

Plan Estratégico

de la **Escuela Nacional de la Judicatura**
2015-2019 • República Dominicana



ESCUELA NACIONAL
DE LA JUDICATURA
REPÚBLICA DOMINICANA
PODER JUDICIAL



ESCUELA NACIONAL
DE LA JUDICATURA
REPÚBLICA DOMINICANA
PODER JUDICIAL

**Plan Estratégico de la Escuela Nacional de la Judicatura
2015 - 2019**

Directora:

Dra. Gervasia Valenzuela Sosa

Coordinación General:

Escuela Nacional de la Judicatura

Corrección:

Dra. Mayra E. Arbaje Lember

Diagramación:

Víctor José Vargas C.

Diseño de portada:

Francisco Soto Ortiz

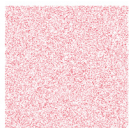
Impresión:

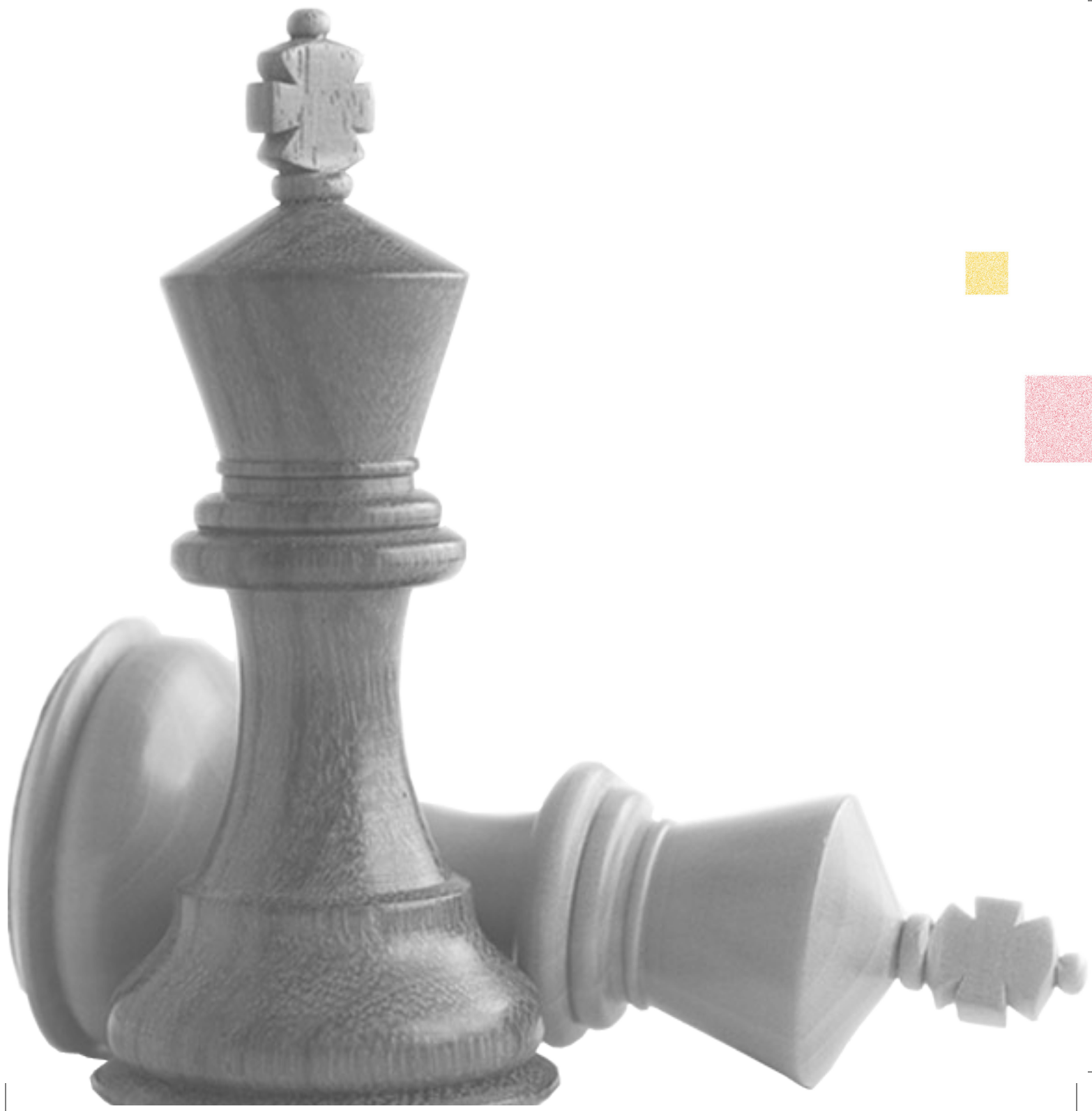
*Santo Domingo, República Dominicana
2015*

ÍNDICE

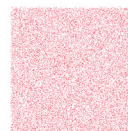
1. Presentación.....	7
2. Introducción.....	11
3. Antecedentes y Contextualización.....	15
4. Metodología.....	21
4.1 Recopilación de Información y análisis documental.....	22
4.2 Definición de las consultas.....	22
1. AO - Amenazas / Oportunidades	24
2. SGC- Calidad / Sistemas y modelos de excelencias	24
3. COM - Comunicación / Relaciones Públicas.....	25
4. EST - Direccionamiento / Filosofía Institucional.....	25
5. DOC – Docencia.....	25
6. FIN - Finanzas.....	25
7. INFR – Infraestructura.....	26
8. LEG – Normativa/Legislación	26

