

Organismo Judicial
Corte Suprema de Justicia
Secretaría de Planificación y Desarrollo Institucional

Implantación del Plan Marco y Plan Quinquenal
Agenda Prioritaria de Proyectos Institucionales

Introducción

A partir de la presentación oficial del Plan Estratégico Quinquenal del Organismo Judicial, la Secretaría de Planificación y Desarrollo Institucional – SPYDI bajo la coordinación del Magistrado Vocal III y Presidente de la Cámara Civil, Dr. Gabriel Medrano, iniciaron un proceso de priorización de proyectos establecidos en dicho plan.

Se consideraron criterios tanto de viabilidad como el valor – peso estratégico de su impulso, especialmente al considerar las problemáticas estructurales que afectan el funcionamiento y proyección del Organismo Judicial.

La agenda de proyectos prioritarios se estructura conforme los cuatro ejes programáticos, fundamentando su selección por su contribución en la construcción de la visión de impacto establecida por los señores (a) magistrados de la Corte Suprema de Justicia así como los objetivos estratégicos de su gestión:

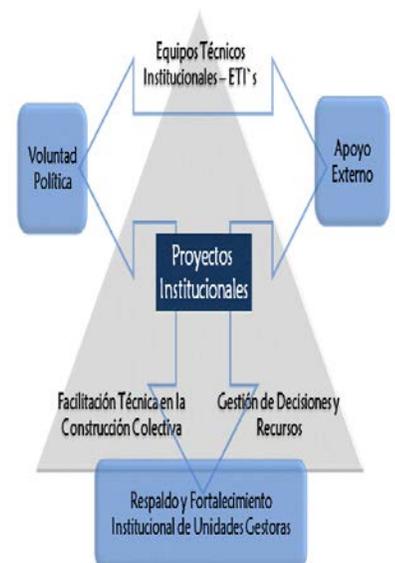
- La Corte Suprema de Justicia 2009 - 2014, cumple con una gestión exitosa con aprobación política y social a nivel nacional.
- El Organismo Judicial y el Sistema de Justicia se encausan en un proceso sostenible de fortalecimiento institucional.

Implementación

Cada proyecto deberá impulsarse a partir de un sistema – estructura de gestión, basado en tres procesos centrales:

1. Conformación y funcionamiento de de Equipos Técnicos Institucionales (ETI's), con personal de unidades ejecutoras clave y representantes del ámbito jurisdiccional.
2. La facilitación técnica de procesos de construcción colectiva, a cargo de la Secretaría de Planificación y Desarrollo Institucional.
3. La gestión de decisiones y de recursos (obtención y asignación), fundamentales para la implementación real y efectiva de cada uno de los diez programas seleccionados.

Los procesos centrales arriba indicados requieren a su vez de tres condiciones básicas para su operatividad:



1. Voluntad política de carácter estratégico, principalmente desde la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia y la Gerencia General, con el involucramiento del pleno y las cámaras.¹
2. Respaldo a las unidades gestoras o ejecutoras de los procesos, aspecto generalmente descuidado que provoca que el impulso no supere el período de gestión de la CSJ e incluso, el de cada Presidente (anual). Las unidades integradas en el ETI de cada programa, deben propiciar en el marco de la ejecución de proyectos, su desarrollo organizacional.
3. El apoyo externo, principalmente de la cooperación y organismos financieros internacionales (donaciones y préstamos). Se requiere de una inversión importante de recursos financieros, humanos y técnicos con los cuales el OJ no cuenta en este momento pero tiene posibilidades de adquirir a través de fuentes externas.

Aunque las tres condiciones se requieren para la ejecución, cumplimiento e impacto de los programas, el punto de partida debe ubicarse en la obtención de recursos, dado el nivel de complejidad y adversidad revelado durante la formulación del Plan Marco (2009) y que se ha confirmado en los dos primeros años de gestión de la actual CSJ.

Sin recursos, los programas están condenados a un impulso corto con efectos contraproducentes, pues cualquier iniciativa que se detenga sin cumplir sus metas (por “falta de recursos”, una constante en la administración pública), redundará en desperdicio de tiempo, recursos y esfuerzos además de minar la confianza y credibilidad de los equipos humanos en el proceso. A partir de esta premisa, se definieron cinco pasos iniciales de implementación:

1. Planteamiento inicial que expresa el cuadro general del programa, expresando su intencionalidad y curso de acción.
2. Desarrollo de propuestas técnicas y financieras (perfiles de proyecto), que permitan la gestión de recursos externos.
3. Gestión de recursos financieros, humanos y técnicos provenientes de donaciones y préstamos.
4. Implementación, conforme el sistema - estructura de gestión y el flujo de proceso definido.
5. Evaluación - ajuste, sistematización e institucionalización (desde el inicio del impulso).

¹ Los programas incluidos en la Agenda Prioritaria abordan problemáticas estructurales del OJ, que requieren de más de una administración para provocar impactos sostenibles. En el Plan Marco se evidencia que el ejercicio político interno se encuentra fáctica y legalmente entrampado.

Agenda Prioritaria por Ejes Programáticos

Eje de Institucionalidad Jurisdiccional

Contexto

La figura de juez y el fallo judicial son posiblemente los símbolos más representativos y distintivos de justicia estatal frente a la población y ambos se encuentran en crisis de legitimidad, principalmente a partir de factores internos que alimentan un entorno adverso, caracterizada principalmente por la presión social.

Que se desconfe socialmente del fallo judicial está estrechamente vinculado con el hecho de que la independencia e imparcialidad del juez se vulnera sistemáticamente, tanto por actores externos como internos (influencia de personal auxiliar).

