



Resolución del Consejo Nacional de la Magistratura

Nº 168 2013-P-CNM

San Isidro, 08 NOV. 2013

VISTO:

El Oficio Nº 010-2013-ETPEI-CNM del Presidente del Equipo Técnico, relacionado con la aprobación Plan Estratégico Institucional 2013-2017 del Consejo Nacional de la Magistratura;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Nº 088-2011-P-CNM, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), del Consejo Nacional de la Magistratura, el mismo que ha sido modificado por Resoluciones Nros 020 y 118-2012-P-CNM;

Que, conforme a lo dispuesto por el numeral 71.1 del artículo 71º de la Ley Nº 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, las Instituciones para la elaboración de sus Planes Operativos Institucionales deben tomar en cuenta su Plan Estratégico Institucional (PEI), que debe ser concordante con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN) y los Planes Sectoriales Multianuales (PESEM);

Que, mediante Resolución Nº 081-2012-P-CNM, se designa al Equipo Técnico en el Consejo Nacional de la Magistratura, para que se encargue de garantizar la fluidez y facilitar el desarrollo de las actividades, para que la Consultora en coordinación con los funcionarios, directivos y profesionales del Consejo, elabore el Plan Estratégico Institucional 2013-2017;

Que, el Equipo Técnico, ha evaluado el documento: Plan Estratégico Institucional 2013-2017, presentado por la Consultora BDO Consulting S.A.C, el cual ha devenido en la elaboración del Informe Técnico Nº 008-2013-ETPEI-CNM, en el que recomienda la aprobación del citado Plan Estratégico;

Que, el Plan Estratégico Institucional del Consejo Nacional de la Magistratura, para el período 2013-2017, constituye el instrumento orientador de la gestión Institucional que contiene la Visión, Misión, Objetivos Estratégicos, Acciones y/o Proyectos, e Indicadores de Desempeño de sus diversos programas durante el período 2013-2017, los cuales sirven de marco para priorizar las acciones que deben expresarse en los Planes Operativos Institucionales;



De conformidad con lo establecido en el artículo 37º de la Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura, la Ley N° 28411-Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, y los incisos h) y l) del artículo 11º del Reglamento de Organización y Funciones del CNM, aprobado con Resolución N° 088-2011-P-CNM, y modificado por las Resoluciones Nros 020 y 118 -2012-P-CNM, y con la visación de los Jefes de las Oficinas de Planificación y Cooperación Técnica, Asesoría Jurídica y del Director General.



SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar el Plan Estratégico Institucional del Consejo Nacional de la Magistratura para el período 2013-2017, cuyo texto en anexo, forma parte de la presente Resolución.



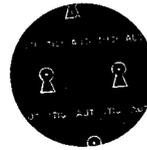
Artículo 2º.- Encargar a la Oficina de Planificación y Cooperación Técnica, la difusión a los órganos y unidades orgánicas del documento que se aprueba con la presente Resolución.

Artículo 3º.- Publicar la presente Resolución en el Portal de Transparencia de la página electrónica del Consejo Nacional de la Magistratura (www.cnm.gob.pe).



Regístrese, comuníquese y archívese.


Máximo Herrera Bonilla
Presidente
Consejo Nacional de la Magistratura



Consejo Nacional de la Magistratura

Banco Mundial

Proyecto de Mejoramiento de los Servicios de Justicia

Préstamo N° 7969-PE

SBCC N° 18-2012-UCPMSJ

"Plan Estratégico del Consejo Nacional de la Magistratura 2013-2017"

Firma Consultora: BDO Consulting S.A.C.

Producto 4:**Resumen Ejecutivo del PEI del CNM****Lima, 16 de setiembre de 2013**

CONFORMACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE LA MAGISTRATURA



Máximo Herrera Bonilla
PRESIDENTE



Luz Marina Guzmán Díaz
Vicepresidente



Luis Maezono Yamashita



Gastón Soto Vallenas



Vladimir Paz de la Barra



Gonzalo García Núñez



Pablo Talavera Elguera



CONTENIDO

PRESENTACIÓN.	1
INTRODUCCIÓN.	2
1. MARCO GENERAL DE REFERENCIA.	3
2. MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO.	5
3. ANÁLISIS FODA.	6
4. LINEAMIENTOS GENERALES.	8
4.1. Lineamientos de Política.	8
4.2. Visión del CNM.	8
4.3. Misión del CNM.	8
4.4. Valores.	9
4.5. Slogan.	9
5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.	10
5.1. Focos Estratégicos.	10
5.2. Objetivos Estratégicos Generales.	10
5.3. Objetivos Estratégicos Específicos.	10
5.4. Estructura Consolidada del Plan.	11
5.4.1. Foco Estratégico 1: Procesos.	11
5.4.2. Foco Estratégico 2: Personas.	12
5.4.3. Foco Estratégico 3: Gestión.	15
5.5. Indicadores y Metas.	16
6. PROGRAMACIÓN PRESUPUESTAL.	21
7. MAPA ESTRATÉGICO DEL PLAN.	22
8. CUADRO DE MANDO INTEGRAL PARA EL CONTROL DEL PLAN ESTRATEGICO	23



PRESENTACIÓN

El Consejo Nacional de la Magistratura (CNM), en ejercicio de su misión constitucional y legal como órgano autónomo e independiente de los demás órganos constitucionales, presenta el Plan Estratégico del Consejo Nacional de la Magistratura para el período 2013 – 2017, el cual ha sido elaborado en el marco de los Objetivos y Políticas Nacionales de Desarrollo, y se orienta principalmente a fortalecer las instituciones que imparten justicia y afianzar la defensa de los derechos fundamentales de las personas.

El Plan Estratégico del Consejo Nacional de la Magistratura 2013-2017, es el instrumento de gestión que orientará la planificación y el desarrollo de las actividades institucionales durante el siguiente quinquenio, en concordancia con el Plan Bicentenario, Perú hacia el 2021, Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, y el Plan Nacional de Modernización de la Gestión Pública entre otros.

El plan está concebido para mejorar la calidad del servicio y el acceso libre de los ciudadanos a los servicios que brinda la institución, para lo cual en el marco de la modernización institucional, se plantea rediseñar los procesos funcionales e impulsar el desarrollo del capital humano, cambios normativos y organizacionales y afianzar los esfuerzos para la provisión de recursos, particularmente de equipamiento y activos intangibles.

El propósito del Plan Estratégico del CNM, es encaminar las acciones en cumplimiento de los procesos misionales de selección y nombramiento, evaluación y ratificación y procesos disciplinarios de los jueces y fiscales de todos los niveles, y, de ese modo, contribuir con el fortalecimiento de la administración de justicia y la defensa de la legalidad en el país.

La planificación estratégica es una herramienta directiva que contribuye a la toma de decisiones, en relación al quehacer actual y el camino que debe recorrer una institución en el futuro, para adecuarse a los cambios y a las demandas que le imponga el entorno, a fin de lograr mayor eficiencia, eficacia y calidad en los servicios que brinda.

La elaboración del Plan Estratégico del CNM 2013-2017, se ha caracterizado por ser un proceso dinámico y participativo, que ha sido formulado a partir de la evaluación del anterior plan, del resultado de la consulta de opinión a funcionarios, del análisis de fuentes de financiamiento, del reto de prioridades, así como de un marco normativo que dirige los cambios del Sistema de Justicia y la necesidad de modificación de sus instrumentos de gestión, procesos y procedimientos.

