Judicial elaborado y enviado por la Corte al Parlamento.	La obtención de este resultado ya está en marcha. Se diseñó una estrategia participativo con una base amplia de jueces y se integró un equipo consultivo. La CSJ ha decidido ejercer esta iniciativa legislativa y en esta acción se aprovechará de aliados estratégicos como son los mismos jueces, el Parlamento, el Ejecutivo y la cooperación internacional. El diseño de la estrategia partió del análisis de mejores prácticas, de la legislación internacional y del estado actual de desarrollo que cada proceso de la Carrera en el Paraguay. La metodología para el diseño de la ley que se escogió es la misma que se está utilizando para la elaboración del proyecto de Código General del Proceso. La ley solamente contendrá los perfiles básicos. Los detalles de cada uno de los procesos se establecerán por reglamentos, por eso se tendrá cuidado en redactar una ley general que permita desarrollarlos y adecuaciones posteriores.	No requiere	Si requiere reglamentar la ley	Abril de 2005	Análisis de proceso de evaluación de desempeño y control de gestión por parte del grupo consultivo.	Sept. de 2004	La Corte ejerce nuevamente la iniciativa legislativa para proponerle al país un tema fundamental para la gobernabilidad del Estado. El diseño de la ley lo realiza de una manera transparente y con la participación de los jueces y otros estamentos de la sociedad.
					Análisis del Proceso Disciplinario, función de superintendencia y relaciones con el código de ética, por parte del grupo consultivo.	Sept. de 2004	
					Análisis de los órganos administradores de la Carrera (composición y escalafón).	Octubre de 2004	
					Consulta sobre la implementación y la transición hacia el nuevo sistema de Carrera Judicial, incluye el análisis de costos.	Octubre de 2004	
					Consulta sobre el contenido general del proyecto de ley	Nov. de 2010	
					Presentación a la Corte del primer borrador de la ley	Dic. de 2004	
					Presentación de la iniciativa a la Comisión Interinstitucional Parlamentaria).	Dic. de 2004	
					Presentación del Proyecto de Ley definitivo a la Corte para estudio y aprobación	Febrero de 2005	
					Elaboración del proyecto de reforma constitucional en caso de ser necesario (comisión de Ministros de la CSJ) apoyados por equipo técnico)	Marzo de 2005	
					Presentación de la iniciativa al Parlamento	Abril de 2005	
Lobby y seguimiento parlamentario al proyecto	Abril de 2005 a Diciembre de 2006						
5 Foros con diferentes grupos sociales para difundir y promocionar la ley	julio, octubre de 2005 y marzo, junio, sept. de 2006						

