



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

PLAN DE CAPACITACIÓN

CENTRO DE INVESTIGACIONES JUDICIALES

2020

INDICE

	Pág.
1. PRESENTACIÓN	02
2. LA CAPACITACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA	02
3. FUNDAMENTOS JURIDICOS - LEGALES	04
4. FINALIDAD DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	05
5. FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN JUDICIAL	05
6. PRINCIPIOS OPERATIVOS	06
7. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS	06
8. ALCANCE	09
9. COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO PERSONAL Y DE LA ORGANIZACIÓN JUDICIAL	09
10. CAPACITACIÓN JUDICIAL	10
11. BASE LEGAL	12
12. USO DE (LAS TECNOLOGÍAS) CAPACITACIÓN VIRTUAL	15
13. PERFIL DEL JUEZ	17
14. VIGENCIA DEL PROGRAMA	18
15. TIPOS DE CAPACITACIÓN	19
16. PLANA DOCENTE	20
17. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	20
18. ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN	22
19. CONVENIOS Y ACUERDOS	22
20. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS	22
ANEXO	24

1. PRESENTACIÓN

La actual coyuntura que atraviesa nuestro país es fundamental para el Poder Judicial como Institución Pública, pues se encuentra dentro de un proceso de cambios que concuerda con otros de alcance nacional e internacional. El Centro de Investigaciones Judiciales viene impulsando y desarrollando iniciativas trascendentales, que se alinean en el tiempo para dar paso a acciones innovadoras con valor público, que permitirán optimizar sus recursos y mejorar sus servicios.

Siguiendo la línea de acción que se plasma en el nuevo Plan Estratégico Institucional (PEI) del Poder Judicial para el decenio 2020- 2030, aprobado por Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 199-2019-P-PJ, el Centro de Investigaciones Judiciales está inmerso en las Líneas Estratégicas trazadas en el PEI 2020-2030, en la que se destaca la implementación de la Transformación Digital (TD) para impulsar la realización de diversas actividades y programas de capacitación, pero especial y directamente en la formación especializada de los jueces/zas, lo que redundará en la mejora de la calidad del servicio de justicia sobre la base de una gestión del despacho judicial orientada a resultados, en beneficio del ciudadano.

El Plan de Capacitación del Centro de Investigaciones Judiciales, contiene los fundamentos académicos-metodológicos, que promueven la cualificación de nuestro sistema de justicia, que permita que el quehacer judicial sea el de impulsar una pronta y debida justicia para la sociedad.

2. LA CAPACITACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA

El Centro de Investigaciones Judiciales se vio obligado a suspender sus actividades programadas por la emergencia sanitaria a nivel nacional declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19, la cual fue prorrogada hasta en dos oportunidades mediante Decreto Supremo N° 020-2020-SA y Decreto Supremo N° 027-2020-SA, a partir del 8 de setiembre de 2020 hasta por un plazo de noventa (90) días calendario, plazo que vence el 6 diciembre de 2020.

Ante este nuevo escenario, causado por la crisis del coronavirus COVID-19, el Centro de Investigaciones Judiciales ha replanteado sus actividades de capacitación bajo la modalidad virtual para abordar el cambio formativo de los jueces/zas, valiéndose de las tecnologías de la información implementadas en el Poder Judicial.

De igual manera, se dio impulso a sistemas de trabajo a distancia que facilitaron el paso de las capacitaciones presenciales a virtuales, lo que significó afrontar nuevos desafíos para dar una respuesta oportuna a corto plazo en resguardo de la continuidad de la capacitación a los jueces/zas a nivel nacional.

Las capacitaciones se llevan a cabo a través de la modalidad virtual, respetando criterios de accesibilidad, adaptabilidad, calidad y otras condiciones esenciales para el aprendizaje. Adoptando las siguientes medidas:

- Para el desarrollo de las capacitaciones se utilizará plataformas basadas en tecnologías de la información y comunicación, que aseguren su conectividad y el soporte administrativo necesario para su funcionamiento efectivo y continuo, tomando en consideración el número de jueces/zas que participaran.
- Las actividades académicas, tendrán una duración y metodología de aprendizaje, adecuada a la realidad y recursos disponibles para su ejecución.
- Se facilitará los recursos tecnológicos necesarios que se encuentren disponibles para la aplicación de las metodologías establecidas.
- Adoptar las medidas necesarias para mitigar las brechas que se generen por el acceso desigual del juez/a a una conectividad a internet y de la tecnología necesaria para la capacitación a distancia como facilitar enlaces del video de la capacitación realizada y los PPT's.

Las medidas adoptadas están en conformidad con las disposiciones para el control y prevención del COVID-19.

3. FUNDAMENTOS JURÍDICO - LEGALES

El Centro de Investigaciones Judiciales tiene un rol de relevante y estratégico en el Sistema Judicial. Dentro del organigrama estructural del Poder Judicial, es un órgano de apoyo del Poder Judicial que depende del Consejo Ejecutivo. Se encarga - básicamente - de proponer planes y medidas de reforma judicial, acorde con su Plan Operativo. Las actividades específicas están reguladas en los Artículos 113°, 114°, 115° y 116° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La Resolución Administrativa del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial N° 004-2012-CE-PE, reconoce al Centro de Investigaciones Judiciales como el órgano responsable de la capacitación de los jueces a nivel nacional, teniendo como objetivo principal asegurar el mejoramiento en la formación judicial de los jueces/zas, a fin de garantizar la idoneidad, capacidad, eficiencia y honestidad del operador judicial; y ofrecer una capacitación que responda a las necesidades reales de sus destinatarios y a los objetivos de la institución.