Finalmente, es importante mencionar que son los profesionales y funcionarios de los diferentes niveles quienes serán los principales agentes para hacer realidad las propuestas del Plan Estratégico, por lo que invoco al estudio del mismo y al desarrollo de acciones que permitan su aplicación en los distintos ámbitos institucionales con creatividad y compromiso institucional.



Presidente
Consejo Nacional de la Magistratura
San Isidro, setiembre 2013

INTRODUCCIÓN

Considerando que la justicia es uno de los principales fundamentos de la democracia, su garantía y pleno cumplimiento determinarán la protección de los derechos del Pueblo. En tal sentido, y bajo la necesidad de garantizar éstos derechos, el Consejo Nacional de la Magistratura (CNM) cobra relevancia.

Hoy, el CNM tiene una gran responsabilidad en la construcción de una administración de justicia independiente y creíble para la ciudadanía, siendo una de las más importantes innovaciones que trajo consigo la vigente Constitución Política del Perú.

El CNM fue inicialmente creado por la Constitución de 1979 y reformulada en la vigente Carta de 1993. Forma parte del conjunto de instituciones que integran el sistema de justicia, y su misión es fortalecer el sistema de administración de justicia, nombrando y ratificando a jueces y fiscales, destituyendo a aquellos que transgredan sus responsabilidades, contribuyendo de ese modo a mejorar la administración de justicia y la defensa de la legalidad en el país. Por lo tanto, y con el propósito de orientar sus acciones a mediano plazo en el horizonte 2013 – 2017, es imperativa la identificación de temas estratégicos y cursos de acción del CNM, que fijen las prioridades institucionales en el espacio de planeamiento establecido.

El Plan Estratégico Institucional (PEI), ofrece un parámetro de ejecución sobre la gestión institucional, formulando lineamientos de mediano plazo, que enuncian la misión, visión, valores, objetivos, metas, acciones y/o proyectos e indicadores de desempeño de la institución.

La preparación del Plan Estratégico del CNM 2013 - 2017, está basada en los resultados del análisis estratégico previo, realizado a través del diagnóstico de la situación actual del CNM, el fórum y los talleres de trabajo realizados con profesionales de la institución, quienes intervinieron plenamente en la formulación de la visión, misión, valores, posicionamiento y lineamientos de políticas. Estos eventos estuvieron dirigidos a estructurar la coherencia global del plan estratégico, los objetivos a cumplir, así como las iniciativas que se llevarán a cabo. Dichas iniciativas, o acciones a desarrollar durante el quinquenio, se estructuraron bajo la siguiente tipología: proyectos específicos y actividades de carácter regular.

Como parte del proyecto "Mejoramiento de los Servicios de Justicia", financiado por el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), se contrató a la firma consultora BDO Consulting S.A.C para "Formular el Plan Estratégico del Consejo Nacional de la Magistratura 2013 - 2017".

El presente informe, se ha estructurado en seis capítulos que van desde la descripción metodológica desarrollada para la elaboración del plan estratégico, el contexto en que se desenvuelve el CNM, la determinación de los objetivos y las estrategias que serán desarrolladas en el plan estratégico; así como un resumen de las fases de implementación, monitoreo y evaluación del plan.



1. MARCO GENERAL DE REFERENCIA

El Consejo Nacional de la Magistratura (CNM) se creó con la Constitución Política de 1979, estableciéndose entre sus funciones, la facultad de proponer al Presidente de la República, la terna de candidatos de jueces y fiscales de todas las instancias para su nombramiento. Los nombramientos de jueces y fiscales supremos y superiores debían ser ratificados por el Senado de la República.

La Constitución Política de 1993, le otorga al CNM nuevas atribuciones como:

- Nombrar previo concurso público de méritos y evaluación personal, a los que ejercerán los cargos de jueces y fiscales de todos los niveles; así como, a los Jefes de ONPE y del RENIEC.
- Evaluar y ratificar a los jueces y fiscales que cuenten con siete años en el ejercicio del cargo, y
- Someter a procesos disciplinarios a los jueces y fiscales Supremos y a solicitud de la Corte Suprema y la Junta de Fiscales Supremos a los jueces y fiscales de todas las demás instancias.

El CNM en su mayoría, es integrado por representantes de la sociedad civil. Los integrantes del CNM, a quienes se les denomina Consejeros o Consejeras, son siete, con la posibilidad de ampliarse a nueve, elegidos y elegidas por un período de 05 años. Función que se realiza a "tiempo completo", y se encuentra prohibido de ejercer cualquier otro cargo privado o público, o cualquier profesión u oficio, salvo la docencia universitaria.

Las instancias que eligen a los Consejeros o Consejeras son: la Corte Suprema en Sala Plena, la Junta de Fiscales Supremos, los Colegios de Abogados del país, los Rectores de las Universidades Nacionales y los Rectores de las Universidades Particulares; los dos consejeros restantes son elegidos por los miembros de los demás colegios profesionales del país, conforme a ley.

El Consejo Nacional de la Magistratura trabaja, principalmente, a través de Comisiones; así, tres de sus principales Comisiones Permanentes son:

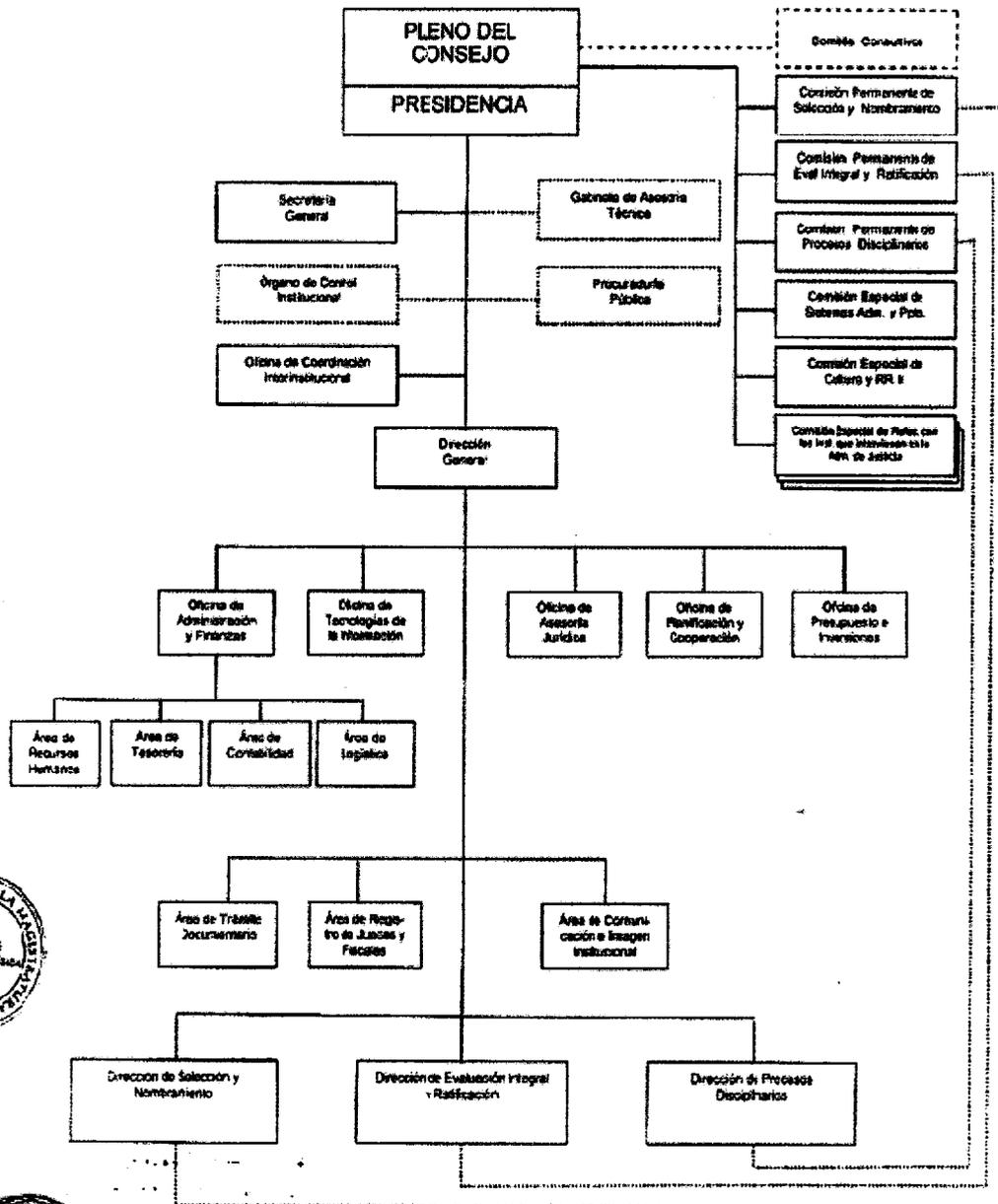
- a) Comisión permanente de Selección y Nombramiento.
- b) Comisión permanente de Evaluación y Ratificación.
- c) Comisión permanente de Procesos Disciplinarios.