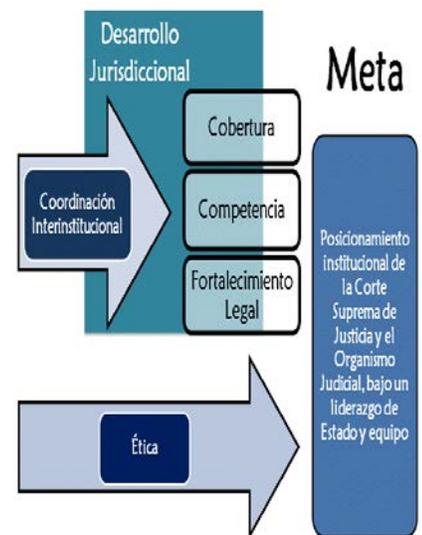
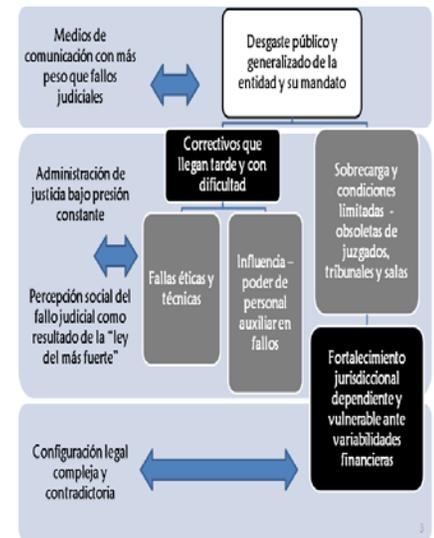
Aunque se emitan fallos correctamente fundamentados a nivel fáctico, jurídico y probatorio, la población los percibe como resultado de la “ley del más fuerte” (el que más paga o amedrenta) y de ahí que la presión pública por cárcel y condenas (castigo o venganza) desplaza el interés en la correcta aplicación de la ley.

Orientación Programática

La ética y coordinación interinstitucional se consideran fundamentales para el impulso de proyectos de cobertura, competencia y fortalecimiento legal de juzgados y tribunales, buscando que la Corte Suprema de Justicia y el Organismo Judicial posicionen un liderazgo de Estado.

El análisis de prioridades en este eje, identificó proyectos que por su carácter específico es conveniente y pueden ser impulsados desde las Cámaras, ² para lo cual se sugiere el establecimiento de políticas y programas de desarrollo judicial conforme ramas.

Los proyectos que se presentan a continuación corresponden a áreas clave para el desarrollo jurisdiccional a nivel global y por lo mismo, deben ser impulsados desde el liderazgo de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia.



² Reestructuración administrativa de la Cámara Civil, Juzgado Modelo de Primera Instancia de Trabajo, Oralidad del Ramo Civil, Ramo Laboral y universalización en el Ramo Penal, Implementación de los Modelos Penales: Pluripersonal, Mayor Riesgo y de Turno 24 horas, Sistema Electrónico de Notificación y Citación Civil. Sistema Informático en Jurisprudencia en Fallos de Amparo, Fortalecimiento de Juzgados y Tribunales de Femicidio, Competencia de Juzgados de Paz, Separación de ramos mixtos y de niñez y adolescencia, Programa de Atención Integral a Víctimas de Violencia y el Delito, entre otros.

Objetivo General del Eje

Establecer condiciones que permitan a magistrados y jueces un ejercicio jurisdiccional pleno, independiente e imparcial.

Proyectos Prioritarios

A. Plan Integral de Seguridad de Jueces y Magistrados: resguardo de la independencia e imparcialidad judicial. Proyecto que se encuentra avanzado y apoyado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), correspondiendo su acompañamiento, coordinación e integración al PEQ.

El PNUD ha apoyado técnica y financieramente la institucionalización de este proceso, a través de una doctrina de seguridad, modelo y manuales que siguen pautas de Naciones Unidas en la materia, creando una unidad específica y capacitación del personal asignado a la misma.³

B. Desarrollo y Expansión del Sistema de Gestión Tribunalicia: información y control de labor jurisdiccional. Esta expansión se realizará atendiendo las particularidades y acciones que al respecto se realizan actualmente en las diferentes ramas, con énfasis en el cambio cultural implicado y el necesario liderazgo, estructura y capacitación técnica.

1. Objetivo Específico

Operar el Sistema de Gestión de Tribunales a nivel nacional, a partir de generar en el personal auxiliar capacidades y comportamientos que permitan un registro ágil, unificado y confiable de información jurisdiccional.

2. Justificación

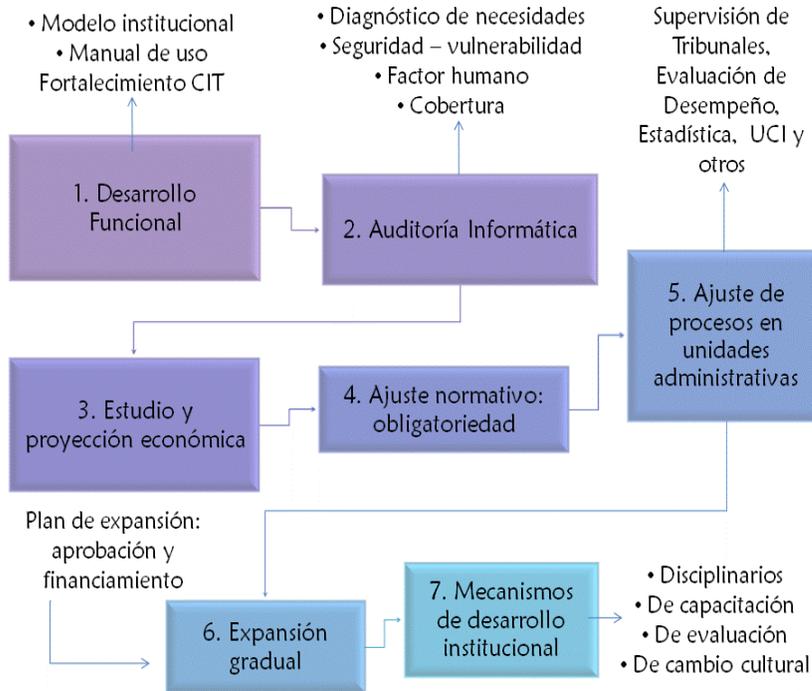
El Sistema de Gestión de Tribunales (SGT) opera sólo en una parte de los órganos jurisdiccionales,⁴ particularmente los que cuentan con equipo, software, conexión y personal capacitado.