El Plan de Capacitación del Centro de Investigaciones Judiciales, es elaborado teniendo en consideración lo previsto en la Directiva N° 002-2011-CE-PJ “Directiva para la Formulación de Programas de Capacitación” y los lineamientos contenidos en el Plan Nacional de Capacitación del Poder Judicial elaborado por la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces del Poder Judicial.

La capacitación judicial como componente del proceso de desarrollo integral de los jueces/zas implica, por un lado, la identificación institucional del operador, el incremento de su eficiencia y su progreso personal, y, por otro, un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los programas de capacitación y el establecimiento de acciones específicas de la institución para su normal desarrollo.

Bajo ese contexto, en el presente plan se desarrollan actividades y programas de capacitación dirigidos a los jueces/zas del Poder Judicial, dentro de un proceso de promoción de la especialización, el perfeccionamiento y la actualización jurídica, de conformidad con la política general, el Plan de Desarrollo Institucional y el Plan Estratégico Institucional del Poder Judicial 2020 – 2030.

4. FINALIDAD DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan de Capacitación del Centro de Investigaciones Judiciales se orienta en exclusivo a la actualización y adquisición de nuevos conocimientos jurídicos para los jueces/zas y excepcionalmente como consecuencia del panorama actual cubre las necesidades formativas que requieren los jueces/zas ante el nuevo escenario.

Con el presente plan se propone diseñar y desarrollar actividades académicas basadas en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes, necesarios en la formación judicial, así como fortalecer los conocimientos jurídicos de los jueces/zas para coadyuvar con los objetivos institucionales.

5. FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN JUDICIAL

La Finalidad de la Capacitación Judicial es la adquisición, actualización y perfeccionamiento de conocimientos jurídicos y aquellos otros relacionados con el ejercicio de la función judicial.

La capacitación judicial es indispensable, no sólo por la evolución del Derecho, de las técnicas y de los conocimientos requeridos para el ejercicio de las funciones judiciales, sino también por qué es factor necesario para el fortalecimiento del Poder Judicial y para garantizar la independencia del juez y al mismo tiempo de los derechos de los ciudadanos.

“Un Juez bien formado es un magistrado independiente”. El tema de la capacitación judicial está estrechamente vinculado con el de la independencia y de la eficacia del Poder Judicial.

6. PRINCIPIOS OPERATIVOS

Las acciones de capacitación del Centro de Investigaciones Judiciales se basan en los siguientes principios operativos:

Principio 1: Alcance de la capacitación

El Centro de Investigaciones Judiciales es el órgano responsable de la capacitación de jueces/zas del país de alcance nacional.

Principio 2: Diseño de la capacitación

El Centro de Investigaciones Judiciales organiza y ejecuta actividades y programas de capacitación diseñados para fortalecer las capacidades y promover el desarrollo de competencias de los jueces/zas del país.

Principio 3: Coordinación y articulación de la capacitación

El Centro de Investigaciones Judiciales realiza un trabajo coordinado y articulado con los Equipos Técnicos, Comisiones y Programas de alcance nacional del Consejo Ejecutivo y de la Corte Suprema de Justicia en función a su especialidad.

Principio 4: Diagnostico de las necesidades de capacitación

El Centro de Investigaciones Judiciales acorde con los objetivos estratégicos institucionales de fortalecimiento de competencias de los jueces/zas del país, convoca a reuniones de trabajo para diagnosticar las necesidades de capacitación de acuerdo a la realidad de cada distrito judicial.

Principio 5: Alineación al ente rétor de la capacitación

El Centro de Investigaciones Judiciales planifica y ejecuta sus acciones de capacitación bajo los lineamientos temáticos y metodológicos de la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces.

7. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

7.1. Objetivos Estratégicos (OE)

OE 01: Fortalecer el diagnóstico de necesidades de capacitación de los operadores de justicia

El Centro de Investigaciones Judiciales a través del plan de capacitación diseña y planifica las actividades de capacitación que se realizarán a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación de los jueces de todos los niveles identificando las brechas a cerrar y las acciones que se ejecutarán para resolver las necesidades.

OE 02: Mejorar el diseño de las modalidades de capacitación virtual ofrecidas a los operadores de justicia

Luego de la declaratoria de emergencia en marzo del presente año, el Centro de Investigaciones Judiciales se vio en la necesidad de reorganizar sus actividades formativas usando las redes sociales o plataformas virtuales.