Plan de implementación de la carrera judicial

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004 - 2010

META: SISTEMA EFECTIVO DE CARRERA JUDICIAL IMPLEMENTADO

RESULTADOS INTERMEDIOS	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	EXIGENCIA DE MARCO NORMATIVO PARA SU EJECUCIÓN		FECHA DE LOGRO	ACTIVIDADES	FECHA DE TERMINACIÓN	MENSAJE COMUNICACIONAL SUGERIDO
		LEY	REGLAMENTO				
Implementación de la ley de Carrera	Se espera que el tránsito por el Parlamento dure de abril del 2005 a diciembre de 2006, para iniciar la implementación de los aspectos nuevos de la Carrera a partir de febrero de 2007. Cuando la ley tenga la media sanción la Corte iniciará los ajustes a los reglamentos expedidos desde el 2004 a la fecha y ajustará el plan de transición e implementación.	Requiere de la ley de Carrera.	La ley debe reglamentarse.	Diciembre de 2006.	Revisión de los reglamentos de cada uno de los procesos expedidos desde el 2004 con el fin de establecer si es necesario modificarlos con las disposiciones del proyecto de ley de Carrera que para el 2006 se espera que ya tengan media sanción y aprobación por parte de la autoridad competente - (CS) y Consejo de la Magistratura -.	Febrero de 2006	La Corte con tiempo prevee un proceso complejo de implementación y se prepara con anticipación.
					Elaboración del documento de línea de base de la situación de los procesos a la fecha de entrada en vigencia de la nueva ley.	Febrero de 2006	
					Ajuste a la estrategia y propuesta de la transición de acuerdo con el contenido del proyecto del ley que ya contaría con media sanción.	Mayo de 2006	
					Análisis de costos de los beneficios de la ley y ajustes presupuestales pertinentes (inclusión de los nuevos rubros presupuestales que exigirá la Carrera Judicial a partir del 2007).	Julio de 2006	
					Diseño del escalafón con los parámetros establecidos en la ley.	Julio de 2006	
					Diseño detallado de los órganos administrativos de la Carrera - estructura, funciones, planta de personal, programa de capacitación.	Julio de 2006	
					Diseño e implementación de los instrumentos informáticos nuevos que prevee la ley y que no se hayan diseñado anteriormente.	Sept. de 2006	
					Definición de la situación laboral de los jueces que durante el periodo que prevee la ley no ingresan a la Carrera Judicial.	Nov. de 2006	
					Puesta en marcha de las nuevas estructuras y sistemas.	Febrero de 2007	
					Realización del primer proceso de selección con las nuevas normas.	Mayo de 2007	
					Realización de la primera inscripción de jueces en la Carrera.	Octubre de 2007	
					Otorgamiento de los primeros incentivos de la Carrera.	Febrero de 2008	
					Elaboración de la primera evaluación de desempeño o control de gestión al primer grupo de jueces.	Junio de 2008	
	Informe sobre el primer proceso disciplinario a un juez bajo el nuevo procedimiento.	Junio de 2008					
	Elaboración del primer informe anual de la implementación de la Carrera Judicial.	Dic. de 2008					

Plan de implementación de la carrera judicial

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004 - 2010

META: SISTEMA EFECTIVO DE CARRERA JUDICIAL IMPLEMENTADO

RESULTADOS INTERMEDIOS	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	EXIGENCIA DE MARCO NORMATIVO PARA SU EJECUCIÓN	FECHA DE LOGRO	ACTIVIDADES	FECHA DE TERMINACIÓN	MENSAJE COMUNICACIONAL SUGERIDO	
		LEY	REGLAMENTO				
Primera evaluación de impacto de la implementación de la Carrera Judicial publicada.	Es necesario después del esfuerzo que implica la implementación de un sistema de Carrera Judicial, que de manera proactiva la CSJ le presente al país una primera evaluación de impacto de ese proceso, para establecer si realmente está sirviendo para mejorar el capital humano del PJ y el servicio de la Justicia. Esta evaluación permitirá en el primer tramo del proceso de implementación proponer los ajustes del caso a los diferentes procesos e instrumentos.	No requiere.	No requiere.	Noviembre de 2009.	Diseño de la metodología y estrategia de la evaluación.	Marzo de 2009	De manera oficiosa la Corte se autoexamina y si es necesario corrige el rumbo
					Realización de la evaluación y documentación.	Octubre de 2009	
					Presentación del informe.	Nov. de 2009	
					Programación y realización de los ajustes al proceso.	Nov. de 2009	