9. ME - Materiales Educativos	26
10. RRHH - Recursos Humanos	27
11. RS - Responsabilidad Social	27
12. USU - Servicios a Usuarios(as)	27
13. TRANS - Transparencia y acceso a la Información	27
4.3 Grupos de interés.....	28
5. Diagnóstico Institucional	31
6. Filosofía Estratégica Institucional	39
7. Objetivos Estratégicos	43
8. Tablas de indicadores	53









Presentación

La Escuela Nacional de la Judicatura es el órgano de formación y capacitación del Poder Judicial, creada mediante la Ley de Carrera Judicial, del 11 de agosto de 1998, su misión principal es contribuir con la excelencia en el sistema de administración de justicia, a través de la satisfacción de las necesidades de capacitación de los integrantes del Poder Judicial; al mismo tiempo, mantiene estrecha relación de colaboración e intercambio de conocimientos con los demás actores del sector justicia, así como con la comunidad jurídica nacional e internacional.

En sus años de labor, la ENJ ha jugado un rol estelar en el proceso de reforma judicial que ha vivido nuestro país en la última década, ha sido un ente innovador, propulsor de cambios y motorizador de ideas, un espacio abierto, democrático y participativo, que persigue la excelencia y la calidad tanto en el plano de la gestión, como en el académico, dando respuestas adecuadas a las necesidades de capacitación de los servidores judiciales.

Su trabajo tesonero fue reconocido por el constituyente del 2010 al considerar el cumplimiento de sus programas de formación como un paso indispensable para el ingreso a la carrera Judicial; igualmente, en marzo de 2012, fue reconocida por el Consejo Nacional de Educación Superior, del Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología, como Instituto de Estudios Superiores Especializados, con capacidad de emitir títulos de postgrado en materia judicial.

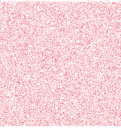
Este documento que presenta la Planificación Estratégica de la ENJ para el período 2015-2019, es una muestra más de capacidad de asumir retos y de gestión innovadora. Una vez publicada la planificación estratégica del Poder Judicial, conocidos los objetivos estratégicos que corresponden a la Escuela, un equipo de trabajo de la Escuela, conformado por las gestiones de Asuntos de Estrategia e Innovación Gestión y Transferencia, inició el acercamiento con nuestros usuarios internos y externos, implementando la metodología requerida

para la validación de la misión, visión y valores institucionales, así como para determinar los ejes, objetivos e indicadores que definieron los retos que debe asumir la ENJ en el período 2015-2019.

Para el logro de estos resultados la Escuela cuenta con el compromiso y la vocación de servicio de todo el equipo humano que la compone, iniciando por el Consejo Directivo, la Dirección, las Comisiones de Capacitación, los Docentes, Gerentes, Gestores, Especialistas, Analistas, y Pasantes; es el trabajo y el esfuerzo colaborativo el que permitirá que estos objetivos, indicadores y metas no se queden en el papel, sino que sean una realidad, que logremos los resultados esperados por el Poder Judicial, así como todos nuestros usuarios, contribuyendo de esta manera al fortalecimiento de la administración de justicia en la República Dominicana.

Gervasia Valenzuela Sosa.
Directora





2

Introducción

La planificación estratégica es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos. Es de vital importancia para las organizaciones, debido a que resume el rumbo que la organización debe seguir para alcanzar las metas fijadas, traducéndose en crecimiento económico, humano y/o tecnológico.

En ese sentido, la planificación estratégica de la Escuela Nacional de la Judicatura (ENJ), del período 2015-2019, está alineada a la filosofía y direccionamiento institucional ya definida en el plan estratégico del Poder Judicial correspondiente al mismo período.

La ENJ concreta un gran eje estratégico del cual se desprenden 5 objetivos y 10 líneas de acción, que guiarán el rumbo de la Escuela para generar mejoras en los procesos de formación, capacitación y gestión administrativa. Este instrumento se enfoca en el usuario de la administración de justicia y en la mejoría del servicio. Desde esas dos perspectivas intentará colaborar a través de la capacitación, con los siguientes retos propuestos por el Poder Judicial:

1. Mejorar y facilitar el acceso a la justicia.
2. Aumentar la eficiencia del servicio de administración de justicia.
3. Proporcionar a los(as) usuarios(as) y a la sociedad soluciones independientes, transparentes y oportunas.
4. Reforzar la organización y gestión administrativa, financiera y de capital humano.
5. Desarrollar una adecuada relación y comunicación con la sociedad.

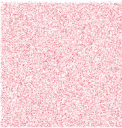
Atendiendo a los principios generales de la planificación estratégica, este documento está estructurado de la siguiente manera:

- » Presentación.

- » Introducción.
- » Antecedentes y contextualización.
- » Metodología.
- » Diagnóstico institucional.
- » Filosofía estratégica institucional.
- » Objetivos estratégicos.
- » Tablas de indicadores.
- » Vocabulario.

Este plan es el resultado de una metodología sistemática que ha permitido el consenso entre las personas involucradas con la institución, personas interesadas o que pudieran verse afectadas con las actividades desarrolladas por la Escuela. De ahí, que este plan va desde el levantamiento de la percepción de los grupos de interés priorizados hasta el establecimiento de las metas e indicadores.





3

Antecedentes y Contextualización

Del año 1998 al 2002, la Escuela tuvo una dedicación plena a la formación continua de Jueces y de abogados ayudantes, cubriendo todo el territorio nacional. En el inicio de ese período se dieron los pasos para definir la estrategia de funcionamiento, de acuerdo al marco legal existente, se instituye el Consejo Directivo, se realizan los procesos de elección del Director y el Subdirector, de acuerdo a lo dispuesto por la ley; se constituyen igualmente los Comités de Necesidades, Planificación y Docencia, los cuales son formados por jueces y empleados del Poder Judicial.