La Comisión Nacional de Capacitación de Jueces, como ente rector en temas de capacitación, en su Plan Nacional ha establecido las acciones a seguir para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

7.2. Acciones Estratégicas (AE)

Acciones estratégicas del objetivo estratégico 01

AE 1.1.: Plan de Diagnóstico de Necesidades de capacitación

AE 1.2.: Coordinación con las unidades de capacitación

AE 1.3.: Capacidad para diagnóstico oportuno de necesidades capacitación

Acciones estratégicas del objetivo estratégico 02

AE 2.1.: Sistema de registro de capacitación de jueces SICAJU

AE 2.2.: Capacitación en modalidad virtual implementadas

Cuadro de Objetivos y Acciones Estratégicas con Indicadores

Fuente: Plan Nacional de Capacitación del Poder Judicial

OBJETIVO ESTRATEGICO 1		Nombre del Indicador	Formula del Indicador	Línea Base		Valor actual		Meta Anual			Unidad Orgánica Responsable
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2021	2022	2023	
OE1	Fortalecer el diagnóstico de necesidades de los operadores de justicia	Porcentaje de planes actualizados y aprobados	Número de planes aprobados/total de unidades y comisiones encargadas de capacitación) *100	3%	2020	5%	2020	15%	30%	45%	Centro de Investigaciones Judiciales
Acciones Estratégicas											
AE 1.1	Plan de Diagnóstico de Necesidades de capacitación	Porcentaje de cumplimiento del Plan	(Etapas desarrolladas/Etapas totales) *100	0	2020	0	2020	10%	15%	20%	Centro de Investigaciones Judiciales
AE1.2	Coordinación con las unidades de capacitación	Números de reuniones de coordinación con las unidades de capacitación	Numero de reuniones de coordinación/Total de reuniones de coordinación programadas) *100	0	2020	0	2020	2	3	4	Centro de Investigaciones Judiciales
AE1.3	Capacidad para diagnóstico oportuno de necesidades de capacitación	Porcentaje de personal capacitado para el diagnóstico oportuno	(Número de personal capacitado para el diseño de un diagnóstico oportuno /Total de personas capacitadas) *100	0	2020	0	2020	40%	60%	60%	Centro de Investigaciones Judiciales
OBJETIVO ESTRATEGICO 2		Nombre del Indicador	Formula del Indicador	Línea Base		Valor Actual		Meta Anual			Unidad Orgánica
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2021	2022	2023	
OE2	Mejorar el diseño de las modalidades de capacitación virtual ofrecidas a los operadores de justicia.	Porcentaje de operadores de justicia satisfechos con la capacitación recibida.	Nro. de operadores de justicia satisfechos con la capacitación impartida/total operadores judiciales encuestados) *100	0	2020	0	2020	30%	35%	40%	Centro de Investigaciones Judiciales
Acciones Estratégicas											
AE2.1	Sistema de Registro de Capacitaciones para jueces - SICAJU	Porcentaje de unidades y/o comisiones que registran el 100% de sus capacitaciones	Nro. de unidades y/o comisiones encargadas de capacitación que registran el 100% de sus acciones formativas/ total de unidades y/o comisiones encargadas de capacitación	10%	2020	10%	2020	45%	65%	75%	Centro de Investigaciones Judiciales
AE2.2	Capacitaciones en modalidad virtual implementadas	Porcentaje de capacitaciones virtuales implementadas	Nro. de unidades que implementan capacitaciones en la modalidad virtual / total de unidades de capacitación) *100	0	2020	0	2020	35%	40%	55%	Centro de Investigaciones Judiciales

8. ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación del Centro de Investigaciones Judiciales como órgano responsable de la capacitación de jueces de alcance nacional, conforme a lo establecido en la Resolución Administrativa del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial N° 004-2012-CE-PJ, modificada por la Resolución Administrativa del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial N° 092-2017-CE-PJ. Los planteamientos que se presentan asientan las bases y líneas de acción para el presente año.

9. Competencias para mejorar el desempeño personal y de la organización judicial

El presente plan integra los ejes técnicos desarrollados por el ente rector, la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces, para el desarrollo de competencias a los jueces, basados en los siguientes aspectos:

9.1. Eje técnico profesional (IPAP, 2015)

Son las competencias específicas que requiere el puesto que ejerce cada operador de justicia, a partir de los contenidos referidos a los conocimientos teóricos y prácticos, metodológicos y técnicos que el individuo adquiere, a través de su formación profesional y/o experiencia laboral, los cuales se manifiestan en el dominio de habilidades para el uso de herramientas o instrumentos técnicos de su especialidad; las habilidades físicas o intelectuales para identificar, analizar y definir los requerimientos de su área de trabajo para resolver problemas o alcanzar los objetivos estratégicos institucionales con éxito.

9.2. Eje técnico institucional (IPAP, 2015)

Está vinculado al comportamiento laboral de cada operador de justicia, se sostiene en la suma de los principios éticos y los valores institucionales que definen el desenvolvimiento de los operadores de justicia en su centro de trabajo. La honestidad (integridad), la consideración de los derechos humanos, la búsqueda de la justicia, la responsabilidad, el compromiso del servicio, así como el

logro del bien común y la inclusión de todos los ciudadanos, sin distinción alguna, además de, constituir políticas de Estado son básicas y comunes a todos los individuos que conforman la institución judicial.

9.3. Eje actitudinal (IPAP, 2015)

Se refiere a las manifestaciones de la salud emocional y habilidad para interactuar con los demás en el entorno laboral y social garantizando el éxito de las tareas encargadas y resultados eficaces. Reforzar el eje actitudinal incrementa no sólo la productividad, brinda una mayor satisfacción personal (ADECCO, 2017) y profesional. Algunas de las competencias a las que se remite este eje de gestión tienen que ver con la proactividad, la resiliencia, la habilidad para trabajar en equipo, la responsabilidad, capacidad de organización, adaptabilidad y la disposición para resolver conflictos constructivamente.