Plan de implementación de la carrera del funcionario judicial

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004 - 2010

META: SISTEMA EFECTIVO DE CARRERA DEL FUNCIONARIO JUDICIAL IMPLEMENTADO

RESULTADOS INTERMEDIOS	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	EXIGENCIA DE MARCO NORMATIVO PARA SU EJECUCIÓN	FECHA DE LOGRO	ACTIVIDADES	FECHA DE TERMINACIÓN	
		LEY	REGLAMENTO			
Diagnostico realizado	Es un análisis y descripción de las características básicas de las nomenclaturas hoy utilizadas y una propuesta de nuevas nomenclaturas y determinación de familias de cargos	No se necesita de Ley para iniciar la acción		Junio de 2005	Análisis de nomenclatura de cargos existentes y afines	Marzo del 2005
					Definición de familias de puestos de trabajo afines y representativos	Febrero del 2005
Propuesta de reorganización de ámbitos	En base a las nuevas formas de organización del Despacho Judicial y de los actuales se debe definir para cada uno de ellos la estructura y funciones de cada uno de los cargos	No requiere	Se puede adoptar por Resolución de la CSJ	Diciembre del 2005	Definición de tipos de cargos y descripción requeridos (diseño de cargos)	Junio del 2005
					Redefinición de las familias de cargos definitivas	Septiembre del 2005
					Identificación de cargos equivalentes entre distintas familias	Septiembre del 2005
Caracterización de los perfiles	En base a los cargos definidos, será definida la característica de los perfiles de puestos para esos cargos.	No requiere	Se puede adoptar por Resolución de la CSJ	Diciembre del 2006	Identificación de requerimientos profesionales	01/06/2006
					Identificación de requerimientos cognoscitivos	01/06/2006
					Identificación de requerimientos psicomotores	01/06/2006
					Identificación de valores	01/06/2006
					Determinación de condiciones ambientales	01/06/2006
					Configuración del perfil	Diciembre del 2006
Procedimiento de ingreso funcionarios a la carrera del poder judicial	Aprobar procedimientos actualmente diseñados y no aprobados y adaptarlos en un futuro a los requerimientos de la carrera del funcionario judicial	No requiere	Se puede adoptar por Resolución de la CSJ	Diciembre del 2006	Aprobación e implementación de los procedimientos actualmente diseñados	Diciembre del 2006
					Ajuste de los procedimientos a la estructura de la carrera	Marzo del 2007
Estructura de jerarquía de Cargos y Mapa de carrera aprobados por el Poder Judicial	Definir la estructura jerárquica de cargos definidos según escalafón y de acuerdo al Mapa de la Carrera	Se debe incorporar en la ley de presupuesto		Mayo del 2007	determinación de la relación de Autoridad entre cargos de una misma familia	Enero del 2007
					Definición de estructura jerárquica a partir de la relación de autoridad	Marzo del 2007
					Elaboración del plan de categorización salarial de acuerdo a las familias de cargo y autoridad jerárquica	Marzo del 2007
					Definición de metas profesionales, cognoscitivas, psicomotores a ser alcanzadas para cubrir la brecha, entre perfiles definidos en la ruta de carrera para cada familia.	Mayo del 2007

Plan de implementación de la carrera del funcionario judicial

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004 - 2010

META: SISTEMA EFECTIVO DE CARRERA DEL FUNCIONARIO JUDICIAL IMPLEMENTADO

RESULTADOS INTERMEDIOS	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	EXIGENCIA DE MARCO NORMATIVO PARA SU EJECUCIÓN	FECHA DE LOGRO	ACTIVIDADES	FECHA DE TERMINACIÓN	
		LEY	REGLAMENTO			
Plan de desarrollo profesional	Identificar las necesidades de capacitación y entrenamiento	No se necesita de Ley para iniciar la acción	Reglamento de capacitación	Diciembre del 2007	Desarrollo del plan de capacitación para el acceso de los funcionarios nombrados al nuevo cargo de acuerdo al perfil definido en la organización institucional	Octubre del 2007
			Reglamento de entrenamiento profesional		Desarrollo del plan de entrenamiento de acuerdo a la brecha que se requiere cubrir en los nuevos procesos jurisdiccionales y administrativos (nueva legislación, nuevas tecnologías de producción)	Octubre del 2007
Mecanismos de evaluación de desempeño	Determinar los mecanismos y los tipos y categorías para evaluar el desempeño del funcionario judicial	Se debe incorporar en la ley del funcionario judicial		Diciembre del 2005	Identificación de factores a ser evaluados para cada cargo	Noviembre del 2006
					Definir los grados de valoración de la evaluación	Diciembre del 2006
					Definir la metodología de implementación del Sistema de evaluación de desempeño	Diciembre del 2007
					implementación de del Sistema de evaluación de desempeño	Diciembre del 2007