Cada una de estas comisiones es integrada por 3 Consejeros, y es presidida por uno de ellos.

La estructura orgánica del CNM fue aprobada por resolución N° 088-2011-P-CNM, de fecha 15 de agosto de 2011 y modificada por resolución N° 020-2012-P-CNM del 06 de marzo de 2012, la misma que se muestra a continuación:



ORGANIGRAMA DEL CONSEJO NACIONAL DE LA MAGISTRATURA



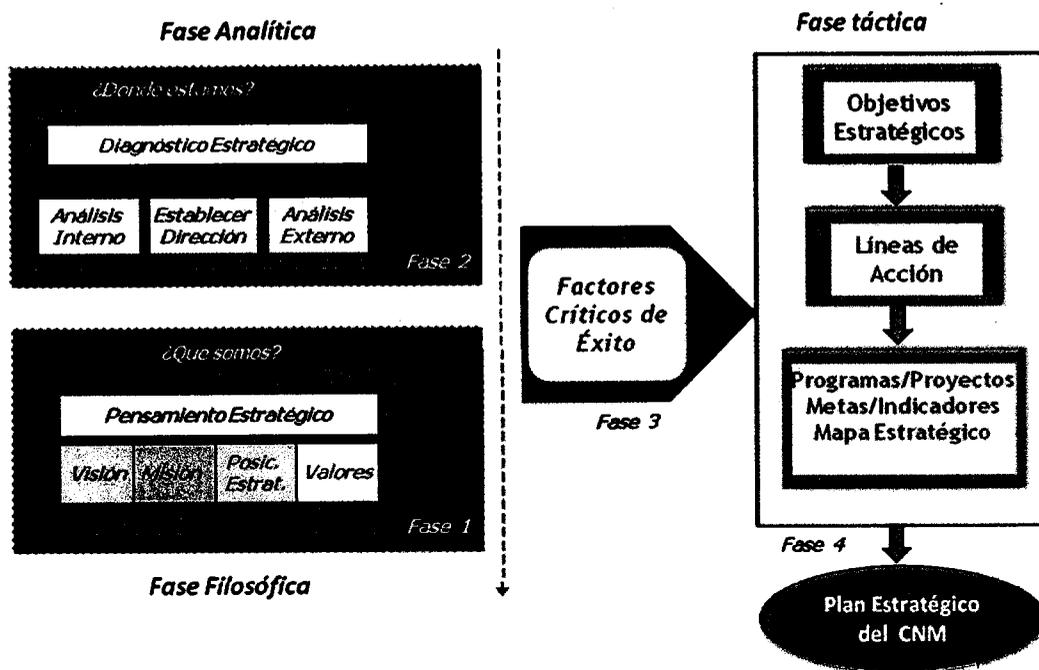
2. MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO

El Plan Estratégico Institucional del CNM es concebido como un instrumento y proceso que permite desarrollar al máximo las capacidades y potencialidades institucionales para proyectarse a sus usuarios internos y externos de manera ventajosa y competitiva.

En este contexto el Plan tiene por finalidad alcanzar el objetivo principal del servicio:

«Formular el Plan Estratégico Institucional del Consejo Nacional de la Magistratura, con un horizonte de cinco años (2013-2017), que permita guiar, optimizar y fortalecer la gestión institucional, y de ese modo contribuir al mejoramiento del sistema de administración de justicia.»

El proceso de formulación estratégica transcurrió desde la revisión del diagnóstico de la situación actual (FODA), la definición de los elementos estratégicos orientadores (Núcleo Central; VISIÓN, MISIÓN, VALORES), hasta la validación de los FCE y aquellos componentes clave del CNM, fundamentales para alcanzar la VISIÓN propuesta. En resumen, el Marco Metodológico para la formulación y diseño del PEI de la institución, presentó el siguiente esquema:



3. Análisis FODA

3.1. FORTALEZAS

- f.1. Organismo constitucionalmente autónomo.
- f.2. Aplicación de las normas con total independencia en el desarrollo de sus procesos constitucionales y la toma de decisiones.
- f.3. Única entidad encargada de nombrar y ratificar a jueces, fiscales, jefes de ONPE y RENIEC, así como destituir a los que transgreden sus responsabilidades.
- f.4. Representatividad e independencia por la composición de los miembros del Consejo.
- f.5. Personal especializado y con amplia experiencia desarrollada en los procesos de selección y nombramiento, evaluación y ratificación, y de acciones disciplinarias.
- f.6. Participación del CNM en la comisión de alto nivel anticorrupción.
- f.7. Transparencia en los procesos que desarrolla en CNM.
- f.8. Entrevistas públicas de selección y ratificación, así como en los informes orales en procesos disciplinarios.

3.2. DEBILIDADES

- d.1. Insuficientes parámetros de motivación en la resolución de casos complejos.
- d.2. Incumplimiento de plazos en algunos de los procesos funcionales.
- d.3. No contar con facultades de sanción menor para aquellos magistrados que cometen una conducta funcional y no merecen la destitución.
- d.4. Limitados recursos humanos especializados para analizar el patrimonio de magistrados.
- d.5. Insuficiente automatización de los procesos funcionales y de soporte.
- d.6. Insuficientes perfiles por niveles que precisen las características de los magistrados a incorporar.
- d.7. Débil desconcentración de las actividades del CNM.
- d.8. Inadecuada coordinación y flujo de información entre direcciones y oficinas.
- d.9. Alta rotación del personal CAS.
- d.10. Ausencia de información actualizada de los magistrados, en una base de datos única.
- d.11. Inadecuada escala salarial.
- d.12. La infraestructura física limitada que no cubre las necesidades operativas del CNM.
- d.13. Información estadística y de investigación insuficiente y no sistematizada.
- d.14. Débil estrategia para el posicionamiento institucional.
- d.15. Diseño del Plan de Desarrollo de Personas, poco participativo.
- d.16. Insuficientes estudios de clima laboral e inaplicación de sus recomendaciones.
- d.17. Presencia de una cultura de trabajo por estancos.