10. Capacitación Judicial

La capacitación judicial se manifiesta como una herramienta científica que no sólo sirve para fortalecer las competencias laborales de los jueces/zas sino tiene como objetivo el fortalecimiento de la independencia de la Justicia como valor estratégico y estructural completo en orden al desarrollo eficaz de la función jurisdiccional, ante las crecientes y renovadas expectativas sociales.

La capacitación de los jueces/zas contribuye a forjar su legitimidad, al proporcionar elementos epistemológicos y argumentales que fortalece la posición independiente e imparcial del juzgador, materializado en un servicio de calidad en la impartición de justicia y por ende la consolidación del sistema democrático constitucional.

Ante el panorama actual, la capacitación judicial se convierte en una exigencia para los jueces/zas de naturaleza eminentemente ética, profundamente enraizada, con el deber de cumplir con la función judicial de la mejor manera posible y con arreglo a los mandatos constitucionales. Dentro de nuestro marco Constitucional, se tiene a la perspectiva de género como un componente de la capacitación judicial.

Los principios por los que ha de regirse la capacitación judicial, como un marco común que sirva para orientar las actividades de capacitación judicial, fueron expuestos por la Organización Internacional para la Capacitación Judicial (IOJT), y adoptados por las instituciones de capacitación judicial el 8 de noviembre de 2017, se exponen a continuación:

- La capacitación judicial es esencial para garantizar altos niveles de competencia y desempeño. La capacitación judicial es fundamental para la independencia judicial, el Estado de derecho y la protección de los derechos de todas las personas.
- Para preservar la independencia judicial, la judicatura y las instituciones de capacitación judicial deben ser las encargadas del diseño, contenido e implementación de la capacitación judicial.
- Las autoridades judiciales y los jueces de alto rango han de apoyar la capacitación judicial.
- Todos los Estados deben: *(i)* proveer a sus instituciones responsables de la capacitación judicial con la financiación y otros recursos para cumplir con sus fines y objetivos; e *(ii)* Instaurar sistemas que garanticen a todos los miembros de la judicatura la posibilidad de capacitarse.
- Todo apoyo a la capacitación judicial debe prestarse de acuerdo con estos principios y en coordinación con las instituciones encargadas de la capacitación judicial.
- Todos los miembros de la judicatura tienen el derecho y la responsabilidad de capacitarse. Cada miembro de la judicatura ha de disponer de tiempo para capacitarse en el marco de sus funciones judiciales.
- Todos los miembros de la judicatura deben recibir capacitación antes o durante su nombramiento, y deben ser regularmente capacitados a lo largo de su carrera.
- Habida cuenta de la complejidad de la función judicial, la capacitación judicial deberá ser multidisciplinaria e incluir una formación en derecho,

conocimientos no jurídicos, habilidades, contexto social, valores y principios éticos.

- La capacitación ha de estar dirigida por jueces e impartida principalmente por los miembros de la judicatura que hayan sido formados a tal efecto. Cuando resulte apropiado, la capacitación puede ser impartida por expertos externos a la judicatura.
- La capacitación judicial debe reflejar las mejores prácticas en el diseño de programas de capacitación profesional y para adultos. Debe recurrir a una amplia variedad de metodologías actualizadas.

11. BASE LEGAL

11.1. Normativa Internacional

Concurren instrumentos y declaraciones internacionales que vinculan la independencia judicial con las capacitaciones y actividades formativas de los jueces/zas en ejercicio.

- Principios Básicos relativos a la Independencia de la Judicatura, aprobado por el Séptimo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente celebrado en Milán entre el 26 de agosto al 06 de setiembre de 1985, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en sus resoluciones 40/32 del 29 de noviembre y 40/146 del 13 de diciembre, ambas de 1985.
- Los Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial, aprobado en 2001, ciudad hindú de Bangalore, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, resoluciones 40/32, 40/146 y 2006/23.
- Declaración sobre Principios de la Capacitación Judicial de la Organización Internacional para la Capacitación Judicial (IOJT), adoptada el 8 de noviembre de 2017.

- Declaración de Lima, adoptada en la Primera Cumbre Internacional de Escuelas Judiciales, el 24 y 25 de noviembre de 2011, Lima.
- Estatuto Universal del Juez, adoptado por el Consejo Central de la Unión Internacional de Magistrados en Taiwán el 17 de noviembre de 1999 y actualizado en Santiago de Chile el 14 de noviembre de 2017.
- Estatuto del Juez Iberoamericano, aprobado en la VI Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, celebrada en Santa Cruz de Tenerife, Canarias, España, los días 23, 24 y 25 de mayo de 2001.
- Código Iberoamericano de Ética Judicial, adoptado el 22 de junio de 2006 por la XIII Cumbre Judicial Iberoamericana, en Santo Domingo, República Dominicana, y modificado el 2 de abril de 2014 en la XVII Reunión Plenaria de la Cumbre Judicial Iberoamericana en Santiago de Chile.

11.2. Normativa Nacional

- Ley Orgánica del Poder Judicial. Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial - Decreto Supremo N° 017-93-JUS, y sus modificatorias.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y Decreto Supremo N° 009-2010-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Código de Ética del Poder Judicial del Perú (Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 03/06/2004).
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.