En este mismo período, se aprueba el reglamento de la Escuela, los procedimientos administrativos y los procedimientos de los Comités de Responsables del Sistema de Formación Continua. Todo esto se realiza de una manera organizada, planificada y con un crecimiento gerencial continuo que lleva a la ENJ a lograr, en el año 2001, que se le autorice, de manera definitiva al manejo directo de los fondos asignados por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, para su funcionamiento. Este manejo directo se hace de forma paulatina, culminando con el manejo independiente, por parte de la ENJ, de su proceso de RRHH, iniciando con el reclutamiento, contratación, seguimiento y evaluación y administración de su nómina.

En el año 2002, con la experiencia de un crecimiento sostenido durante cuatro años, la ENJ se plantea nuevamente su estrategia de crecimiento hacia el futuro, e inicia un proceso de planificación estratégica, para la cual contó con el apoyo financiero de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Este proyecto fue realizado por la firma Deloitte & Touch y trabajó los componentes siguientes: estrategia organizacional, estructura organizacional, procesos, proyectos, y recursos.

El resultado de este proceso fue una redefinición de la misión, visión y valores institucionales, tomando en cuenta el crecimiento experimentado por la

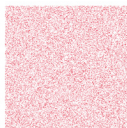
institución; rediseño de la estructura organizacional, en función de tres áreas esenciales: Estrategia, Servicios y Gestión; rediseño de políticas y procedimientos administrativos; diseño del proceso central de la ENJ como el proceso de "Enseñanza-Aprendizaje"; diseño de perfiles de puesto y otros procesos que permiten el manejo de los RRHH. En resumen, la ENJ quedó estructurada como una organización con una vocación de servicio hacia lo interno del poder judicial y hacia la comunidad jurídica nacional e internacional, dicha estructura permaneció por varios años.

Luego de este proceso, la ENJ, año tras año, revisa sus ejes y objetivos estratégicos, y establece un plan táctico que enfoca la institución al logro de resultados determinados. Este plan táctico tiene su accionar respondiendo a la Planificación Estratégica que el Poder Judicial elabora, en ese sentido en el año 2009, la Suprema Corte de Justicia lanza su Planificación Estratégica 2009-2013, extendida al 2014, la cual tuvo los siguientes objetivos estratégicos:

1. Reorientar, en espacio y tiempo, los diferentes tribunales para aumentar su productividad y eficiencia a un menor costo.
2. Mejora de la información y orientación a la población sobre los servicios de la Administración de Justicia.
3. Consolidación de los avances de los sistemas de Carrera Judicial.
4. Desarrollo y consolidación del Sistema de Carrera Judicial Administrativa.
5. Fortalecimiento de la integridad de los servidores judiciales.
6. Establecimiento de un marco normativo, organizacional y procedimental actualizado y acorde a las reformas del Sistema de Justicia.
7. Modernización de la Gestión de los Órganos de Dirección del Poder Judicial.

A principios del año 2015, el Poder Judicial Dominicano divulga su Plan Estratégico para el período 2015-2019, el cual representa una herramienta de continuidad y un instrumento para la profundización en los procesos y en los procedimientos que han de llevar al cumplimiento de aquellos elementos de mejoría que tengan un importante impacto e incidencia sobre el usuario del servicio de justicia.

La ENJ cada año incorpora dentro de su Plan Operativo Anual proyectos y acciones para dar respuesta a los objetivos estratégicos colocados en los distintos Planes Estratégicos que ha tenido el Poder Judicial Dominicano.







4

Metodología

4.1 Recopilación de Información y análisis documental

El primer paso consistió en la recopilación de la información relacionada con anteriores planes estratégicos, elaborados por la institución. En adición, se repasó el marco normativo que abarcó la consulta de la Constitución de la República Dominicana del 2010, Ley de Carrera Judicial 327-98, Reglamento de Carrera Judicial aprobado mediante la Resolución del Pleno de la SCJ núm. 942-2004, Reglamento de Carrera Administrativa Judicial, aprobado mediante Resolución núm. 3471 de 2008, Sistema de integridad Institucional aprobado mediante la Resolución núm. 2006-2009, Ley de Servicio Nacional de la Defensa Pública núm. 277-04 y el Reglamento para aplicación de la política de igualdad de género en el Poder Judicial aprobado mediante Resolución Pleno SCJ núm. 2751-2010.

También fueron revisados y analizados todos los resultados obtenidos por la institución durante el período 2003 hasta el 2014, que incluye las mediciones de percepción de los servicios educativos prestados y respecto al desempeño de la institución como entidad educativa judicial.

Posteriormente se sistematizó la información con la finalidad de disponerla de forma estructurada a fin de documentar un marco contextual para el desarrollo de las fases metodológicas establecidas por la Escuela Nacional de la Judicatura.

4.2 Definición de las consultas

Para la elaboración del Plan Estratégico de la ENJ 2015-2019, resultó clave el conocer la percepción y valoración de los diferentes grupos de interés siendo los actores claves que podían aportar su pensar respecto a los servicios prestados y al nivel de cumplimiento del marco normativo.

La estrategia adoptada para la realización de la consulta a los grupos de interés abarcó los siguientes pasos:

1. Identificación de los posibles grupos de interés.
2. Priorización y selección de los grupos a consultar.
3. Establecimiento de la meta de consultas.
4. Definición de la modalidad de consulta.
5. Diseño de los instrumentos de captura.
6. Aplicación de la consulta.
7. Tabulación y análisis de la consulta.
8. Formulación de informe final de los resultados.