3.3. OPORTUNIDADES

- o.1. Mayor expectativa de la población con relación al trabajo del CNM.
- o.2. Reconocimiento de la autoridad política respecto de la capacidad técnica y autonomía en los procesos del CNM.
- o.3. Alta disposición de los organismos de cooperación internacional para apoyar a las instituciones relacionadas al sistema de Administración de Justicia.
- o.4. Alta disposición de los poderes del Estado para fortalecer a las instituciones del sistema de justicia.
- o.5. Asumir el liderazgo entre las autoridades del Sistema de Justicia para optimizar su gestión.
- o.6. Crecimiento sostenido de la economía del país, que involucra mejoras en el Sistema de Justicia.
- o.7. Advenimiento y accesibilidad de nuevas tecnologías permitirá la modernización de los procesos del CNM.

3.4. AMENAZAS

- a.1. Falta de información oportuna sobre plazas vacantes por parte del Ministerio Público y el Poder Judicial.
- a.2. Falta de información oportuna de las entidades públicas y privadas para el cumplimiento de las funciones del CNM.
- a.3. Ausencia de un espacio de coordinación interinstitucional entre las instituciones del Sistema de Justicia.
- a.4. Injerencia del Tribunal Constitucional en las decisiones del CNM.
- a.5. Se mantiene el interés del Poder Judicial por tomar el control disciplinario en exclusividad.
- a.6. Competencia de Jueces de Primera Instancia para conocer procesos judiciales del CNM.
- a.7. Bajo nivel académico de postulantes, dificulta al CNM seleccionar personal idóneo para el ejercicio de la administración de justicia.
- a.8. Estrategia comunicacional, contribuye al escaso conocimiento de la población acerca de las funciones del CNM.
- a.9. Poca apertura de los medios de comunicación para difundir los temas propios del CNM.



4. LINEAMIENTOS GENERALES

4.1. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

La propuesta del Pleno del CNM, elaborado en un taller participativo, para el período 2013 – 2017, estableció los siguientes lineamientos:

- 1) Reducir la provisionalidad de jueces y fiscales.
- 2) Sancionar a jueces y fiscales que hayan cometido faltas graves o hayan transgredido sus funciones.
- 3) Evaluar a los jueces y fiscales, y excluir a los no idóneos.
- 4) Desarrollar subprocesos desconcentrados en distritos judiciales.
- 5) Innovar, desarrollar, modernizar y actualizar permanentemente los procesos funcionales para optimizar la gestión institucional y brindar excelencia en el servicio.
- 6) Perfeccionar y actualizar el perfil del juez, fiscal según niveles y funciones desempeñadas y de características éticamente irreprochables, así como del jefe de la ONPE y del jefe del RENIEC
- 7) Impulsar la reforma del sistema de administración de justicia, en especial para la ampliación de atribuciones del CNM.
- 8) Redefinir el ámbito funcional del CNM que incorpore mecanismos de participación ciudadana y mayor transparencia de información en los procesos y decisiones jurisdiccionales.
- 9) Propiciar un mayor nivel de preparación de los postulantes a magistrados.
- 10) Actualizar permanentemente el registro de magistrados, los reglamentos y normatividad de los procesos funcionales.
- 11) Contar con personal competitivo y comprometido con la Institución.

4.2. VISIÓN DEL CNM

Organismo constitucional autónomo con elevado nivel de credibilidad, que innova formas inteligentes de evaluación, y desarrolla procesos justos y transparentes en la incorporación y separación de magistrados y autoridades civiles – administrativas, para consolidar instituciones públicas que sean reconocidas y aceptadas por la sociedad en su función de administración de justicia, de legalidad y fortalecimiento del sistema democrático.

4.3. MISIÓN DEL CNM

Nombrar y ratificar a jueces, fiscales, Jefes de ONPE y RENIEC probos y competentes, así como destituir a los que transgredan sus responsabilidades, a través de procesos justos y transparentes, para contribuir con el fortalecimiento de la administración de justicia y la institucionalidad de la democracia.



5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**5.1. FOCOS ESTRATÉGICOS**

PROCESOS	Identificar los procesos críticos internos en los que la institución ha de ser excelente.
PERSONAS	Incluye tanto la gestión de los recursos humanos como su desarrollo: mejorar la selección, capacitación y calificación; mejorar el clima interno y el bienestar.
GESTIÓN	Considera los aspectos de institucionalidad, estructura y mejoramiento de la gestión interna.

5.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES

FOCOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
PROCESOS	Brindar servicios de calidad desarrollando procesos eficaces, eficientes y transparentes soportados en tecnologías de información.
PERSONAS	Fortalecer y desarrollar las competencias del personal para su mejor desempeño.
GESTIÓN	Desarrollar una gestión administrativa moderna para optimizar el desempeño del CNM.

5.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS

Objetivo Estratégico General 1. Brindar servicios de calidad desarrollando procesos eficaces, eficientes y transparentes soportados en tecnologías de información.

Objetivo estratégico específico 1.1. Optimizar los procesos constitucionales que desarrolla el CNM.

Objetivo Estratégico General 2. Fortalecer y desarrollar las competencias del personal para su mejor desempeño.

Objetivo estratégico específico 2.1. Promover el desarrollo personal del capital humano.

Objetivo Estratégico General 3. Desarrollar una gestión administrativa moderna para optimizar el desempeño del CNM.

Objetivo estratégico específico 3.1. Fortalecer la gestión institucional.

Objetivo estratégico específico 3.2. Consolidar la imagen institucional, facilitando a la población el conocimiento de las funciones y logros del CNM.



4.4. VALORES

- ❖ Excelencia en el ejercicio de la función.
- ❖ Honestidad, independencia y transparencia.
- ❖ Liderazgo en el fortalecimiento de la administración de justicia.
- ❖ Compromiso con la democracia y el Estado constitucional de derecho.

4.5. SLOGAN**a) Posicionamiento del CNM**

CNM: FORTALECIENDO LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y LA
INSTITUCIONALIDAD DE LA DEMOCRACIA EN EL PAÍS

b) Slogan del CNM

CNM: MEJORES JUEGES PARA EL PAÍS



Plan Estratégico del Consejo Nacional de la Magistratura 2013-2017

5.4. ESTRUCTURA CONSOLIDADA DEL PLAN

5.4.1. Foco Estratégico 1: Procesos

Estrategias		Meta de la Estrategia	Iniciativas	Responsable [1]	Programación	
		Al 2014, los tres procesos funcionales del CNM han sido rediseñados e implementados.	P	Desarrollo de perfiles de jueces y fiscales según niveles y especialidades.	DSN	
			P	Mejora de los procesos funcionales del CNM.	OTI, DSN, DER, DPD, OPCT	
			A	Adecuación de la normativa de los procesos rediseñados.	DSN, DER, DPD, OPCT	
			P	Optimización del registro de jueces y fiscales.	ARJF	
			P	1.1.1. Estandarizar los procesos funcionales del CNM.	Secretaría General y Oficina de Asesoría Jurídica	
		Al 2017, los procesos de selección y nombramiento, evaluación y ratificación y procesos disciplinarios se encuentran certificados con el sistema ISO 9001.	P	Implementación del sistema de calidad de los procesos funcionales del CNM.	DG, OPI	
			P	Diseño e implementación del sistema de análisis patrimonial.	DER	
			A	Interoperabilidad con instituciones proveedoras de información.	DG, OTI	
			A	Convocar a concursos de selección y nombramiento, evaluación y ratificación y el desarrollo de los procesos disciplinarios de jueces y fiscales.	DSN, DER, DPD, OPCT	

1 Las Direcciones, Jefaturas y Áreas resaltadas con negrita, que figuran en primer lugar de cada grupo, son los entes responsables. En caso la iniciativa involucre acciones de las Direcciones de Línea, cada una de ellas, es responsable según la competencia desarrollada.



