



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CONSEJO EJECUTIVO

**PLAN NACIONAL DE
CAPACITACIÓN PARA EL
FORTALECIMIENTO DE LA
REFORMA PROCESAL
LABORAL**

2018

ÍNDICE

I. Presentación.....	4
II. Marco Estratégico Institucional.....	5
III. Alineación al Plan Nacional de Capacitación del Poder Judicial 2018..7	
▪ Objetivo.....	
▪ Alcance.....	
▪ Competencias que se busca alcanzar con la formación.....	
✓ Eje ético-institucional	
✓ Eje técnico-profesional	
✓ Eje de actitudes	
✓ Ejes temáticos de la reforma procesal laboral.	
IV. Base Legal.....	9
V. Alcance.....	11
VI. Vigencia.....	11
VII. Objetivo.....	12
VIII. Estrategias.....	12
IX. Órgano Responsable.....	12
X. Órganos de Coordinación.....	13
XI. Ejes Temáticos.....	13
XII. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	14
12.1 Marco Normativo.....	14
12.2 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	15
▪ Destrezas exigidas por el nuevo modelo procesal desarrollado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo	
▪ Vigencia del Nuevo Modelo de Despacho Judicial Corporativo para la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo	
▪ Bajo porcentaje de conciliaciones judiciales	
▪ El juzgamiento anticipado como figura procesal que coadyuva a la celeridad procesal.	
▪ Elevado porcentaje de nulidades en algunos distritos judiciales	
XIII. Problemas identificados en el Anexo 2 que causan el retardo en la duración de los procesos judiciales.....	22
13.1 Diagnóstico Situacional.....	24
▪ Componente Manual de Organización y Funciones (MOF).	

- Componente Sistemas y Procedimientos (Flujogramas).
- Componente Reglamentos.

XIV. Acciones de Capacitación.....	29
14.1 Actividades coorganizadas entre el ETII NLPT y el PP99.....	29
1. Curso - Taller: “El Juzgamiento anticipado en los procesos laborales tramitados bajo la Ley N° 29497”	30
2. Curso - Taller: “Técnicas de Oralidad: Dirección de Audiencias”	40
3. Curso - Taller: “Técnicas de conciliación en el nuevo modelo procesal laboral.....	49
14.2 Actividades propias del PP99.....	59
1. Taller “Desarrollo de Competencias generales” para los trabajadores judiciales, jueces y administradores de los Módulos Corporativos Laborales.....	59
14.3 Actividades propias del ETII NLPT	71
1. Curso - Taller: “Uso adecuado del SIJ y Sistemas Alternos”	71
2. Taller: “Gestión del cambio organizacional en el Modelo del Despacho Corporativo para la aplicación de la NLPT”	75
3. Curso: “Estructura y métodos de trabajo en el Modelo del Despacho Corporativo para la aplicación de la NLPT”	82
XV. Monitoreo y Evaluación de los Resultados de las Acciones de Capacitación.....	85
XVI. Recursos Humanos y Materiales.....	85
XVII. Presupuesto Total.....	87
XVIII. Cronograma de actividades.....	89

I. PRESENTACIÓN

El Plan Nacional de Capacitación para el Fortalecimiento de la Reforma Procesal Laboral 2018, es un documento de gestión institucional que forma parte del Plan Anual de Acciones del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (ETII NLPT) y del Plan de Capacitación del Programa Presupuestal 0099: Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales (PP99) en función este último al marco atributivo que define el Anexo 2-2018, y que está orientado a incrementar y optimizar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los operadores de la reforma procesal laboral para que esta cumpla con el objetivo del Poder Judicial de brindar al ciudadano un servicio de justicia predecible, eficiente, eficaz, efectivo, oportuno, inclusivo y con carácter universal¹.

El presente plan, parte de la premisa que el Talento Humano es un elemento básico del Poder Judicial, siendo la capacitación una estrategia necesaria de implementar para que los Jueces y Servidores Judiciales respondan idóneamente a las demandas de justicia laboral de los ciudadanos, emitiendo fallos justos, de calidad, efectivos y oportunos.

En esa línea, el presente plan incluye lineamientos generales y específicos, aspectos metodológicos, así como las acciones de capacitación a realizarse en el año 2018 por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y por el Programa Presupuestal 0099: Celeridad en los procesos judiciales laborales, en coordinación con la Gerencia General del Poder Judicial, las Cortes Superiores de Justicia, la Unidad de Gestión de Despacho Judicial, la Academia de la Magistratura, entre otras áreas y entidades cuya labor está relacionada a la capacitación de los Jueces y Servidores Judiciales involucrados en la reforma procesal laboral.

Asimismo, cabe destacar que en la elaboración del presente documento de gestión se ha considerado el marco estratégico institucional, y se encuentra alineado a las pautas establecidas por la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces en el “Plan Nacional de Capacitación del Poder Judicial para el 2018”.

Finalmente, cabe recalcar que el presente plan recoge las propuestas tanto del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo como del Programa Presupuestal 0099, último que desde el año 2013 viene siendo un instrumento valioso y fundamental en la

¹ Plan de Desarrollo Institucional del Poder Judicial 2009-2018.

reforma procesal laboral, al ser una unidad de programación de las acciones del Poder Judicial, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos para un resultado específico, que en el presente caso es la celeridad en los procesos judiciales laborales, por lo que en definitiva dicho programa contribuye a lograr los objetivos de la reforma procesal laboral, cuya rectoría ha sido encomendada al Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Al respecto, debe precisarse que las propuestas del Programa Presupuestal 0099 se basan en el Anexo 2 – 2018 y contienen las actividades previstas para mejorar la celeridad en los procesos judiciales en los siguientes componentes con sus respectivos presupuestos:

- Tramitación de los procesos judiciales.
- Personal Judicial debidamente capacitado.
- Despachos judiciales debidamente implementados.

II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan de Desarrollo Institucional del Poder Judicial, establece el siguiente marco estratégico:

MISIÓN
<p><i>Somos un Poder del Estado autónomo e independiente con sujeción a la Constitución y a las Leyes.</i></p> <p><i>Imparte el servicio de justicia a la sociedad a través de sus órganos jurisdiccionales, para resolver y/o definir conflictos e incertidumbres con relevancia jurídica, protegiendo y garantizando la vigencia de los Derechos Humanos con la finalidad de lograr la paz social y la seguridad jurídica, como factores de desarrollo del país.</i></p>

VISIÓN
<p><i>Ser un Poder del Estado independiente en la función jurisdiccional, autónomo en lo político, económico, administrativo y disciplinario; confiable, democrático y legitimado ante el pueblo, que brinde sus servicios de manera eficiente, eficaz; moderno, predecible y desconcentrado administrativamente, comprometido a servir a los justiciables y a la comunidad en los procesos de su competencia dentro del contexto de un Estado Constitucional de derecho, orientado a consolidar la paz social.</i></p> <p><i>Sus integrantes ejercen funciones con ética, liderazgo, razonabilidad y responsabilidad ante la sociedad para garantizar altos niveles de eficiencia, confianza, y aceptación ciudadana, coadyuvando a fortalecer la imagen institucional.</i></p>

OBJETIVO GENERAL 1°	
<i>Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, efectivo, oportuno, inclusivo y con carácter universal.</i>	
Objetivos específicos:	1.1. Mejorar y ampliar la cobertura del servicio de justicia. 1.2. Asegurar y fortalecer la implementación de la Reforma Procesal Penal. 1.3. Implementar la Reforma Procesal Laboral. 1.4. Promover la sustitución de los actuales sistemas procesales por sistemas procesales modernos en las especialidades y sub especialidades. 1.5. Mejorar y racionalizar los procesos de gestión del trámite jurisdiccional.

OBJETIVO GENERAL 2°	
<i>Ejercer una gestión jurisdiccional y administrativa moderna, eficiente, eficaz y desconcentrada.</i>	
Objetivos específicos:	18.1. Implementar planes y programas de Descarga Procesal. 18.2. Mejorar la gestión de proyectos de inversión 18.3. Contribuir a la autonomía, eficiencia y eficacia en la gestión presupuestal. 18.4. Modernizar el Despacho Judicial. 18.5. Reformar la estructura organizativa y optimizar procedimientos administrativos. 18.6. Fortalecer la gestión de los recursos humanos (gestión del Potencial Humano). 18.7. Promover la generación de iniciativas legislativas. 18.8. Fortalecer e implementar el uso de tecnologías de información y comunicación (TICs).

OBJETIVO GENERAL 3°	
<i>Generar confianza en la ciudadanía y legitimarse ante la sociedad por la eficiencia, eficacia y ética profesional de sus jueces y servidores.</i>	
Objetivos específicos:	3.1. Fortalecer la predictibilidad de la justicia, la sistematización de la jurisprudencia y consolidación de la seguridad jurídica. 3.2. Fortalecer el control disciplinario. 3.3. Fortalecer la imagen institucional.

	3.4. Fortalecer el Sistema Integrado Judicial para el monitoreo y control de los procesos judiciales.
--	---

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3: Implementar la Reforma Procesal Laboral	
Acciones Tácticas	1.3.1. Implementación de los despachos judiciales conforme a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. 1.3.2. Implementación de un sistema de información de la labor de los órganos jurisdiccionales de la especialidad laboral que responda a las necesidades de trabajo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. 1.3.3. Implementar actuaciones procesales por video audiencias (video conferencia) y otros medios de comunicación modernos legalmente admitidos. 1.3.4. Fortalecer el despacho judicial de los órganos jurisdiccionales implementados bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo. 1.3.5. Implementar un programa de desarrollo de capacidades para la implementación del nuevo despacho judicial laboral.

III. ALINEACIÓN AL PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN DEL PODER JUDICIAL 2018

Mediante Resolución Administrativa N° 004-2012-P-CE-PJ², modificada por Resolución Administrativa N° 092-2017-CE-PJ, se creó la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces, como órgano rector de la política de capacitación de Jueces del Poder Judicial, del cual dependerán todos los órganos responsables de la capacitación, siendo el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano responsable de alcance nacional de capacitar a los operadores de la reforma procesal laboral.

Dentro de su marco atributivo, la referida Comisión está encargada de elaborar el Plan Nacional de Capacitación, siendo que dicho plan para el año 2017, ha sido aprobado por Resolución Administrativa N° 245-2017-CE-PJ.

² Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" con fecha 10 de enero de 2012.

En ese contexto, el presente plan de capacitación elaborado por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se enmarca dentro de los lineamientos efectuados por la Comisión Nacional de Jueces, respecto de los cuales, cabe destacar los siguientes:

- **Objetivo:**

Impartir a los jueces una capacitación profunda, diversificada y actualizada, estableciendo ejes temáticos para la elaboración de los planes de capacitación a nivel nacional, a efectos de que los jueces puedan ejercer su oficio de modo riguroso, garantizando así su idoneidad, que abundará en la eficacia del sistema judicial, y reforzará la confianza en los ciudadanos en el mismo.

- **Alcance:**

Es de aplicación para los órganos responsables de la capacitación de jueces, y por extensión al personal jurisdiccional y administrativo de todo el territorio nacional en sus distintos niveles y especialidades, establecidas en la Resolución Administrativa N° 004-2012-CE-PJ, modificada por la Resolución Administrativa N° 092-2017-CE-PJ.

- **Competencias que se busca alcanzar con la formación**

- ✓ **Eje ético-institucional**

Apunta al desarrollo de las competencias referidas a un cúmulo de principios éticos y valores institucionales que orientan el desenvolvimiento del juez y de los operadores de justicia en su centro de labores y que se manifiestan en su comportamiento. El apego a valores como el respeto, la honestidad, la responsabilidad, el compromiso social, la consideración de los derechos humanos, la búsqueda de la justicia y el bien común y la inclusión social han de ser básicos y común a todos los individuos que forman parte del Poder Judicial.

- ✓ **Eje técnico-profesional**

Este eje se encuentra apoyado en las competencias específicas que los jueces y operadores de justicia necesitan para llevar adelante las acciones que requiere un determinado puesto de trabajo. Está referida a los conocimientos teóricos y prácticos, metodológicos y técnicos que el individuo adquiere a través de su formación profesional y/o experiencia laboral; el dominio de habilidades para la utilización de herramientas o instrumentos

técnicos propios de una profesión, oficio o especialidad; la habilidad física o intelectual para la ejecución de una actividad con éxito.

✓ **Eje de actitudes**

Vinculado al desarrollo de un conjunto de actitudes y estrategias de las que dispone el juez y los operadores de justicia para interactuar y relacionarse con su entorno laboral y social. Son componentes individuales que reflejan la capacidad de una persona para obtener resultados en forma rápida y eficaz, garantizando así el éxito de su gestión en un cargo específico; incluye actitudes de índole personal que demuestran la eficiencia propia de un individuo: la capacidad para la comunicación y el liderazgo; la capacidad para el trabajo en equipo; actitud proactiva, flexibilidad y optimismo frente al cambio; disposición para resolver conflictos constructivamente; la capacidad para la coordinación de tareas; la colaboración desinteresada, son algunas de las competencias a las que remite este eje de gestión.

✓ **Ejes temáticos de la reforma procesal laboral:**

Se priorizará el uso del Sistema Integrado Judicial (SIJ) y Sistemas Alternos, la estructura del Despacho Judicial Corporativo, el mecanismo de conciliación, el Juzgamiento Anticipado, la conducción de audiencias, el clima laboral y resistencia al cambio, la adaptación del trabajador judicial a nuevos entornos, liderazgos potenciales y efectivos del trabajador judicial, el empoderamiento de los administradores y jueces coordinadores, y el compromiso de los Presidentes de Corte para generar cambio positivo para el éxito de la reforma laboral.

IV. BASE LEGAL

- Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Ley N° 30372 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2016.
- Ley N° 28821 – Ley de Coordinación entre el Poder Judicial y el Poder Ejecutivo para la programación y formulación del presupuesto institucional del Poder Judicial.
- Decreto Legislativo N° 1342, que promueve la Transparencia y el Derecho de Acceso de la ciudadanía al contenido de las Decisiones Jurisdiccionales.
- Decreto Supremo N° 304-2012-EF (Texto Único Ordenado de la Ley No. 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto).

- Directiva N° 002-2013-EF/50.01 (Directiva para la programación y formulación anual del presupuesto del sector público con una perspectiva de programación multianual).
- Directiva N° 001-2015-EF/50.01, Directiva para los Programas Presupuestales en el Marco de la Programación y Formulación del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017.
- Resolución Administrativa N° 061-2013-CE-PJ, que aprueba la “Nueva Estructura Organizacional del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”.
- Resolución Administrativa N° 004-2012-CE-PJ, que crea la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces.
- Resolución Administrativa N° 092-2017-CE-PJ, que modifica el artículo primero de la Resolución Administrativa N° 004-2012-CE-PJ que crea la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces.
- Resolución Administrativa N° 201-2012-CE-PJ, que aprueba el Reglamento de Desarrollo y Capacitación del Personal del Poder Judicial.
- Resolución Administrativa N° 118-2011-CE-PJ, que aprueba la Directiva N° 002-2011-CEPJ-PJ, para la Formulación de Programas de Capacitación.
- Resolución Administrativa N° 182-2011-CE/PJ – Plan de desarrollo Institucional del Poder Judicial.
- Resolución Administrativa N° 050-2011-CE-PJ, que delega al Centro de Investigaciones Judiciales del Poder Judicial las coordinaciones con la Academia de la Magistratura el desarrollo de las actividades de capacitación para magistrados.
- Resolución Administrativa N° 226-2012-CE-PJ, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Poder 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 emitirá informes sobre las propuestas de capacitación que presenten las Cortes Superiores del país, al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.
- Resolución Administrativa N° 373-2015-CE-PJ, que delegan la facultad de autorizar la participación de jueces en certámenes académicos, a los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia respecto de eventos en el país y al Presidente del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial respecto de eventos internacionales, cuya duración no exceda de 30 días calendario.
- Resolución Administrativa N° 221-2016-CNM, que aprueba el Reglamento del Procedimiento de Evaluación Integral y Ratificación de Jueces del Poder Judicial y Fiscales del Ministerio Público.
- Resolución Administrativa N° 228-2016-CNM, que aprueba el Reglamento de Concursos para el Acceso abierto en la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales.
- Resolución Administrativa N° 018-2004-CE-PJ, que aprueba el Reglamento de Licencias para Magistrados del Poder Judicial. Modificado por Resolución Administrativa N° 118-2012-CE-PJ, que modifica el artículo 62. Modificado por Resolución Administrativa N° 2014-2013-CE-

PJ, que modifica el artículo 42 del Reglamento de Licencias para Magistrados e incorpora el Artículo 38 del Reglamento de Desarrollo y Capacitación para el personal del Poder Judicial.

V. ALCANCE

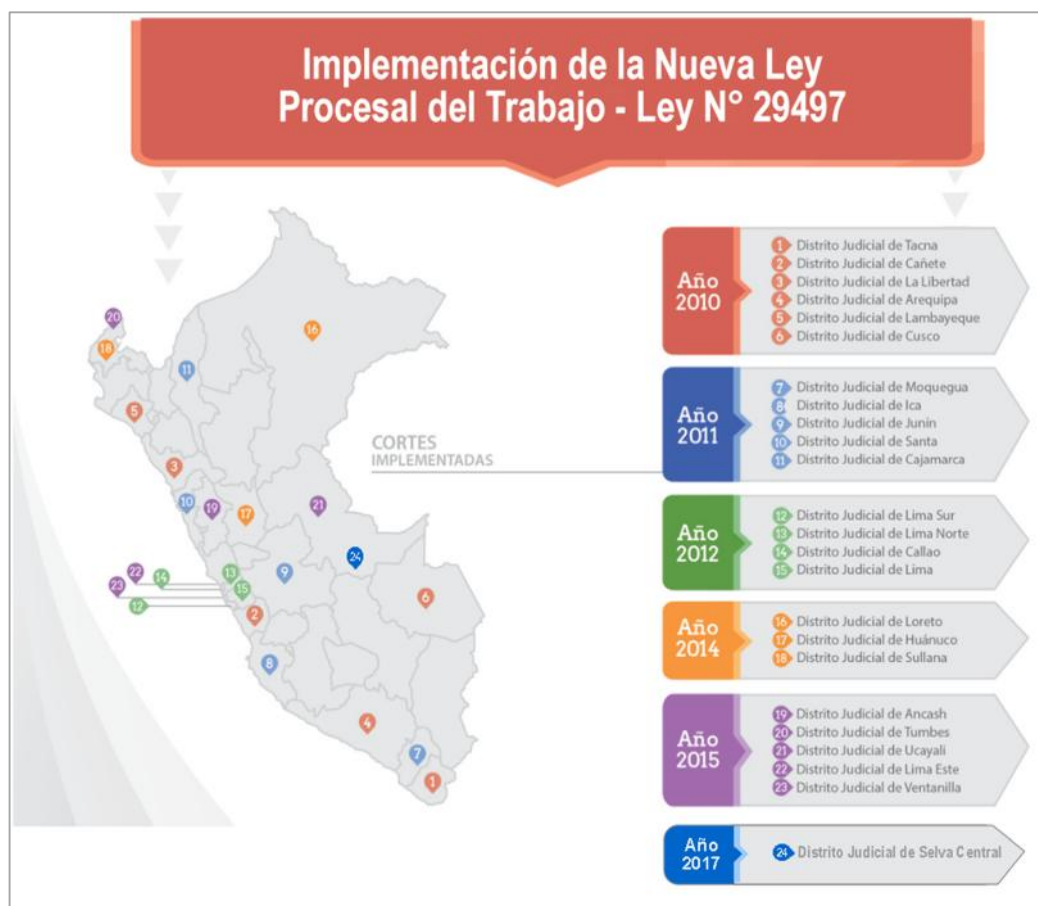
El presente Plan de Capacitación es de aplicación para los jueces titulares y servidores judiciales, y se ejecutará a través de tres (3) tipos de actividades:

5.1 Coorganizadas entre el ETII NLPT y el PP99, dirigidas a jueces de paz letrados, jueces especializados y jueces superiores de las 19 Cortes Superiores de Justicia que se encuentran bajo el ámbito de acción del PP99.