La modalidad de consulta se centralizó en aplicación de encuestas. A estos fines se diseñaron (5) instrumentos de captura abarcando una base de datos de 55 preguntas categorizadas en (13) grandes aspectos a medir.

El equipo de proyecto se aseguró de identificar aquellos elementos importantes, tanto del análisis interno como del externo, permitiéndole a las personas consultadas emitir su opinión de forma abierta. A continuación se presenta la descripción de los (13) aspectos considerados en las consultas:

1. AO - Amenazas / Oportunidades.
2. SGC - Calidad / Sistemas y modelos de excelencias.
3. COM - Comunicación / Relaciones Públicas.
4. EST - Direccionamiento / Filosofía Institucional.
5. DOC - Docencia.

- 6. FIN - Finanzas.
- 7. INFR - Infraestructura.
- 8. LEG - Normativa/Legislación.
- 9. ME - Materiales Educativos.
- 10. RRHH - Recursos Humanos.
- 11. RS - Responsabilidad Social.
- 12. USU - Servicios a Usuarios.
- 13. TRANS - Transparencia y acceso a la Información.

1. AO - Amenazas / Oportunidades

Este renglón incluye preguntas relacionadas con aspectos externos al modelo de gestión de la Escuela Nacional de la Judicatura. Representan aspectos no controlados por el direccionamiento de la ENJ pero sí importantes a ser tomados en cuenta dentro del análisis del entorno a fin de poder establecer líneas de acción que conviertan estas amenazas/oportunidades en fortalezas o ventajas institucionales.

2. SGC- Calidad / Sistemas y modelos de excelencias

Con el renglón de SGC Calidad se pretende capturar el nivel de percepción de las personas consultadas, en los aspectos relacionados con el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Calidad de la ENJ dando respuesta a la norma ISO 9001-2008, requisitos establecidos por el MESCYT y la norma NCR1000-2010 de la RIAEJ.

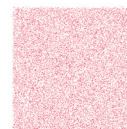
3. COM - Comunicación / Relaciones Públicas

La ENJ realiza esfuerzos para crear y mantener espacios abiertos a fin de involucrar y tener contacto directo con los(as) usuarios(as) e interesados en la institución. Por ello se ha incorporado este renglón a fin de medir cómo nuestros usuarios(as) nos perciben.



4. EST - Direccionamiento / Filosofía Institucional

Es importante para las personas responsables del direccionamiento institucional de la ENJ y el equipo de personas que le apoyan, el medir el nivel de satisfacción respecto al rumbo y destino de la ENJ. Este renglón pretende medir el apego de las acciones realizadas con lo declarado en la filosofía institucional y en adición, mide si aún se mantiene vigente la misión, visión y valores institucionales.



5. DOC – Docencia

La docencia es uno de los principales elementos del modelo educativo que aplica la ENJ. Se cuenta con un equipo docente especializado en diferentes áreas del conocimiento jurídico. A la vez, el accionar docente se vincula con el proceso de enseñanza/aprendizaje representando un canal. Qué opinan nuestros(as) grupos de interés respecto al equipo docente disponible? Las respuestas recopiladas fueran insumos importantes para mantener la calidad y la excelencia institucional.

6. FIN - Finanzas

Este renglón da respuesta a la forma de cómo perciben los grupos de interés la gestión financiera y administrativa llevada a cabo por el equipo de direccionamiento de la ENJ y su apego al marco normativo que la rige. Abarca los niveles de transparencia en el manejo de los recursos financieros, contrataciones y publicación de nómina, rendiciones de cuentas al Consejo Directivo y a la

ciudadanía. El medio por excelencia para realizar estas publicaciones es la página web www.enj.org.

7. INFR – Infraestructura

La realidad es que no todos los procesos de enseñanza/aprendizaje se pueden realizar a través de la virtualidad; pero, es importante que la infraestructura tecnológica utilizada en la modalidad b-learning apoye el modelo educativo de la ENJ. Para la modalidad presencial, la ENJ cuenta con una infraestructura adaptada a los fines educativos. Es importante conocer el nivel de satisfacción de los grupos de interés respecto a las condiciones actuales de dicha infraestructura física y tecnológica.

8. LEG – Normativa/Legislación

Existe un marco normativo al cual la institución debe apegarse, iniciando con la Constitución de la República Dominicana en los párrafos I y II del artículo 150 y el párrafo II del artículo 70 y la Ley 327-98 de Carrera Judicial sobre la Formación de las personas que aspiran a ser Jueces. En este renglón se pretende medir el nivel de percepción de los consultados en cuanto al apego de las actuaciones de la ENJ a este marco normativo. En adición, se dispone de procedimientos académicos y administrativos que apoyan los procesos que gestiona.

9. ME - Materiales Educativos

Los materiales educativos representan uno de los principales elementos del modelo educativo de la ENJ. Es una vía de transferir el conocimiento en el proceso de enseñanza/aprendizaje. Qué tan pertinentes y disponibles están los materiales educativos que se presentan en las actividades formativas y de capacitación? Es lo que se trató de medir.

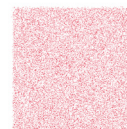
10. RRHH - Recursos Humanos

En este renglón se mide el nivel de satisfacción de los grupos consultados, relativo a las competencias y la vocación de servicio que muestra el equipo gerencial, técnico y operativo que labora en la ENJ.