- Decreto Legislativo N°1505, que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el Sector Público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19.

11.3. Normas Internas del Poder Judicial

- Resolución Administrativa N° 121-2008-CE-PJ, que aprueba la Directiva N° 008-2008-CE-PJ, que establece normas para la Conformación y Funcionamiento de las Comisiones de Capacitación de Magistrados.
- Resolución Administrativa N° 050-2011-CE-PJ, que delega al Centro de Investigaciones Judiciales del Poder Judicial las coordinaciones con la Academia de la Magistratura para el desarrollo de actividades de capacitación para magistrados.
- Resolución Administrativa N° 118-2011-CE-PJ, que aprueba la Directiva N° 002-2011-CE-PJ, para la Formulación de Programas de Capacitación.
- Resolución Administrativa N° 004-2012-CE-PJ, que crea la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces, y establece que el Centro de Investigaciones Judiciales es uno de los órganos responsables de la capacitación a nivel nacional.
- Resolución Administrativa N° 108-2012-CE-PJ, que aprueba la Directiva N° 004-2012-CE-PJ, “Normas que regulan el uso de la Tecnología de Información y Comunicaciones en el Poder Judicial”.
- Resolución Administrativa N° 169-2012-CE-PJ, que aprueba el Reglamento del Programa de Especialización Judicial.
- Resolución Administrativa N° 228-2012-CE-PJ, que aprueba el Estatuto y el Reglamento de Organización y Funciones del Centro de Investigaciones Judiciales.
- Resolución Administrativa N° 259-2012-CE-PJ, que dispone que el Centro de Investigaciones Judiciales emita informes sobre las propuestas de

capacitación que presenten las Cortes Superiores del país, al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

- Resolución del Consejo Ejecutivo (Correlativo N° 10659-2016) de fecha 29/12/2016, que dispone que los Informes de jueces por capacitación se remitan al Centro de Investigaciones Judiciales para evaluación.
- Resolución Administrativa N° 023-2019-CE-PJ, que aprueba el documento denominado “Lineamientos para el Uso del Lenguaje Inclusivo en el Poder Judicial”.
- Resolución Administrativa N° 239-2019-CE-PJ, que dispone que en el Plan Nacional de Capacitación del Poder Judicial y los Planes Distritales de Capacitación de las Corte Superiores de Justicia del país, se incorporen cursos que desarrollen habilidades blandas.
- Resolución Administrativa N° 103-2020-CE-PJ, que aprueba el Plan de Prevención del Coronavirus en el Poder Judicial que dispone medidas administrativas complementarias en materia de capacitación.

12. USO DE (LAS TECNOLOGÍAS) CAPACITACIÓN VIRTUAL

La Capacitación Virtual comprende a instructor y participantes como equipo que trabajan juntos, y utilizan la tecnología como ayuda en el aprendizaje.

La formación virtual con el uso de la tecnología ha surgido como una alternativa a la formación impartida de manera presencial. La gran ventaja que ofrece este planteamiento de aprendizaje es el número de personas que se pueden formar. Además, el aprendizaje virtual resulta más rentable, ya que permite a los jueces/zas combinar sus responsabilidades profesionales con el proceso de aprendizaje permanente.

La capacitación virtual usa los mismos principios que la capacitación presencial como son: Las destrezas, el diseño de experiencias para el aprendizaje, la preparación de materiales, el apoyo, las guías metodológicas, la provisión de información y la evaluación. Lo que es diferente es que la e-tecnología provee a

los facilitadores y a los aprendices una gama más amplia de opciones y oportunidades, y también moldean el ambiente en el cual los participantes interactúan.

El aprendizaje virtual ofrece la posibilidad de crear una formación eficaz, ahorrar tiempo y dinero a las instituciones capacitadoras, hace que la formación resulte más interesante y útil, y brinda a los profesionales del aprendizaje la oportunidad de innovar.

Sin embargo, no hay que olvidar que el aprendizaje virtual depende en gran medida de los recursos técnicos disponibles para llevar a cabo este tipo de experiencia. Las herramientas utilizadas deben ser fiables, fáciles de utilizar y estar actualizadas; solo así se conseguirá que el uso de tecnologías de la información tenga una incidencia significativa en la experiencia de aprendizaje.

Las principales ventajas de este tipo de formación virtual en el ámbito de la judicatura son las siguientes:

- Permite utilizar diferentes modalidades de programación (síncrona o asíncrona).
- Asegura que los participantes reciban el mismo nivel de conocimientos judiciales.
- Los materiales (diapositivas) serán enviados a los participantes para su disposición por si desean consultarlos o utilizarlos en el futuro.
- En algunas plataformas, los participantes tienen la posibilidad de realizar el curso de forma autónoma, siguiendo su propio ritmo.
- Este aprendizaje se imparte a través de computadoras, Laptop, Tablet, agendas personales digitales, teléfonos celulares, iPod y otras.