Plan de implementación de ingresos judiciales

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004 - 2010

META: MEJORAMIENTO DE LOS INGRESOS PROPIOS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

RESULTADOS INTERMEDIOS	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	EXIGENCIA DE MARCO NORMATIVO PARA SU EJECUCIÓN	FECHA DE LOGRO	ACTIVIDADES	FECHA DE TERMINACIÓN	
		LEY	REGLAMENTO			
Diseño, desarrollo y aprobación de nuevos procedimientos para la ejecución directa de los ingresos propios.	Desarrollar procesos de ejecución presupuestaria directa con los ingresos propios para hacerlos más ágiles y funcionales a las necesidades de la Corte ejerciendo la autonomía presupuestaria.	No se requiere ley para iniciar la discusión procedimientos solo con un decreto reglamentario del PE.	Decreto reglamentario.	Junio del 2005	Diseño de los procedimientos de ejecución presupuestaria Fuente 30.	Agosto del 2004
					Acuerdo con el MH para la implementación del procedimiento.	Febrero del 2005
					Elaboración y presentación del Decreto Reglamentario	Marzo del 2005
					Elaboración y presentación del Decreto Reglamentario	Junio del 2005
Nueva ley de Ingresos Judiciales, Formulada, discutida y presentada al Congreso.	La ley debe contemplar los requerimientos de ingresos, los conceptos y los porcentajes que permitan cubrir los costos operativos de los servicios que se puedan cobrar y que brinde la Corte Suprema de Justicia y adicionalmente debe tenerse en cuenta todos los procedimientos administrativos.	Se necesita de una ley para poder variar la tasa de cobro, y debe dejar explícitamente la potestad reglamentaria a la Corte Suprema de Justicia.	La Corte debe reglamentar los procedimientos de cobro, de control y reclamos.	Agosto del 2005.	Aprobación del Estudio de elasticidad y determinación de los conceptos cuyas tarifas pueden ser incrementadas.	Septiembre del 2004
					Diseño de la estrategia y de metodología participativa para su elaboración, haciendo un análisis comparativo de la legislación existente en distintos países.	Noviembre de 2004
					Consulta previa realizada y borrador entregado al Pleno de la Corte Suprema.	Febrero del 2005
					Consultas realizadas con Colegio de Escribanos, Colegio de Abogados e Instituciones Públicas.	Abril de 2005
					Consulta ampliada.	Mayo del 2005
					Presentación del Proyecto de Ley definitivo a la Corte para estudio y aprobación.	Mayo del 2005
					Presentación de la iniciativa al Parlamento.	Mayo del 2005
Diseño, desarrollo y aprobación de nuevos procedimientos para el cobro de tasas y servicios via Internet.	Para disminuir los costos de cobranza y mejorar la atención al público se propone iniciar el mecanismo de cobranza via internet realizando acuerdos con bancos de plaza que permita esta opción.	No se requiere Ley para iniciar dicha metodología de cobranza.	Reglamentar mediante acuerdo de la CSJ.	Diciembre del 2005.	Diseño de la metodología de cobro via internet.	Febrero del 2005
					Desarrollo del Portal de cobro del Poder Judicial y acuerdos con las entidades bancarias.	Junio del 2005
					Talleres de consulta y acuerdos con sectores representativos.	Septiembre del 2005
					Capacitación y difusión del sistema de pago.	Diciembre del 2005
Nuevos procedimientos de ingresos Judiciales y reestructuración de la Dirección de Ingresos Judiciales	Para brindar un servicio ágil, transparente y eficiente al público (escribanos, judiciales, etc.) se requiere cambios en la estructura y procedimientos de la Dirección de Ingresos Judiciales.		Resolución aprobando los procedimientos, estructura organizativa e instrumentos informáticos de soporte al cobro de tasas judiciales y especiales	Marzo del 2005.	Diseño final del procedimiento de cobros para Tasas Judiciales y Tasas Especiales en Capital.	Septiembre de 2004
					Diseño final del procedimiento de cobros para Tasas Judiciales y Tasas Especiales e implementación en el interior del país.	Marzo del 2005
					Desarrollo del sistema informático de ingresos judiciales.	Diciembre del 2004
					Capacitación a funcionarios del Poder Judicial en los nuevos procedimientos e instrumentos.	Diciembre del 2004
					Aprobación de la nueva estructura organizativa de soporte a los nuevos procedimientos.	Diciembre del 2004
					Capacitación y difusión al público usuario de los nuevos procedimientos y formularios de cobro de tasas judiciales y especiales.	Enero del 2005