11. RS - Responsabilidad Social

Desde finales del año 2013, la ENJ lanza su línea de acción vinculada a la Responsabilidad Social a través de ENJ Solidarios, donde los(as) empleados(as) expresan de forma voluntaria a través de diferentes actividades y acciones, la solidaridad a beneficio de niños, adolescentes, envejecientes y el medio ambiente. También es importante medir cómo es percibida esta labor voluntaria.



12. USU - Servicios a Usuarios

El(la) usuario(a) es el centro del modelo educativo de la ENJ. Todos los procesos y mejoras están dirigidos a dar respuesta al nivel de satisfacción de los(as) mismos(as). En este renglón se permite a los grupos consultados, expresar su opinión respecto a los servicios prestados.

13. TRANS - Transparencia y acceso a la Información

Este renglón da respuesta a la ley de transparencia y acceso a la información. Se utiliza como principal medio la página www.enj.org, para mostrar a la ciudadanía dominicana y visitantes de la página web, informaciones relativa a las finanzas, actas de consejo, empleados, nómina, y proceso de compra y contrataciones. Se pretende medir el nivel de accesibilidad.

4.3 Grupos de interés

La meta establecida de consulta fue de 270 personas, siendo el período definido para la aplicación de las mismas desde el 26 de febrero al 6 de marzo del año 2015. Finalizado este tiempo de recolección de datos, se procedió a la tabulación y análisis de la recopilación.

Meta establecida para la consulta a los grupos de interés seleccionados:

	GRUPOS DE INTERES	Poder	Interés	Modalidad de Consulta	# de Consulta	Número del Instrumento de consulta
1	Empleados ENJ	3	4	Encuesta Digital	46	ENJ001
2	Docentes Activos	3	4	Encuesta Digital	20	ENJ002
3	Contratistas Fijos ENJ	2	3	Encuesta Digital	4	ENJ003
4	Egresados Programa de Aspirantes a Juez de Paz	3	3	Encuesta Física	20	ENJ003
5	Egresados Programa de Defensores	1	2	Encuesta Digital	10	ENJ003
6	Jueces Formación Continua	4	4	Encuesta Física	20	ENJ003
7	Empleados del Poder Judicial	2	3	Encuesta Física	30	ENJ004
8	Oficina Nacional de la Defensa Pública	2	4	Encuesta Digital	2	ENJ003
9	Aspirantes a Juez de Paz - 1-2014	3	5	Encuesta Digital	40	ENJ005
10	Aspirantes a Juez de Paz - 2-2014	3	5	Encuesta Digital	39	ENJ005
11	Aspirantes a Juez de Paz - 3-2014	3	5	Encuesta Digital	39	ENJ005
Meta establecida del total de consultas					270	

De las 270 personas fijadas como meta de consulta, fueron obtenidos 248 resultados, los cuales corresponden al 92% de la meta fijada según el siguiente resultado:

Instrumento / Grupo de interés	Meta	Logro al 9 abril 2015	% ejecución
1 - Empleados	46	44	96%
2 - Contratistas	4	7	175%
3 - Egresados AJP, ADP, Docentes y Jueces	72	82	114%
4 - Empleados PJ	30	29	97%
5 - AJP	118	86	73%
Totales	270	248	92%



GAZEBO →



MODULARES

INFORMACIÓN



Ingrese al Sistema
de Seguridad

REGISTRO DE PARTICIPANTES





5

**Diagnóstico
Institucional**

El proceso de diagnóstico institucional fue fruto de un análisis de datos mixtos, teniendo un mayor peso el enfoque cuantitativo, con el objetivo de determinar el estado de la percepción que nuestros usuarios y/o grupos de interés tienen de la institución. Los datos fueron recolectados a través de encuestas a los diferentes grupos de interés, quienes emitieron de forma abierta sus opiniones. En adición, fue llevada a cabo una entrevista semiestructurada a los gerentes y gestores de la institución, a fin de levantar los factores claves de éxito, así como los principales retos a tomar en cuenta en el proceso del direccionamiento estratégico de la ENJ.

Se diseñaron cinco (5) instrumentos de levantamiento de la información, luego de haber confeccionado una base de datos de preguntas categorizadas por aspectos a medir o variables, finalizada la recolección de datos, se procedió a la tabulación y análisis de la recopilación para estructurar la matriz del FODA.

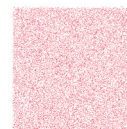
Los resultados están resumidos a continuación.

Fortalezas:

Este renglón incluye resultados relacionadas con aspectos internos al modelo de gestión de la Escuela Nacional de la Judicatura, considerados por los grupos de interés como puntos o capacidades fuertes.

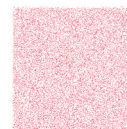
- » La ENJ cuenta con un ambiente físico limpio, adecuado y organizado para la prestación de sus servicios educativos.
- » La ENJ adopta buenas prácticas orientadas a la excelencia y al cumplimiento de estándares de calidad de su proceso educativo y se preocupa por la retroalimentación realizada por los(as) usuarios(as), actuando en consecuencia para la mejora continua.

- » La ENJ usa la tecnología de la información, aprovechando el potencial de aplicación de las redes sociales y su página web.
- » Las aulas de clase disponen de los recursos audiovisuales e informáticos necesarios para llevar a cabo las actividades educativas, que da respuesta oportuna a las necesidades de sus usuarios(as), así como con una infraestructura tecnológica que da respuesta a los procesos de gestión y los servicios que se prestan.
- » La ENJ cuenta con una plataforma virtual versátil y de fácil uso, que respuesta a las exigencias del modelo educativo de la institución.
- » La ENJ cuenta con un personal interno capacitado para brindarle un servicio de calidad, así como desarrolla el concepto de servicios centrados en los(as) usuarios(as).
- » La visión de la ENJ es retadora, su misión y valores se mantienen vigentes.
- » La ENJ cuenta con un sistema de control de calidad de sus procesos y servicios educativos.
- » La Dirección de la ENJ, demuestra su compromiso hacia la mejora continua y la innovación.
- » La ENJ maneja adecuadamente, los procesos y funciones que le confiere la Constitución Dominicana y demás normativas vigentes.
- » La ENJ cuenta con suficiente personal docente capacitado para cubrir las necesidades actuales y futuras de capacitación y muestra interés en el desarrollo de las competencias de los mismos.
- » La ENJ promueve el conocimiento público, reputación y reconocimiento de la organización y sus servicios.