13. PERFIL DEL JUEZ

El Artículo 2° de la Ley N° 29277, Ley de Carrera Judicial, establece las características del perfil del juez/a, utilizado como referente para el diseño de programas y actividades de capacitación. Engloba un conjunto de **CAPACIDADES Y CUALIDADES PERSONALES QUE DEBE EJERCER EL JUEZ/A** de manera idónea en el ejercicio de sus funciones, que se detallan a continuación:

- Formación jurídica sólida.
- Capacidad para interpretar y razonar jurídicamente a partir de casos concretos.
- Aptitud para identificar los conflictos sociales bajo juzgamiento.
- Conocimiento de la organización y manejo del despacho judicial.
- Independencia y autonomía en el ejercicio de la función y defensa del Estado de Derecho.
- Conocimiento de la realidad nacional y prácticas culturales del lugar donde desempeña su función.
- Propensión al perfeccionamiento del sistema de justicia.
- Trayectoria personal éticamente irreprochable.

El perfil basado en competencias se forma por habilidades y conocimientos que se necesitan para desempeñar un puesto de trabajo, el cual debe ir paralelo con una formación jurídica, es decir, como combinación de conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones determinadas que habilitarán al juzgador/a a seleccionar y aplicar correctamente aprendizajes adquiridos a situaciones nuevas.

El **MODELO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS** permite generar progresivamente habilidades y destrezas requeridas para el desempeño eficiente de la labor de los operadores de la administración de justicia, tales como:

- **Orientación al servicio.** Implica la actitud de servicio a las personas, garantizando sus derechos de acceso a la justicia y tutela judicial efectiva. Significa focalizar los esfuerzos en la atención efectiva de los requerimientos de justicia.

- **Orientación a los resultados.** Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente, tendiendo al reconocimiento de los derechos de las personas de manera oportuna.
- **Calidad del trabajo.** Excelencia en el trabajo a realizar. Poseer los conocimientos necesarios para emitir resoluciones motivadas dentro del sistema oral. Capacidad para aplicar soluciones alternativas de conflictos, así como la ejecución de las resoluciones judiciales.
- **Conocimiento del entorno organizacional.** Capacidad para comprender e interpretar las relaciones entre los diferentes intervinientes en el proceso judicial. Capacidad de coordinación para prever soluciones de las diferentes situaciones que eventualmente afectarían a las partes o al proceso.

Además de los conocimientos jurídicos y extrajurídicos, los jueces requieren desarrollar **COMPETENCIAS NO JUDICIALES, COMO APTITUDES PSICOLÓGICAS, SOCIALES Y METODOLÓGICAS** para desempeñar adecuadamente su papel. Estas competencias lograrán:

- Mejorar la comunicación en el lugar de trabajo.
- Hacer frente a la gran carga de trabajo mediante la mejora de las capacidades de utilización de la memoria, así como de técnicas de reducción de la tensión y de mejora de la salud.
- Enfrentarse sin miedo a los medios de comunicación y a su necesidad de obtener información.
- Evaluar mejor la fiabilidad de los testigos.
- Asumir el papel de mediador.
- Resolver los conflictos en el seno de la unidad.

La formación interpersonal para la adquisición de competencias ocupa un lugar destacado en los programas de formación judicial.

14. VIGENCIA DEL PROGRAMA

El presente plan de capacitación se ejecutará durante el periodo anual 2020.

15. TIPOS DE CAPACITACIÓN

Las actividades de capacitación se desarrollarán conforme a las siguientes actividades bajo la modalidad virtual:

15.1. Conferencia

Actividad académica de naturaleza técnica o científica que tiene como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados. Es organizada a manera de exposiciones o disertaciones, que busca aclarar o solucionar problemáticas de interés común sobre una materia específica. Tiene una duración máxima de dos horas lectivas.

15.2. Seminario

Reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objeto es realizar un estudio de determinadas materias con un tratamiento que requiere una interactividad entre los especialistas. Tiene una duración mínima de cuatro horas lectivas.

15.3. Curso y/o Diplomado

Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos.

15.4. Conversatorio

Es una reunión concertada en la que los asistentes son personas versadas en alguna materia o cuyos intereses les son comunes. Su desarrollo no obedece a un esquema formal y rígido.

15.5. Capacitación interinstitucional

Es una actividad teórica-práctica que la realiza una entidad pública diferente al

Poder Judicial. Se realiza fuera o durante la jornada laboral.

16. PLANA DOCENTE

La plana docente está conformada por jueces/zas, profesores/as universitarios, investigadores/as y juristas reconocidos/as nacionales y/o extranjeros, especializados y con amplia experiencia en las diferentes disciplinas del derecho y disciplinas conexas.

Asimismo, se contará con especialistas de otras disciplinas para el desarrollo de competencias judiciales y habilidades blandas.

17. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La evaluación es una herramienta básica para obtener una gestión de calidad de los procesos de capacitación. Esta permite hacer un análisis preciso de los objetivos y resultados obtenidos, y suministra información que guía la toma de decisiones.

A través del proceso de evaluación se recopila evidencia sobre la efectividad de una intervención formativa y se obtiene información relevante para la mejora continua.

En el modelo de capacitación para el Poder Judicial, el proceso de evaluación corresponde al diseño, ejecución y análisis de las evaluaciones de: **1)** las reacciones iniciales de los jueces/zas participantes, **2)** la adquisición de aprendizajes, y **3)** la transferencia de éstos al desempeño en el puesto de trabajo.

El Centro de Investigaciones Judiciales realiza la evaluación de reacción aplicando la encuesta de satisfacción en sus actividades académicas en general y para los cursos o diplomados cuyo diseño comprende un mayor número sesiones o módulos y horas lectivas efectúa la evaluación de aprendizaje, a través de la evaluación de conocimientos aplicando cuestionarios objetivos y/o de apreciación crítica, trabajos de finales tipo ensayo o tesina, controles de lectura, entre otros.