En los que existe SGT, el personal auxiliar aplica la herramienta discrecionalmente y con criterios diversos de registro, lo que dificulta que sea una fuente confiable de información y control de la labor jurisdiccional.

³ A partir de su impulso particular con apoyo de una agencia internacional, aún no se desarrolla su planteamiento inicial, como las otras iniciativas.

⁴ Aproximadamente en el 25%.

3. Proceso a Impulsar



Fundamento de Priorización del Eje

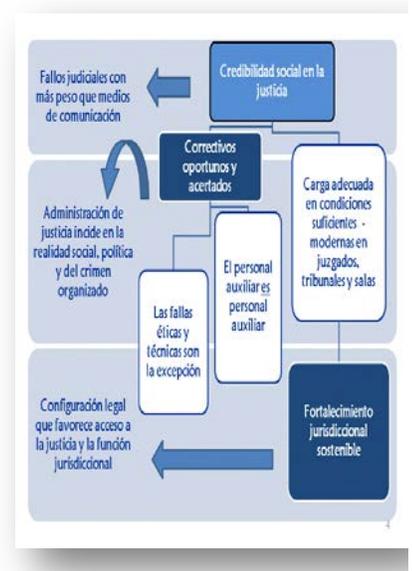
Ambos proyectos permiten algún nivel de respuesta a la vulnerabilidad de la independencia e imparcialidad de jueces y magistrados, siendo correspondiente a la visión estratégica o de cambio establecida por la Corte Suprema de Justicia respecto a la problemática jurisdiccional.

El Plan de Seguridad Integral permitiría prevenir y lograr cierto nivel de contención a presiones externas de diferente origen y naturaleza. El Sistema de Gestión de Tribunales, permitirá disminuir el peso desmedido que actualmente posee el personal auxiliar judicial sobre el juez y sus fallos, al aumentar el nivel de información y control sobre la gestión y desempeño jurisdiccionales.

Eje de Servicio

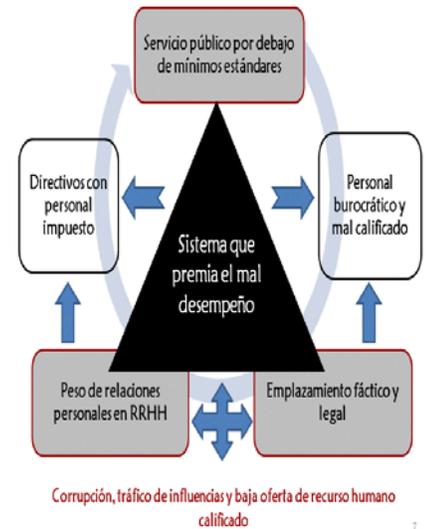
Contexto

Los fenómenos de corrupción y tráfico de influencias han generado un sistema que premia el mal desempeño del recurso humano en el Organismo Judicial. Como consecuencia el servicio público (tanto el que se dirige al usuario como al soporte de la labor jurisdiccional) se ubica en este momento por debajo de mínimos estándares de calidad y eficiencia, afectando el funcionamiento general del ente.



En el Organismo Judicial existe personal con vocación, identidad, ética y talento suficientes para apropiarse e impulsar procesos de transformación y fortalecimiento institucional. Lamentablemente bajo el influjo del sistema arriba expresado estos actores se desperdician, pierden y hasta castigan. Superar la situación imperante requiere que las autoridades superiores impulsen a este personal como agentes de cambio.

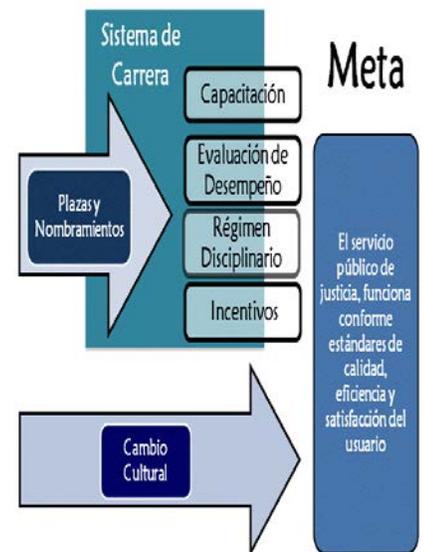
Los avances que en materia de administración de recursos humanos se han dado en la institución en años anteriores, quedan desplazados o neutralizados por el peso de relaciones personales, emplazamientos (fáctico y legal), tráfico de influencias y corrupción. El bajo nivel de identidad y credibilidad del personal hacia su institución hace urgente el establecimiento de un efectivo sistema de carrera profesional (judicial y administrativa), el cual requiere como mínimo el impulso sostenido de dos administraciones consecutivas.



Orientación Programática

Para el logro de un sistema de carrera profesional se han establecido en el Plan Estratégico Quinquenal, iniciativas que atienden la necesidad de mejorar la gestión de plazas y nombramientos, a la vez de propiciar un cambio cultural favorable a un desempeño con “identidad institucional, disciplina, ética, capacidad y vocación de servicio”, características expresadas en la visión institucional.