Plan Estratégico del Consejo Nacional de la Magistratura 2013-2017

5.4.2. Foco Estratégico 2: Personas

Estrategias	Meta de la Estrategia	Iniciativas	Responsable	Programación					
				2013	2014	2015	2016	2017	
2.1.1. Desarrollar las competencias del personal.	Al 2017, el 80% del personal del CNM cumple con el estándar mínimo para el proceso de evaluación por competencias.	P	Implementación del Sistema de Gestión por competencias.	Área de Recursos Humanos con apoyo de asesoría externa.					
		A	Elaboración e implementación del plan quinquenal y los planes anuales de desarrollo de personas y especialización por competencias.	Comité Plan de Desarrollo de Personas (PDP)					
		A	Fomento de la investigación y desarrollo para perfeccionar, innovar y mejorar las actividades.	Área de Recursos Humanos con apoyo de Comités internos					
		A	Implementación de convenios de cooperación con universidades nacionales e internacionales y otros sobre servicios de capacitación para trabajadores del CNM que redunden en el mejor desempeño de las funciones.	Área de Recursos Humanos					
		P	Elaboración e implementación del programa de fortalecimiento de capacidades para los funcionarios y servidores del CNM.	Área de Recursos Humanos.					



Estrategias	Meta de la Estrategia	Iniciativas	Responsable	Programación					
				2013	2014	2015	2016	2017	
1.1.2. Modernizar tecnológicamente los procesos del CNM.	Al 2016, el 100% de los procesos institucionales del CNM han sido informatizados e integrados.	P	Implementación del expediente virtual.						
		A	Interconexión progresiva de I CNM con instituciones proveedoras de información a través de una plataforma común.	OTI, DSN, DER, DPD, ARJF					
		P	Diseño e implementación de sistemas informáticos que permitan mejorar la automatización de los procedimientos.	DG, Presidencia, OTI.					
		P	Diseño y formulación del Plan estratégico de gobierno electrónico.	DG, OTI, OPCT					



Estrategias		Meta de la Estrategia	Iniciativas	Responsable	Programación					
					2013	2014	2015	2016	2017	
2.1.2. Comprometer a los trabajadores del CNM a través de la formación de una cultura organizacional y la mejora del clima laboral.		Al 2015, se ha implementado un programa de cultura organizacional y clima laboral.	<p>P Consolidación de la cultura del CNM.</p> <p>P Mejora del Clima laboral.</p> <p>A Difusión y aplicación del Código de Ética</p> <p>A Establecimiento de incentivos y reconocimientos por la eficiencia en el desempeño laboral, responsabilidad, asistencia puntualidad para los trabajadores del CNM.</p> <p>A Realización de actividades deportivas, culturales y otras que permitan fortalecer los lazos de camaradería entre los trabajadores.</p> <p>P Sensibilización al personal del CNM sobre la importancia del trabajo en equipo y el conocimiento general de las actividades relevantes de las áreas institucionales.</p> <p>A Conformación e implementación de los Comités de Coordinación a nivel de direcciones.</p>	<p>Área de Recursos Humanos, Alta Dirección y Asesoría Externa.</p> <p>Área de Recursos Humanos, Alta Dirección y Asesoría Externa.</p> <p>Área de Recursos Humanos y Comisión Interna.</p> <p>Área de Recursos Humanos, Alta Dirección y Comisión Interna.</p> <p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Área de Recursos Humanos, Comisiones Internas y Comité PDP.</p> <p>Alta Dirección y Área de Recursos Humanos.</p>						



5.4.3. Foco Estratégico 3: Gestión

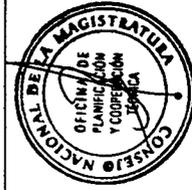
Estrategias	Meta de la Estrategia	Iniciativas	Responsable	Programación					
				2013	2014	2015	2016	2017	
3.1.1. Diseñar y aplicar nuevos instrumentos normativos para mejorar las funciones del CNM.	Al 2017, se han modificado al menos tres normas del marco normativo del CNM para mejorar sus competencias.	A A A	Presentación de proyectos de ley para mejorar la gestión del CNM. Ejercitar el derecho de iniciativa legislativa proponiendo modificación de las competencias del poder judicial, para conocer juicios contra el CNM. Modificar y adecuar la normativa interna para mejorar la gestión del CNM.	Oficina de Coordinación Interinstitucional – OCII, OAJ Oficina de Coordinación Interinstitucional – OCII, OAJ. Secretaría General / Dirección General, OAJ.					
3.1.2. Adecuar la infraestructura física para la mejor prestación de los servicios que brinda el Consejo Nacional de la Magistratura.	Al 2015, el CNM cuenta con una infraestructura adecuada para el cumplimiento de sus funciones.	P	Mejoramiento de los servicios de selección y nombramiento, evaluación y ratificación, procesos disciplinarios de jueces y fiscales del Consejo Nacional de la Magistratura a nivel nacional mediante el funcionamiento integral de la organización. (código SNIP N° 232365) – (Infraestructura y otros)	Presidencia/ Dirección General. Oficina de Administración y Finanzas – OAF, OPI.					
3.1.3. Formular y aplicar políticas de gestión administrativa, financiera y documentaria para un mejor desempeño institucional.	Al 2015 se cuenta con un sistema integral de gestión administrativa (SIGA), tomando en cuenta todos los procesos administrativos y financieros.	P P P	Diseño e implementación del sistema de indicadores de gestión para el CNM. Diseño y mejoramiento de los procesos de gestión administrativa institucional. Diseño y mejoramiento de los procesos de gestión presupuestal y financiera.	Oficina de Planificación y cooperación técnica. Oficina de Administración y Finanzas – OAF, OTI. Oficina de Administración y Finanzas - OAF / Oficina de Presupuesto, OTI.					