5.2 Propias del PP99, dirigidas a jueces especializados, administradores y servidores judiciales de las 19 Cortes Superiores de Justicia que se encuentran bajo el ámbito de acción del PP99.

5.3 Propias del ETII NLPT, dirigidas a los jueces y servidores de las 24 Cortes Superiores de Justicia que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Dichas Cortes son:



VI. VIGENCIA

El presente Plan Nacional de Capacitación entra en vigencia a partir de su aprobación y culmina el 31 de diciembre de 2018.

VII. OBJETIVO:

Fortalecer los conocimientos, destrezas y actitudes de los Jueces y el personal jurisdiccional y administrativo que contribuyan al mejor desempeño en los órganos jurisdiccionales que aplican la NLPT.

VIII. ESTRATEGIAS

Para tal fin, la estrategia a proponer transita por:

Desarrollar acciones de capacitación enfocadas a fortalecer conocimientos especializados en los jueces y a desarrollar competencias generales de los operadores judiciales y administrativos, alineados a los principios que inspiran el modelo corporativo laboral, incorporado en los lineamientos generales que caracterizan al módulo y formalizados en la Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ.

Para ello se ha previsto el uso eficiente de los recursos, priorizando la participación de profesionales y especialistas de la institución o a través del establecimiento de Convenios Interinstitucionales (proyecto), todo esto con proyección a capacitar a un mayor número de personas. Únicamente en el caso de materias especializadas relacionadas a las competencias generales (habilidades blandas), se solicitarán los servicios de profesionales externos.

IX. ÓRGANO RESPONSABLE

El órgano responsable de la capacitación dirigida a los operadores de la reforma procesal laboral es el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, conforme así lo dispone el artículo 17° de la Resolución Administrativa N° 061-2013-CE-PJ, que aprueba la Nueva Estructura Organizacional del ETII NLPT, en concordancia con la Resolución Administrativa N° 004-2012-CE-PJ, que crea la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces.

Dichas normas precisan lo siguiente, respectivamente:

Artículo 17°.- Funciones Específicas del Componente de Capacitación y Difusión:

“a) Elaborar planes de capacitación dirigidos a los operadores de la reforma procesal laboral.

b) Planificar, organizar y ejecutar actividades de capacitación y difusión previstas por el ETI – NLPT.

c) Monitorear la ejecución de las actividades de capacitación dirigidos a los operadores de la reforma procesal laboral.

d) Brindar asistencia técnica a las Cortes en sus respectivos planes de capacitación (...).

e) Coordinar con las Cortes Superiores de Justicia la ejecución de las actividades de capacitación (...).”

Artículo Segundo.-

“(...) DE LOS ÓRGANOS DE CAPACITACIÓN

Dadas las particularidades de la reforma penal y laboral (por su implementación progresiva), así como de la función de control, se constituyen órganos especializados:

5.1.4. El Equipo Técnico Institucional de la nueva Ley Procesal del Trabajo”.

X. ÓRGANOS DE COORDINACIÓN

De conformidad con lo previsto en el acápite 18.1. del Plan Nacional de Capacitación, es órgano de coordinación para la realización de las actividades académicas, en relación a la reforma procesal laboral: El Programa Presupuestal 0099: Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales.

XI. EJES TEMÁTICOS

Conforme al Plan Nacional de Capacitación del Poder Judicial, la formación de los jueces y operadores de justicia de la reforma procesal laboral priorizará los siguientes temas:

- Uso del Sistema Integrado Judicial (SIJ) y Sistemas Alternos.
- Despacho Judicial.
- Mecanismo de Conciliación.
- Juzgamiento Anticipado.
- Conducción de audiencias.

- Clima laboral
- Desarrollo de competencias generales del trabajador judicial.
- Empoderamiento de los jueces y administradores.
- Compromiso de los Presidentes de Corte para generar cambio positivo para el éxito de la reforma laboral.

XII. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

18.9. MARCO NORMATIVO:

El Reglamento de Desarrollo y Capacitación del Personal del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa N° 201-2012-CE-PJ, en su artículo 9°, establece que, para elaborar el Plan de Desarrollo y Capacitación del Personal, los órganos responsables de organizar y ejecutar programas y actividades de capacitación, deberán realizar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional, Plan Operativo Institucional y Programas Institucionales.

Por su parte, la Directiva N° 002-2011-CE-PJ, “Para la formulación de programas de capacitación”, en su artículo 10 numeral 1, establece que, la Detección de las Necesidades de Capacitación, es aquella fase que consiste en analizar el conjunto de demandas y determinar si representan realmente necesidades de capacitación, especificando que los planes de capacitación deben vertebrarse a partir de los problemas de la realidad a la que pretenden responder y en consonancia con las políticas y objetivos institucionales que busca alcanzar.

Asimismo, la referida Directiva señala que, se pueden identificar diversos tipos de capacitación, en consideración a los siguientes supuestos:

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

- e) **Por discordancia**, entre el rendimiento obtenido con el rendimiento esperado.

18.10. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

Siguiendo dicho marco normativo, el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ha realizado el Diagnostico de Necesidades de Capacitación, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

✓ **Destrezas exigidas por el nuevo modelo procesal desarrollado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo:**

La Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, recoge una serie de principios orientados a brindar al ciudadano una justicia de calidad, eficiente y oportuna, siendo uno de los principales, el principio de oralidad.

En efecto, una de las principales innovaciones de la NLPT, es el cambio del paradigma escritural para dar paso a la oralidad como eje del proceso judicial. En este nuevo proceso prevalece la resolución de los conflictos a través de audiencias, dando preponderancia a los informes orales realizados por las partes.

Es en virtud a dicho principio que los principales procesos regulados en la NLPT son procesos laborales por audiencias: Ordinario y Abreviado laboral.

Siendo así, qué duda cabe que las audiencias son actos procesales de vital importancia en los procesos laborales, por lo que una óptima **gestión y dirección** de ellas, coadyuvará al cumplimiento de los objetivos de la reforma procesal laboral; toda vez que, una adecuada gestión permitirá que esta se lleve a cabo dentro de los plazos previstos evitando su frustración por causas que pueden ser previstas con anticipación a fin de poder neutralizarlas.

Asimismo, una adecuada dirección de las audiencias previstas por la NLPT, permitirá que estos actos procesales cumplan con su finalidad de dotar al Juez de toda la información necesaria para resolver el conflicto jurídico con justicia, dentro de los márgenes y ponderación de los principios del debido proceso y veracidad.

Sin embargo, de la revisión de los planes de capacitación dirigidos a los operadores de la reforma procesal laboral a lo largo de estos años, y los informes de gestión de cada actividad desarrollada correspondiente a dichos planes, se advierte que, se han desarrollado

escasos programas de capacitación dirigidos a dotar a los Jueces de estas destrezas.

Si bien se han desarrollado algunos seminarios o cursos en los cuales se ha abordado el tema de preparación, gestión y conducción de audiencias, estas actividades de capacitación han sido desarrolladas en base a una metodología de enseñanza tradicional (método expositivo); por lo que se considera necesario, redefinir esta metodología para la impartición de una enseñanza basada en el **método del caso de la Escuela de Harvard y de experticia en oralidad de la escuela garantista**, basado en símiles de audiencias con casos reales, conforme así fue recomendado por Armando Plazolles Portugal consultor de USAID-Facilitando comercio para el Poder Judicial, en su Informe “Consideraciones para el diseño de un modelo de despacho judicial con la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, de fecha 30 marzo 2012.

Asimismo, el nuevo modelo procesal laboral, también exige capacitar a los operadores de la reforma en **Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs)**, específicamente en el manejo y uso del Sistema de Notificaciones Electrónicas y Agenda Judicial Electrónica.

✓ **Vigencia del Nuevo Modelo de Despacho Judicial Corporativo para la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo:**

Un aspecto de vital importancia a tener en cuenta es que, la Nueva Ley Procesal del Trabajo, no solo trajo consigo importantes principios orientados a brindar al ciudadano una justicia de calidad, eficiente y oportuna, sino que además, colocó al Poder Judicial en la necesidad de cambiar el modelo organizacional de los órganos judiciales laborales.

En efecto, tal como lo señala Plazolles Portugal, la nueva normativa procesal laboral *“promovió un cambio significativo en la forma en como se venía impartiendo justicia laboral en el país, transformando el rol de los auxiliares jurisdiccionales y promoviendo el uso intensivo de las tecnologías de información y comunicación para lograr la celeridad y oralización efectiva del proceso”*³.

En ese nuevo contexto, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, advirtió que, la organización y funcionamiento del despacho judicial no podían ser los mismos que aquellos propios de modelos escritos, por lo que con fecha 04 de julio de 2012, emitió a **Resolución**

³ Informe “Consideraciones para el diseño de un modelo de despacho judicial con la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, de fecha 30 marzo 2012, elaborado por Armando Plazolles Portugal, consultor de USAID-Facilitando comercio para el Poder Judicial.

Administrativa N° 127-2012-CE-PJ, por la cual se aprobó el modelo de “**Despacho Judicial Corporativo para la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo**”, el cual se sustenta en los siguientes principios:

- Separación de funciones jurisdiccionales y administrativas mediante la distribución racional de personal, recursos materiales y tecnológicos compartidos.
- Establecimiento de un sistema administrativo de apoyo a la labor jurisdiccional, que permite a los jueces concentrarse exclusivamente en dicha tarea.
- Uso masivo de tecnología informática y equipos de oficina instalados en nuevos ambientes físicos sustantivamente mejores, para optimizar el rendimiento del personal y los jueces, con especial énfasis en la mejor calidad del servicio de atención a los usuarios.

Posteriormente, mediante Resoluciones Administrativas N° 195-2012-CE-PJ y N° 196-2012-CE-PJ, se aprobó el Reglamento de Administración de Despacho Judicial con la NLPT y el Manual de Organización y Funciones de los Órganos Jurisdiccionales de las Cortes Superiores de Justicia que aplican la NLPT, respectivamente.

Conforme a lo precisado en el “Estudio para uniformizar el modelo de despacho judicial corporativo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, elaborado por el ETII NLPT, en el mes de agosto de 2014 “(...) al momento de su aplicación, cada Distrito Judicial adaptó el despacho corporativo conforme a la forma de trabajo en la que ya venían trabajando”⁴, siendo que tal situación originó una falta de uniformidad, advirtiéndose diferentes variantes del modelo de despacho corporativo, conforme al criterio de las diferentes Cortes Superiores de Justicia.

En ese sentido, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, basándose en el Estudio elaborado por el ETII NLPT (en el cual se examinó la situación de cada despacho corporativo laboral a nivel nacional), emitió la Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ, que aprobó el “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497” y el “Manual de Organización y Funciones del Módulo Corporativo Laboral”, normativa que recogió los parámetros mínimos para uniformizar los despachos corporativos laborales a nivel nacional.

⁴ *Página 2 del mencionado Estudio.*

No obstante ello, los resultados que arrojan los indicadores de celeridad, denotan que, el Nuevo Modelo de Despacho Judicial Corporativo para la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo aún no alcanza los resultados de eficiencia esperados.

Duración de los expedientes de la NLPT (ordinario y abreviado)

Distrito Judicial	2016	2017
Ancash	269	119
Arequipa	569	539
Cajamarca	860	989
Callao	551	701
Cañete	450	556
Cusco	466	663
Huánuco	265	496
Ica	375	456
Junín	424	347
La Libertad	735	826
Lambayeque	785	968
Lima	848	974
Lima Este	185	272
Lima Sur	510	487
Loreto	300	318
Moquegua	377	341
Santa	451	393
Sullana	437	646
Tacna	642	762
Tumbes	147	228
Ucayali	149	269
Ventanilla	200	232
Total	584	701

Fuente: Sistema Integrado Judicial – diciembre 2017

Duración en días calendarios desde el ingreso a mesa de partes hasta la resolución a archivo o ejecución

Como se puede advertir, en algunos distritos judiciales, un proceso tramitado con la NLPT supera, incluso, los 900 días.

El ETII NLPT, ha advertido en las visitas de monitoreo que realiza a nivel nacional, que una de las causas que generan lentitud en la tramitación de los procesos judiciales laborales, es la deficiente organización administrativa al interior de los Módulos Corporativos Laborales (MCL), así como la falta de entendimiento de los nuevos roles que desempeñan los principales actores que forman parte del MCL: Jueces, Juez Coordinador y Administrador del Módulo.

El Informe de percepciones “Diagnóstico sobre Adaptación al Cambio del Nuevo Modelo Corporativo Laboral”, elaborado por la Consultora

Ascendant Group⁵, en el mes de diciembre de 2017, concluye que, una de las principales razones por las cuales el Nuevo Modelo de Despacho Judicial Corporativo para la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo aún no alcanza los ratios de eficiencia esperados, es el no haberse considerado un “proyecto de implementación”, con una estrategia de gestión de cambio.

Dicha conclusión, ha sido corroborada por el ETII NLPT, con la revisión de los planes de capacitación dirigidos a los operadores de la reforma procesal laboral a lo largo de estos años, y los informes de gestión de cada actividad desarrollada correspondiente a dichos planes, de cuyo resultado se advierte que, la implementación del “Modelo de despacho judicial corporativo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, no estuvo acompañado, como era necesario, de una política de gestión del cambio organizacional y creación de liderazgo participativo, dirigida a que los jueces y los servidores judiciales involucrados en dicho proceso, adquieran la capacidad de adaptación a la transformación organizacional que implicó una modificación sustancial en la forma de trabajo jurisdiccional y administrativo.

Sobre ello, cabe mencionar que, de acuerdo al informe de observación conductual “Evaluación de competencias de operadores judiciales del Módulo Corporativo Laboral”⁶, se determinaron las competencias requeridas a partir de las funciones de los Jueces especializados y de los administradores del MCL, las cuales se presentan en la Tabla No. 1

Tabla No. 1

Cuadro de competencias definidas para Juez Especializado y Administrador

COMPETENCIAS	Juez Especializado	Administrador
Comunicación y negociación	X	X
Enfoque en resultados	X	X
Capacidad de análisis y síntesis	X	
Compromiso con el trabajo	X	

⁵ Consultoría requerida por el PP99: Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales.

⁶ Informe “Evaluación de competencias de operadores judiciales del módulo corporativo laboral – Informe de observación conductual. Ampliación de Informe Ana Ferreyros Calderón. Diciembre, 2017. Adenda Pág. 4 al 7

Orientación al cliente		X	
Liderazgo		X	X
Gestión de cambio		X	X
Trabajo en equipo			X
Dinamismo y proactividad	y		X
Planeación y organización	y		x

Los resultados que arrojó el informe de observación conductual fueron en términos generales los siguientes:

- El grupo conformado por administradores registraron como resultado del reporte individual que cuentan con fortalezas en las competencias de enfoque en resultados (37%), trabajo en equipo (38%) y dinamismo y proactividad (25%), mientras que las competencias menos desarrolladas que ha de considerarse como oportunidades de mejora son: **liderazgo** (63%) y **gestión del cambio** (12%).
- En este sentido el grupo de administradores muestra energía y disposición para atender la demanda del módulo, sin embargo, siendo una observación fuera de su entorno diario de trabajo y de acuerdo a lo observado, es posible inferir que como grupo dependen de una instancia mayor, por lo que no se dieron a conocer. En su caso, se requiere reforzar el perfil con herramientas de gestión administrativa y de personas.
- El grupo conformado por jueces cuenta con el compromiso para el desarrollo de las actividades (27%), rapidez en su razonamiento y análisis y síntesis (23%) y enfoque en resultados (21%). Con relación a las oportunidades de mejora se registra que las competencias menos desarrolladas en este grupo recaen en el estilo de dirección, se muestran exigentes, tienden a actuar de forma directiva, aunque esté propenso a decidir por el consenso (40%), el grupo actúa en las actividades y no en las necesidades reales de los clientes (16%), y desconocen instrumentos de gestión de cambio (16%).
- Para el caso del grupo de jueces se percibe la necesidad de reforzar el liderazgo con enfoque participativo. Un programa asociado a incorporar herramientas de gestión de personas ayudaría a trabajar estrategias para delegar, empoderar y conducir a los grupos hacia los resultados de manera asertiva.

En ese estado de las cosas, resulta indispensable, realizar **programas de gestión del cambio organizacional**, dirigidos a implantar en los agentes de la reforma una cultura organizacional de cambio permanente, en la que éstos comprendan el nuevo modelo de despacho judicial corporativo y la importancia de éste como estrategia de modernización de la justicia laboral, generando equipos de alto rendimiento con una visión compartida, actitud colaborativa e incrementando sus capacidades para gestionar el cambio que implica el nuevo modelo.

En esa misma línea, se considera indispensable también, realizar **programas de desarrollo de competencias generales** dirigidos a los trabajadores jurisdiccionales, a fin de que a través del uso de técnicas inductivas y comunicacionales, sean capaces de formular soluciones creativas a problemas reales, afianzando sus cualidades en la gestión de sub equipos, promoviendo la iniciativa entre sus compañeros y ejerciendo una influencia determinante para la consecución de metas compartidas.

Finalmente, también es necesario que **todos los servidores judiciales** que forman parte de los Módulos Corporativos Laborales, conozcan aspectos claves sobre su dimensión estructural y funcional, y de esa forma puedan desempeñar su labor de manera óptima dentro de este nuevo modelo organizacional, que implica una modificación sustancial en la forma de trabajo jurisdiccional y administrativo.

✓ **El juzgamiento anticipado como figura procesal que coadyuva a la celeridad procesal:**

La Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, recoge en su artículo 42° la figura del juzgamiento anticipado, a dictarse en un proceso ordinario laboral, como una forma especial de concluir el proceso que se sustenta en los principios de economía y celeridad procesal.

En virtud a ésta figura, el Juez en caso advierta, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia.

Actualmente, el Poder Judicial no cuenta con información estadística sobre la aplicación de esta figura procesal; no obstante ello, existen algunas Cortes Superiores de Justicia, que con ocasión del concurso de

Buenas Prácticas sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo, han informado al ETII NLPT, la adopción de medidas, así como la realización de actividades de capacitación en relación a esta figura, cuyo objetivo principal fue disminuir los plazos de los procesos, descongestionando tanto la carga procesal, como la agenda de cada despacho, obteniendo resultados favorables.