Este eje integra los proyectos de capacitación, evaluación de desempeño, régimen disciplinario e incentivos, todos con el fin de lograr que el servicio público de justicia funcione conforme estándares de calidad, eficiencia y satisfacción del usuario. Conforme la orientación programática se priorizaron tres proyectos que atienden tres aspectos fundamentales de recursos humanos: evaluación, capacitación y gestión.



Objetivo General del Eje

Favorecer que el servidor público de justicia, administrativo y jurisdiccional, cumpla con estándares de calidad, eficiencia y satisfacción del usuario.

Proyectos Prioritarios

A. Sistema de Evaluación de Desempeño de Jueces: anual, integral y correctivo.⁵ Está por presentarse en el Pleno de la CSJ, un presupuesto que determine la inversión necesaria para contar con un sistema de evaluación anual.

⁵ Este proceso contó con un apoyo financiero inicial de USAID (Proyecto PAVI), a través del cual se contrató a la Universidad del Valle.

1. Objetivo Específico

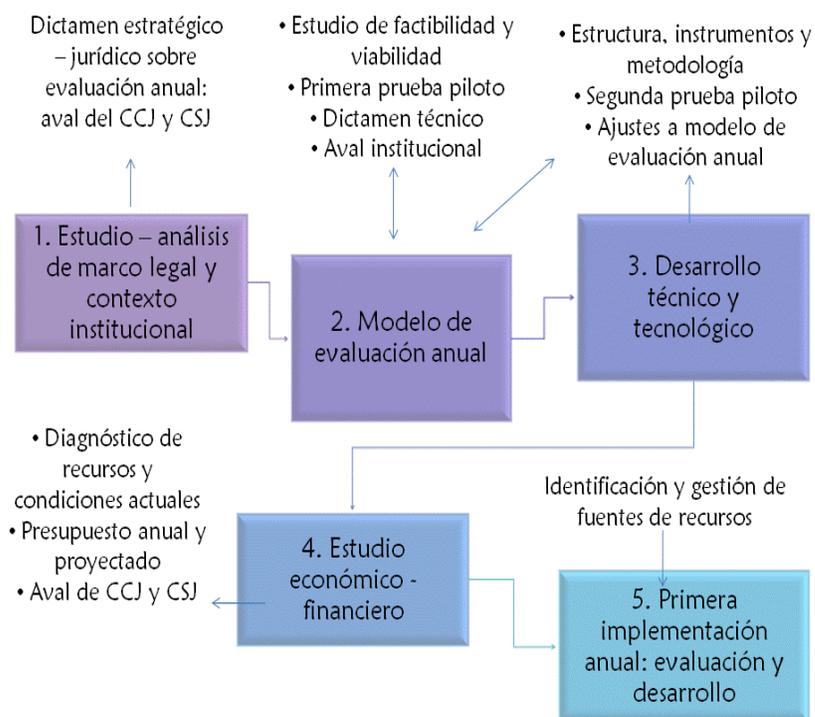
Implementar un Sistema de Evaluación de Desempeño de Jueces de Paz y de Primera Instancia, de carácter anual, integral y correctivo de la gestión jurisdiccional.

2. Justificación

Actualmente la evaluación de desempeño de jueces se realiza cada cuatro o cinco años, previo a la finalización de contratos de trabajo y en función de la decisión de renovar o no los mismos.

Este sistema impide la aplicación de correctivos oportunos en el servicio, necesarios para la promoción profesional de los funcionarios, además de propiciar el tráfico de influencias.

3. Proceso a Impulsar



B. Desarrollo de la Unidad de Capacitación: reestructuración y diagnóstico permanente de necesidades formativas.⁶ Se requiere integrar y articular este proceso a lo que se impulse respecto al Sistema de Evaluación de Desempeño, para seguir los mismos criterios, particularmente en lo que concierne al perfil general de juez que se pretende.

⁶ En esta iniciativa también participaron la Universidad del Valle y USAID (PAVI).

1. Objetivo Específico

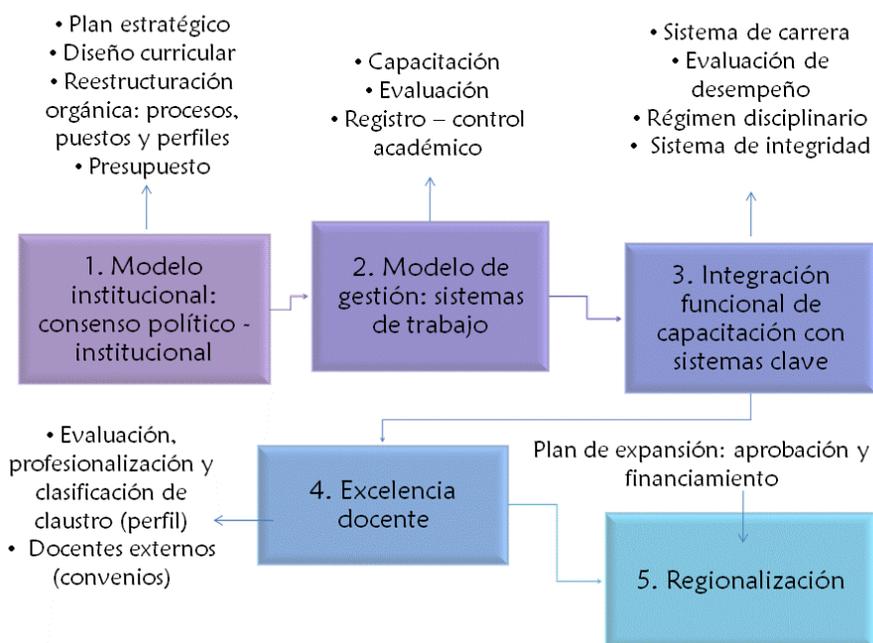
Adecuar la UCI a las necesidades actuales del Organismo Judicial, sobre la base de la modernización, regionalización y profesionalización y cambio cultural de su personal administrativo y docente.