- » La ENJ cuenta con una mecánica efectiva para el seguimiento y supervisión de la ejecución presupuestaria.
- » La ENJ asume con responsabilidad, el resguardo, confidencialidad y gestión de las informaciones relacionadas con los(as) usuarios(as).
- » La Dirección de la ENJ predica con el ejemplo, actuando personalmente en consonancia con los objetivos y valores establecidos.
- » La ENJ cuenta con los procedimientos académicos y administrativos, documentados en cuanto a los pasos, responsables y plazos.
- » La ENJ está abierta a la realización de alianzas y acuerdos con otras instituciones.
- » La Dirección de la ENJ define los resultados cuantificables e indicadores de objetivo para todos los niveles y áreas de la organización.
- » La ENJ identifica las políticas públicas relevantes para la institución y las incorpora en sus planes operativos.
- » La ENJ tiene una filosofía de compartir sus conocimientos y modelo de gestión.
- » La ENJ muestra interés en el desarrollo de las competencias de su cuerpo docente.
- » La ENJ utiliza los resultados de las evaluaciones para introducir innovación y mejora.
- » La ENJ incorpora iniciativas de proyección social orientados a causas sociales.
- » La ENJ dispone de diferentes espacios y mecanismos, a fin de que el(la) usuario(a) pueda emitir su opinión, retroalimentación, reclamación o queja.

- » La ENJ cuenta con una mecánica efectiva para el seguimiento y supervisión del plan operativo.
- » La ENJ toma en cuenta la igualdad de género, de raza y religión para fines de contratación de empleados y docentes.
- » La autogestión de su asignación presupuestaria, es una de las fortalezas de la ENJ. La ENJ dispone y publica de forma abierta y transparente, los resultados de la administración de los recursos presupuestarios asignados o capturados por la institución, así como informaciones relativa a las compras, nombres y contacto del personal y nóminas de pago.
- » La Dirección de la ENJ, ha realizado esfuerzo para compartir e involucrar a sus empleados(as) en cuanto al aspectos de direccionamiento institucional.
- » La ENJ asegura una política proactiva de información sobre su funcionamiento.
- » La ENJ cuenta con un proceso de convocatoria coordinado, que tome en cuenta la labor jurisdiccional.
- » La ENJ presta atención a las personas con discapacidad que utilizan sus servicios, mostrando equidad.
- » La ENJ cuenta con una producción y/o recopilación bibliográfica física y virtual, que abarca los contenidos de la oferta educativa vigente.
- » La ENJ cuenta con un proceso eficaz de medición de satisfacción de los usuarios en relación a la labor docente.



Debilidades:

Este renglón incluye resultados relacionados con aspectos internos cuya existencia limita o dificulta el potencial de la Escuela Nacional de la Judicatura para el logro de sus objetivos.

- » Recursos presupuestarios necesarios para la realización de los planes operativos cada año.
- » Apertura hacia la formación de los docentes universitarios de las Escuelas de Derecho.
- » El proceso de pago oportuno.
- » La Dirección de la ENJ informa y motiva las iniciativas de cambio y sus efectos esperados, a los(as) empleados(as) de la institución.
- » Infraestructura física que permita prestar los servicios de calidad a sus usuarios(as).
- » Fortalecer la confianza y el respeto mutuo entre los líderes directivos y los empleados.
- » Dar respuesta oportuna a las solicitudes de los diferentes servicios que se ofertan vía su página web.

Oportunidades:

Este renglón incluye resultados relacionadas con aspectos externos al modelo de gestión de la Escuela Nacional de la Judicatura considerados por los grupos de interés como puntos que podrían afectar la ENJ.

- » Un cambio en la Dirección de la ENJ afectaría el desarrollo institucional logrado.

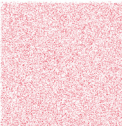
- » Un cambio en la Presidencia del Poder Judicial sería de fuerte impacto para la ENJ.

Amenazas:

Este renglón incluye resultados relacionados con aspectos del entorno al modelo de gestión de la Escuela Nacional de la Judicatura, que de no ser atendidos correctamente podrían afectar la ENJ.

- » Un cambio de integrante(s) en el Consejo del Poder Judicial afectaría el funcionamiento de la ENJ.
- » Un cambio de integrante(s) en el Consejo Directivo de la ENJ afectaría el funcionamiento institucional.





6

Filosofía Estratégica Institucional

Como parte del proceso de diagnóstico institucional se sometió a consulta la vigencia de la misión, visión y valores de la institución, reflejando la respuesta altos niveles de satisfacción. A su vez las mismas se sometieron al análisis para determinar que ciertamente se encuentran alineadas con la misión, visión y valores del Poder Judicial en su conjunto.

Nuestra Misión:

Contribuir a la excelencia de la administración de justicia, conforme a los valores de una sociedad democrática, mediante la creación de espacios para la discusión de corrientes de pensamiento, la formación y capacitación permanente de los servidores del Poder Judicial y el intercambio de conocimiento con los demás integrantes de la comunidad jurídica nacional e internacional.