Así, la Corte Superior de Justicia de Arequipa y el Santa mediante informes remitidos informaron que luego de haber realizado actividades de capacitación y difusión sobre la materia, respectivamente, en el año 2017 aumentaron el porcentaje de aplicación de esta figura en un 15% en comparación al año 2016; asimismo, el plazo de duración de los procesos en donde dicha figura se aplicó, se redujo aproximadamente, en primera instancia, de 12 a 4 meses.

En dicho escenario, el ETII NLPT advierte la necesidad de realizar programas de capacitación en cuanto a la aplicación de ésta figura, a fin de propiciar un mayor porcentaje de aplicación y con ello, contribuir a la celeridad de los procesos judiciales laborales.

XIII. PROBLEMAS IDENTIFICADOS EN EL ANEXO 2 QUE CAUSAN EL RETARDO EN LA DURACIÓN DE LOS PROCESOS JUDICIALES

El Plan de Capacitación se ha elaborado acorde a la metodología prevista en el Anexo 2 – 2018. El Anexo 2 establece el marco atributivo anual que define y circunscribe las actividades y acciones del Programa Presupuestal 0099. Este anexo se fundamenta en un análisis de causas y resultados, sobre la base de evidencias que permiten identificar y priorizar los problemas para lograr la celeridad de los procesos judiciales laborales, conforme al marco legal e institucional del Poder Judicial.

Esta alternativa de intervención tiene por objeto mejorar las habilidades y capacidades que inciden en el desempeño del componente humano: dirigido a jueces, personal jurisdiccional y administrativo que laboran en las Cortes Superiores de Justicia que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo y se encuentran dentro del ámbito del PP99, esto es 19 Cortes Superiores en el marco de acción del programa presupuestal.

El PP99 se entiende, en su caso, como una unidad de programación de las acciones de las entidades públicas que se orientan a proveer productos (bienes y servicios) para lograr un resultado específico para la población, contribuyendo a lograr un resultado final asociado al objetivo de una política pública.

Su labor se focaliza en la identificación y asignación de recursos en aquellos productos (bienes y servicios) que inciden en el logro de resultados que benefician a la población; ello, a través de una lógica entre los productos que se proveen a la población y los resultados, utilizando indicadores para su medición.

En el Anexo 2 se han identificado como causas que originan el retraso en la tramitación de los expedientes judiciales a:

- A. **La programación y reprogramación de audiencias.** (equipamiento e infraestructura disponible), (agenda recargada del Juez), (ausencia de justiciables).
- B. **Inadecuada capacidad operativa de los órganos de auxilio judicial** para atender con rapidez a los justiciables, la ausencia de proyectistas de resoluciones, autos y decretos limitan la inmediatez en la respuesta a escritos, documentos y demandas presentadas por los justiciables, muchas veces retardando plazos en la gestión de documentos, que, a larga, también desaceleran el flujo normal de plazos que debe tener el proceso judicial laboral.
- C. **Limitada implementación de la firma digital** en las notificaciones electrónicas, en el año 2015 se inició la implementación de la firma digital para los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en 10 Distritos Judiciales: Lima, Arequipa, Tacna, Moquegua, Cajamarca, Callao, Lima Sur, La Libertad, Lambayeque, Santa, considerando que las notificaciones electrónicas con firma digital, con los certificados digitales (DNI electrónico), emitidos por RENIEC, constituyen una herramienta principal para la celeridad y dar atención oportuna a los justiciables, teniendo en la actualidad distritos judiciales que no cuentan con la mencionada implementación.
- D. **Los operadores judiciales no cuentan con las adecuadas competencias** que busquen optimizar tiempo en el trámite de expedientes judiciales laborales, ni el manejo de herramientas informáticas que permitan la celeridad en su labor jurisdiccional.

Estas cuatro causas, ya identificadas en el Anexo 2, revelan en el caso de las causas B, C y D la necesidad de mejorar las habilidades de los trabajadores judiciales en el puesto de trabajo, esto es la ejecución de sus tareas habituales (causa B y D).

Asimismo, dada la experiencia adquirida durante los últimos cinco años en la gestión de los módulos corporativos implementados, se requiere revisar y ajustar el perfil general del trabajador judicial a las nuevas exigencias de colaboración y trabajo en equipo que requiere el modelo corporativo en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

13.1 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

La gestión del despacho judicial laboral conforme a la nueva Ley Procesal del Trabajo se sustenta en aspectos esenciales que son los siguientes 7:

- a) **Componente Manual de Organización y Funciones (MOF)**, sustentado en los principios de especialización de funciones y división del trabajo, con el fin de optimizar el uso de los recursos para el logro de los objetivos y metas institucionales preestablecidos.
- b) **Componente Sistemas y Procedimientos (Flujogramas)**, que establecen la secuencia de actividades a seguir en cada uno de los procedimientos de trámite de documentos en el Módulo Judicial Laboral. Procedimientos que en su conjunto dan trámite a los procesos judiciales, y que definen asimismo a los responsables de cada actividad.
- c) **Componente Reglamentos**, como documentos técnicos normativos de gestión institucional del “Despacho Judicial Corporativo” de la nueva Ley Procesal del Trabajo, y que establecerá la necesidad de estandarizar los procedimientos administrativos que se realicen en apoyo de la labor jurisdiccional.
- d) **Componente Infraestructura Física**, que comprende Distribución de Despachos (Layout), Comunicaciones de Datos, Comunicaciones de Voz, video, Alarmas y Controles, y Energía Eléctrica.
- e) **Componente Solución Tecnológica**, constituido por los recursos tecnológicos informáticos indispensables para el nuevo sistema de gestión procesal y la formación del expediente electrónico.

El reto impuesto por este nuevo paradigma requiere, para su efectividad, de la dotación de una solvente partida presupuestal que permita hacer frente a la exigencia de contar con dos tipos de necesidades concretas. En

⁷ R. A. No. 127-2012-CE-PJ. Aprobación del modelo de “Despacho Judicial Corporativo” para la aplicación de la nueva Ley Procesal del Trabajo.

primer lugar, con un conjunto de recursos materiales y tecnológicos óptimos (componentes d y e) y en segundo lugar órganos jurisdiccionales especializados, con personal competente: jueces, auxiliares jurisdiccionales y personal administrativo adscritos a los Módulos Corporativos Laborales (MCL), debidamente capacitados (componentes a, b y c).⁸

Es en este punto donde queremos ahondar en referencia al personal que conforma el MCL. El MCL responde al principio de especialización de funciones, que consiste en separar las actividades en jurisdiccionales y de apoyo jurisdiccional. Las funciones jurisdiccionales consisten en el conocimiento y resolución de los procesos laborales y están a cargo de los jueces, mientras que las funciones de apoyo jurisdiccional consisten en la gestión y soporte administrativo brindado a los jueces por los secretarios judiciales y personal del módulo corporativo laboral.

A continuación, presentamos una breve descripción de la situación actual de los componentes de la gestión del despacho judicial **vinculados directamente con el factor humano, materia de capacitación:**

a) Componente Manual de Organización y Funciones (MOF).

En este punto se cuenta con el Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley No. 29497⁹ que incluye el Manual de Organización y funciones del módulo corporativo laboral, el cual contiene la relación de cargos orgánicos necesarios para el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales del Módulo Corporativo Laboral, sobre la base de la estructura de la organización vigente, así mismo describe las líneas de autoridad, funciones específicas y perfiles de los cargos, incluyendo la responsabilidad y su relación con los demás cargos.

En este sentido el perfil de cargos del MCL queda especificado en el Manual de Organización y Funciones de los siguientes cargos:

⁸ Anexo No. 2 – 2018 Programa Presupuestal No. 0099. Celeridad de los Procesos Judiciales Laborales

⁹ R.A. N° 399-2014-CE-PJ, que aprueba el “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo Ley No. 29497”

- Juez Especializado de Trabajo.
- Juez de Paz Letrado Laboral.
- Administrador del Módulo Laboral (Coordinador I)-Administración del Módulo.
- Administrador I-Administración del Módulo.
- Asistente Administrativo II-Administración del Módulo.
- Secretario Judicial-Área de apoyo al juez.
- Secretario Judicial-Área de apoyo a las causas.
- Asistente Judicial-Área de apoyo a las causas.
- Secretario Judicial-Área de apoyo a las audiencias.
- Perito Judicial-Área de pericias.
- Asistente jurisdiccional de custodia de grabaciones y expedientes-Área de atención al público y custodia de grabaciones y expedientes.
- Asistente de atención al público-Área de atención al público y custodia de grabaciones y expedientes.
- Asistente de informática-Área de soporte técnico.
- Asistente Administrativo II-Centro de Distribución Modular.
- Asistente Judicial-Centro de Distribución Modular.
- Técnico Administrativo II-Centro de Distribución Modular.

El perfil de puesto es una herramienta de gestión de recursos humanos que provee la información estructurada acerca de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, su objetivo y funciones principales; así como también los requisitos y exigencias que se demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente dentro de la organización¹⁰.

Actualmente en las organizaciones, adicional al perfil del puesto, se viene trabajando con el perfil de competencias del puesto, el cual considera además de la estructura orgánica, funciones generales y requisitos académicos exigidos para el puesto; aquellas competencias y descripciones que especifican ciertas pautas de conducta dentro del puesto de trabajo; esto es el “poder” hacer que se deriva de la educación

¹⁰ *Perfiles de Puestos. Disponible en línea <http://storage.servir.gob.pe/gestores-rrhh/encuentrogestores-2012-06/EncuentroGestores-2012-06%20-%20Perfiles%20de%20Puestos.pdf>*

formal, el entrenamiento y la experiencia, se combina con el “querer” hacer representado por competencias tales como motivación para el logro, deseo de asumir responsabilidades y honestidad en el accionar. Estas competencias tienen mayor impacto para la organización porque generan resultados que aumentan la productividad, brindan satisfacción y agregan valor al trabajo, en nuestro caso, a la celeridad de los procesos judiciales laborales.

Un perfil de competencias del puesto puede responder a qué hace, cómo se hace eso y para qué se hace, teniendo en cuenta lo que se necesita para el puesto, las condiciones y la cultura de la empresa. En base a todo esto, es en lo que se construye un buen perfil de competencias que sin duda conseguirá un mayor rendimiento dentro de la empresa en base a buenas elecciones. No a todas las empresas les funciona lo mismo, ni les da un desempeño superior lo mismo, y es por esta razón por lo que los perfiles de competencias no son iguales en mismas empresas, aunque pueden serlo.

En resumen, **el perfil de competencias del puesto** como herramienta es útil no sólo para el Reclutamiento y Selección del personal, sino también para los procesos de inducción, capacitación, movimiento de personal (rotación, reasignación, desplazamiento), definir políticas para planes de sucesión, línea de carrera, ascensos y evaluación de desempeño.

A manera de conclusión, de acuerdo a la normativa, cada Corte Superior incorpora o ajusta los cargos que corresponde del Módulo Corporativo Laboral con el Manual de Organización y Funciones de la propia Corte Superior.

Sin embargo, la información existente a la fecha, y los resultados de los estudios realizados en el módulo corporativo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima sugieren que se carece de un trabajo individualizado de levantamiento de perfil de competencias de puestos para cada Módulo Corporativo Laboral que a su vez responda a un modelo

estándar de perfil de competencias con énfasis en la celeridad de los procesos judiciales laborales y que permita a su vez identificar las brechas de competencias y a partir de ello, determinar acciones de intervención en capacitación, evaluación de desempleo laboral y posterior desarrollo de personal.

b) Componente Sistemas y Procedimientos (Flujogramas).

En este componente se carece de un sistema integrado de gestión que incluya procedimientos (flujogramas) que establezcan la secuencia de actividades a seguir en cada uno de los procedimientos de trámite de documentos en el MCL, así como los responsables por cada actividad.

De acuerdo al informe de “Diagnóstico de percepciones sobre Adaptación al Cambio del Nuevo Modelo Corporativo Laboral” mencionado en el punto anterior, se pudo observar que en los Submódulos Corporativos Laborales que conformaron la muestra de estudio (Piso 5 y 18 del edificio Alzamora Valdez de la Corte Superior de Justicia de Lima) en la dimensión Procesos - factor procedimientos, “no se evidencia documentación técnica formal que de soporte a la implementación del módulo corporativo laboral, asimismo no se evidencia procedimientos detallados”¹¹

c) Componente Reglamentos.

Se cuenta con el Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley No. 29497¹² que establece las disposiciones con la que se administra el Despacho Judicial de la especialidad laboral, conforme al conjunto de normas establecidas en la Nueva Ley Procesal de Trabajo- Ley No. 29497.

¹¹ Informe diagnóstico sobre Adaptación al Cambio del Nuevo modelo Corporativo Laboral. Ascendant Group. Diciembre, 2017. Pág. 37 y 44

¹² R.A. N° 399-2014-CE-PJ, que aprueba el “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo Ley No. 29497”

Si bien, este Reglamento del MCL comprende los aspectos generales que se deben tener en cuenta dentro del contexto normativo de gestión tales como la naturaleza, finalidad, alcance y base legal del documento; organización y conformación del MCL en áreas y la descripción de sus respectivas funciones, no se cuenta con el total de instructivos y/o documentación técnica formal que de soporte a la implementación del mismo. En otras palabras si bien se cuenta con la documentación normativa como marco de referencia de la estructura, organización y conformación del MCL, no se ha diseñado, construido o desarrollado un Proyecto de Implementación para el MCL que se considere aplicable a la realidad local.

XIV. ACCIONES DE CAPACITACIÓN

14.1 ACTIVIDADES COORGANIZADAS ENTRE EL ETII NLPT Y EL PP99

1. Curso - Taller: “El juzgamiento anticipado en los procesos laborales tramitados bajo la Ley N° 29497”.

* **Presentación:**

El problema que esta actividad académica tiene por objetivo solucionar es:

Escaso conocimiento de la figura procesal de juzgamiento anticipado que permita su aplicación en un mayor grado

Existe escasa formación de los Jueces en cuanto a pautas procedimentales o criterios específicos que permitan la aplicación del juzgamiento anticipado, lo que genera que esta figura procesal no sea utilizada, y se realicen procesos judiciales con mayor duración de plazos procesales, lo que no contribuye a disminuir los índices de celeridad y atención oportuna a los justiciables en materia laboral.

Parte importante de esta capacitación será el tema de supuestos en que procede la utilización de esta figura procesal.

* **Análisis de Alternativas:**

- **Primera:** Establecer lineamientos de gestión a fin de estandarizar las actuaciones judiciales para el desarrollo de juzgamientos anticipados de los procesos laborales orales (ordinario y abreviado), y de ese modo lograr celeridad,

eficacia y justicia en paz social, en beneficio de los usuarios del Poder Judicial.

- **Segunda:** Difusión a los abogados y público en general respecto a las bondades del juzgamiento anticipado.
- **Tercera:** Capacitación teórico-práctica a los Jueces respecto de esta figura procesal que le permitan realizar mayor número de juzgamientos anticipados.

* **Justificación:**

Ante la presente problemática, **se adopta la tercera alternativa** referida a la Capacitación teórico-práctica a los Jueces, toda vez que:

La primera alternativa no sería viable porque el ETII NLPT ya ha establecido lineamientos de gestión a fin de estandarizar las actuaciones judiciales para el desarrollo de juzgamientos anticipados de los procesos laborales orales (ordinario y abreviado), con el objetivo de lograr celeridad, eficacia y justicia en paz social, en beneficio de los usuarios del Poder Judicial, medidas que han sido establecidas mediante R.A. N° 208-2015-CE-PJ¹³, última que fue difundida en el “Taller de técnicas de conciliación y juzgamiento anticipado en el marco de la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – en las Zonas Norte, Centro y Sur” el 21 de setiembre de 2015, el 28 de setiembre de 2015 y el 05 de octubre de 2015, respectivamente, en donde participaron Jueces de los distintos niveles del país. Sin embargo, no se advierte una mejora en la celeridad del proceso laboral.

La segunda alternativa tampoco resultaría viable porque el ETII NLPT ya ha difundido a los abogados y público en general respecto a las bondades del juzgamiento anticipado a través de notas de prensa, introducción de noticias en web, participación en redes sociales, distribución de volantes y trípticos, boletín virtual, programa semanal de Justicia TV, y spots publicitarios, entre otros, sin que se advierta una mejora en la celeridad del proceso laboral.

En este sentido, **la tercera alternativa resulta la más idónea** para lograr el objetivo de esta actividad académica, ya que resulta necesario un adecuado estudio y correcta aplicación del Juzgamiento Anticipado al momento de resolver los conflictos

¹³ R.A. N° 208-2015-CE-PJ: “Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado”.

laborales, como una forma especial de concluir el proceso, pues va de la mano con los principios de economía y celeridad procesal. Es necesario verificar su adecuada aplicación y saber en cuanto se reducen los procesos laborales actuales en merito a su debida aplicación en los procesos laborales actuales que se tramitan ante los juzgados especializados de trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

La capacitación teórico-práctica (a través de talleres vivenciales), permitirá desarrollar análisis de casos, intercambio de experiencias, análisis y discusión de supuestos, para la solución de casos en el desempeño profesional diario con un mayor nivel de internalización en el participante, en tanto la Nueva Ley Procesal del Trabajo implanta un modelo procesal que exige que los jueces laborales se encuentren debidamente preparados.

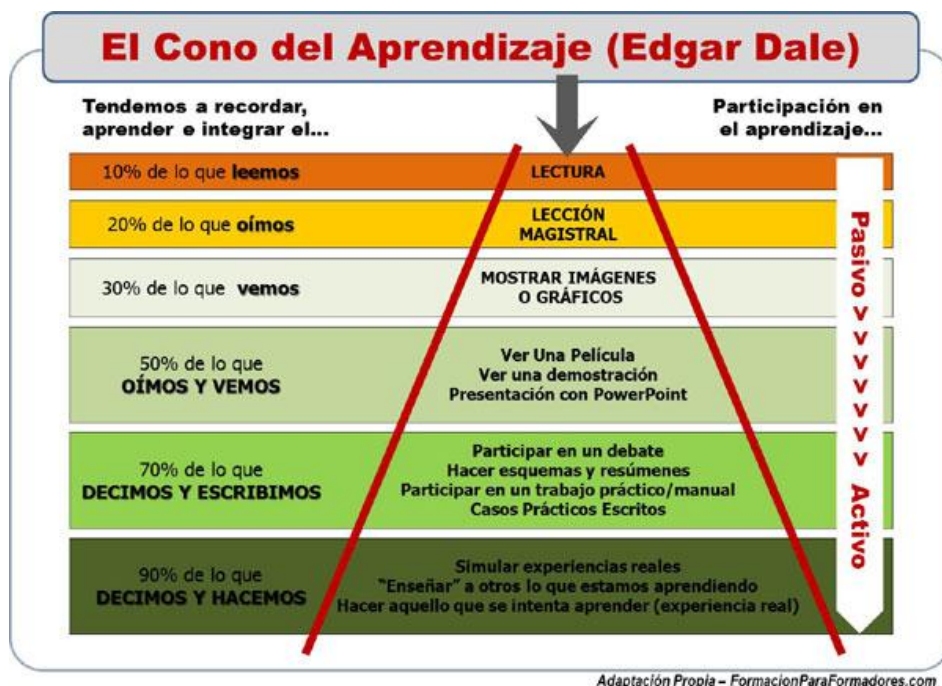
Debe tenerse en cuenta que, si bien se han organizado con anterioridad talleres de capacitación (en el año 2015) en donde se han abordado temas relacionados a la aplicación de juzgamientos anticipados; resulta indispensable se realice una nueva **capacitación teórico-práctica para la aplicación de juzgamientos anticipados**, y de esta forma incrementar el porcentaje del uso de esta figura procesal, que en definitiva, contribuirá a revertir los índices negativos en la celeridad procesal, **empero haciendo énfasis en lo vivencial**.

