



Magistrados

LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA INICIA NUEVO PROCESO DE EVALUACIÓN PARCIAL DE JUECES Y FISCALES

ESPECIAL

PÁG. 2. HACIA UN MEJOR DESEMPEÑO DE LA MAGISTRATURA NACIONAL.
MARÍA ZAVALA VALLADARES

PÁG. 3. UN PASO ADELANTE PARA ENTENDER EL SERVICIO DE JUSTICIA COMO SISTEMA.
ALEJANDRO DELGADO VIALE

PÁGS 4-5. UNA MIRADA DISTINTA: LA EVALUACIÓN PARCIAL DE DESEMPEÑO.
ANTONIO DE LA HAZA BARRANTES

PÁG. 6. AVANCE DEL PROCESO CON ENFOQUE INTERCULTURAL.
PALOMA DEL CAMPO TARMENO

PÁG. 7. JUSTIFICACIÓN Y NECESIDAD DE LA EVALUACIÓN PARCIAL DE DESEMPEÑO.
LUZ INÉS TELLO DE ÑECCO

PÁG. 8. UN PROCEDIMIENTO INNOVADOR AL DESARROLLO DEL SISTEMA JUDICIAL Y FISCAL.
KATHERINE JANETT RIVERO LI

RETO POR OPTIMIZAR EL SERVICIO DE JUSTICIA EN EL PAÍS

Hacia un mejor desempeño de la magistratura nacional

Un nuevo proceso por el perfeccionamiento del sistema de justicia emprende la Junta Nacional de Justicia (JNJ) con la evaluación parcial de jueces y fiscales.

y proporcionan a los evaluados las herramientas necesarias para que puedan fortalecer sus habilidades y capacidades relacionadas al ejercicio de sus funciones. Ello redundará en el perfeccionamiento del sistema de justicia a nivel nacional en beneficio de todos los ciudadanos y de nuestro país en general.

Por lo antes mencionado, esta evaluación de desempeño de jueces y fiscales se ejecuta juntamente con la Academia de la Magistratura (Amag), la cual actúa, a su vez, a través del Consejo Directivo de la Amag, cuyos miembros adoptan la decisión final sobre los cursos, materias y otros de su competencia que el juez o fiscal debería llevar, conforme a la recomendación formulada por la JNJ. Asimismo, el Consejo Directivo de la Amag tiene la posibilidad de delegar en alguno(s) de sus consejeros o funcionarios determinados actos del mencionado procedimiento.

La evaluación realizada por la JNJ culmina con un informe elaborado por la Comisión de Evaluación Parcial de Desempeño, individualizado para cada juez o fiscal convocado, el cual es aprobado por el Pleno de la JNJ. Este contiene una recomendación al juez o fiscal sin que en ningún caso se otorgue una nota de calificación o una valoración negativa o desaprobatoria. En el proyecto de informe, se consignan los resultados de la evaluación, conclusiones y recomendación; esta última puede ser la participación del evaluado en el programa de reforzamiento a cargo de la Amag, dependiendo de las necesidades de capacitación identificadas.

Este informe de evaluación es remitido al Pleno de la JNJ que, luego, emite un informe final con conclusiones y recomendaciones para el fortalecimiento de la labor judicial o fiscal del evaluado. Puede, además, recomendar, a quien corresponda, participar en el programa académico a cargo de la Amag en atención a las necesidades de capacitación identificadas en el procedimiento. Para el desarrollo de este procedimiento, el Pleno de la JNJ actúa a través de la Comisión Permanente de



La Junta Nacional de Justicia (JNJ), por mandato constitucional y de conformidad con su Ley Orgánica, debe evaluar cada tres años y seis meses a los jueces, juezas y fiscales titulares de todos los niveles del sistema de justicia para calificar su nivel de idoneidad en el ejercicio del cargo al momento de dicha evaluación (1) y proponer acciones para mejorar ese nivel.

En tal sentido, la finalidad del procedimiento de evaluación parcial de desempeño está orientado a mejorar las capacidades y las cualidades, tanto personales como profesionales de los evaluados, a fin de promover el correcto ejercicio de las funciones judiciales y fiscales (2).



MARÍA ZAVALA VALLADARES

MIEMBRO TITULAR DE LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA Y DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN PARCIAL DE DESEMPEÑO.

En este orden de ideas, el objetivo de la evaluación parcial es medir el grado de desarrollo de las competencias y habilidades necesarias para el ejercicio cabal de las precisadas funciones, así como el conocimiento de los temas relevantes para dicho propósito, algunos de ellos establecidos en los perfiles respectivos. Además, las evaluaciones servirán para que todos los evaluados afiancen su compromiso con la integridad, la sostenibilidad y la gestión del despacho judicial o fiscal.