Plan de implementación de ingresos judiciales

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN 2004 - 2010

META: MEJORAMIENTO DE LOS INGRESOS PROPIOS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

RESULTADOS INTERMEDIOS	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	EXIGENCIA DE MARCO NORMATIVO PARA SU EJECUCIÓN	FECHA DE LOGRO	ACTIVIDADES	FECHA DE TERMINACIÓN	
		LEY	REGLAMENTO			
Cobro de Interés de los depósitos de las cuentas judiciales en el BCP y del BNE.	En la actualidad se cuenta con más de 70000 cuentas con recursos inmovilizados por cerca de u\$s 20.000.000 lo que permitiría un ingreso de aproximadamente 700.000 dólares anuales.		Acordada aprobando el acuerdo con los bancos donde están los depósitos.	Junio del 2005.	Diseño de la política y negociación con los bancos.	Septiembre de 2004
					Firma del acuerdo base para la obtención de intereses.	Marzo del 2005
					Ampliación presupuestaria de ingresos.	Junio del 2005
					Ejecución del acuerdo y cobro de los intereses.	Junio del 2005
Mejoramiento del proceso de cobro de Penas Multas.	Definir e implementar procedimientos para el registro, cobro y control de las sentencias de multas monetarias y/o en especie	Se necesita de una Ley para poder variar la tasa de cobro, y debe dejarexplicitamente la potestad reglamentaria a la Corte Suprema de Justicia	Acordada aprobando el procedimiento de registro cobro y control.	Junio del 2005.	Diseño de los procedimientos.	Septiembre de 2004
					Acuerdo con los jueces de ejecución de sentencia, juzgados de primera instancia y el área de ingresos judiciales en el procedimiento para el sistema de multas.	Marzo del 2005
					Diseño del sistema de soporte a los ingresos por multas.	Junio del 2005
					Ejecución del acuerdo y cobro de los intereses en el caso de atrasos en el pago de la multa y o remate de bienes embargados.	Junio del 2005
Incrementar los ingresos del Poder Judicial mediante el remate permanente de los bienes incautados en las Causas con sentencia firme y ejecutoriada.	Aumentar el ingreso mediante el remate de bienes incautados evitando la destrucción o pérdida del valor del bien.	No se requiere.	Aplicar los códigos procesales pertinentes.	Diciembre del 2005.	Inventario de bienes en causas finiquitadas.	Diciembre del 2004
					Aplicación de los procedimientos del código procesal civil para el remate de los bienes inventariados.	Inmediato
					Talleres de capacitación a funcionarios judiciales para el permanente monitoreo del estado de los bienes y envío al remate de aquello que por plazo o finiquito de las causas se permita rematar.	Marzo del 2005



Dirección y orientación permanente

Ministros de la Corte Suprema de Justicia

Invitado Especial

Presidente de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica
Dr. Luis Paulino Mora Mora

Orientación técnico-administrativa

Dirección de Planificación y Desarrollo – CSJ
Direcciones y departamentos técnicos y administrativos de la CSJ

Organismos cooperantes

USAID
GTZ
PNUD
BID
BANCO MUNDIAL

Elaboración de propuesta metodológica y lineamientos

Josefina Coutiño
Cynthia Bendlín
Miguel Cereceda

Consultores principales Proyecto PAR/97/017 (CSJ-BID-PNUD)

Miguel Cereceda (Coordinador General)
Tomás Fantl
Alejandro Genovesi
Hugo Lorenzo
María Victoria Rivas