2. Justificación

El manejo discrecional y político de la UCI ha provocado cambios constantes en su estructura orgánica . Esto ha derivado en el desorden de sus procesos de capacitación, evaluación y registro – control académico.

Su oferta formativa evidencia brecha respecto a las necesidades institucionales, que se debe en parte a cierto acomodamiento funcional y técnico del personal, justificado por la limitación de recursos y normas obsoletas.

3. Proceso a Impulsar



c. Fortalecimiento y Agilización de la Gestión de Recursos Humanos: un servidor público de justicia de calidad y eficiencia.

Un aspecto central de atención en este proyecto es todo lo concerniente a la selección, contratación y asignación de personal auxiliar. Actualmente se maneja a todos por igual, sin atender los requerimientos y especificidades por ramas. De esta forma se dificulta responder con acierto a las solicitudes de ocupación de plazas vacantes y/o de personal de jueces.

Aunque no puede perderse de vista que en esta situación pueden estar influyendo factores asociados al tráfico de influencias y/o recomendaciones (los procedimientos son sólo un aspecto de la problemática), se considera importante impulsar tres acciones: a) retoma del mecanismo de pasantías que permite una selección por capacidad verificada; b) valoración efectiva del criterio de elegibilidad del juez que requiere el personal; c) aprobación del personal a cargo del Presidente de Cámara en sustitución del mecanismo que exige la aprobación de los cuatro magistrados que retrasa la gestión.

Para la atención específica de lo referente a personal auxiliar se considera conveniente generar un proyecto piloto a nivel de Cámara Civil y con base la sistematización de la experiencia, un modelo institucional de orden y gestión de RRHH, bajo criterios de simplificación, sencillez y manejo de recursos informáticos, aspectos que se vienen aplicando en dicha cámara.

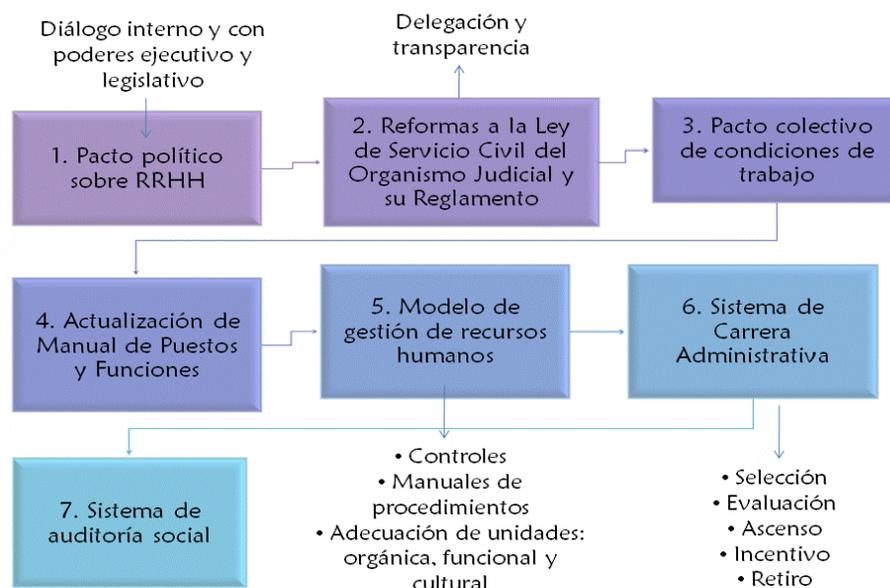
1. Objetivo Específico

Adecuar la administración de recursos humanos a las demandas y necesidades jurisdiccionales y de desarrollo institucional del Organismo Judicial.

2. Justificación

El desorden, confusión, opacidad y excesiva burocracia en los procedimientos de selección, asignación, evaluación, promoción y retiro de personal, propician la corrupción y tráfico de influencias en la administración de RRHH del OJ, afectando el desempeño de los órganos jurisdiccionales.

3. Proceso a Impulsar



Fundamentos de Priorización del Eje

Los tres proyectos conforman una plataforma básica para la promoción del factor humano de la entidad, aspecto fundamental en la recuperación y fortalecimiento institucional. Un punto clave será que las tres iniciativas guarden coherencia y a la vez se complementen con mecanismos – sistemas vinculados a temas disciplinarios, de control, cambio cultural y ética (ver eje de aprobación social y confianza).

La realización efectiva de las premisas anteriores puede provocar al mediano plazo que el OJ cuente con “personas adecuadas en puestos adecuados”, funcione bajo un sistema que premia el buen desempeño y favorezca en el personal la identidad y pertenencia institucional con sentido de servicio, propiciando el control de de la corrupción y tráfico de influencias.

Eje de Eficiencia Administrativa

Contexto

El vínculo entre lo político y administrativo es inherente a toda entidad pública, aunque en el OJ se percibe cierto desequilibrio, propiciado por un marco normativo que asigna atribuciones administrativas a los Magistrados de la CSJ y establece una Presidencia rotativa anual. Esta situación provoca que el orden y estructura organizacional se alteren constantemente, movidos por la dinámica política que es por naturaleza discrecional y dependiente de factores coyunturales.

Por otra parte el nivel de complejidad administrativa y burocrática sumado a las limitaciones financieras, obstaculizan el responder con eficiencia, oportunidad y prontitud los diferentes requerimientos de funcionamiento del ámbito jurisdiccional, afectando la atención y satisfacción de los usuarios respecto a sus demandas de justicia.

Orientación Programática

El Plan Estratégico Quinquenal contempla el desarrollo orgánico del OJ a partir de diferentes proyectos que buscan hacer eficientes los procedimientos, en función de dar respuesta ágil a los diferentes requerimientos tecnológicos, de transporte e infraestructura, favoreciendo a la vez el uso racional, equitativo y óptimo de los recursos. El liderazgo y dirección de la CSJ requiere de una “gestión y estructura institucional eficiente y efectiva”, como se indica en la visión institucional.