En efecto, conforme a lo señalado en el Reglamento de Evaluación Parcial de Desempeño de Jueces del Poder Judicial y Fiscales del Ministerio Público, esta eva-

luación constituye un proceso estratégico, desarrollado de manera objetiva, que busca identificar los logros, aportes, competencias, potencialidades, limitaciones, oportunidades de mejoras y debilidades, de ser el caso, de jueces y fiscales de todos los niveles. La intención es apoyarlos a través de acciones que favorezcan su desarrollo personal y profesional, y, para dicho propósito, la JNJ evalúa aspectos relativos a la idoneidad del juez o fiscal convocado, lo cual coadyuva a la mejora continua del sistema de justicia.

Es importante destacar que la evaluación parcial tiene naturaleza formativa, pues, a partir de la misma, se proponen

GESTIÓN Y VISIÓN INTERINSTITUCIONAL

El servicio de justicia en el diseño constitucional

De acuerdo con el diseño constitucional, legal y reglamentario, la evaluación parcial de magistrados busca perfeccionar las capacidades, competencias y cualidades para el correcto ejercicio de las funciones judiciales y fiscales.

Evaluación Parcial de Desempeño, como se señaló anteriormente, la que está encargada de organizar, impulsar y supervisar el ejercicio de la potestad de ejecutar dicha evaluación conforme a lo previsto en el reglamento respectivo. Esta comisión brinda soporte técnico, jurídico y administrativo en todos los aspectos del trámite del procedimiento (3).

Así, es el Pleno de la JNJ quien adopta la decisión final en los procedimientos de evaluación parcial de desempeño, pero, como también se ha mencionado anteriormente, para desarrollar dicho procedimiento no solo se apoya en la precitada comisión, sino que también puede delegar en alguno o algunos de sus miembros la realización de determinados actos del mismo. La decisión materializada en la recomendación del informe final es notificada al juez o fiscal evaluado y se publica en el Boletín Oficial de la Magistratura. Asimismo, se pone en conocimiento de la Amag, del presidente del Poder Judicial y de la Corte Superior respectiva, del Fiscal de la Nación y del presidente de la Junta de Fiscales Superiores respectiva para los fines de su competencia.

Una vez ello, el juez o fiscal que haya culminado su evaluación con una recomendación de participar en algún programa de formación queda a disposición de la Amag para ser convocado a la capacitación correspondiente bajo responsabilidad funcional; los resultados de la capacitación son puestos en conocimiento de la JNJ. Al respecto, es importante precisar que esta evaluación es distinta e independiente del procedimiento de evaluación integral y ratificación que se realiza cada siete años, así como del procedimiento de naturaleza disciplinaria. No obstante, el resultado de la evaluación y sus recomendaciones podrán ser tomados en cuenta por la JNJ para efectos de los procedimientos de evaluación integral y ratificación, y de selección y nombramiento, dado que en ellos se podrá considerar la forma en que las recomendaciones de la evaluación parcial fueron internalizadas e incorporadas en el quehacer diario de los evaluados, lo cual es un indicador real de su vocación y compromiso con el objetivo de brindar un óptimo servicio de justicia a toda la comunidad.

De este modo, como se ha visto, este procedimiento busca promover una nueva cultura del servicio público orientada al usuario; de allí su importancia en la reforma del Estado, pues si hay un mejor desempeño de los integrantes de la carrera judicial y fiscal, la eficiencia, la eficacia y la calidad de su trabajo repercutirán directamente en la optimización del servicio de impartición de justicia.



La Junta Nacional de Justicia (JNJ) es el organismo constitucionalmente autónomo a cargo de la selección, nombramiento, evaluación, ratificación y destitución de los jueces y fiscales de todos los niveles. Se constituye, entonces, como una entidad clave en la gestión de los recursos humanos del Poder Judicial y el Ministerio Público que ejercen las funciones jurisdiccional y fiscal, respectivamente. A su vez, la Academia de la Magistratura (Amag) se encuentra a cargo de la formación y capacitación de los jueces y fiscales. Por tal motivo, resulta evidente que las funciones de esta institución académica se encuentran directamente relacionadas con las atribuciones que ejerce la Junta Nacional de Justicia.

Este diseño constitucional pone de manifiesto la necesidad primordial de entender el servicio de justicia desde una visión sistémica, donde se encuentran vinculados diversos actores y factores que deben coordinar y articular esfuerzos en común, dirigidos a procurar una correlación integral de criterios y objetivos, a partir del permanente diálogo entre los distintos organismos que la componen. Esto es así, pues el trabajo desplegado tanto por la Junta Nacional de Justicia como por la Academia de la Magistratura impacta profundamente en la calidad del servicio que puedan brindar el Poder Judicial y el Ministerio Público a través de sus magistrados.