Nuestra Visión:

“Ser escuela líder, innovadora, plural y participativa, reconocida por su excelencia académica y como centro de pensamiento, basado en un sistema abierto de educación que contribuya a la transformación de la comunidad jurídica nacional e internacional.”

Nuestros valores:

- a) Conocimiento Institucional.
- b) Compromiso.
- c) Vocación de Servicio.
- d) Espíritu Democrático.
- e) Creatividad.
- f) Integridad.







7

Objetivos Estratégicos

La Escuela Nacional de la Judicatura se plantea un gran eje estratégico y 5 objetivos estratégicos para el período 2015-2019. De estos objetivos emanan las metas o líneas de acción de la institución enfocadas básicamente al servicio que realiza la ENJ como órgano de formación y capacitación del Poder Judicial, la responsabilidad social, el capital humano y al intercambio y relación con su entorno. Estos objetivos dan respuesta y se enmarcan dentro los objetivos del Poder Judicial para igual período.

EJE ESTRATÉGICO

Satisfacer las necesidades de formación y capacitación del Poder Judicial y la Defensa Pública, aplicando estándares internacionales de excelencia y calidad.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE1

Contar con una oferta curricular de calidad internacional que sea pertinente y socialmente relevante, basada en valores y principios institucionales, en una combinación adecuada de teoría y práctica.

La Escuela Nacional de la Judicatura es el órgano de formación y capacitación del Poder Judicial, tal condición está enfocada en contribuir con la excelencia en la administración de justicia, a través de los programas de formación dirigidos a satisfacer las necesidades de capacitación de jueces, juezas y demás servidores (as) judiciales, así como del personal técnico de la

Oficina Nacional de la Defensa Pública. Por esta razón el primero de sus objetivos estratégicos está enfocado en garantizar la calidad curricular en los programas de formación de aspirantes como de formación continua de los servidores judiciales, especialmente los jueces/zas mediante una oferta pertinente y socialmente relevante, así como especializada mediante la aplicación de normas de calidad internacionales que permitan el logro de la excelencia y sostenibilidad de los programas educativos.

Fortalecer las relaciones interinstitucionales a través de alianzas y redes que promuevan el intercambio y cooperación académica entre las partes.

OE2

La Escuela Nacional de la Judicatura (ENJ), ha mantenido siempre un intercambio de conocimientos con los integrantes de la comunidad jurídica nacional e internacional, por esto en este nuevo ciclo, conscientes de los beneficios que tiene para la ENJ, nos proponemos fortalecer nuestras relaciones interinstitucionales. Pues la ENJ se proyecta en “ser una escuela líder, innovadora, plural y participativa, reconocida por su excelencia académica y como centro de pensamiento, basada en un sistema abierto de educación que contribuya a la transformación de la comunidad jurídica nacional e internacional”. El intercambio de conocimientos con la comunidad jurídica nacional e internacional es un punto importante, de ahí que en sus años de existencia ha fomentado las relaciones bilaterales firmando acuerdos interinstitucionales

con los principales centros de educación superior del país, así como con organizaciones de la sociedad civil dedicadas al desarrollo de la educación. Actualmente la ENJ es integrante de la Junta Directiva de la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIAEJ), así como de la Junta Directiva del Instituto Iberoamericano de Altos Estudios Judiciales de Venezuela y del Centro de Capacitación para Centroamérica y El Caribe (CCJCC).

OE3

Asumir una responsabilidad social para colaborar en la solución de problemas específicos de la sociedad.

La Escuela Nacional de la Judicatura tiene como valor institucional la Vocación de Servicio a todos los servidores judiciales, cada miembro de la ENJ se entrega de manera auténtica a los planes y tareas propias de la institución; buscando satisfacer plenamente todas las expectativas de sus usuarios, la preservación de los valores que ésta asume y la realización de sus metas.

Esta vocación de servicio no sólo se circunscribe a los servidores judiciales sino que como empleados y equipo docentes queremos servir a la sociedad en sentido general, ser solidarios con los más necesitados como institución nos permite aportar un granito de arena para la mejora del entorno social.

Fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje de la ENJ basado en estándares de calidad, que garanticen un modelo de excelencia.**OE4**

Nuestro principal objetivo es el de satisfacer las necesidades de formación y capacitación de nuestros(as) usuarios(as), a través de programas educativos diseñados, desarrollados e implementados, respetando la normativa que regula la Escuela Nacional de la Judicatura en la República Dominicana, y respetando el Modelo Educativo y el Proceso de enseñanza-aprendizaje propio de la institución.

En consecuencia, estamos comprometidos(as) a implementar nuestros programas de formación y capacitación, bajo los requerimientos y exigencias de calidad contenidas en las normativas tanto nacionales como internacionales en las cuales la ENJ esté certificada, así como desarrollar el plan de trabajo de actividades de soportes al proceso de formación y capacitación, logrando un incremento en la efectividad del equipo de gestiones. A la vez, incorporar innovaciones y mejoras orientadas al fortalecimiento y modernización de la gestión orientada al proceso de formación y capacitación como medio de mejoramiento continuo para el desarrollo de competencias requeridas por el Poder Judicial, contribuyendo a la excelencia de la administración de justicia.

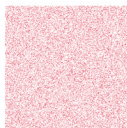
OE5

Contar con un equipo técnico y docente con la formación, experiencia y compromiso necesarios para operar el modelo educativo; así como para desarrollar las actividades de investigación y difusión de la ENJ.