Al respecto, debe considerarse que la metodología de aprendizaje experimental mediante la implementación de talleres vivenciales **resulta importante** porque fomenta espacios para la construcción de los aprendizajes, fundamentados en la interrelación entre la experiencia y la reflexión de los participantes, resultando esta metodología la que brinda mayor efectividad en el aprendizaje, donde el aprendiz o participante se convierte en protagonista de su propio aprendizaje.

En efecto, la metodología de aprendizaje experimental mediante la implementación de talleres vivenciales resulta importante porque fomenta espacios para la construcción de los aprendizajes, fundamentados en la inter-relación entre la experiencia y la reflexión de los participantes, resultando esta metodología la que brinda mayor efectividad en el aprendizaje, donde el aprendiz o participante se convierte en protagonista de su propio aprendizaje. Ello ha sido graficado por Edgar Dale (14), pedagogo estadounidense en su investigación de 1946 (Audio Visual Methods of Teaching), en donde explica la

¹⁴ **Edgar Dale** ([27 de abril de 1900](#) – [8 de marzo de 1985](#)) fue un [pedagogo estadounidense](#), conocido por su famoso Cono de la experiencia (*Cone of Experience*). Hizo diversas contribuciones a la instrucción visual y auditiva, incluyendo una Metodología para analizar el contenido de las películas.

efectividad de los métodos de aprendizaje, tras sus investigaciones al respecto, en donde representa una pirámide o cono de experiencias en el que los pisos corresponden a diversos métodos de aprendizaje, estando en la Base los más eficaces y participativos, y en la cúspide los menos eficaces y abstractos, sin que en dicha investigación haya indicado porcentajes concretos, los cuales corresponden a un añadido posterior (15) que no resta valor al contenido adicional producto de la investigación, sin embargo es el gráfico más difundido y que a continuación se muestra:



Del gráfico anterior se concluye que (más allá de los porcentajes), las prácticas experienciales (dinámicas), es donde el “aprendedor” está totalmente involucrado en la experiencia del aprendizaje y de donde extrae mayor rendimiento; **por lo que en efecto, resulta necesaria la aplicación de esta metodología con mayor énfasis** en esta actividad académica.

* **Objetivo General:**

Fortalecer los conocimientos y habilidades de los jueces de las 19 CSJ que se encuentran en el ámbito del PP99 respecto a los supuestos legales en los que corresponde realizar un juzgamiento anticipado.

¹⁵ Añadido realizado por un empleado de la *Mobil Oil Company* en 1967 sin base científica alguna.

* **Objetivos Específicos:**

- Aumentar la capacidad de los Magistrados en la identificación de supuestos en los que procede la aplicación de juzgamiento anticipado.
- Dar a conocer la diversidad casuística respecto a casos de aplicación de juzgamiento anticipado.

* **Metodología:**

- Modalidad:

Presencial

- Población Objetivo:

Jueces de las 19 CSJ que se encuentran en el ámbito del PP99

- Nº de Participantes:

Sede Lima (Palacio Nacional de Justicia): 14 de setiembre de 2018

- Lima: 31 (7 jueces paz letrados, 24 jueces especializados)
- Lima Este: 13 (4 jueces especializados y 9 jueces de paz letrados)
- Lima Norte: 6 (2 jueces especializados y 4 jueces de paz letrados)
- Lima Sur: 4 (1 juez especializado y 3 jueces de paz letrados)
- Callao: 5 (2 jueces paz letrados, 3 jueces especializados)
- Ventanilla: 3 (1 juez de paz letrados, 1 juez especializados)
- Junín: 3 (1 juez de paz letrado, 2 jueces especializados)
- Ucayali: 3 (2 jueces de paz letrado, 1 juez especializado)

Total: 67

Sede Trujillo (ambiente de la CSJ): 28 de setiembre de 2018

- Tumbes: 02 (1 juez de paz letrado, 1 juez especializado)
- Lambayeque: 06 (2 jueces de paz letrado, 4 jueces especializados)
- La Libertad: 13 (4 jueces de paz letrado, 9 jueces especializados)
- Cajamarca: 03 (1 juez de paz letrado, 2 jueces especializado)
- Ancash: 02 (1 juez de paz letrado, 1 juez especializado)
- Del Santa: 09 (3 jueces de paz letrado, 6 jueces especializados)

Total: 35

Sede Arequipa (ambiente CSJ): 12 de octubre de 2018

- Arequipa: 07 (2 jueces de paz letrado, 5 jueces especializados)
- Ica: 04 (2 jueces de paz letrado, 2 jueces especializados)
- Moquegua: 03 (2 jueces de paz letrado, 1 juez especializado)
- Tacna: 03 (1 juez de paz letrado, 2 jueces especializados)
- Cusco: 04 (2 jueces de paz letrado, 2 jueces especializados)

Total: 21

- Cantidad de Horas de Duración:

11 Horas Lectivas (1 día)

- Equipo responsable:

- ❖ Responsable Técnico del PP99
- ❖ Secretaría Técnica del ETIINLPT
- ❖ Coordinador de Seguimiento y Evaluación del PP99
- ❖ Gestoría Administrativa del ETIINLPT
- ❖ Componente de Capacitación del ETIINLPT

- ❖ Componente de Capacitación del PP99
- ❖ Gestor de Cambio del ETII NLPT
- ❖ Secretarios Técnicos de los ETIs Distritales
- ❖ Integrantes del ETII NLPT y PP99 como apoyo de la actividad central

- Método de Evaluación:

Se evaluará la participación de los alumnos en las simulaciones, intercambio de roles, realizados durante el taller vivencial, con la respectiva rúbrica del docente facilitador. El detalle tendrá lugar de acuerdo al cronograma establecido en el proyecto de la actividad de capacitación. Se considerará persona capacitada si se alcanza los indicadores de logro en un 50%.

- Equipo Facilitador:

Los profesionales a cargo del taller serán preferentemente Jueces, que destaquen por su buen desempeño jurisdiccional y conocimiento de la figura procesal del Juzgamiento Anticipado, así como en habilidades de comunicación. Serán de la zona donde se ejecutarán los talleres por lo que no significará costo para el Poder Judicial.

* **Resultado Esperado de la Actividad:**

Se espera que como mínimo el 50% de los participantes de cada actividad académica, tengan la condición de “persona capacitada”.

* **Seguimiento:**

Se conocerá a mediano plazo, analizando la evolución del porcentaje de juzgamientos anticipados en los 19 Distritos Judiciales que se encuentran en el ámbito del PP99, a través de informes estadísticos trimestrales. Dichos informes estadísticos estarían supeditados a que se inserte por parte de la Gerencia de Informática un hito estadístico que permita medir el juzgamiento anticipado dentro del Sistema Integrado Judicial, requerimiento que actualmente el ETII NLPT ya viene gestionando y que estará habilitado desde el mes de octubre de 2018.

* **Proyección de Efectos Esperados:**

- Revertir los índices negativos en la celeridad del proceso laboral y aumentar el porcentaje de aplicación del juzgamiento anticipado.
- Disminuir los plazos de los procesos, descongestionando tanto la carga procesal, como la agenda de cada despacho.

- **Presupuesto:**
- **Estructura de Costos:**

N°	DISTRITO JUDICIAL	PERSONAL				PASAJES					VIÁTICOS				TOTAL	
		JUEZ DE PAZ	JUEZ ESPECIALIDAD O	JUEZ SUPERIOR	TOTAL	PASAJES AEREOS(IDA Y VUELTA) POR PERSONA /Dólares	TIPO DE CAMBIO	PASAJES AEREOS (IDA Y VUELTA) S/	PASAJES TERRESTRES (IDA Y VUELTA) S/	TOTAL PASAJES	N° DE DIAS	VIATICOS POR DIA JUEZ DE PAZ/OTROS	VIATICOS POR DIA JUEZ ESPECIAL..	JUEZ SUPERIOR		TOTAL DE VIATICOS
1	LIMA	7	24	-	31	-	3.3	-	-		0					
2	LIMA ESTE	9	4	-	13											
3	LIMA NORTE	4	2	-	6											
4	LIMA SUR	3	1	-	4											
5	CALLAO	2	3	-	5	-	3.3	-	-		0					
6	VENTANILLA	1	1	-	2	-	3.3	-	-		0					
7	JUNIN	1	2	-	3	240.00	3.3	2,376.00	180.00	2,556.00	3	960.00	1,920.00		2,880.00	5,436.00
8	UCAYALI	2	1	-	3	240.00	3.3	2,376.00		2,376.00	3	1,920.00	960.00	-	2,880.00	5,256.00
9	PERSONAL DEL ETIINLPT				4											
10	PERSONAL DEL PP				5											
11	DESPACHO				1											
12	Dr. LAMA				1											
13	PONENTES				2											
					80	240.00				4,932.00				-	5,760.00	10,692.00

OTROS GASTOS	Costo Unitario	N° participantes	
SALA DE CAPACITACION -PALACIO DE JUSTICIA	0	80	00.00
SERVICIO DE COFFE BREACK (mañana – tarde café)	50	80	4,000.00
MATERIAL	50	80	4,000.00
FOLDERES Y LAPICEROS	40	80	3,200.00

11, 200.00

SUBTOTAL LIMA 21,892.00

ZONA NORTE

1	LA LIBERTAD	4	9	-	13	-	-	-	-	-	3	-	-	-				
2	LAMBAYEQUE	2	4	-	6	-	-	-	160.00	960.00	3	1,920.00	3,840.00	-	5,760.00	6,720.00		
3	TUMBES	1	1	-	2	-	-	-	160.00	320.00	3	960.00	960.00	-	1,920.00	2,240.00		
4	CAJAMARCA	2	1	-	3	-	-	-	160.00	480.00	3	1,920.00	960.00	-	2,880.00	3,360.00		
5	ANCASH	1	1	-	2	-	-	-	180.00	360.00	3	960.00	960.00	-	1,920.00	2,280.00		
6	DEL SANTA	3	6	-	9	-	-	-	160.00	1,440.00	3	2,880.00	5,760.00	-	8,640.00	10,080.00		
7	PERSONAL DEL ETIINLPT	1	0	-	1	300.00	3.30	990.00		990.00	3	960.00	-	-	960.00	1,950.00		
8	PERSONAL DEL PP	1			1	300.00	3.30	990.00		990.00	3	960.00	-	-	960.00	1,950.00		
9	DESPACHO				0	300.00	3.30	-		-	3	-	-	-	-	-		
10	Dr. LAMA				0	300.00	3.30	-		-	3	-	-	-	-	-		
11	PONENTES				1						3	-	-	-	-	-		
					38							5,540.00		10,560.00	12,480.00	-	23,040.00	28,580.00

OTROS GASTOS		Costo Unitario	N° participantes	
SALA DE CAPACITACION -PALACIO DE JUSTICIA		0	38	00.00
SERVICIO DE COFFE BREACK (mañana – tarde café)		30	38	1140.00
MATERIAL		50	38	1900.00
FOLDERES Y LAPICEROS		40	38	1,520.00

4,560.00

SUBTOTAL ZONA NORTE 33,140.00

ZONA SUR																
1	AREQUIPA	2	5	-	7	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-
2	ICA	2	2	-	4	-	-	-	160.00	640.00	3	1,920.00	1,920.00	-	3,840.00	4,480.00
3	MOQUEGUA	2	1	-	3	-	-	-	160.00	480.00	3	1,920.00	960.00	-	2,880.00	3,360.00
5	TACNA	1	2	-	3	-	-	-	160.00	480.00	3	960.00	1,920.00	-	2,880.00	3,360.00
6	CUSCO	2	2	-	4	300.00	3.30	3,960.00	-	3,960.00	3	1,920.00	1,920.00	-	3,840.00	7,800.00
								-	-	-	3	-	-	-	-	-
	PERSONAL DEL ETIINLPT	1	0	0	1	300.00	3.30	990.00	-	990.00	3	960.00	-	-	960.00	1,950.00
	PERSONAL DEL PP	1		0	1	300.00	3.30	990.00		990.00	3	960.00	-	-	960.00	1,950.00
	DESPACHO			0	0			-		-	3	-	-	-	-	-
7	Dr. LAMA			0	0			-		-	3	-	-	-	-	-
8	PONENTES			0	1			-		-	3	-	-		-	-
					24			0		7,540.00		8,640.00	6,720.00	-	15,360.00	22,900.00

OTROS GASTOS	Costo Unitario	N° participantes	
SALA DE CAPACITACION -PALACIO DE JUSTICIA	0	24	00.00
SERVICIO DE COFFE BREACK (mañana – tarde café)	30	24	720.00
MATERIAL	50	24	1200.00
SOUVENIERS: lapicero 1.50, USB 18.00, resaltador 1.50, cuaderno de apuntes espiralado 13.00, bolsa 2.40	40	24	960.00
			2,880.00

SUBTOTAL ZONA SUR 25,780.00

Subtotal Lima	21,892.00
Subtotal Zona Norte	33,140.00
Subtotal Zona Sur	25,780.00
TOTAL	80,812.00

- Financiamiento:

El PP99 financiará la capacitación de dichas 19 CSJ

2. Curso - Taller: “Técnicas de Oralidad: Dirección de Audiencias”.

* Presentación:

El problema que esta actividad académica tiene por objetivo solucionar es:

Falta de Destrezas en la Conducción de Audiencias desarrolladas con la NLPT

Existe falta de formación de los Jueces respecto a la adecuada conducción de audiencias en el marco del nuevo proceso laboral, lo que genera que no se llegue a obtener toda la información necesaria durante la realización de las audiencias orales, realizándose suspensiones de dichas diligencias, lo que impide resolver las causas con celeridad y oportunidad.

* Análisis de Alternativas:

- **Primera:** Organización de Pasantías al Interior del País con la finalidad de conocer destrezas en la conducción de audiencias orales en CSJ que vengan aplicando la NLPT.
- **Segunda:** Establecer lineamientos de gestión a fin de identificar y difundir medidas para reducir las suspensiones de audiencias.
- **Tercera:** Capacitación teórica-práctica a los Jueces que le permitan desarrollar habilidades y capacidades para obtener durante la realización de las audiencias, toda la información necesaria para resolver con justicia y dentro de los márgenes y ponderación de los principios del debido proceso y veracidad.

* Justificación:

Ante la presente problemática, **se adopta la tercera alternativa** referida a la Capacitación teórico-práctica a los Jueces, toda vez que:

La primera alternativa no sería viable porque involucraría mayor costo (presupuesto) para su organización, más aún si a la fecha ya se han organizado por parte del ETII NLPT múltiples pasantías internas, entre diferentes CSJ del país (**En el año 2014:** La CSJ de Loreto realizó una pasantía en la CSJ de La

Libertad; y **en el año 2015:** CSJ de Lima Este y Ventanilla realizaron una pasantía en la CSJ de Lima Norte, a modo de ejemplo), sin que se advierta una mejora en la celeridad del proceso laboral, última que se ve afectada con las continuas suspensiones de audiencia y programaciones de audiencias complementarias con la finalidad que el Juzgador complete información que le permita resolver los conflictos laborales; y

La segunda alternativa tampoco resultaría viable porque el ETII NLPT ya ha establecido lineamientos administrativos identificando y difundiendo medidas para la reducción de las suspensiones de audiencias, medidas que ya han sido aprobadas mediante R.A. N° 313-2016-CE-PJ¹⁶, sin que se advierta una mejora en la celeridad del proceso laboral.

En este sentido, **la tercera alternativa resulta la más idónea** para lograr el objetivo de esta actividad académica, ya que la capacitación teórico-práctica (a través de talleres vivenciales), permite desarrollar habilidades para la solución de casos en el desempeño profesional diario con un mayor nivel de internalización en el participante, en tanto la Nueva Ley procesal del Trabajo implanta un modelo procesal que exige que los jueces laborales estén más que sólo técnicamente capacitados (habilidades duras o hard skills), requiriendo de ellos su capacidad de analizar y resolver problemas relacionados con el trabajo diario (habilidades blandas o soft skills), como en el caso concreto sucede con el desarrollo de audiencias orales y su debida conducción; lo cual le permitirá mejorar su competitividad dentro de la Institución.

* **Objetivo General:**

Fortaleces los conocimientos y habilidades de los Jueces en materia de dirección de audiencias en el nuevo proceso laboral.

* **Objetivo Específico:**

- Incrementar el conocimiento teórico práctico de los jueces para obtener durante la realización de las audiencias, toda la información necesaria para resolver con justicia y dentro de los márgenes y ponderación de los principios del debido proceso y veracidad.

¹⁶ **R.A. N° 313-2016-CE-PJ:** Aprueba medidas que deberán adoptar las CSJ que aplican la NLPT, a fin de reducir el número de audiencias no realizadas, en atención a las reprogramaciones y suspensiones de audiencias.

▪ **Metodología:**

- **Modalidad:**

Presencial

- **Población Objetivo:**

Jueces de las 19 CSJ que se encuentran en el ámbito del PP99

- **N° de Participantes:**

Sede Lima (Palacio Nacional de Justicia): 17 de mayo de 2018

- Lima: 46 (7 jueces de paz letrados, 24 jueces especializados, 15 jueces superiores)
- Lima Este: 16 (4 jueces especializados y 9 jueces de paz letrados, 3 jueces superiores)
- Lima Norte: 9 (2 jueces especializados y 4 jueces de paz letrados, 3 jueces superiores)
- Lima Sur: 4 (1 juez especializado y 3 jueces de paz letrados)
- Callao: 8 (2 jueces de paz letrados, 3 jueces especializados, 3 jueces superiores)
- Ventanilla: 5 (1 juez paz letrado, 1 juez especializado, 3 jueces superiores)
- Junín: 3 (1 juez de paz letrado y 2 jueces especializados)
- Ucayali: 6 (2 jueces paz letrados, 1 juez especializado, y 3 jueces superiores)

Total: 97

Sede

Trujillo (lugar: auditorio CSJ): 07 de junio de 2018

- Tumbes: 05 (1 juez de paz letrado, 1 juez especializado, 3 jueces superiores)
- Lambayeque: 09 (2 jueces de paz letrado, 4 jueces especializados, 3 jueces superiores)
- La Libertad: 19 (4 jueces de paz letrado, 9 jueces especializados, 6 jueces superiores)

- Cajamarca: 03 (2 jueces de paz letrado, 1 juez especializado)
- Ancash: 05 (1 juez de paz letrado, 1 juez especializado, 3 jueces superiores)
- Del Santa: 15 (3 jueces de paz letrado, 6 jueces especializados, 6 jueces superiores)

Total: 56

Sede Arequipa (lugar: auditorio CSJ): 21 de junio de 2018

- Arequipa: 13 (2 jueces de paz letrado, 5 jueces especializados, 6 jueces superiores)
- Ica: 04 (2 jueces de paz letrado, 2 jueces especializados)
- Moquegua: 03 (2 jueces de paz letrado, 1 juez especializado)
- Tacna: 06 (1 juez de paz letrado, 2 jueces especializados, 3 jueces superiores)
- Cusco: 07 (2 jueces paz letrado, 2 especializados, 3 jueces superiores)

Total: 33

- Cantidad de Horas de Duración:

11 Horas Lectivas. (1 día)

- Equipo responsable:

- ❖ Responsable Técnico del PP99
- ❖ Secretaría Técnica del ETIINLPT
- ❖ Coordinador de Seguimiento y Evaluación del PP99
- ❖ Gestoría Administrativa del ETIINLPT
- ❖ Componente de Capacitación del ETIINLPT
- ❖ Componente de Capacitación del PP99
- ❖ Gestor del Cambio del ETIINLPT
- ❖ Administradores de los MCL
- ❖ Secretarios Técnicos de los ETIs Distritales
- ❖ Integrantes del ETII-NLPT y PP99 como apoyo de la actividad central

- Método de Evaluación:

Se evaluará la participación de los alumnos en las simulaciones, intercambio de roles, realizados durante el taller vivencial, con la respectiva rúbrica del docente facilitador. El detalle tendrá lugar de acuerdo al cronograma establecido en el proyecto de la actividad de capacitación. Se considerará persona capacitada si se alcanza los indicadores de logro en un 50%.