Este eje y sus proyectos son correspondientes a la aspiración arriba expresada pero además permiten operar una de las políticas centrales de la actual gestión, consistente en “privilegiar y fortalecer la función jurisdiccional, direccionando y poniendo a su servicio la organización administrativa”.

La meta estratégica de lograr un modelo administrativo que responda a los requerimientos jurisdiccionales”, representa en estos momentos uno de los mayores desafíos para la actual administración y muy probablemente, también para la siguiente.

Objetivo General del Eje

Impulsar el desarrollo de un modelo administrativo que responda con eficiencia y eficacia a los requerimientos jurisdiccionales.

Proyectos Prioritarios

A. Descentralización de la Sede Regional de Quetzaltenango: generación de condiciones. La información recabada por la Secretaría de Planificación Estratégica y Desarrollo Institucional en torno al funcionamiento de esta sede, plantea que lograr su efectiva descentralización conlleva también un cambio institucional importante a nivel financiero, cultural y normativo.

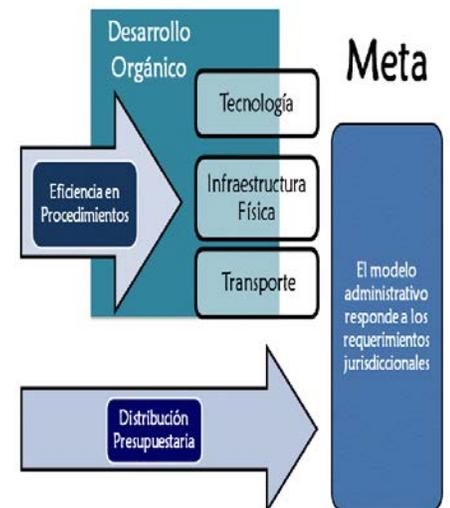
Por el momento se puede indicar que la sede regional de Quetzaltenango es funcionalmente un conglomerado de unidades desconcentradas, que multiplica los tiempos y costos de sus procesos - servicios. Aunque el lograr las condiciones necesarias para su descentralización conlleva una inversión financiera mayor, esta redundará en ahorro de costos indirectos aún no calculados pero que se estiman considerables, con un aumento en la eficiencia y agilización de respuestas a los órganos jurisdiccionales de los ocho departamentos a su cargo.

1. Objetivo Específico

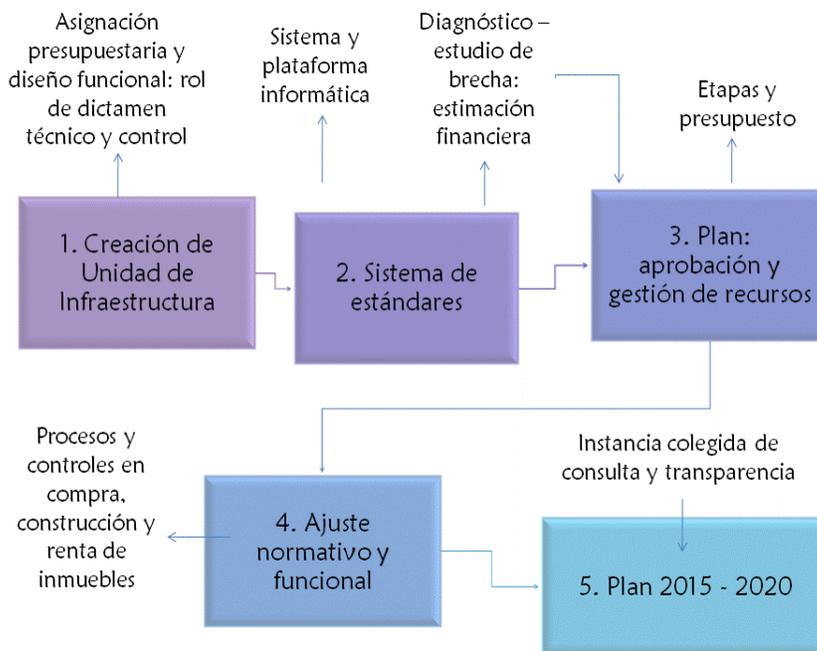
Proporcionar las condiciones normativas, físicas, humanas y financieras para la descentralización orgánica y funcional de la Sede Regional de Quetzaltenango.

2. Justificación

La Sede Regional de Quetzaltenango funciona bajo una dinámica confusa, discrecional y dependiente provocada por una estructura que ubica la toma de decisiones centrales. Su déficit financiero, de infraestructura, equipo y personal, aumenta y agrava su entrapamiento funcional y operativo.



3. Proceso a Impulsar



C. **Soporte a la Labor Jurisdiccional: fortalecimiento y agilización de la gestión de condiciones, transporte y suministros.** Los sistemas administrativos que soportan el funcionamiento de juzgados, tribunales y salas (órganos jurisdiccionales), son cuatro: a) adquisición de suministros, mobiliario y equipo; b) mantenimiento preventivo y correctivo; c) servicios básicos: agua, luz, teléfono, limpieza, internet, etc.; d) transporte.

A partir de que muchos requerimientos de infraestructura y condiciones de trabajo entran a un sistema de oficios que recorren diferentes instancias sin respuesta, se buscará implementar mecanismos que permitan la delegación, sistematizando e institucionalizando buenas prácticas, incluido el uso de recursos electrónicos y el acercamiento – puente entre jueces y gerentes.⁷

Es fundamental avanzar hacia un modelo de gestión institucional que esté por encima de estilos o liderazgos personales, incluida la costumbre de tratar con cada gerente por separado cuando lo conveniente es dirigirse y apoyarse en el Gerente General, que idealmente debería tener una proyección laboral de cinco años como mínimo y no depender de los cambios de Presidente, algo que eventualmente se ha resuelto a través de pactos internos.