El cuadro siguiente ilustra la estructura básica del modelo de evaluación Kirkpatrick, que resulta muy adecuado para evaluar la formación con criterios científicos.

Nivel	¿Qué se mide?	¿Por qué?	¿Cómo?
1	Reacción La evaluación de la reacción se centra en la percepción de jueces/zas acerca del proceso de formación.	El grado de satisfacción proporciona información sobre el vínculo entre el formador y el alumno, sobre la gestión de contenidos, la adecuación al nivel de instrucción del participante, etc. Proporciona una gran cantidad de información sobre los participantes, ya que sus reacciones muestran qué valora cada uno de ellos.	Para ello, se utilizan: cuestionarios, fichas para la formulación de observaciones, reacciones verbales.
2	Aprendizaje La evaluación del aprendizaje es un proceso esencial en la formación inicial. Debe estar bien estructurada con el fin de medir adecuadamente lo ocurrido desde la entrada hasta la salida, teniendo en cuenta el contexto.	El aprendizaje de adultos se centra en el desarrollo y el cambio individual. Al diseñar el proceso de formación, se tienen en cuenta los conocimientos, las aptitudes y los comportamientos. En la formación inicial, debe verificarse y comprobarse el aprendizaje para demostrar que la formación está correctamente adaptada a las necesidades del sistema judicial y de los participantes.	Test realizados antes y después de la formación. Entrevistas. Fichas de autoevaluación. Fichas de observación
3	Comportamiento La evaluación del comportamiento analiza la transferencia de competencias desde el entorno de aprendizaje al entorno laboral.	La información obtenida mediante el análisis del comportamiento profesional debería utilizarse para rediseñar el programa de formación inicial y ajustar la oferta de cursos de formación continua dirigidos a jueces. Los resultados de este tipo de evaluación solo son relevantes si se utilizan realmente para recentrar las necesidades de formación para un mejor comportamiento profesional de los jueces/zas en el lugar de trabajo.	Observación y entrevistas a lo largo del tiempo con el fin de evaluar el cambio, la pertinencia de este y su sostenibilidad.

4	Resultados La evaluación de los resultados mide el efecto en el empleo o en el entorno en el que se desenvuelve el participante.	La percepción existente sobre la labor y la actividad de los jueces en el tribunal constituye una evaluación que tiene en cuenta diferentes puntos de vista a nivel de la vida profesional cotidiana.	Informes de gestión Evaluación de jueces/zas (al cabo de uno, dos o tres años desde la realización de la acción formativa).
---	--	---	--

El presente plan de capacitación medirá el nivel de satisfacción y de aprendizaje en los procesos de formación, teniendo en cuenta que el proceso de evaluación de los niveles de comportamiento y de los resultados del programa exigen un volumen considerable de recursos. Estos tipos de intervenciones se utilizan principalmente cuando el contexto judicial necesite información para introducir un cambio.

18. ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN

Las actividades de capacitación estarán a cargo de la Unidad de Plenos Jurisdiccionales y Capacitación del Centro de Investigaciones Judiciales.

19. CONVENIOS Y ACUERDOS

Para el desarrollo de las actividades académicas se dará prioridad a los convenios o acuerdos de cooperación y colaboración interinstitucional vigentes asumidos por el Poder Judicial con instituciones públicas y privadas, nacionales y extranjeras; y los que se suscriban el presente año; los mismos que se ejecutarán de acuerdo con la disponibilidad de ambas partes.

20. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS

Es una herramienta de gestión que nos permite calendarizar las actividades y programas de capacitación por meses, niveles, contenidos temáticos, etc., identificando las principales características en cuanto al diseño y proporcionando

una base para efectuar el monitorear y seguimiento de las capacitaciones programadas.

Si bien, los planes de capacitación tienen como propósito programar las actividades de capacitación que se realizan a futuro, el presente plan de capacitación, de manera excepcional, contempla, además, las capacitaciones ejecutadas con anterioridad a su aprobación; precisando que dichas actividades fueron puestas en conocimiento oportunamente al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y aprobadas por este colegiado, en consideración a las disposiciones excepcionales de Emergencia Sanitaria Nacional y Aislamiento Social Obligatoria para evitar la propagación del COVID-19.