- Equipo Facilitador:

Los profesionales a cargo del taller serán preferentemente Jueces, que destaquen por su labor y conocimiento en técnicas y destrezas en la dirección de Audiencias, así como en habilidades de comunicación. Serán de la zona donde se ejecutarán los talleres por lo que no su participación no significará costo por el dictado en el taller, para el Poder Judicial.

* **Resultado Esperado de la Actividad:**

Se espera que como mínimo el 50% de los participantes de cada actividad académica, tengan la condición de “persona capacitada”.

* **Seguimiento:**

Se conocerá a mediano plazo, analizando la evolución del porcentaje de suspensiones de audiencia en los 19 Distritos Judiciales que se encuentran en el ámbito del PP99, a través de informes estadísticos mensuales.

* **Proyección de Efectos Esperados:**

Revertir los índices negativos en la celeridad del proceso laboral, disminuyendo los plazos, y disminuyendo el porcentaje de suspensiones de audiencias innecesarias.

* **Presupuesto:**

- **Estructura de Costos:**

N°	DISTRITO JUDICIAL	PERSONAL				PASAJES					VIÁTICOS				TOTAL	
		JUEZ DE PAZ	JUEZ ESPECIALIZADO	JUEZ SUPERIOR	TOTAL	PASAJES AÉREOS (IDA Y VUELTA) POR PERSONA /Dólares	TIPO DE CAMBIO	PASAJES AÉREOS (IDA Y VUELTA) S/	PASAJES TERRESTRES (IDA Y VUELTA) S/	TOTAL PASAJES	N° DE DÍAS	VIÁTICOS POR DÍA JUEZ DE PAZ/OTROS	VIÁTICOS POR DÍA JUEZ ESPECIAL.	JUEZ SUPERIOR		TOTAL DE VIÁTICOS
1	LIMA	7	24	15	46	-	0	-	-		0					
2	LIMA ESTE	9	4	3	16											
3	LIMA NORTE	4	2	3	9											
4	LIMA SUR	3	1	0	4											
5	CALLAO	2	3	3	8	-	0	-	-		0					
6	VENTANILLA	1	1	3	5	-	0	-	-		0					
7	JUNIN	1	2	0	3	240.00	3.3	2,376.00	180.00	2,556.00	3	960.00	1,920.00		2,880.00	5,436.00
8	UCAYALI	2	1	3	6	240.00	3.3	4,752.00		4,752.00	3	1,920.00	960.00	3,420.00	6,300.00	11,052.00
9	PERSONAL DEL ETIINLPT				4											
10	PERSONAL DEL PP				2											
11	DESPACHO				1											
12	Dr. LAMA				1											
13	PONENTES				2											
					107	240.00				7,308.00				-	9,180.00	16,488.00

OTROS GASTOS	Costo Unitario	N° participantes	
SALA DE CAPACITACION -PALACIO DE JUSTICIA	0	107	
SERVICIO DE COFFE BREACK (mañana – tarde café)	50	107	5,350.00
MATERIAL	50	107	5,350.00
SOUVENIERS: lapicero 1.50, USB 18.00, resaltador 1.50, cuaderno de apuntes espiralado 13.00, bolsa 2.40	40	107	4,280.00
		Subtotal	14,980.00

SUBTOTAL LIMA 31,468.00

ZONA NORTE																
1	LA LIBERTAD	4	9	6	19	-	-	-	-	-	3	-	-	-		
2	LAMBAYEQUE	2	4	3	9	-	-	-	160.00	1,440.00	3	1,920.00	3,840.00	3,420.00	9,180.00	10,620.00
3	TUMBES	1	1	3	5	-	-	-	160.00	800.00	3	960.00	960.00	3,420.00	5,340.00	6,140.00
4	CAJAMARCA	1	2	0	3	-	-	-	160.00	480.00	3	960.00	1,920.00	-	2,880.00	3,360.00
5	ANCASH	1	1	3	5	-	-	-	180.00	900.00	3	960.00	960.00	3,420.00	5,340.00	6,240.00
6	DEL SANTA	3	6	6	15	-	-	-	160.00	2,400.00	3	2,880.00	5,760.00	6,840.00	15,480.00	17,880.00
7	PERSONAL DEL ETIINLPT	1	0	0	1	300.00	3.30	990.00		990.00	3	960.00	-	-	960.00	1,950.00
8	PERSONAL DEL PP	1	0	0	1	300.00	3.30	990.00		990.00	3	960.00	-	-	960.00	1,950.00
9	DESPACHO				0	-	-	-		-	3	-	-	-	-	-
10	Dr. LAMA				0	-	-	-		-	3	-	-	-	-	-
11	PONENTES				1	-	-	-		-	3	-	-			
					59					8,000.00		9,600.00	13,440.00	17,100.00	40,140.00	48,140.00

OTROS GASTOS	Costo Unitario	N° participantes	
SALA DE CAPACITACIÓN -PALACIO DE JUSTICIA	0	59	0
SERVICIO DE COFFE BREACK (mañana – tarde café)	30	59	1,770.00
MATERIAL	50	59	2,950.00
SOUVENIERS: lapicero 1.50, USB 18.00, resaltador 1.50, cuaderno de apuntes espiralado 13.00, bolsa 2.40	40	59	2,360.00
		Subtotal	7,080.00

SUBTOTAL ZONA NORTE 55,220.00

ZONA SUR

1	AREQUIPA	2	5	6	13	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-
2	ICA	2	2	0	4	-	-	-	160.00	640.00	3	1,920.00	1,920.00	-	3,840.00	4,480.00
3	MOQUEGUA	2	1	0	3	-	-	-	160.00	480.00	3	1,920.00	960.00	-	2,880.00	3,360.00
4	TACNA	1	2	3	6	-	-	-	160.00	960.00	3	960.00	1,920.00	3,420.00	6,300.00	7,260.00
5	CUSCO	2	2	3	7	300.00	3.30	6,930.00	-	6,930.00	3	1,920.00	1,920.00	3,420.00	7,260.00	14,190.00
6	PERSONAL DEL ETIINLPT	1	0	0	1	300.00	3.30	990.00	-	990.00	3	960.00	-	-	960.00	1,950.00
7	PERSONAL DEL PP	1	0	0	1	300.00	3.30	990.00	-	990.00	3	960.00	-	-	960.00	1,950.00
8	DESPACHO			0	0			-	-	-	3	-	-	-	-	-
9	Dr. LAMA			0	0			-	-	-	3	-	-	-	-	-
10	PONENTES			1	1						3	-	-			
					36			0		10,990.00		8,640.00	6,720.00	6,840.00	22,200.00	33,190.00

OTROS GASTOS	Costo Unitario	N° participantes	TOTAL
SALA DE CAPACITACIÓN -PALACIO DE JUSTICIA	0		
SERVICIO DE COFFE BREACK (mañana – tarde café)	30	36	1,080.00
MATERIAL	50	36	1,800.00
SOUVENIERS: lapicero 1.50, USB 18.00, resaltador 1.50, cuaderno de apuntes espiralado 13.00, bolsa 2.40	40	36	1,440.00
		Subtotal	4,320.00

SUBTOTAL ZONA SUR 37,510.00

Subtotal Lima	31,468.00
Subtotal Zona Norte	55,220.00
Subtotal Zona Sur	37,510.00
<u>TOTAL</u>	124,198.00

- Financiamiento:

El PP99 financiará la capacitación de dichas 19 CSJ.

3. Curso - Taller: “Técnicas de conciliación en el nuevo modelo procesal laboral”.

* **Presentación:**

El problema que esta actividad académica tiene por objetivo solucionar es:

Bajo porcentaje de conciliaciones judiciales

En la mayoría de distritos judiciales, el porcentaje de conciliación es bajo, incluso en algunos es del 0.0 %.

La estadística sobre las materias de los procesos, no permite determinar si en la carga procesal tomada como referencia para los procesos abreviados y ordinarios, todas las materias son conciliables.

Aún así consideramos que los Jueces deben seguirse preparando en técnicas de conciliación, por la importancia de este mecanismo para la solución de controversias, y se eviten procesos judiciales con mayor duración de plazos procesales, lo que contribuye a disminuir los índices de celeridad y atención oportuna a los justiciables en materia laboral.

* **Análisis de Alternativas:**

- **Primera:** Establecer lineamientos de gestión a fin de estandarizar las actuaciones judiciales para el desarrollo de audiencias de conciliación de los procesos laborales orales (ordinario y abreviado), y de ese modo lograr celeridad, eficacia y justicia en paz social, en beneficio de los usuarios del Poder Judicial.
- **Segunda:** Difusión a los abogados y público en general respecto las bondades de la conciliación judicial laboral.
- **Tercera:** Capacitación teórico-práctica a los Jueces respecto a técnicas conciliatorias que le permitan realizar mayor número de conciliaciones.

* **Justificación:**

Ante la presente problemática, **se adopta la tercera alternativa** referida a la Capacitación teórico-práctica a los Jueces, toda vez que:

La primera alternativa no sería viable porque el ETII NLPT ya ha establecido lineamientos de gestión a fin de estandarizar las actuaciones judiciales para el desarrollo de audiencias de conciliación de los procesos laborales orales (ordinario y abreviado), con el objetivo de lograr celeridad, eficacia y justicia en paz social, en beneficio de los usuarios del Poder Judicial, medidas que han sido establecidas mediante R.A. N° 208-2015-CE-PJ¹⁷, última que fue difundida en el “Taller de técnicas de conciliación y juzgamiento anticipado en el marco de la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – en las Zonas Norte, Centro y Sur” el 21 de setiembre de 2015, el 28 de setiembre de 2015 y el 05 de octubre de 2015, respectivamente, en donde participaron Jueces de los distintos niveles del país. Sin embargo, no se advierte una mejora en la celeridad del proceso laboral.

La segunda alternativa tampoco resultaría viable porque el ETII NLPT ya ha difundido a los abogados y público en general respecto a las bondades de la conciliación judicial a través de notas de prensa, introducción de noticias en web, participación en redes sociales, distribución de volantes y trípticos, boletín virtual, programa semanal de Justicia TV, y spots publicitarios, entre otros, sin que se advierta una mejora en la celeridad del proceso laboral.

En este sentido, **la tercera alternativa resulta la más idónea** para lograr el objetivo de esta actividad académica, ya que la capacitación teórico-práctica (a través de talleres vivenciales), permite desarrollar habilidades para la solución de casos en el desempeño profesional diario con un mayor nivel de internalización en el participante, en tanto la Nueva Ley Procesal del Trabajo implanta un modelo procesal que exige que los jueces laborales estén más que sólo técnicamente capacitados (habilidades duras o hard skills), requiriendo de ellos su capacidad de analizar y resolver problemas relacionados con el trabajo diario (habilidades blandas o soft skills), como en el caso concreto sucede con la conciliación judicial; lo cual le permitirá mejorar su competitividad dentro de la Institución.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que la conciliación judicial se presenta en la NLPT como una figura procesal que coadyuva

¹⁷ R.A. N° 208-2015-CE-PJ: “Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado”.

a la rapidez de la solución del conflicto; sin embargo los porcentajes del uso de esta figura son desalentadores en el tiempo.

Porcentaje de Conciliación - Juzgado de Paz Letrado Laboral - Abreviado				
Corte	2014	2015	2016	2017
Ancash		5%	8%	0%
Arequipa	12%	10%	12%	8%
Cajamarca	5%	7%	38%	13%
Callao	40%	6%	26%	37%
Cusco	20%	23%	27%	29%
Ica	28%	20%	17%	19%
Junín	11%	29%	19%	13%
La Libertad	37%	42%	28%	30%
Lambayeque	16%	12%	9%	5%
Lima	27%	20%	21%	19%
Lima Este			23%	20%
Lima Norte	24%	6%		
Lima Sur	33%	17%	8%	17%
Moquegua	1%	3%	1%	2%
Santa	5%	9%	8%	4%
Tacna	1%	0%	1%	1%
Tumbes			0%	0%
Ucayali			7%	5%
Ventanilla	50%	0%	25%	25%
* Fuente: Sistema Integrado Judicial - Diciembre 2017				
Cálculo: (Conciliaciones Totales)/(Conciliaciones totales + Sentencias 1° instancia)				

Porcentaje de Conciliación - Juzgado de Trabajo - Abreviado				
Corte	2014	2015	2016	2017
Ancash		13%	0%	0%
Arequipa	3%	4%	3%	8%
Cajamarca	0%	0%	22%	2%
Callao	5%	9%	5%	9%
Cusco	2%	2%	1%	0%
Ica	9%	2%	2%	12%
Junín	6%	4%	6%	8%
La Libertad	19%	15%	11%	11%
Lambayeque	7%	3%	5%	4%
Lima	6%	4%	8%	5%
Lima Este		100%	16%	18%
Lima Norte				
Lima Sur	0%	3%	6%	0%
Moquegua		3%	0%	3%
Santa	6%	11%	8%	11%
Tacna			1%	2%

Tumbes			0%	0%
Ucayali			36%	0%
Ventanilla			9%	25%
* Fuente: Sistema Integrado Judicial - Diciembre 2017				
Cálculo: (Conciliaciones Totales)/(Conciliaciones totales + Sentencias 1° instancia)				

Porcentaje de Conciliación - Juzgado de Trabajo - Ordinario				
Corte	2014	2015	2016	2017
Ancash		3%	0%	16%
Arequipa	3%	9%	7%	13%
Cajamarca	4%	5%	0%	2%
Callao	11%	8%	7%	7%
Cusco	4%	2%	2%	2%
Ica	10%	4%	7%	10%
Junín	6%	7%	4%	12%
La Libertad	27%	23%	16%	17%
Lambayeque	8%	7%	5%	3%
Lima	6%	4%	5%	4%
Lima Este			11%	5%
Lima Norte	5%	2%	0%	0%
Lima Sur	3%	8%	4%	8%
Moquegua	2%	1%	0%	0%
Santa	8%	5%	13%	5%
Tacna	2%	1%	3%	2%
Tumbes				1%
Ucayali			2%	2%
Ventanilla			12%	2%
* Fuente: Sistema Integrado Judicial - Diciembre 2017				
Cálculo: (Conciliaciones Totales)/(Conciliaciones totales + Sentencias 1° instancia)				

Del contenido de los cuadros precedentes, se aprecia que lejos de mejorar el porcentaje del uso de esta figura procesal, tras la realización de los talleres de capacitación antes mencionados (en el 2015), dicho porcentaje ha disminuido gradualmente en la mayoría de distritos judiciales (órganos jurisdiccionales de paz letrado y juzgados especializados), llegando en algunos casos, hasta el 0%.

Sin embargo, determinar si son conciliables las materias comprendidas en los procesos materia de análisis, no es por el momento posible de acuerdo al siguiente cuadro, ya que únicamente hasta el ítem 10 se determina la materia siendo lo restante un bolsón que no las permite identificar:

N°	Etiquetas de fila	Suma de cantidad	Suma de cantidad2
1	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS	11825	35.87%
2	DERECHOS LABORALES	6335	19.22%
3	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	3195	9.69%
4	REPOSICION	2000	6.07%
5	OBLIGACIONES DE DAR HASTA 50 URP	1910	5.79%
6	INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS	1228	3.72%
7	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCUMP. DE NORMAS LABORAL	1072	3.25%
8	INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES	941	2.85%
9	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	713	2.16%
10	NULIDAD DE DESPIDO	581	1.76%
11	POR DEFINIR	530	1.61%
12	REINTEGRO DE REMUNERACIONES	426	1.29%
13	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCUMP. DE CONTRATO	399	1.21%
14	PAGO DE REMUNERACIONES	383	1.16%
15	PAGO DE UTILIDADES	306	0.93%
16	CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR	240	0.73%
17	ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA	141	0.43%
18	PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS	123	0.37%
19	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR FALTA GRAVE DEL TRABAJADOR	110	0.33%
20	DESPIDO ARBITRARIO	98	0.30%
21	IMPUGNACIÓN DE DESPIDO	66	0.20%
22	NULIDAD DE COSA JUZGADA FRAUDULENTA	56	0.17%
23	CREDITOS LABORALES	48	0.15%
24	ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	39	0.12%
25	PAGO DE HONORARIOS	38	0.12%
26	OFRECIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS	36	0.11%
27	MATERIAS DEL SISTEMA DE PENSIONES	18	0.05%
28	INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LEGALES	13	0.04%
29	RENTA VITALICIA	13	0.04%
30	IMPUGNACIÓN DE LAUDO ARBITRAL	11	0.03%
31	TERCERIA	10	0.03%
32	VULNERACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL	10	0.03%
33	IMPUG. DE ACTAS DE CONC. CELEBRADAS ANTE AUTOR. ADM. DE TRAB	7	0.02%
34	REINTEGRO DE UTILIDADES	5	0.02%
35	IMPUGNACIÓN DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	5	0.02%
36	CONFLICTOS INTRA E ANTISINDICALES	4	0.01%
37	OBLIGACIÓN DE DAR SUMA DE DINERO	4	0.01%
38	CALIFICACIÓN DE DESPIDO	4	0.01%
39	INDEMNIZACIÓN	3	0.01%
40	ENTREGA, CANC. O REDENC. DE OTROS DOC. QUE CONTENGAN DERECHO	3	0.01%
41	REINTEGRO DE CTS	2	0.01%
42	DEVOLUCIÓN Y ENTREGA DE DINERO	2	0.01%
43	CONSIGNACIÓN	2	0.01%
44	ENTREGA, CANCELACIÓN O REDENCIÓN DE ACCIONES	2	0.01%
45	NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA	1	0.00%
46	ABANDONO DE MENORES	1	0.00%
47	OBLIGACIÓN DE DAR SUMA DE DINERO INICIADAS POR AFPS	1	0.00%
48	CALCULO DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN	1	0.00%
49	COBRO DE REMUNERACIONES	1	0.00%
50	INDEMNIZACIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES	1	0.00%
51	CUMPLIMIENTO DE ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA	1	0.00%
52	DISOLUCIÓN DE ASOCIACIÓN	1	0.00%
53	VACACIONES NO GOZADAS Y TRUNCAS Y OTROS	1	0.00%
54	EJECUCIÓN DE SENTENCIA	1	0.00%
55	PAGO	1	0.00%
56	PENSIONES	1	0.00%
Total general		32969	100.00%

En ese contexto, consideramos necesario la realización de una **capacitación teórico-práctica sobre técnicas de conciliación, dirigida prioritariamente a Jueces Especializados y Jueces de Paz Letrados**, ya que las estadísticas nos indican que a nivel de las Salas Superiores la Conciliación es casi nula:

CSJ	% de Conciliación - 2017 en Salas Superiores
Lambayeque	1%
Lima	0.07%
Ancash	0%
Arequipa	0%
Cusco	0%
Junin	0%
La Libertad	0%
Lima Este	0%
Santa	0%
Tacna	0%
Tumbes	0%
Ucayali	0%
Ventanilla	0%

Los talleres se realizarán en Lima y participarán los Jueces de las Cortes Superiores de Justicia de Callao, Lima, Lima Este, Lima Norte Lima Sur y Ventanilla.