El plan de carrera del equipo técnico y del cuerpo docente de la ENJ está diseñado respondiendo a las necesidades identificadas a través de las diferentes evaluaciones que le son realizadas por parte de nuestros discentes, así como del personal técnico con el que colabora, en el caso docente.

Además de las necesidades identificadas en las evaluaciones, tanto docentes como personal técnico deben poseer competencias, habilidades y destrezas, las cuales se encuentran plasmadas en su perfil, y deben ser trabajadas a través de capacitaciones y otras actividades diseñadas para ello.

Sin el mejoramiento en la gestión del cuerpo docente y del equipo técnico no podremos fortalecerlo cada día de manera que podamos garantizar que eso se traduzca en capacitaciones de calidad a nuestros usuarios.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Líneas de acción



Objetivo Estratégico 1:

- » L1.1. Garantizar la pertinencia y la profesionalización del Programa de Formación Continua.
- » L.1.2. Garantizar que el Programa de Formación de Aspirantes desarrolle en los participantes las competencias requeridas para el correcto desempeño de sus funciones.



Objetivo Estratégico 2:

- » L2.1 Fortalecer los vínculos bilaterales y multilaterales con organizaciones de la sociedad civil y otras escuelas judiciales.



Objetivo Estratégico 3:

- » L3.1 - Colaborar en la solución de problemas específicos de la sociedad a través de proyectos solidarios.



Objetivo Estratégico 4:

- » L4.1. Fortalecer el proceso de enseñanza /aprendizaje en sus dimensiones Macro y Micro.
- » L4.2. Fortalecer el modelo de Gestión de la ENJ.
- » L4.3. Garantizar una óptima infraestructura física y virtual.
- » L4.4. Integrar la investigación aplicada al Proceso de Enseñanza Aprendizaje.



Objetivo Estratégico 5:

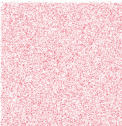
- » L5.1. Contar con un programa de formación adecuado para docentes y equipo técnico, coherente a las necesidades detectadas en los resultados de los procesos de evaluación, con base en las funciones desempeñadas y de acuerdo a las características expresadas en los perfiles de puesto.
- » L5.2. Garantizar un clima organizacional favorable en la ENJ.



ESCUELA NACIONAL
DE LA JUDICATURA
República Dominicana







8

Tablas de Indicadores

	Línea de acción	Indicadores	Fuente de verificación
L1.1.	Garantizar la pertinencia y la profesionalización del Programa de Formación Continua.	» % de Cumplimiento del programa de Formación Continua respecto a las necesidades detectadas. » % de diseños educativos realizados con el enfoque de desarrollo de competencias. » % competencias aplicadas al ámbito laboral (Evaluación de Impacto / Aprendizaje-Laboral). » Total de programas de Postgrado implementados.	• Informe de Detección de necesidades. • POA. • Base de datos de diseños aprobados.
L1.2.	Garantizar que el Programa de Formación de Aspirantes desarrolle en los participantes las competencias requeridas para el correcto desempeño de sus funciones.	» % de Cumplimiento del programa de Formación de Aspirantes respecto a las necesidades detectadas. » Total de Mejoras realizadas al Programa de Formación de Aspirantes con el enfoque de desarrollo de competencia. » % de diseños educativos realizados con el enfoque de desarrollo de competencias.	• POA. • Bitácora de Innovación y Mejoras. • Base de datos diseños aprobados.

Fortalecer los vínculos bilaterales y multilaterales con organizaciones de la sociedad civil y otras escuelas judiciales.	» Cantidad de Actividades producto de acuerdos interinstitucionales con la sociedad civil y otras escuelas judiciales. » % de participantes formados producto de acuerdos institucionales con la sociedad civil y otras escuelas judiciales.	• Base de datos acuerdos suscritos. • POA. • Base de datos de Registros Participantes.	L2.1
Colaborar en la solución de problemas específicos de la sociedad a través de proyectos solidarios.	» Cantidad de acciones realizadas en miras a la solución de problemas sociales en el marco del proyecto ENJ-Solidario.	• Memorias de actividades realizadas ENJ Solidario.	L3.1.
Fortalecer el proceso de enseñanza /aprendizaje en sus dimensiones Macro y Micro.	» Número de innovaciones para la optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje. » Número de acreditaciones vigentes.	• Bitácora de Innovación y Mejoras. • Intranet del Sistema de Gestión de Calidad.	L4.1
Fortalecer el modelo de Gestión de la ENJ.	» Número de procesos y subprocesos de E/A integrados y sistematizados.	• Bitácora de Innovación y Mejoras.	L4.2.
Garantizar una óptima infraestructura física y virtual.	» Total de actualizaciones a la plataforma virtual . » % de avance del Proyecto de diseño y Construcción de una Infraestructura permanente para la ENJ.	• Bitácora de Innovación Tecnológicas. • Bitácora del proyecto de la obra.	L4.3.

L4.4.	Integrar la investigación aplicada al Proceso de Enseñanza Aprendizaje	» Cantidad de proyectos de investigación aplicada ejecutados.	• POA.
L5.1.	Contar con un programa de formación adecuado para docentes y equipo técnico, coherente a las necesidades detectadas en los resultados de los procesos de evaluación, con base en las funciones desempeñadas y de acuerdo a las características expresadas en los perfiles de puesto.	» % de ejecución del Plan de Formación y Capacitación (horas y Actividades). » Total de personas capacitadas.	• POA. • Base de datos de Registros Participantes.
L5.2.	Garantizar un clima organizacional favorable en la ENJ.	» Cantidad de acciones realizadas para mantener un clima organizacional adecuada.	• Informes de cierre de ciclo de GAE.