ANEXO : CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES JUDICIALES 2020

N	ACTIVIDAD ACADÉMICA	MES	MODALIDAD	OBJETIVOS	BENEFICIARIOS PÚBLICO OBJETIVO	ALCANCE
1	Conversatorio: Acciones Afirmativas para una agenda de protección contra la Discriminación Racial. Construyendo Igualdad en Democracia.	15 de Enero	Presencial	Relacionar la experiencia de los jueces a fin de percibir la complejidad de la psique lo que redundará en mayor coherencia interna y, mayor fortaleza personal para el ejercicio de sus funciones.	Jueces Superiores y Especializado de los Distritos Judiciales de Lima, Lima Norte, Lima Sur, Lima Este, Callao, Ventanilla y Jueces de OCMA, funcionarios del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Ministerio de Cultura, Defensoría del Pueblo, INDECOPI, operadores del Sistema de Justicia, Grupos Étnicos y público general.	Distrital
2	Conferencia: El Derecho Procesal. Derecho Humano Universal.	29 de Mayo	Virtual	Actualizar los conocimientos de los jueces/ de todos los niveles y especialidades	Jueces de todos los niveles y especialidades del Poder Judicial, operadores del Sistema de Justicia, abogados y público en general.	Nacional
3	Conferencia: Manejo de herramientas digitales para la investigación jurídica en época de aislamiento social.	18 de Junio	Virtual	Actualizar los conocimientos de los jueces en el manejo de herramientas digitales y tecnologías de la información.	Jueces de todos los niveles y especialidades del Poder Judicial y operadores del Sistema de Justicia.	Nacional
4	Conversatorio: Investigación e Inteligencia Artificial en la justicia peruana.	15 de Julio	Virtual	Actualizar los conocimientos en técnicas y métodos de investigación desde la inteligencia artificial.	Jueces de todos los niveles y especialidades del Poder Judicial y operadores del Sistema de Justicia.	Nacional
5	Conferencia: Transformación Digital en el Despacho Judicial.	13 de agosto	Virtual	Actualizar y profundizar los conocimientos de los jueces en el actual entorno virtual para una mejor gestión del despacho judicial.	Jueces de todos los niveles y especialidades del Poder Judicial.	Nacional

6	Seminario: Aplicación del Principio de Interés Superior del Niño, prerrogativas y garantías procesales.	22 de Setiembre	Virtual	Fortalecer y perfeccionar los conocimientos de los operadores judiciales en disciplinas que contribuyan a su especialización para la mejora en la calidad de sus resoluciones judiciales.	Jueces de todos los niveles de la especialidad de familia del Poder Judicial.	Nacional
7	Sistema de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, sin cuidados parentales o en riesgo de perderlos.	24 de Setiembre	Virtual	Fortalecer y perfeccionar los conocimientos de los operadores judiciales en disciplinas que contribuyan a su especialización para la mejora en la calidad de sus resoluciones judiciales.	Jueces de todos los niveles de la especialidad de familia del Poder Judicial.	Nacional
8	Curso: Lecciones constitucionales en tiempos de crisis	Del 24 de Setiembre 2020 al 29 Enero 2021	Virtual	Analizar el impacto de la crisis sanitaria en las estructuras políticas y las instituciones jurídicas de los sistemas democráticos	Jueces de todos los niveles y especialidades del Poder Judicial.	Nacional
9	Conversatorio: La justicia y las Tecnologías de la comunicación.	Setiembre	Virtual	Reflexionar e internalizar la importancia y vinculación del sistema judicial con las nuevas formas de ejercer la función judicial.	Jueces de todos los niveles y especialidades del Poder Judicial.	Nacional
10	Conferencia sobre el impacto psicológico en época de aislamiento social obligatorio	Octubre	Virtual	Fortalecer la salud mental e intelectual de los jueces en periodo de aislamiento social.	Jueces de todos los niveles y especialidades del Poder Judicial.	Nacional
11	Conversatorio sobre Precedente Judiciales en materia Penal	Octubre	Virtual	Actualizar conocimientos y generar la reflexión para una adecuada aplicación de los precedentes judiciales.	Jueces de todos los niveles de la especialidad penal del Poder Judicial.	Nacional
12	Conferencia sobre Razonamiento y argumentación jurídica	Octubre	Virtual	Brindar conocimientos y herramientas que permitan una comprensión eficaz de la norma y el manejo de la expresión fundada del lenguaje jurídico.	Jueces de todos los niveles y especialidades del Poder Judicial.	Nacional

13	Conversatorio sobre E-Justicia	Octubre	Virtual	Mejorar la eficiencia y transparencia del servicio de administración de justicia a través del espacio virtual.	Jueces de todos los niveles de la especialidad civil del Poder Judicial.	Nacional
14	Seminario sobre sistemas de gestión y política judicial	Noviembre	Virtual	Facilitar los conocimientos sobre las formas más óptimas y eficientes para la gestión del despacho judicial.	Jueces de todos los niveles, y especialidades del Poder Judicial.	Nacional
15	Conferencia: Formación por competencias y el Perfil del Juez/a	Noviembre	Virtual	Generar un espacio de debate para reflexionar sobre las competencias, aptitudes y habilidades del juez dada la coyuntura actual.	Jueces de todos los niveles y especialidades del Poder Judicial.	Nacional
16	Conversatorio sobre Plenos Casatorios Civiles	Noviembre	Virtual	Actualizar los conocimientos y generar la reflexión para una adecuada aplicación de las sentencias plenarias.	Jueces de todos los niveles de la especialidad civil del Poder Judicial.	Nacional
17	Conversatorio sobre Argumentación jurídica	Noviembre	Virtual	Brindar conocimientos y herramientas que permitan una comprensión eficaz de la norma y el manejo de la expresión fundada del lenguaje jurídico.	Jueces de todos los niveles y especialidades del Poder Judicial.	Nacional
18	Conversatorio: Formación de los jueces para la sociedad del conocimiento: la reducción de la brecha digital	Diciembre	Virtual	Reflexionar sobre la necesidad e importancia del acceso y capacitación en las tecnologías de la información y comunicación para el ejercicio de la función judicial.	Jueces de todos los niveles y especialidades del Poder Judicial.	Nacional