⁷ El acercamiento entre jueces con actores de decisión administrativa, se fortalece a partir de reuniones periódicas, la unificación de criterios y la búsqueda conjunta de soluciones. Es cuestión de actitud, voluntad y delegación en la comprensión mutua de las labores administrativo - gerenciales con las jurisdiccionales.

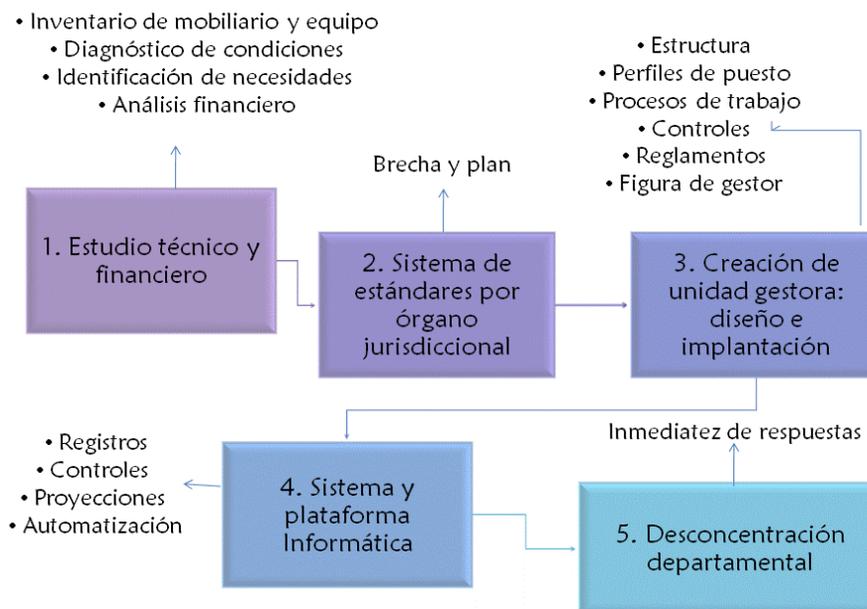
1. Objetivo Específico

Lograr que los sistemas de soporte administrativo cumplan con estándares de agilidad (tiempo razonable), suficiencia, calidad y concordancia en su respuesta a las demandas y necesidades jurisdiccionales.

2. Justificación

Los sistemas de soporte se activan bajo pedido o solicitud en un trámite burocratizado y excesivamente normado que propicia actos de corrupción y limita la capacidad de respuesta. Esta situación redundante en saturación, duplicidad, desperdicio y aumento de costos económicos y de tiempo, a la vez de afectar los servicios de justicia y al usuario.

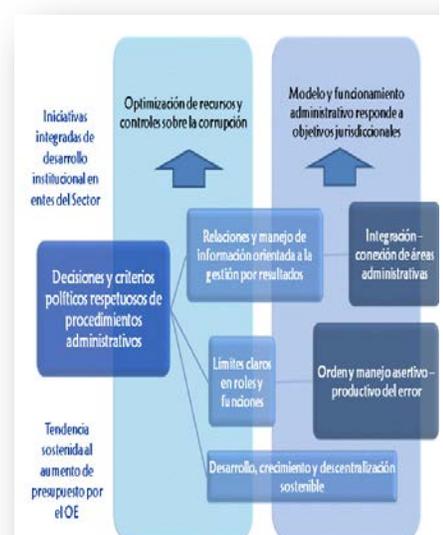
3. Proceso a Impulsar



Fundamentos de Priorización del Eje

Los tres proyectos priorizados son congruentes con el concepto de eficiencia administrativa. En general corresponden a aspectos básicos del funcionamiento institucional y jurisdiccional que por diferentes factores y a pesar de importantes inversiones financieras en períodos anteriores, operan en forma deficitaria respecto a las necesidades y expectativas del OJ, principalmente en lo que corresponde al ámbito jurisdiccional.

La Descentralización de la Sede Regional de Quetzaltenango se asume como un primer paso exploratorio en la proyección nacional del soporte administrativo, que permitirá acercar respuestas y soluciones a la labor judicial.



El Plan Integral de Infraestructura y el de Soporte a la Labor Jurisdiccional, corresponden a una demanda generalizada de jueces y personal expresado en consultas realizadas en las sedes regionales.

Eje de Aprobación y Confianza

Contexto

La percepción y opinión pública negativa respecto al Sistema de Justicia en general y el Organismo Judicial en particular, posee una causa estructural relacionada con el acceso lejano, costoso y complejo a los servicios de justicia de la población y otra, derivada del manejo equivocado de la imagen institucional. Esta situación mientras no se encause alguna senda de solución, generará cada vez más escepticismo, rechazo, presión y reacción social.

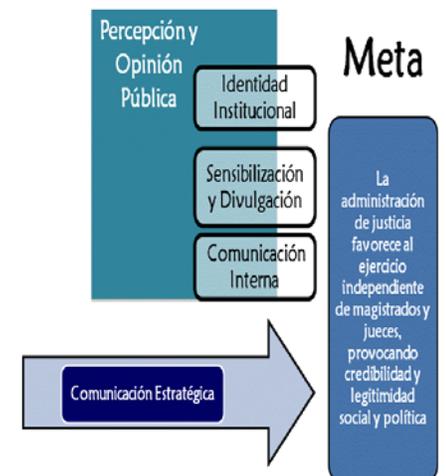
Por otra parte se encuentra el desgaste derivado de la afectación sistemática de la independencia judicial. El juez y sus fallos -decisiones socialmente se perciben vulnerables frente a la corrupción, las influencias políticas, la manipulación de grupos de poder y la infiltración y amedrentamiento de la criminalidad.