PEI CNM

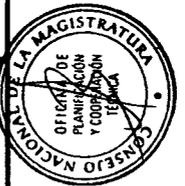


Estrategias	Meta de la Estrategia	Iniciativas	Programación					
			2013	2014	2015	2016	2017	
		Diseño e implementación del SIGA - hardware y software.	Oficina de Administración y Finanzas - OAF / Oficina de Tecnologías de la Información.					
		Revisión, actualización y perfeccionamiento de los documentos internos de gestión del CNM.	Oficina de Planificación y cooperación técnica					
		Implementación de un Sistema de Trámite Documentario de acuerdo a las necesidades del CNM, que soporte documentos y firmas digitales.	Dirección General / Oficina de Tecnologías de la Información, ATDA					
		Digitalización de documentos clasificados en el archivo central.	Dirección General / Oficina de Tecnologías de la Información					
		Diseño e implementación de un plan de actualización, renovación y mejora continua de mobiliario, equipos y aplicativos informáticos (Software).	Oficina de Administración y Finanzas - OAF					
		Gestión permanente para la captación de fondos a través de la cooperación nacional e internacional.	Oficina de Planificación y Cooperación Técnica					
		Implementación de los procesos de gestión financiera identificados, de acuerdo a los principios y las preferencias de las fuentes financieras.	Oficina de Administración y Finanzas - OAF / Oficina de Presupuesto.					

Meta: Al 2017, el 80% de los clientes externos se encontrarán satisfechos de la gestión institucional.



Estrategias	Meta de la Estrategia	Iniciativas	Responsable	Programación						
				2013	2014	2015	2016	2017		
3.2.1. Impulsar mecanismos para fortalecer las relaciones entre el CNM y las diversas entidades públicas y privadas.	Al 2017, se ha implementado, al menos, 03 espacios de coordinación interinstitucional.	P	Coordinar y promover la vocación de los estudiantes universitarios de derecho hacia la carrera judicial o fiscal.	Oficina de coordinación interinstitucional, DSN.						
		A	Establecer convenios de cooperación para el intercambio de información con instituciones públicas y privadas, con el objetivo de mejorar la gestión institucional.	Oficina de coordinación interinstitucional, OTI.						
		A	Propiciar el espacio de coordinación interinstitucional entre las entidades del sistema de Justicia.	Oficina de coordinación interinstitucional.						
		A	Desarrollo de talleres de trabajo para definición de agenda estratégica sectorial.	Oficina de coordinación interinstitucional.						
		A	Conversatorios jurídicos para mejorar los criterios aplicados en las decisiones del pleno del CNM.	Oficina de coordinación interinstitucional, OAJ.						
		A	Realización de eventos públicos descentralizados para tratar temas relacionados a las funciones constitucionales del CNM, y el ejercicio de la Magistratura.	Oficina de coordinación interinstitucional / Área de Comunicación e Imagen Institucional.						
		P	Diseño e implementación de una estrategia comunicacional para difundir la labor del CNM y fortalecer el posicionamiento institucional.	Área de Comunicación e Imagen Institucional, OTI.						
3.2.2. Desarrollar acciones para dar a conocer a la población las funciones y logros del CNM.	Al 2017, los Stakeholders y clientes externos reconocen la mejora del posicionamiento institucional del CNM.									



5.5. INDICADORES Y METAS.

FOCO ESTRATÉGICO 1: PROCESOS		
Objetivos Estratégicos	Indicadores	Metas
OEG 1. Brindar servicios de calidad desarrollando procesos eficaces, eficientes y transparentes soportados en tecnologías de información.	Grado de satisfacción de los usuarios internos y externos.	Al 2017, el 80% de los clientes internos y externos se encuentran satisfechos con los servicios que presta el CNM.
OEE 1.1.Optimizar los procesos constitucionales que desarrolla el CNM.	% de mejora en la eficiencia y eficacia de los procesos funcionales.	Al 2017, se mejora en un 75% la eficiencia y eficacia de los procesos funcionales.
1.1.1. Estandarizar los procesos funcionales del CNM.	N° de procesos funcionales rediseñados e implementados.	Al 2014, los tres procesos funcionales del CNM han sido rediseñados e implementados.
	N° de procesos funcionales certificados con el sistema ISO 9001.	Al 2017, los procesos de selección y nombramiento, evaluación y ratificación y procesos disciplinarios se encuentran certificados con el sistema ISO 9001.
1.1.2. Modernizar tecnológicamente los procesos del CNM.	N° de procesos institucionales informatizados e integrados.	Al 2016, el 100% de los procesos institucionales del CNM han sido informatizados e integrados.

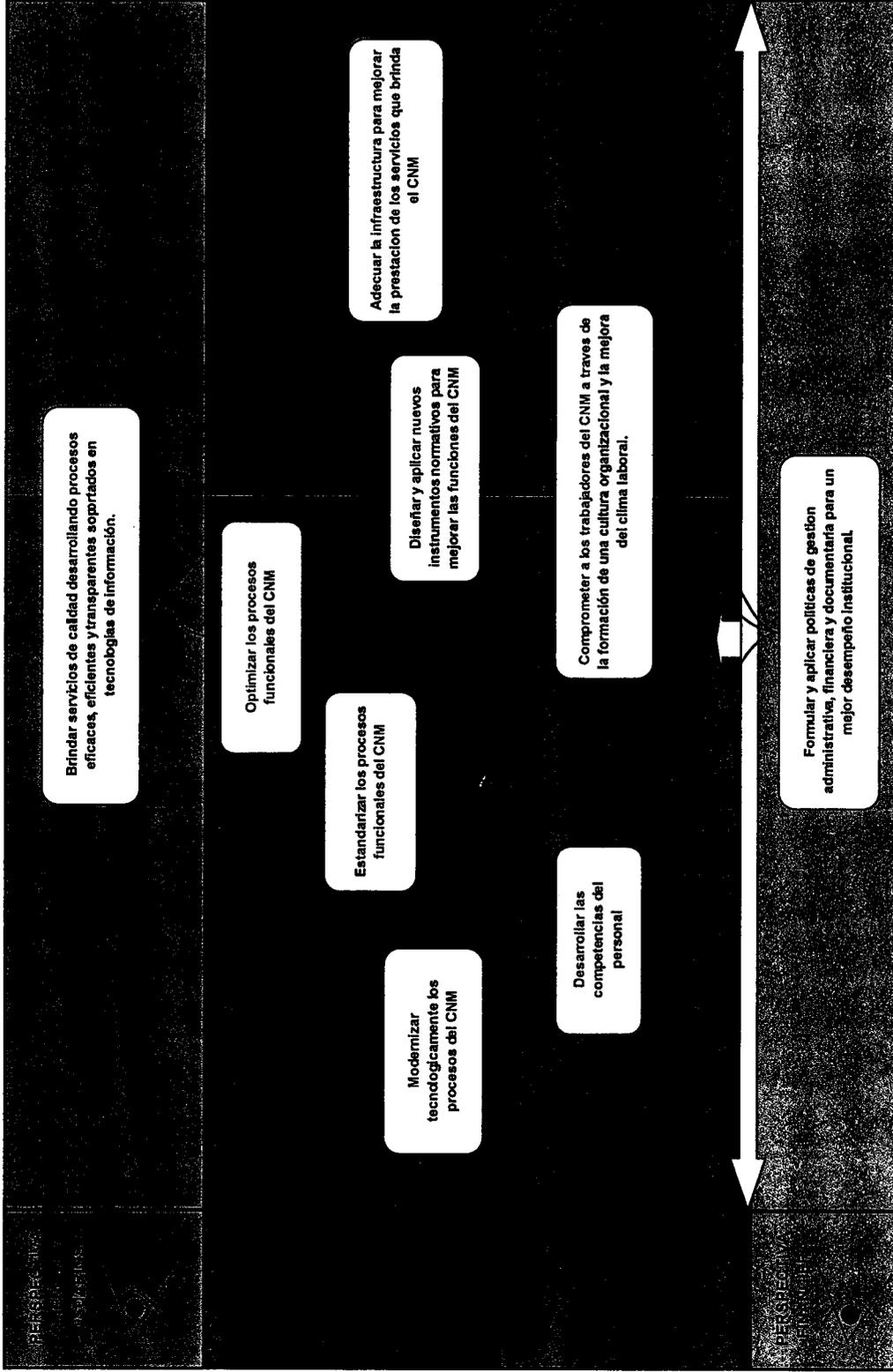
FOCO ESTRATÉGICO 2: PERSONAS.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS
OEG 2. Fortalecer y desarrollar las competencias del personal para su mejor desempeño.	% del personal que obtiene un alto nivel de desempeño.	Al 2017 el 70% del personal del CNM obtiene un nivel de desempeño esperado.	Al 2017, el 60% del personal del CNM se ha capacitado profesionalmente.
OEE 2.1. Promover el desarrollo personal y profesional del capital humano.	% del personal que se ha capacitado profesionalmente.	Al 2017, el 80% del personal del CNM cumple con el estándar mínimo para el proceso de evaluación por competencias.	Al 2015, se ha implementado un programa de cultura organizacional y clima laboral
2.1.1. Desarrollar las competencias del personal.	% del personal que cumple con el estándar mínimo para el proceso de evaluación por competencias.	Programa de cultura organizacional y clima laboral.	
2.1.2. Comprometer a los trabajadores del CNM a través de la formación de una cultura organizacional y la mejora del clima laboral.	Programa de cultura organizacional y clima laboral.		