De esta forma se pretende perfeccionar a los Jueces en técnicas de Conciliación, **empero haciendo énfasis en lo vivencial y con mayor duración de horas lectivas que los anteriores talleres de capacitación**, a fin de que los participantes tengan mayor tiempo de internalizar y poner en práctica las técnicas de conciliación aprendidas; ya que si bien los anteriores Talleres han abordado temas relacionados con la conciliación judicial, han tenido corta duración (un día), siendo la mitad de la jornada académica expositiva y la otra mitad destinada a la solución de casos previamente determinados en mesas de trabajo.

Al respecto, debe considerarse que al tratarse la conciliación judicial de una forma especial de conclusión del proceso laboral y consistir en un arreglo pacífico realizado por las partes delante de un tercero, instituido a tal efecto por el ordenamiento, esto es, el Juez que tiene a su cargo la solución de la controversia, caracterizada a su vez por la flexibilidad en su desarrollo y porque impone límites a la autonomía negocial de las partes, al establecer que el Juez debe velar que el acuerdo no verse sobre derechos indisponibles (esto es, el acuerdo conciliatorio debe superar el test de disponibilidad); **resulta indudable la necesidad de que el Juzgador esté debidamente capacitado para identificar** (en la diversidad de casuística) **los derechos disponibles de los no disponibles** (materia del proceso¹⁸); a fin de que consiga mediante estos acuerdos, que el trabajador no renuncie a sus derechos mínimos, pero sí que negocie sobre ellos (derechos nacidos de una norma dispositiva) para conseguir una ventaja que considere equivalente y suficiente para

¹⁸ Información desagregada del SIJ con la que actualmente el Componente de Estadística del ETII NLPT no cuenta, debido a que los servidores jurisdiccionales ingresan en el SIJ materias genéricas del proceso, a modo de ejemplo: "Demandas Laborales", registro que no es posible desagregar.

satisfacer sus intereses, habilidad que adquirirá con mayor efectividad a través de la metodología de aprendizaje experimental.

* **Objetivo General:**

Fortalecer los conocimientos y habilidades de los jueces en materia conciliatoria.

* **Objetivos Específicos:**

- Dar a conocer a la conciliación como figura procesal que coadyuva a la rapidez de la solución del conflicto laboral.
- Contribuir a la formación conciliadora de los Jueces, desarrollando en ellos capacidades y habilidades para realizar mayor número de conciliaciones.

* **Metodología:**

- Modalidad:

Presencial

- Población Objetivo:

- Jueces las CSJ de Lima, Lima Este, Lima Norte, Lima Sur, Callao y Ventanilla.

- Nº de Participantes:

Lima (Sala de capacitación - Palacio Nacional de Justicia): Jueces CSJ Lima: 26 y 29 de octubre y Jueces Callao, Lima Este, Lima Norte, Lima Sur y Ventanilla: 9 y 12 de noviembre de 2018

- Lima: 31 (24 jueces especializados y 7 jueces de paz letrados)
- Lima Este: 13 (4 jueces especializados y 9 jueces de paz letrados)
- Lima Norte: 6 (2 jueces especializados y 4 jueces de paz letrados)
- Lima Sur: 4 (1 juez especializado y 3 jueces de paz letrados)
- Callao: 5 (2 jueces paz letrados, 3 especializados)
- Ventanilla: 3 (1 juez paz letrados, 1 especializados)

Total: 62

- Cantidad de Horas de Duración:

2 días (22 horas lectivas) por cada taller.

- Equipo responsable:

- ❖ Responsable Técnico del PP99
- ❖ Secretaría Técnica del ETIINLPT
- ❖ Coordinador de Seguimiento y Evaluación del PP99
- ❖ Gestoría Administrativa del ETIINLPT
- ❖ Componente de Capacitación del ETIINLPT
- ❖ Componente de Capacitación del PP99
- ❖ Gestor del Cambio del ETIINLPT
- ❖ Secretarios Técnicos de los ETIs Distritales
- ❖ Integrantes del ETII-NLPT y PP99 como apoyo de la actividad central

- Método de Evaluación:

Se evaluará la participación de los alumnos en las simulaciones, intercambio de roles, de experiencias realizadas durante el taller vivencial, con la respectiva rúbrica del docente facilitador. El detalle tendrá lugar de acuerdo al cronograma establecido en el proyecto de cada actividad de capacitación. Se considerará persona capacitada si se alcanza los indicadores de logro en un 50%.

- Equipo Facilitador:

Estará constituido por funcionarios de CECONAR (Centro de Conciliación y Arbitraje), organismo autónomo de la Superintendencia Nacional de Salud, que tiene como misión procurar la solución de las controversias en la prestación de servicios de salud y demás derechos relacionados con este tema, principalmente en el ámbito de la Seguridad Social, a través de mecanismos alternativos de solución de controversias como son la conciliación y el arbitraje.

Su participación se logrará a través de un Convenio de Cooperación Interinstitucional entre ambas instituciones, cuyo proyecto se elaborará y propondrá para su aprobación. De ser así la participación de los profesionales especializados en conciliación en los talleres no irrogaría gasto al Poder Judicial. Siendo su participación sólo en la ciudad de Lima.

* **Resultado Esperado de la Actividad:**

Fortalecer las destrezas y habilidades de los participantes para mejorar sus técnicas en conciliación. Asimismo se tiene previsto formar un equipo de Jueces que posteriormente capaciten a sus pares de las CSJ del interior del país. Se espera que como mínimo el 50% de los participantes de cada actividad académica, tengan la condición de “persona capacitada”.

* **Seguimiento:**

Se conocerá a mediano plazo, analizando la evolución del porcentaje de conciliación en las 6 Distritos Judiciales que se encuentran en el ámbito del PP99, a través de informes estadísticos trimestrales.

* **Proyección de Efectos Esperados:**

- Revertir los índices negativos en la celeridad del proceso laboral y aumentar el porcentaje de conciliaciones judiciales.
- Disminuir los plazos de los procesos, descongestionando tanto la carga procesal, como la agenda de cada despacho.

* **Financiamiento:**

El PP99 financiará la presente actividad de capacitación.

* **Presupuesto:**

- **Estructura de Costos:**

N°	DISTRITO JUDICIAL	PERSONAL			TOTAL	N° DE DIAS	PASAJES	VIATICOS	TOTAL
		JUEZ DE PAZ/ Y OTROS	JUEZ ESPECIALIZADO	JUEZ SUPERIOR			NO APLICA	NO APLICA	
1	LIMA	7	24	0	31	-	-	-	-
2	PERSONAL DEL ETIINLPT				4	-	-	-	-
3	PERSONAL DEL PP				5	-	-	-	-
4	DESPACHO				1	-	-	-	-
5	Dr. LAMA				1	-	-	-	-
6	PONENTES				2	-	-	-	-
					44				
1	LIMA ESTE	9	4	0	13	-	-	-	-
2	LIMA NORTE	4	2	0	6	-	-	-	-
3	LIMA SUR	3	1	0	4	-	-	-	-
4	CALLAO	2	3	0	5	-	-	-	-
5	VENTANILLA	1	1	0	2	-	-	-	-
6	PERSONAL DEL ETIINLPT				4	-	-	-	-
7	PERSONAL DEL PP				5	-	-	-	-
8	DESPACHO				1	-	-	-	-
9	Dr. LAMA				1	-	-	-	-
10	PONENTES				2	-	-	-	-
					43				-
<u>OTROS GASTOS</u>				Costo Unitario	N° participantes				
-	SALA DE CAPACITACIÓN -PALACIO DE JUSTICIA			0	87	4			0
	SERVICIO DE COFFE BREACK (mañana)			50	87	4			17,400.00
	MATERIAL			50	82				4,100.00
	SOUVENIERS: lapicero 1.50, USB 18.00, resaltador 1.50, cuaderno de apuntes espiralado 13.00, bolsa 2.40			40	82				3,280.00
									24,780.00

14.2 ACTIVIDADES PROPIAS DEL PP99

1. Taller “Desarrollo de Competencias generales” para los trabajadores judiciales, jueces y administradores de los Módulos Corporativos Laborales

* **Presentación:**

El problema que esta actividad académica tiene por objetivo solucionar es:

Los operadores judiciales no cuentan con las adecuadas competencias que busquen optimizar tiempo en el trámite de expedientes judiciales laborales, ni el manejo de herramientas informáticas que permitan la celeridad en su labor jurisdiccional

La información existente a la fecha, y los resultados de los estudios realizados en el módulo corporativo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima sugieren que se carece de un trabajo individualizado de levantamiento de perfil de competencias de puestos para cada Módulo Corporativo Laboral que a su vez responda a un modelo estándar de perfil de competencias con énfasis en la celeridad de los procesos judiciales laborales y que permita a su vez identificar las brechas de competencias y a partir de ello, determinar acciones de intervención en capacitación, evaluación de desempleo laboral y posterior desarrollo de personal.

* **Análisis de Alternativas:**

- **Primera:** Desarrollar cursos basados en desarrollo de conocimientos sin considerar un enfoque de competencias.
- **Segunda:** Continuar con cursos de capacitación en base a necesidades de capacitación sin considerar el perfil de competencias generales requeridas para el trabajador judicial de los MCL
- **Tercera:** Capacitación en desarrollo de competencias generales basado en un perfil inicial (línea base) que determine las competencias básicas (transversales) que el trabajador judicial del MCL requiere contar para el óptimo desarrollo de su labor jurisdiccional o administrativa

* **Justificación:**

Ante la presente problemática, **se adopta la tercera alternativa** referida a realizar talleres de desarrollo de competencias generales en base a un perfil inicial (línea base) que determine las competencias básicas (transversales) que el trabajador

judicial del MCL requiere contar para el óptimo desarrollo de su labor jurisdiccional o administrativa.

En el mes de diciembre del 2017 se llevaron a cabo Talleres de empoderamiento en la gestión del Nuevo Modelo Corporativo Laboral, como intento de identificar, observar y medir competencias en los jueces y administradores del MCL. En esta experiencia se concluyó que a efectos del cumplimiento de las funciones y desafíos de los puestos en cuestión, no se han especificado todas las competencias que se requieren para responder directamente al aumento de la “Celeridad en los Procesos Judiciales”, se sugirió revisar dicha correspondencia en un proceso de levantamiento de perfiles, análisis y rediseño de los puestos orientados al aumento de la celeridad de los procesos; y en este contexto sería factible determinar los factores críticos de éxito para cada posición.

Asimismo según el Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley No. 29497¹⁹ que incluye el Manual de Organización y funciones del módulo corporativo laboral, contiene la relación de cargos orgánicos necesarios para el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales del MCL, sobre la base de la estructura de la organización vigente, así mismo describe las líneas de autoridad, funciones específicas y perfiles de los cargos, incluyendo la responsabilidad y su relación con los demás cargos. Sin embargo, revisando el documento en mención, se puede apreciar que resulta siendo una **Hoja de Especificación de funciones**, más que un perfil de competencias generales que requiere el modelo corporativo de despacho judicial en el marco de la NLPT.

Se define competencia a aquella característica personal que se traduce en comportamiento visible para el desarrollo del desempeño laboral exitoso, involucra de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado. La definición de competencias de Spencer y Spencer, señala: “competencia es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o una performance superior en un trabajo o situación”²⁰.

¹⁹ R.A. Nº 399-2014-CE-PJ, que aprueba el “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo Ley No. 29497”

²⁰ Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias. Martha Alles. Ediciones Granica SA. Argentina, 2005

Para Spencer y Spencer, son cinco los principales tipos de competencias: 1. Motivación, la cual dirige, conlleva y selecciona el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo alejan de otros; 2. Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información; 3. Concepto propio o concepto de uno mismo, las actitudes, valores o imagen propia de una persona; 4. Conocimiento, la información que una persona posee sobre áreas específicas, 5. Habilidad, la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental.

El tipo o el nivel de competencia, tiene implicaciones prácticas para el planeamiento de recursos humanos. Las competencias de conocimiento y habilidad tienden a ser características visibles y relativamente superficiales (se les denomina competencias superficiales). Las competencias de concepto de sí mismo, características y motivaciones están más escondidas, más "adentro" de la personalidad (se les denomina competencias centrales). El conocimiento y la habilidad son relativamente fáciles de desarrollar; la manera más económica de hacerlo es mediante la capacitación. Las competencias de concepto de sí mismo, motivación y características son, desde el punto de vista de la personalidad más difíciles de evaluar y desarrollar.

En este sentido, muchas organizaciones seleccionan y capacitan en base a conocimientos y habilidades (contratando maestros en Administración de empresas de buenas universidades – habilidades duras o hard skills) y asumen que los nuevos empleados poseen la motivación fundamental y las características personales necesarias (habilidades blandas o soft skills), o que estas competencias se pueden infundir mediante un "buen management" o capacitación.

Por otro lado, las competencias se clasifican en:

Competencias cardinales, principales o generales, aquellas que todo el personal de la organización deberá tener; son tan relevantes que la organización desea que todo su personal las posea y desarrolle, ya que representa mejor su propio sentir y se corresponde más acabadamente con su misión y visión, por lo cual suelen ser comunes a los valores que la organización adhiere y que de alguna manera espera que se adhiera todo su personal.

Competencias específicas, aquellas que tienen directa relación con un puesto o familia de puestos, según sea el diseño adoptado.

Un perfil de competencias del puesto puede responder a qué hace, cómo se hace eso y para qué se hace, teniendo en cuenta lo que se necesita para el puesto, las condiciones y la cultura de la empresa. En base a todo esto, es en lo que se construye un buen perfil de competencias que sin duda conseguirá un mayor rendimiento dentro de la empresa en base a buenas elecciones. No a todas las empresas les funciona lo mismo, ni les da un desempeño superior lo mismo, y es por esta razón por lo que los perfiles de competencias no son iguales en mismas empresas, aunque pueden serlo.

* **Objetivo General:**

Desarrollar actividades de capacitación de acuerdo al perfil de competencias generales validado para los trabajadores judiciales, jueces y administradores de los MCL previamente seleccionados.

* **Objetivos Específicos:**

- Implementar principios de andragogía para el autoconocimiento y desarrollo de competencias generales en los trabajadores judiciales, alienadas a los principios que inspiran el modelo corporativo laboral.
- Implementar principios de andragogía para el autoconocimiento y desarrollo de competencias generales en los jueces y administradores, alienadas a los principios que inspiran el modelo corporativo laboral.

* **Metodología:**

- **Modalidad:**

Presencial

- **Población Objetivo:**

Trabajadores (servidores) Judiciales

Jueces

Administradores

De las 7 CSJ seleccionadas a partir de su especial problemática por la duración mediana en días desde la admisión de la demanda hasta la primera resolución que pone fin a la primera instancia del proceso ordinario y abreviado de la NLPT y el número de expedientes en

trámite de la NLPT por corte, actualizado a diciembre del 2017. Estas son:

La Libertad, Lima, Callao, Cusco, Arequipa, Lambayeque y Cajamarca.

- N° de Participantes:

Diez (10) Talleres de Desarrollo de Competencias generales, dirigido a Trabajadores Judiciales: Lima: 3, 4, 5, 6 y 10 – Provincias: 9, 12, 16, 19 y 23 de Julio de 2018

- Arequipa (1 taller dirigido a 43 trabajadores judiciales)
- Cajamarca (1 taller dirigido a 26 trabajadores judiciales)
- Callao (1 taller dirigido a 24 trabajadores judiciales)
- Cusco (1 taller dirigido a 18 trabajadores judiciales)
- La Libertad (1 Taller dirigido a 59 trabajadores judiciales)
- Lambayeque (1 taller dirigido a 37 trabajadores judiciales)
- Lima (4 talleres dirigidos a 183 trabajadores judiciales)

Total: 390 trabajadores judiciales

Dos (2) Talleres de Desarrollo de Competencias generales, dirigidos a Jueces y Administradores

Sede Lima (Palacio de Justicia): 7 de Agosto de 2018

- Lima (24 Jueces especializados y 3 administradores de los MCL de Lima)
- Callao (3 Jueces especializados y 1 administrador del MCL)
- Arequipa (5 Jueces especializados y 1 administrador del MCL)
- Cusco (2 Jueces Especializados y 1 administrador del MCL)

Total: 34 jueces y 6 administradores

Sede Norte (CSJ La Libertad): 20 de Agosto de 2018

- La Libertad (9 Jueces especializados y 1 administradores del MCL)
- Lambayeque (4 Jueces especializados y 1 administrador del MCL)
- Cajamarca (2 Jueces especializados y 1 administrador del MCL)

Total: 15 jueces y 3 administradores

- Cantidad de Horas de Duración:

11 Horas Lectivas (1 día) cada taller

- Equipo responsable:

- ❖ Responsable Técnico del PP99
- ❖ Coordinador de Seguimiento y Evaluación del PP99
- ❖ Componente de Capacitación del PP99
- ❖ Integrantes del ETII-NLPT y PP99 como apoyo de la actividad central

- Método de Evaluación:

Se empleará observaciones e instrumentos especializados para medir el nivel de competencias generales alcanzadas por los participantes. Se considerará persona capacitada si se alcanza los indicadores de logro de las competencias generales en un 50%.

- Equipo Facilitador:

- En estas actividades los profesionales facilitadores son externos, debido a la especialización de la materia.

* **Resultado Esperado de la Actividad:**

Se espera que como mínimo el 50% de los participantes de cada actividad académica, tengan la condición de “persona capacitada”.

* **Seguimiento:**

Se conocerá a mediano plazo, analizando la evolución de los compromisos asumidos por los participantes en cuanto al desarrollo de aquellas competencias identificadas en niveles bajos de lo esperado, a través de seguimiento individualizado de los compromisos asumidos.