Orientación Programática

Aunque la legitimidad y credibilidad del Organismo Judicial y el Sistema de Justicia sólo son posibles si la población accede efectiva y satisfactoriamente a la justicia, es necesario que estos esfuerzos se acompañen de una comunicación estratégica y efectiva que permita cambios positivos en la percepción y opinión pública, motivando el compromiso ciudadano por la justicia y el Estado de Derecho.

Para lograr lo anterior este eje integra en el Plan Estratégico Quinquenal proyectos orientados a provocar identidad institucional, sensibilización, divulgación y comunicación interna, con énfasis en la comunicación estratégica.



Objetivo General del Eje

Encausar al Organismo Judicial en una línea de posicionamiento sostenible en términos de credibilidad y legitimidad social y política.

Proyectos Prioritarios

- A. **Comunicación Estratégica: reestructuración del departamento de Comunicación Social.** Será importante contar con la asesoría y acompañamiento de un experto en el área de comunicación, con conocimientos en estrategias institucionales.

Es necesario superar cierta improvisación y empirismo en la forma como se realiza la comunicación institucional actualmente en temas, eventos o coyunturas. Se observa también un traslape de funciones y roles con otras unidades como la de protocolo.

Las campañas de comunicación, difusión - información y/o imagen además de estar soportadas con una gestión institucional adecuada y suficiente, deben estar sustentadas estratégica y técnicamente. Se busca la generación de capacidades que favorezca una exposición pública adecuada de las autoridades, el Poder Judicial y sector justicia en general, algo que debe enmarcarse en el “deber ser” del Departamento de Comunicación Social.

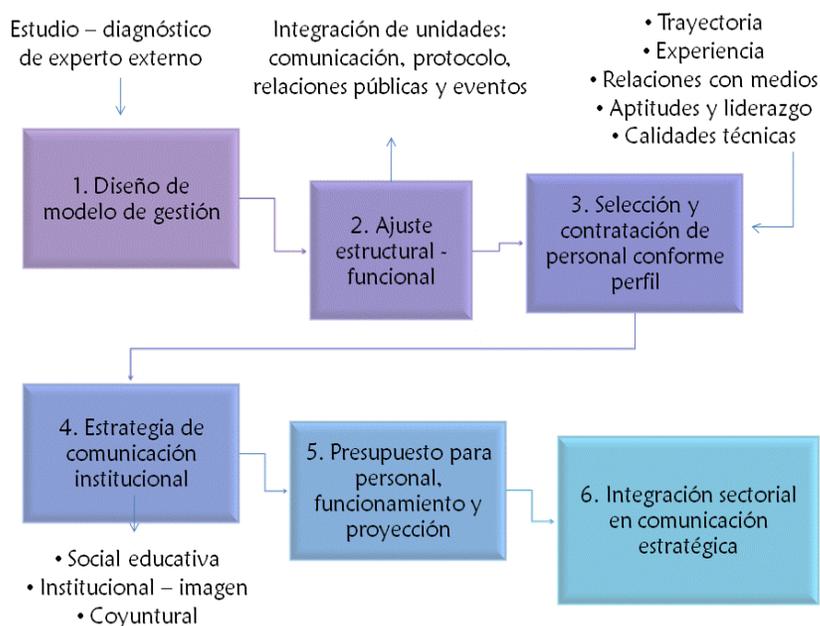
1. Objetivo Específico

Adeuar y modernizar el funcionamiento y proyección del Departamento de Comunicación Social, conforme las necesidades y demandas de posicionamiento institucional.

2. Justificación

En la comunicación institucional se evidencia empirismo e improvisación, así como traslape de funciones con otras unidades con roles similares. La comunicación debe estar soportada por una gestión y capacidades técnicas y estratégicas adecuadas, en función de apoyar la actuación de las autoridades ante la exposición pública.

3. Proceso a Impulsar



B. **Sistema de Integridad Institucional: Campaña de Cero Tolerancia a la Corrupción.** A partir del lanzamiento de esta campaña se puede asumir que el OJ ha iniciado la implementación de Sistema de Integridad en el marco de la ejecución del Plan Estratégico Quinquenal.⁸ El Sistema de Integridad Institucional se orienta a la forma de ser y actuar del servidor público de justicia. Su operatividad se basa en la integración de sistemas directamente implicados (evaluación, supervisión, capacitación y otros), bajo un mismo enfoque ético y cultural.

1. Objetivo Específico

Instalar un enfoque ético y cultural en el desempeño del servidor público de justicia.

2. Justificación

El posicionamiento público positivo del Organismo Judicial, sólo se puede lograr y sostener si le corresponde un comportamiento ejemplar por parte de sus funcionarios y personal. La población volverá a creer que la justicia es independiente e imparcial es posible, a partir de la identidad, pertenencia y ética institucional que reflejen los servidores públicos de justicia.

3. Proceso a Impulsar



⁸ Esta iniciativa contó con el apoyo de la cooperación internacional, a partir del viaje exploratorio realizado a República Dominicana, por parte de los Magistrados Vocal II y Vocal III de la Corte Suprema de Justicia, patrocinado por USAID (Proyecto PAVI).

Fundamentos de Priorización del Eje

Los proyectos priorizados son interdependientes. El posicionamiento público y positivo del Organismo Judicial a través de una comunicación estratégica y efectiva, sólo se puede sostener si le corresponde un comportamiento congruente por parte del servidor público de justicia.

Se debe asumir que la imagen institucional depende esencialmente de la actuación ejemplar que puedan cumplir y proyectar sus autoridades y colaboradores. En sentido inverso, dicha actuación será motivada (y hasta presionada) por una imagen o expectativa creada en el público por la comunicación estratégica.

La población debe volver a creer que la justicia independiente e imparcial es posible, para motivar su reacción y apoyo ante problemas o factores que afectan a instituciones y autoridades encargadas de su realización.