FOCO ESTRATÉGICO 3: GESTIÓN.		
OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS
OEG 3. Desarrollar una gestión administrativa moderna para optimizar el desempeño de las funciones del CNM.	% de satisfacción de las personas encuestadas que tienen una opinión favorable del CNM.	Al 2017 el 80% de clientes externos e internos encuestados tienen una opinión favorable del CNM.
OEE 3.1. Fortalecer la gestión institucional.	% de satisfacción de los clientes internos sobre la gestión institucional.	Al 2017, el 80% de los clientes internos se encuentran satisfechos de la gestión institucional.
3.1.1. Diseñar y aplicar nuevos instrumentos normativos para mejorar las funciones del CNM.	N° de normas modificadas para mejorar las competencias institucionales.	Al 2017, el marco normativo del CNM se ha modificado para mejorar sus competencias.
3.1.2. Adecuar la prestación de los servicios que brinda el Consejo Nacional de la Magistratura	Infraestructura institucional.	Al 2015, el CNM cuenta con una infraestructura adecuada para el cumplimiento de sus funciones.
3.1.3. Formular y aplicar políticas de gestión administrativa, financiera y documentaria para un mejor desempeño institucional.	Sistema Integral de Gestión Administrativa (SIGA).	Al 2015 contar con un sistema integral de gestión administrativa (SIGA), tomando en cuenta todos los procesos administrativos y financieros
OEE 3.2. Consolidar la imagen institucional, facilitando a la población el conocimiento de las funciones y los logros alcanzados por el CNM.	% de Stakeholders que conocen las funciones del CNM.	Al 2017, el 80% de los Stakeholders y clientes externos conocen las funciones del CNM.
3.2.1. Impulsar mecanismos para fortalecer las relaciones entre el CNM y las diversas entidades públicas y privadas.	N° de espacios de coordinación interinstitucional.	Al 2017, se ha implementado, al menos, 03 espacios de coordinación interinstitucional.
3.2.2. Desarrollar una estrategia para dar a conocer a la población las funciones y logros del CNM.	Mejora del posicionamiento institucional.	Al 2017, los Stakeholders reconocen la mejora del posicionamiento institucional del CNM.

6. PROGRAMACIÓN PRESUPUESTAL

Objetivos	Presupuesto, S/.			% a financiar
	BM	BID	Recursos Públicos	
OEG 1. Brindar servicios de calidad desarrollando procesos eficaces, eficientes y transparentes soportados en tecnologías de información.	1 350 000.00	2 228 000.00	00.00	35.20
OEG 2. Fortalecer y desarrollar las competencias del personal para su mejor desempeño.	610 000.00	220 000.00	00.00	15.90
OEG 3. Desarrollar una gestión administrativa moderna para optimizar el desempeño del CNM.	1 880 000.00	870 000.00	41 117 678.00	48.90