Proyección de Efectos Esperados:

Disminuir la brecha en cuanto a competencias generales evaluadas y el perfil de línea base previamente identificado (antes de iniciar las actividades de capacitación)

* **Presupuesto**

5 Talleres: Lima

PARTICIPANTES	N° DE PARTICIPANTES
CSJ LIMA PISO 5	60
CSJ LIMA PISO 17	62
CSJ LIMA PISO 18	61
CSJ CALLAO	24
PERSONAL PP99	6
PRESIDENTE ETII NLPT	1
SECRETARIA TECNICA ETIINLPT	1
TOTAL PARTICIPANTES	215

SERVICIOS DIVERSOS

DETALLE	COSTO UNITARIO	CANTIDAD	COSTO TOTAL
Coffee Break mañana (incluye servicio de ágape y café en el turno tarde)	50.00	215	10,750.00
Consultoría 5 talleres - Lima	4,250.00	5	21,250.00
souvenirs: lapicero 1.50, USB 18.00, resaltador 1.50, cuaderno de apuntes espiralado 13.00, bolsa 2.40	40.00	215	8,600.00
Subtotal 5 Talleres Lima			40,600.00

5 Talleres: Arequipa 1, Cajamarca 1, Cusco 1, La Libertad 1 y Lambayeque 1

PARTICIPANTES	N° DE PARTICIPANTES
CSJ AREQUIPA	43
CSJ CAJAMARCA	26
CSJ CUSCO	18
CSJ LA LIBERTAD	59
CSJ LAMBAYEQUE	37
PERSONAL PP99	2
TOTAL PARTICIPANTES	185

DISTRITO JUDICIAL DE DESTINO	PERSONAL	PASAJES					VIATICOS					TOTAL
	N° PERSONAL PP99	PASAJES AEREOS(IDA Y VUELTA) POR PERSONA /Dolares	TIPO DE CAMBIO	SUBTOTAL	N° PASAJES	TOTAL PASAJES	X DIA	CANT. DIAS	SUBTOTAL	N° PERSONAS QUE VIAJAN	TOTAL VIATICOS	
Cajamarca	2	300.00	3.30	990.00	2	1,980.00	320	3	960.00	2	1,920.00	3,900.00
La Libertad	2	250.00	3.30	825.00	2	1,650.00	320	4	1,280.00	2	2,560.00	4,210.00
Lambayeque	2	300.00	3.30	990.00	2	1,980.00	320	3	960.00	2	1,920.00	3,900.00
Arequipa	2	300.00	3.30	990.00	2	1,980.00	320	3	960.00	2	1,920.00	3,900.00
Cusco	2	250.00	3.30	825.00	2	1,650.00	320	3	960.00	2	1,920.00	3,570.00

9,240.00

Subtotal **10,240.00**

SERVICIOS DIVERSOS

DETALLE	COSTO UNITARIO	CANTIDAD	COSTO TOTAL
Cofee Break mañana	30.00	185	5,550.00
Consultoria 5 talleres CSJ Provincias	10,000.00	5	50,000.00
souveniers: lapicero 1.50, USB 18.00, resaltador 1.50, cuaderno de apuntes espiralado 13.00, bolsa 2.40	40.00	185	7,400.00

62,950

RESUMEN DE COSTOS	
SERVICIOS DIVERSOS TALLERES LIMA	40,600.00
PASAJES Y GASTOS DE TRANSPORTE	9,240.00
VIATICOS Y ASIGNACIONES POR COMISION DE SERVICIO	10,240.00
SERVICIOS DIVERSOS TALLERES PROVINCIAS	62,950.00
TOTAL	123,030.00

**1 Taller de desarrollo de competencias generales
Jueces y Administradores: Lima**

PARTICIPANTES	N° DE PARTICIPANTES
CSJ LIMA	24
CSJ CALLAO	3
CSJ AREQUIPA	5
CSJ CUSCO	2
ADMINISTRADORES	6
PERSONAL PP99	10
PRESIDENTE ETIINLPT	1
SECRETARIA TECNICA ETIINLPT	1
TOTAL PARTICIPANTES	52

DISTRITO JUDICIAL DE ORIGEN	PERSONAL		PASAJES					VIÁTICOS						TOTAL
	J. ESPECIALIZADOS	ADMINISTRADORES	PASAJES AÉREOS(IDA Y VUELTA) POR PERSONA /Dólares	TIPO DE CAMBIO	SUBTOTAL	N° PASAJES	TOTAL PASAJES	J. ESPEC. X DÍA	ADMINIS. X DÍA	CANT. DÍAS	SUB TOTAL VIAT J. ESPEC	SUBTOTAL VIAT ADMINI	TOTAL VIÁTICOS	
Arequipa	5	1	300.00	3.30	990.00	6	5,940.00	320	320	3	4,800.00	960.00	5,760.00	11,700.00
Cusco	2	1	250.00	3.30	825.00	3	2,475.00	320	320	3	1,920.00	960.00	2,880.00	5,355.00

Subtotal 8,415.00

Subtotal 8,640.00

SERVICIOS DIVERSOS

DETALLE	COSTO UNITARIO	CANTIDAD	COSTO TOTAL
Cofee Break mañana	50.00	52	2,600.00
Consultoría 1 taller CSJ Lima	4,250.00	1	4,250.00
Souvenirs: lapicero 1.50, USB 18.00, resaltador 1.50, cuaderno de apuntes espiralado 13.00, bolsa 2.40	40.00	52	2,080.00

Subtotal 8,930.00

RESUMEN DE COSTOS

PASAJES Y GASTOS DE TRANSPORTE	8,415.00
VIÁTICOS Y ASIGNACIONES POR COMISIÓN DE SERVICIO	8,640.00
SERVICIOS DIVERSOS	8,930.00
TOTAL	25,985.00

Taller de Desarrollo de Competencias Generales para Jueces y Administradores : Zona Norte

PARTICIPANTES	N° DE PARTICIPANTES
CSJ LA LIBERTAD	9
CSJ CAJAMARCA	2
CSJ LAMBAYEQUE	4
ADMINISTRADORES	3
Personal PP99	2
TOTAL PARTICIPANTES	20

DISTRITO JUDICIAL DE ORIGEN	PERSONAL			PASAJES						VIATICOS							TOTAL	
	JUECES ESPECIALIZADOS	ADMINISTRADORES	N° PERSONAL PP99	PASAJES TERRESTRES IDA Y VUELTA	PASAJES AÉREOS (IDA Y VUELTA) POR PERSONA /Dólares	TIPO DE CAMBIO	SUBTOTAL	N° PASAJES	TOTAL PASAJES	J. ESPEC. X DIA	ADMINI X DIA	PERSONAL PP99	CANT. DIAS	SUB TOTAL VIAT J. ESPEC	SUBTOT AL VIAT ADMINI	SUBTOTAL VIAT PERSONAL PP99		TOTAL VIATICOS
Cajamarca	2	1	–	160.00	–	–	–	–	480.00	320.00	320.00	–	3	1,920.00	960.00	–	2,880.00	3,360.00
Lambayeque	4	1	–	160.00	–	–	–	–	800.00	320.00	320.00	–	3	3,840.00	960.00	–	4,800.00	5,600.00
Lima	–	–	2	–	300.00	3.30	990.00	2	1,980.00	–	–	320.00	3	–	–	1,920.00	1,920.00	3,900.00

Subtotal 3,260.00

Subtotal 9,600.00

OTROS GASTOS

DETALLE	COSTO UNITARIO	CANTIDAD	COSTO TOTAL
Cofee Break mañana y tarde	30.00	20	600.00
Consultoria 1 taller Zona Norte	10,000.00	1	10,000.00
souveniers: lapicero 1.50, USB 18.00, resaltador 1.50, cuaderno de apuntes espiralado 13.00, bolsa 2.40	40.00	20	800.00
		Subtotal	11,400.00

RESUMEN DE COSTOS

PASAJES Y GASTOS DE TRANSPORTE	3,260.00
VIATICOS Y ASIGNACIONES POR COMISION DE SERVICIO	9,600.00
SERVICIOS DIVERSOS	11,400.00
TOTAL	24,260.00

14.3 ACTIVIDADES PROPIAS DEL ETIINLPT

1. Curso - Taller: “Uso adecuado del SIJ y Sistemas Alternos”.

Fecha: Del 12 de marzo al 06 de abril de 2018.

* **Presentación:**

El problema que esta actividad académica tiene por objetivo solucionar es:

Bajo conocimiento en el Manejo y uso del Sistema de Notificaciones Electrónicas y Sistemas Alternos

Existe escasa formación de los jueces y personal de apoyo a la función jurisdiccional en el manejo de herramientas informáticas que permitan la celeridad en su labor jurisdiccional, lo que no contribuye a dar atención oportuna y célere a los justiciables en materia laboral.

* **Análisis de Alternativas:**

- **Primera:** Establecer Manuales que contengan el procedimiento a seguir por parte de los Jueces y personal jurisdiccional para el adecuado uso del Sistema Integrado Judicial –SIJ- y Sistemas Alternos, y de ese modo lograr mayor celeridad en el manejo de dichos sistemas en el desempeño de sus funciones.
- **Segunda:** Difusión a los jueces y personal de apoyo a la función jurisdiccional respecto a los manuales de uso del SIJ y Sistemas Alternos.
- **Tercera:** Capacitación teórico-práctica a los Jueces y personal jurisdiccional respecto al uso del Sistema Integrado Judicial y Sistemas Alternos.

* **Justificación:**

Ante la presente problemática, **se adopta la tercera alternativa** referida a la Capacitación teórico-práctica a los Jueces y personal de apoyo a la función jurisdiccional, toda vez que:

La primera alternativa no sería viable porque el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial ya ha elaborado Manuales que contienen el procedimiento a seguir por parte de los Jueces y personal de apoyo a la función jurisdiccional para el adecuado uso del Sistema Integrado Judicial –SIJ- y Sistemas Alternos, con el objetivo de conozcan su uso. En efecto, y a manera de ejemplo, mediante Resolución Administrativa N° 245-2009-CE-

PJ se aprobó el Plan General de Implementación del Sistema Integrado Judicial en las Cortes Superiores de Justicia del País, el cual contiene el Manual de Uso del Sistema Integrado Judicial, así como mediante Resoluciones Administrativas N° 313-2013-CE-PJ y 314-2013-CE-PJ se aprobó la implementación del Módulo de Control de Plazo en el Sistema Integrado Judicial-SIJ, y la implementación del Sistema de Visualización de Estadísticas de Audiencias en Línea dentro del Poder Judicial, respectivamente. Del mismo modo, ha dispuesto mediante Resolución Administrativa N° 026-2015-CE-PJ el uso obligatorio de los sistemas alternos del Sistema Integrado Judicial (SIJ) en los juzgados laborales, Sistemas de: a) Agenda Judicial Electrónica, b) Guía de programación de audiencias, y c) Estadísticas de Audiencias, últimos que permiten registrar en el Sistema, información relacionada a las audiencias realizadas en el marco de la NLPT. Sin embargo, aún se advierte escaso conocimiento en su manejo lo que afecta la celeridad en el desempeño de sus funciones y por tanto el retardo en el trámite del proceso laboral.

La segunda alternativa tampoco resultaría viable porque el ETII NLPT y la Gerencia de Informática ya ha difundido a los jueces y personal de apoyo a la función jurisdiccional respecto al contenido de los Manuales de Uso de dichos Sistemas a través de notas de prensa, introducción de noticias en web, así como mediante capacitaciones expositivas realizadas por las Oficinas de Informáticas de las Cortes a nivel nacional.

En este sentido, **la tercera alternativa resulta la más idónea** para lograr el objetivo de esta actividad académica, ya que resulta necesaria una capacitación no sólo teórica, sino principalmente práctica respecto al uso adecuado de los mencionados sistemas informáticos, lo cual permitirá desarrollar análisis de casos, intercambio de experiencias, análisis y discusión de supuestos, para la solución de casos en el desempeño profesional diario con un mayor nivel de internalización en el participante, en tanto la Nueva Ley Procesal del Trabajo implanta un modelo procesal que exige que los jueces laborales y personal de apoyo a la función jurisdiccional se encuentren debidamente preparados en el manejo de estos sistemas informáticos.

Al respecto, debe considerarse que la metodología de aprendizaje experimental mediante la implementación de talleres **resulta importante** porque fomenta espacios para la construcción de los aprendizajes, fundamentados en la interrelación entre la experiencia y la reflexión de los

participantes, resultando esta metodología la que brinda mayor efectividad en el aprendizaje, en tanto el “aprendedor” se encuentra totalmente involucrado en la experiencia del aprendizaje y de donde extrae mayor rendimiento.

* **Objetivo General:**

Fortalecer conocimientos y habilidades de los jueces y personal de apoyo a la función jurisdiccional de la NLPT respecto al uso adecuado del Sistema Integrado Judicial y Sistemas Alternos.

* **Objetivos Específicos:**

- Incrementar el conocimiento teórico-práctico respecto al procedimiento de cada perfil profesional en el uso del Sistema Integrado Judicial y Sistemas Alternos.

* **Metodología:**

- Modalidad:

Presencial para las CSJ de Lima Metropolitana y Callao

Videoconferencia: para las demás CSJ.

- Población Objetivo:

Personal de las 22 CSJ que tienen implementando el MCL y CSJ Cañete y Selva Central

- N° de Participantes:

No definido

- Cantidad de Horas de Duración:

4 Horas Lectivas (1 día)

- Equipo responsable:

- ❖ Secretaría Técnica del ETIINLPT
- ❖ Gestoría Administrativa del ETIINLPT
- ❖ Componente de Capacitación del ETIINLPT
- ❖ Componente de Informática del ETIINLPT
- ❖ Secretarios Técnicos de los ETIs Distritales
- ❖ Integrantes del ETII-NLPT y PP0099 como apoyo de la actividad central

- Método de Evaluación:

Se evaluará la participación de los alumnos con el desarrollo de casos prácticos, realizados durante el taller, con la respectiva rúbrica del docente facilitador. El detalle tendrá lugar de acuerdo al cronograma establecido en el proyecto de la actividad de capacitación. Se considerará persona capacitada si se alcanza los indicadores de logro en un 50%.

- Equipo Facilitador:

Los profesionales a cargo del taller serán Ingenieros de la Gerencia de Informática del Poder Judicial, que tengan conocimiento en el uso del SIJ y Sistemas Alternos, así como en habilidades de comunicación; por lo que no significará costo para el Poder Judicial.

* **Resultado Esperado de la Actividad:**

Se espera que como mínimo el 50% de los participantes de cada actividad académica, tengan la condición de “persona capacitada”.

* **Seguimiento:**

Se conocerá a mediano plazo, analizando la evolución en la celeridad en el trámite del proceso laboral en las diferentes Cortes Superiores de Justicia que viene conociendo la NLPT, a través de informes estadísticos trimestrales.

* **Proyección de Efectos Esperados:**

- Revertir los índices negativos en la celeridad del proceso laboral.

* **Presupuesto:**

- Financiamiento:

No requiere financiamiento, en tanto será ejecutado por la Gerencia de Informática del PJ en coordinación con el ETIINLPT

2. Taller: “Gestión del cambio organizacional en el Modelo del Despacho Corporativo para la aplicación de la NLPT”.

Fecha:

28 y 29 de junio de 2018

* Presentación:

El problema que esta actividad académica tiene por objetivo solucionar es:

Deficiente organización administrativa al interior de los Módulos Corporativos Laborales (MCL), así como la falta de entendimiento de los nuevos roles que desempeñan los principales actores que forman parte de él: Jueces, Juez Coordinador y Administrador del Módulo.

La implementación del “Modelo de despacho judicial corporativo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, no estuvo acompañada de una política de gestión del cambio organizacional y creación de liderazgo participativo, dirigida a que los jueces y los servidores judiciales involucrados en dicho proceso, adquieran la capacidad de adaptación a la transformación organizacional que implicó una modificación sustancial en la forma de trabajo jurisdiccional y administrativo, por lo que esta capacitación reforzará el liderazgo con enfoque participativo, incorporando herramientas de gestión de personas, a fin de ayudar a trabajar estrategias para delegar, empoderar y conducir a los grupos hacia los resultados de manera asertiva.

* Análisis de Alternativas:

- **Primera:** Capacitación respecto a las funciones que desempeñan los principales actores que forman parte del Módulo Corporativo Laboral: Jueces Coordinadores y Administrador del Módulo Laboral.
- **Segunda:** Difusión a los ETIs Distritales de las 23 CSJ que conocen la NLPT respecto a la normatividad que regula la Estructura Organizacional del ETII NLPT y ETIs Distritales, con sus respectivas funciones.
- **Tercera:** Capacitación teórico-práctica a los Integrantes de los ETIs Distritales de las 23 CSJ que conocen la NLPT respecto a gestión del Cambio Organizacional en el Modelo del Despacho Corporativo Laboral de la NLPT.

* **Justificación:**

Ante la presente problemática, **se adopta la tercera alternativa** referida a la Capacitación teórico-práctica a los Integrantes de los ETIs Distritales de las 23 CSJ que conocen la NLPT, toda vez que:

La primera alternativa no sería viable porque el ETII NLPT ya ha capacitado a los Jueces Coordinadores y Administradores del Módulo Laboral respecto a sus principales funciones que desempeñan como parte del Módulo Corporativo Laboral; al efecto se organizó con fecha 18 de diciembre de 2017 un taller en donde se reforzó el conocimiento de las funciones del ETI Distrital, Juez Coordinador y Administrador del Módulo Corporativo Laboral recogidas en la Resolución Administrativa N° 061-2013-CE-PJ y su modificatorias, así como en la Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ como parte del desarrollo del programa de la Convención Anual del PP99 “Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales”, capacitación que si bien cumplió con sus objetivos, resulta insuficiente dada la problemática actual respecto a la Deficiente organización administrativa al interior de los Módulos Corporativos Laborales (MCL).

La segunda alternativa tampoco resultaría viable porque el ETII NLPT ya ha difundido a los ETIs Distritales de las 23 CSJ que conocen la NLPT respecto a la normatividad que regula la Estructura Organizacional del ETII NLPT y ETIs Distritales, con sus respectivas funciones; ello a través de notas de prensa, introducción de noticias en web, participación en redes sociales, distribución de volantes y trípticos, boletín virtual, programa semanal de Justicia TV, y spots publicitarios, entre otros, sin que se advierta una mejora en su organización administrativa interna.

En este sentido, **la tercera alternativa resulta la más idónea** para lograr el objetivo de esta actividad académica, ya que resulta necesaria una capacitación no sólo teórica, sino principalmente práctica respecto a la gestión del cambio organizacional en el Modelo del Despacho Corporativo, a fin de que los integrantes de los ETIs Distritales adquieran la capacidad de adaptación a la transformación organizacional que involucra el nuevo modelo de despacho corporativo, ya que éste implica una modificación sustancial en la forma de trabajo jurisdiccional y administrativo, reforzando el liderazgo con enfoque participativo, incorporando herramientas de gestión de personas, a fin de ayudar a trabajar estrategias para delegar,

empoderar y conducir a los grupos hacia los resultados de manera asertiva.

Al respecto, debe considerarse que la metodología de aprendizaje experiencial mediante la implementación de talleres **resulta importante** porque fomenta espacios para la construcción de los aprendizajes, fundamentados en la interrelación entre la experiencia y la reflexión de los participantes, resultando esta metodología la que brinda mayor efectividad en el aprendizaje, en tanto el “aprendiz” se encuentra totalmente involucrado en la experiencia del aprendizaje y de donde extrae mayor rendimiento.

* **Objetivo General:**

Capacitar en conocimientos y habilidades a los integrantes de los ETIs Distritales de las 23 CSJ que conocen la NLPT respecto a su adaptación a la transformación organizacional que involucra el nuevo modelo de despacho corporativo.