7. MAPA ESTRATÉGICO DEL PLAN



FOCO ESTRATÉGICO	META DEL OBJETIVO GENERAL POR AÑO DE ALCANCE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	META DEL OBJETIVO ESPECÍFICO POR AÑO DE ALCANCE	ESTRATEGIAS	META DE LA ESTRATEGIA POR AÑOS DE EJECUCIÓN	INICIATIVA (Proyectos)	OBJETIVO DEL PROYECTO	INDICADORES POR OBJETIVOS GENERALES	INDICADORES POR OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES POR ESTRATEGIAS	INDICADORES POR PROYECTOS	META POR INICIATIVA																									
												FACTOR DE EVALUACIÓN	2013	Nivel de cumplimiento	2014	Nivel de cumplimiento	2015	Nivel de cumplimiento	2016	Nivel de cumplimiento	2017	Nivel de cumplimiento	TOTAL														
												1 a cumplir por año																									
1. PROCESOS OBJETIVO GENERAL Brindar servicios de calidad desarrollando procesos eficientes, eficaces y transparentes soportados en tecnologías de información.	2017	El 80% de los clientes internos y externos encuentran satisfechos con los servicios que presta el CNM.	Optimizar los procesos constitucionales que desarrolla el CNM.	Estandarizar los procesos funcionales del CNM.	2014-2015	Desarrollo de perfiles de jueces y fiscales según niveles y especialidades.	Definir el perfil de competencias de los Jueces y fiscales de tal modo que permita una selección en función de factores previamente identificados.	Grado de satisfacción de los usuarios internos y externos.	% de mejora en la eficiencia y eficacia de los procesos funcionales.	(a) N° de procesos funcionales rediseñados e implementados. (b) N° de procesos funcionales certificados con el sistema ISO 9001.	Manual de perfiles por competencias de Jueces y Fiscales	1 a cumplir por año											100%														
						Mejora de los procesos funcionales del CNM.	Rediseñar los procesos y procedimientos funcionales del CNM, incluyendo nuevas propuestas de mejoramiento y la implementación eficaz de una metodología para la mejora continua.				(a) Porcentaje de procesos rediseñados e implementados: Selección y Nombramiento (títulos otorgados), Evaluación y ratificación (magistrados evaluados), Procesos Disciplinarios (magistrados con acciones disciplinarias), (b) Manual de procesos implementados.	1 a cumplir por año																100%									
						Optimización del registro de jueces y fiscales.	Implementar y mejorar los sistemas de información del Registro de Jueces y Fiscales del CNM.				N° de procesos funcionales rediseñados e implementados.	1 a cumplir por año																			100%						
						Sistematización de los acuerdos y resoluciones del CNM para establecer precedentes.	Diseñar e implementar una metodología para sistematizar los acuerdos y resoluciones del CNM.				N° de acuerdos y/o resoluciones sistematizadas.	1 a cumplir por año																				100%					
						Diseño e implementación del sistema de análisis patrimonial.	Conocer la estructura patrimonial y sus variaciones de los Jueces y fiscales.				* Sistema de análisis patrimonial implementado.	1 a cumplir por año																				100%					
						Implementación del sistema de calidad de los procesos funcionales del CNM.	Lograr la certificación bajo el sistema ISO 9001 en los procesos funcionales del CNM.				* N° de procesos funcionales con sistema de calidad ISO 9001.	1 a cumplir por año																					100%				
					2016	100% de los procesos institucionales del CNM han sido informatizados e integrados.	Modernizar tecnológicamente los procesos del CNM.	Implementación del expediente virtual.	Desarrollar los instrumentos necesarios para contar con el expediente virtual del magistrado.	Desarrollar los instrumentos necesarios para contar con el expediente virtual del magistrado.	Desarrollar los instrumentos necesarios para contar con el expediente virtual del magistrado.	% del personal que cumple con el estándar mínimo para el proceso de evaluación por competencias.	% del personal que se ha capacitado profesionalmente.	N° de procesos institucionales informatizados e integrados.	de expedientes virtuales implementados.	1 a cumplir por año													100%								
										Diseño e implementación de sistemas informáticos que permitan mejorar la automatización de los procedimientos.	Diseñar e implementar los sistemas informáticos integrados para los procesos de Selección y Nombramiento, Evaluación y Ratificación y Procesos Disciplinarios.				* N° de sistemas informáticos implementados.	1 a cumplir por año																	100%				
										Diseño y formulación del Plan estratégico de gobierno electrónico.	Elaborar una herramienta que refleje cual será la estrategia a seguir en la implementación de las tecnologías de la información, a fin de facilitar el acceso a la información y a los servicios del CNM.				* Documento de plan estratégico.	1 a cumplir por año																			100%		
										Implementación del Sistema de Gestión por competencias.	Diseñar e implementar un modelo de gestión por competencias para el personal del CNM.				* N° de personal que cumple con el estándar mínimo para el proceso de evaluación por competencias.	1 a cumplir por año																				100%	
										Elaboración e implementación del programa de fortalecimiento de capacidades para los funcionarios y servidores del CNM.	Diseñar un plan de perfeccionamiento profesional para los funcionarios y servidores del CNM.				* N° de personal que participa en un curso de capacitación sobre cultura organizacional.	1 a cumplir por año																					100%
										Consolidación de la cultura del CNM.	Consolidar la cultura organizacional del CNM proponiendo lineamientos de gestión para motivar al personal.				* Programa de cultura organizacional y clima laboral.	1 a cumplir por año																					
2015	Se ha implementado un programa de cultura organizacional y clima laboral.	Mejora del clima laboral.	Elaborar un programa de mejora del clima organizacional identificando los factores que lo afectan e implementando las acciones correctivas.	Promover el mejoramiento continuo de la institución a través del desarrollo de actitudes participativas y de trabajo en equipo.	Mejora del clima laboral.	Elaborar un programa de mejora del clima organizacional identificando los factores que lo afectan e implementando las acciones correctivas.	% de satisfacción de los clientes externos sobre la gestión institucional.	% de Stakeholders que conocen las funciones del CNM.	Infraestructura institucional. (Nota: no se cobija el indicador de la Estrategia 3.1.1, porque ésta solo incluye actividades y no proyectos)	* Nuevo local en funcionamiento.	1 a cumplir por año														100%												
					Sensibilización al personal del CNM sobre la importancia del trabajo en equipo y el conocimiento general de las actividades relevantes de las áreas institucionales.	Promover el mejoramiento continuo de la institución a través del desarrollo de actitudes participativas y de trabajo en equipo.				* Programa de sensibilización.	1 a cumplir por año																		100%								
					Mejoramiento de los servicios de selección y nombramiento, evaluación y ratificación, procesos disciplinarios de jueces y fiscales del Consejo Nacional de la Magistratura a nivel nacional mediante el funcionamiento integral de la organización. (código SNIP N° 232365) - (Infraestructura y otros)	Brindar mejores servicios en un espacio adecuado a las necesidades de los usuarios del CNM.				* Plan de monitoreo implementado.	1 a cumplir por año																				100%						
					Diseño e implementación del sistema de indicadores de gestión para el CNM.	Monitorear la ejecución de los programas operativos anuales del plan estratégico del CNM y evaluar el avance del mismo.				* N° de procesos administrativos mejorados.	1 a cumplir por año																				100%						
					Diseño y mejoramiento de los procesos de gestión administrativa institucional.	Elaborar el Manual de Procedimientos administrativos del CNM, basado en la revisión de los procesos, la inclusión de nuevas propuestas de mejoramiento y la implementación eficaz de una metodología para la mejora continua de procesos.				* Manual de procesos de gestión presupuestal y financiera implementado.	1 a cumplir por año																					100%					
					Diseño y mejoramiento de los procesos de gestión presupuestal y financiera.	Elaborar el Manual de Procedimientos de gestión presupuestal y financiera del CNM basado en la revisión de los procesos, la inclusión de nuevas propuestas de mejoramiento y la implementación eficaz de una metodología para la mejora continua de procesos.				* N° de áreas funcionando con el SIGA.	1 a cumplir por año																					100%					
2017	El 80% de clientes externos e internos encuestados tienen una opinión favorable del CNM.	Fortalecer la gestión institucional.	El 80% de los clientes externos se encuentran satisfechos con la gestión institucional.	Formular y aplicar políticas de gestión administrativa, financiera y documentaria para un mejor desempeño institucional.	Se cuenta con un sistema integral de gestión administrativa (SIGA), tomando en cuenta todos los procesos administrativos y financieros.	Diseño e implementación del SIGA -hardware y software.	% de satisfacción de las personas encuestadas que tienen una opinión favorable del CNM.	% de Stakeholders que conocen las funciones del CNM.	Sistema Integral de Gestión Administrativa (SIGA).	* STD en operación.	1 a cumplir por año															100%											
										Digitalización de documentos clasificados en el archivo central.	Homogenizar y unificar los procesos de digitalización de documentos en las diferentes áreas.	* N° de documentos digitalizados.	1 a cumplir por año																			100%					
										Diseño e implementación de un plan de actualización, renovación y mejora continua de mobiliario, equipos y aplicativos informáticos (software)	Actualizar, renovar y mejorar el mobiliario, equipo y aplicaciones informáticas del CNM.	* Determinación de necesidades de mobiliarios, equipos y aplicativos informáticos para la implementación del nuevo local.	1 a cumplir por año																				100%				
										Impulsar mecanismos para fortalecer las relaciones entre el CNM y las diversas entidades públicas y privadas.	Coordinar y promover la vocación de los estudiantes universitarios de derecho hacia la carrera judicial o fiscal.	* N° de espacios de coordinación interinstitucional.	1 a cumplir por año																					100%			
										Desarrollar acciones para dar a conocer a la población las funciones y logros del CNM.	Diseño e implementación de una estrategia comunicacional efectiva para difundir la labor del CNM y fortalecer el posicionamiento institucional en la sociedad.	* Mejora del posicionamiento institucional.	1 a cumplir por año																					100%			
										El 80% de los stakeholders reconocen la mejora del posicionamiento institucional en la sociedad.	Diseño e implementación de una estrategia comunicacional efectiva para difundir la labor del CNM y fortalecer el posicionamiento institucional en la sociedad.	(a) Grado de conocimiento del CNM por la ciudadanía. (b) Plan de comunicación interna y externa en funcionamiento.	1 a cumplir por año																						100%		