* **Objetivos Específicos:**

- Incrementar el conocimiento teórico respecto al rol que cumplen los integrantes de los ETIs Distritales de las 23 CSJ que conocen la NLPT, dentro de la organización del Módulo Corporativo Laboral y ETIINLPT.
- Incrementar el conocimiento de los integrantes de los ETIs Distritales de las 23 CSJ que conocen la NLPT en el uso de herramientas de gestión de personas, a fin de ayudar a trabajar estrategias para delegar, empoderar y conducir a los grupos hacia los resultados de manera asertiva.

* **Metodología:**

- Modalidad:
Presencial
- Lugar:
Palacio Nacional de Justicia
- Población Objetivo:
Integrantes de los ETIs Distritales de las 23 CSJ que conocen la NLPT
- N° de Participantes:

115 (5 participantes por Corte)

- Cantidad de Horas de Duración:

11 Horas Lectivas (1 día)

- Equipo responsable:

- ❖ Secretaría Técnica del ETIINLPT
- ❖ Gestoría Administrativa del ETIINLPT
- ❖ Componente de Capacitación del ETIINLPT
- ❖ Componente de Gestión del Cambio del ETII NLPT
- ❖ Secretarios Técnicos de los ETIs Distritales
- ❖ Integrantes del ETII-NLPT y PP0099 como apoyo de la actividad central

- Método de Evaluación:

Se evaluará la participación de los alumnos con el desarrollo de casos prácticos, realizados durante el taller, con la respectiva rúbrica del docente facilitador. El detalle tendrá lugar de acuerdo al cronograma establecido en el proyecto de la actividad de capacitación. Se considerará persona capacitada si se alcanza los indicadores de logro en un 50%.

- Equipo Facilitador:

El profesional a cargo del taller será el Componente de Gestión del Cambio del ETII NLPT, con conocimientos de la materia, así como en habilidades de comunicación; por lo que no representará costo alguno al Poder Judicial.

* **Resultado Esperado de la Actividad:**

Se espera que como mínimo el 50% de los participantes de cada actividad académica, tengan la condición de “persona capacitada”.

* **Seguimiento:**

Se conocerá a mediano plazo, analizando la evolución de los índices de producción y celeridad en los MCL de las CSJ capacitadas, a través de informes estadísticos trimestrales.

* **Proyección de Efectos Esperados:**

Revertir los índices negativos en la celeridad del proceso laboral y aumentar el porcentaje de producción.

Presupuesto:

Estructura de Costos:

COSTOS TALLER GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIÓN EN EL MODELO DEL DESPACHO CORPORATIVO PARA LA APLICACIÓN DE LA NLPT														
N°	DISTRITO JUDICIAL	PERSONAL			PASAJES					VIÁTICOS				TOTAL
		PDTE. y JUEZ SUPERIOR	JUEZ ESPECIAL./ PAZ Y ADMINISTRADORES	TOTAL	PASAJES AÉREOS(IDA Y VUELTA) POR PERSONA /Dólares	TIPO DE CAMBIO	PASAJES AEREOS (IDA Y VUELTA) S/	PASAJES TERRESTRES (IDA Y VUELTA) S/	TOTAL PASAJES	Nº DE DIAS	PDTE. y JUEZ SUPERIOR	JUEZ ESPECIAL./ PAZ Y ADMINISTRADORES	TOTAL DE VIATICOS	
1	AREQUIPA	2	3	5	350.00	3.30	5,775.00	-	5,775.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	10,935.00
2	CAJAMARCA	2	3	5	400.00	3.30	6,600.00	-	6,600.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	11,760.00
3	CALLAO	2	3	5	-	3.30	-	-	-	3	-	-	-	-
4	CAÑETE	2	3	5	-	3.30	-	160.00	160.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	5,320.00
5	CUSCO	2	3	5	300.00	3.30	4,950.00	-	4,950.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	10,110.00
6	ICA	2	3	5	-	3.30	-	160.00	160.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	5,320.00
7	JUNIN	2	3	5	300.00	3.30	4,950.00	160.00	5,110.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	10,270.00
8	LA LIBERTAD	2	3	5	300.00	3.30	4,950.00	-	4,950.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	10,110.00
9	LAMBAYEQUE	2	3	5	300.00	3.30	4,950.00	-	4,950.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	10,110.00
10	LIMA	2	3	5	-	3.30	-	-	-	3	-	-	-	-
11	LIMA NORTE	2	3	5	-	3.30	-	-	-	3	-	-	-	-
12	LIMA SUR	2	3	5	-	3.30	-	-	-	3	-	-	-	-

13	MOQUEGUA	2	3	5	300.00	3.30	4,950.00	160.00	5,110.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	10,270.00
14	SANTA	2	3	5	-	3.30	-	160.00	160.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	5,320.00
15	TACNA	2	3	5	300.00	3.30	4,950.00	-	4,950.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	10,110.00
16	LIMA ESTE	2	3	5	-	3.30	-	-	-	3	-	-	-	-
17	VENTANILLA	2	3	5	-	3.30	-	-	-	3	-	-	-	-
18	ANCASH	2	3	5	250.00	3.30	4,125.00	-	4,125.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	9,285.00
19	TUMBES	2	3	5	300.00	3.30	4,950.00	-	4,950.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	10,110.00
20	UCAYALI	2	3	5	300.00	3.30	4,950.00	-	4,950.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	10,110.00
21	LORETO	2	3	5	300.00	3.30	4,950.00	-	4,950.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	10,110.00
22	HUÁNUCO	2	3	5	300.00	3.30	4,950.00	-	4,950.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	10,110.00
23	SULLANA	2	3	5	300.00	3.30	4,950.00	160.00	5,110.00	3	2,280.00	2,880.00	5,160.00	10,270.00
			0										-	-
	PERSONAL ETII			7									-	-
	COFFE BREAK		0										-	5,490.00
			0										-	-
			0										-	-
			0										-	-
	TOTAL	46	69	122			70,950.00	960.00	71,910.00		38,760.00	48,960.00	87,720.00	165,120.00
													-	-
													-	-
	VIATICOS													

JUEZ SUPERIOR	380.00													
JUECES	320.00													
ADM	320.00													

- Financiamiento:

Gerencia General del PJ financiará la capacitación de los Integrantes de los ETIs Distritales de las 23 CSJ que conocen la NLPT.

3. Curso: “Estructura y métodos de trabajo en el Modelo del Despacho Corporativo para la aplicación de la NLPT”.

Fecha:

Desde el 15 al 29 de agosto de 2018

* Presentación:

El problema que esta actividad académica tiene por objetivo solucionar es:

Deficiente organización administrativa al interior de los Módulos Corporativos Laborales (MCL), así como la falta de entendimiento de los nuevos roles que desempeñan los principales actores que forman parte de él: Jueces y servidores jurisdiccionales y administrativos.

La implementación del “Modelo de despacho judicial corporativo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, no estuvo acompañada de una capacitación respecto al liderazgo participativo que deberían tener los Jueces y servidores jurisdiccionales y administrativos al interior de la nueva estructura del Módulo Corporativo Laboral, así como tampoco respecto a los métodos de trabajo interno que deberían desarrollar, por lo que esta capacitación reforzará dichos conocimientos, a fin de ayudar a trabajar estrategias para llegar a resultados de manera asertiva.

* Análisis de Alternativas:

- **Primera:** Capacitación respecto a la estructura del nuevo Modelo del Despacho Corporativo de la NLPT y las funciones que desempeñan los principales actores que forman parte del Módulo Corporativo Laboral: Jueces y servidores jurisdiccionales y administrativos.
- **Segunda:** Difusión a los Jueces y servidores jurisdiccionales y administrativos de las CSJ que tienen implementado el MCL respecto a la normatividad que regula la Estructura Organizacional del Módulo Corporativo Laboral, con sus respectivas funciones.
- **Tercera:** Capacitación teórico-práctica a los Jueces y servidores jurisdiccionales y administrativos de las 22 CSJ que tienen implementado el MCL y CSJ Cañete respecto a los métodos de trabajo internos en la nueva estructura del Modelo de Despacho Corporativo de la NLPT.

* **Justificación:**

Ante la presente problemática, **se adopta la tercera alternativa** referida a la Capacitación teórico-práctica a los Jueces y servidores jurisdiccionales y administrativos de las 22 CSJ que tienen implementado el MCL y CSJ Cañete, toda vez que:

La primera alternativa no sería viable porque el ETII NLPT ya ha capacitado en repetidas oportunidades desde el año 2014 en adelante, a los Jueces y servidores jurisdiccionales y administrativos de las CSJ que tienen implementado el MCL respecto a la estructura del Módulo Corporativo Laboral y sus principales funciones que desempeñan como parte de éste; habiendo organizado dentro de las últimas capacitaciones del año pasado, con fecha 20 de octubre de 2017, un seminario denominado “Estructura y métodos de Trabajo en el Nuevo Despacho Judicial Corporativo Laboral” en donde se reforzó el conocimiento de dicha temática, capacitación que si bien cumplió con sus objetivos, resulta insuficiente dado que estuvo dirigida únicamente a jueces y personal de apoyo a la función jurisdiccional de la Oficina de Control de la Magistratura -OCMA-, manteniéndose la deficiente organización administrativa al interior de los Módulos Corporativos Laborales (MCL).

La segunda alternativa tampoco resultaría viable porque el ETII NLPT ya ha difundido a los Jueces y servidores jurisdiccionales y administrativos de las CSJ que tienen implementado el MCL respecto a la normatividad que regula la Estructura Organizacional del Módulo Corporativo Laboral, con sus respectivas funciones; ello a través de notas de prensa, introducción de noticias en web, participación en redes sociales, distribución de volantes y trípticos, boletín virtual, programa semanal de Justicia TV, y spots publicitarios, entre otros, sin que se advierta una mejora en su organización administrativa interna.

En este sentido, **la tercera alternativa resulta la más idónea** para lograr el objetivo de esta actividad académica, ya que resulta necesaria una capacitación no sólo teórica, sino principalmente práctica respecto a la estructura y métodos de trabajo internos en el nuevo Modelo del Despacho Corporativo de la NLPT, a fin de que los jueces y personal jurisdiccional y administrativo de los MCL adquieran la capacidad de tener un liderazgo participativo dentro de la estructura del modelo corporativo laboral, conozcan e incorporen métodos de trabajo interno dirigidos hacia los resultados de manera asertiva.

* **Objetivo General:**

Capacitar en conocimientos y habilidades a los Jueces y servidores jurisdiccionales y administrativos de las CSJ que tienen implementado el MCL y conocen la NLPT, respecto a la estructura y métodos de trabajo internos del nuevo modelo corporativo laboral.

* **Objetivos Específicos:**

- Incrementar el conocimiento de los Jueces y servidores jurisdiccionales y administrativos de las 22 CSJ que tienen implementado el MCL y CSJ Cañete respecto a casuística relacionada al liderazgo participativo que deben tener dentro de la estructura del modelo corporativo laboral.
- Incrementar el conocimiento de los Jueces y servidores jurisdiccionales y administrativos de las 22 CSJ que tienen implementado el MCL y CSJ Cañete respecto a casuística relacionada a métodos de trabajo interno dirigidos hacia los resultados de manera asertiva.

* **Metodología:**

- Modalidad:

Virtual

- Lugar:

Plataforma Virtual de la Sub Gerencia de Capacitación del Poder Judicial

- Población Objetivo:

- Todos los jueces y personal de las 22 CSJ que tienen implementado el MCL y CSJ Cañete

- N° de Participantes:

No definido

- Cantidad de Horas de Duración:

48 Horas Académicas

- Equipo responsable:

- ❖ Secretaría Técnica del ETIINLPT
- ❖ Gestoría Administrativa del ETIINLPT
- ❖ Componente de Capacitación del ETIINLPT
- ❖ Componente de Gestión del Cambio del ETII NLPT

- ❖ Secretarios Técnicos de los ETIs Distritales
- ❖ Integrantes del ETII-NLPT y PP0099 como apoyo de la actividad central

- Método de Evaluación:

Se evaluará la participación de los alumnos con el desarrollo de casos prácticos, realizados durante el taller, con la respectiva rúbrica del docente facilitador. El detalle tendrá lugar de acuerdo al cronograma establecido en el proyecto de la actividad de capacitación. Se considerará persona capacitada si se alcanza los indicadores de logro en un 50%.

- Equipo Facilitador:

El profesional a cargo del taller será el Componente de Gestión del Cambio del ETII NLPT, con conocimientos de la materia, así como en habilidades de comunicación; por lo que no representará costo alguno al Poder Judicial.

* **Resultado Esperado de la Actividad:**

Se espera que como mínimo el 50% de los participantes de cada actividad académica, tengan la condición de “persona capacitada”.

* **Seguimiento:**

Se conocerá a mediano plazo, analizando la evolución de los índices de producción y celeridad en los MCL de las CSJ capacitadas, a través de informes estadísticos trimestrales.

* **Proyección de Efectos Esperados:**

- Revertir los índices negativos en la celeridad del proceso laboral y aumentar el porcentaje de producción.

* **Presupuesto:**

- Financiamiento:
- No requiere financiamiento, en tanto será ejecutado de forma virtual por la Sub Gerencia de Capacitación del PJ en coordinación con el ETIINLPT

XV. MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La evaluación pretende determinar hasta qué punto la capacitación ejecutada produjo cambios, y si es que se lograron las metas deseadas.

Niveles de evaluación

Los 2 primeros niveles de evaluación se centrarán en la persona capacitada, y el 3er nivel se orientará hacia los cambios esperados en la organización.

Primer nivel: Reacción. Satisfacción del capacitado.

Se realizará al finalizar la actividad de capacitación, a través del uso de encuestas, para conocer la experiencia de los participantes y su apreciación acerca del evento.

Segundo nivel: Aprendizaje. Evaluación del capacitado.

Se empleará pruebas objetivas, al inicio y al finalizar cada actividad, dirigidas a conocer el nivel de aprendizaje alcanzado, las cuales tendrán lugar de acuerdo al cronograma establecido en el proyecto de cada actividad de capacitación. Se considerará persona capacitada si se alcanza los indicadores de logro de las competencias generales en un 50%.

Tercer nivel: Impacto. Niveles de productividad laboral.

Se conocerá a mediano plazo, analizando la evolución de la producción judicial, a través de informes estadísticos.

Por otro lado, en cuanto a la evaluación del Plan Nacional de Capacitación para el Fortalecimiento de la Reforma Procesal Laboral 2018, se realizará al concluir la ejecución total de actividades, con la finalidad de verificar el cumplimiento de los objetivos trazados.

XVI. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Los recursos humanos serán proporcionados por el ETIINLPT, PP0099; Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Informática y Subgerencia de Capacitación del Poder Judicial.

Los recursos materiales supeditados a cada actividad de capacitación. Su discriminación y cantidades serán determinadas de acuerdo a las características del evento y número de participantes del mismo.

XVII. PRESUPUESTO TOTAL

CUADRO DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS - PP99-2018

ACTIVIDADES 1: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PERSONAL JUDICIAL

N°	ACTIVIDAD	PUBLICO OBJETIVO	N° PROBABLE DE PARTICIPANTES	CSJ PARTICIPANTES	MODALIDAD	HORAS LECTIVAS	EVACUACIÓN VIGESIMAL	FECHA PROBABLE DE EJECUCIÓN	LUGAR DE EJECUCIÓN	COSTO DE PASAJES	COSTO DE VIÁTICOS	COSTO DE OTROS SERVICIOS	COSTO TOTAL ESTIMADO
1	Taller de desarrollo de competencias generales para los trabajadores judiciales (Cajamarca, Arequipa, Lambayeque, La Libertad, Cusco, Lima y Callao)	Trabajadores Judiciales	404	Arequipa, Cajamarca, Lambayeque, La Libertad, Lima, Cusco y Callao	Presencial	11	Observaciones e Instrumentos especializados	Lima: 3,4,5,6 y 10/7/18 - Provincias: 9,12,16,19 y 23/7/18	Arequipa, Cusco, Cajamarca, Lambayeque, La Libertad, Lima, Callao	S/. 9,240.00	S/. 10,240.00	S/. 103,550.00	S/. 123,030.00
2	Taller de desarrollo de competencias generales para Jueces y Administradores de Lima, Callao, Arequipa y Cusco	Jueces y Administradores	52	Lima, Callao, Arequipa y Cusco	Presencial	11	Observaciones e Instrumentos especializados	07/08/2018	Lima	S/. 8,415.00	S/. 8,640.00	S/. 8,930.00	S/. 28,165.00
3	Taller de desarrollo de competencias generales para Jueces y Administradores de La Libertad Lambayeque y Cajamarca	Jueces y Administradores	20	La Libertad, Lambayeque, Cajamarca	Presencial	11	Observaciones e Instrumentos especializados	20/08/2018	La Libertad	S/. 3,260.00	S/. 9,600.00	S/. 11,400.00	S/. 24,020.00
4	Taller Técnicas de Oralidad: Dirección de Audiencias	Jueces	202	Las 19 CSJ bajo acción del PP99	Presencial	11	Por participación en taller vivencial	Lima: 17/5/18 - La Libertad: 7/6/18 - Arequipa: 21/6/18	Lima, La Libertad, Arequipa	S/. 26,298.00	S/. 71,520.00	S/. 26,380.00	S/. 124,198.00
5	Taller Juzgamiento Anticipado como figura procesal que coadyuva a la celeridad procesal	Jueces	142	Las 19 CSJ bajo acción del PP99	Presencial	11	Por participación en taller vivencial	Lima: 14/9/18 - La Libertad: 28/9/2018 - Arequipa: 26/10/18	Lima, La Libertad, Arequipa	S/. 18,012.00	S/. 44,160.00	S/. 18,640.00	S/. 80,812.00
6	Taller Técnicas de Conciliación en el nuevo Modelo procesal Laboral	Jueces	87	Las 19 CSJ bajo acción del PP99	Presencial	22	Por participación en taller vivencial	Lima: 26 y 29/10/18 - 9 y 12/11/18	Lima, La Libertad, Arequipa	-	-	S/. 24,780.00	S/. 24,780.00

TOTAL S/. 405,005.00

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PROPIAS DEL ETII NLPT	PUBLICO OBJETIVO	N° PROBABLE DE PARTICIPANTES	CSJ PARTICIPANTES	MODALIDAD	LUGAR DE EJECUCIÓN	COSTO TOTAL ESTIMADO
Curso - Taller: "Uso adecuado del SIJ y Sistemas Alternos"	Personal Jurisdiccional y Administrativo	No Definido	23 CSJ	Presencial/Videoconferencia	CSJ Lima: Edificio Javier Alzamora Valdez/ Palacio Nacional de Justicia	S/. 0.00
Taller: "Gestión del cambio organizacional en el Modelo del Despacho Corporativo para la aplicación de la NLPT" Financiada por la GG del PJ	Integrantes del ETI Distrital de la NLPT	115	23 CSJ	Presencial	Palacio Nacional de Justicia	S/. 165,120.00
Curso: "Estructura y métodos de trabajo en el Modelo del Despacho Corporativo para la aplicación de la NLPT"	Jueces y personal jurisdiccional y administrativo	No Definido	23 CSJ	Virtual	Plataforma Virtual de la SGCPJ	S/. 0.00
					SUB TOTAL	S/. 165,120.00