La reforma constitucional establecida por la Ley N.º 30904, Ley de Reforma



ALEJANDRO
DELGADO
VIALE

ASESOR DE LA JNJ.
ABOGADO POR LA
UNIVERSIDAD DE
PIURA Y EGRESADO
DE LA MAESTRÍA
EN DERECHO
CON MENCIÓN
EN POLÍTICA
JURISDICCIONAL DE
LA PUCP.

Constitucional sobre la conformación y funciones de la Junta Nacional de Justicia, incorporó, como una de sus novedades más resaltantes, la atribución a este organismo constitucional de ejecutar, conjuntamente con la Academia de la Magistratura, la evaluación parcial de desempeño de los jueces y fiscales de todos los niveles cada tres años y seis meses, la misma que es definida por la Ley N.º 30916, Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia, como un proceso estratégico orientado a favorecer el desarrollo personal y profesional de los jueces y fiscales.

La norma establece, además, que los criterios, oportunidad y alcances de la evaluación parcial de desempeño son definidos por la Junta Nacional de Justicia en coordinación con la Academia de la Magistratura; y, que, en caso se formulen recomendaciones de capacitación, el juez o el fiscal debe participar en el programa académico de reforzamiento que haya diseñado esta última, en atención a las necesidades identificadas. Finalmente, se dispone que ambas instituciones proveen el soporte técnico necesario para llevar a cabo las evaluaciones. Se observa, entonces, que

la exigencia de coordinación entre estos dos organismos, claves para el fortalecimiento del componente humano en el servicio de justicia, se encuentra reforzado.

La evaluación parcial del desempeño de jueces y fiscales, como herramienta de gestión estratégica para el fortalecimiento de las labores judiciales y fiscales, permite dar un paso adelante en el entendimiento sistémico del servicio de justicia, el mismo que se enmarca dentro de la política de modernización del Estado orientado a la permanente coordinación, cooperación y colaboración entre las entidades públicas —en este caso del sistema de justicia— para la consecución de objetivos comunes dirigidos a satisfacer las necesidades ciudadanas.

No han sido pocos los intentos de reformas institucionales para el mejoramiento del servicio de justicia en el país, muchos de ellos centrados exclusivamente en aspectos normativos pero aislados o desarticulados, lo que no ha permitido impulsar esos esfuerzos de forma integral.

La evaluación parcial del desempeño de jueces y fiscales, conforme a su diseño constitucional, legal y reglamentario, representa un avance en ese sentido, pues recoge en su espíritu la materialización de un trabajo conjunto entre las instituciones del sistema de justicia a cargo del fortalecimiento del recurso humano de jueces y fiscales, que permitirá obtener un amplio conocimiento acerca de las medidas a adoptar para mejorar la eficiencia y eficacia en su labor.

El reto es grande pero el compromiso es mayor.

Este diseño constitucional pone de manifiesto la necesidad de entender el servicio de justicia desde una visión sistémica, donde están vinculados diversos actores.

[1] Artículo 154 de la Constitución Política del Perú, concordado con el artículo 2.b) de la Ley N.º 30916, Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia

[2] Artículo 2 del Reglamento de Evaluación Parcial de Desempeño de Jueces del Poder Judicial y Fiscales del Ministerio Público

[3] Ídem

NUEVAS RESPONSABILIDADES DEL ÓRGANO CONSTITUCIONAL

Una mirada distinta: la evaluación parcial de desempeño

Por primera vez, la Junta Nacional de Justicia (JNJ) asume el reto de liderar la evaluación parcial de desempeño para jueces y fiscales, entendida como un proceso estratégico de mejora de la administración de justicia en nuestro país.

Es necesario reconocer que la administración de justicia en nuestro país, en general, se encuentra con constantes retos en su gestión, lo cual demanda –al mismo tiempo– la necesidad de contar con operadores de justicia que busquen hacer las cosas de una manera distinta; es decir, que tomen las decisiones que realmente correspondan, que marquen la diferencia en su obrar y que no se amilanen frente a las dificultades que pueden encontrar en el camino. En otras palabras, se busca que los operadores de la justicia respondan a un modelo en el cual sean personas activas y dinámicas, y que se desenvuelvan dentro de lo que significa un Estado constitucional de derecho, el cual consiste en otorgar efectividad a los derechos fundamentales.

Ahora bien, respecto a nuestro tema de interés, empezaré con precisar que la evaluación parcial de desempeño para jueces y fiscales no es un proceso de ratificación ni tampoco un proceso disciplinario; más bien es un proceso estratégico de mejora de la administración de justicia que promueve la eficiencia, eficacia, transparencia, idoneidad y que el sistema de justicia se encuentre libre de corrupción. En tal sentido, la evaluación parcial de desempeño tiene por objetivo asegurar el bienestar del talento humano, llamado juez o fiscal, como principal activo de la administración de justicia; por lo que se pretende su desarrollo personal y profesional, así como la afirmación de su independencia en el ejercicio de sus funciones.

En ese sentido, el procedimiento de evaluación parcial de desempeño busca escuchar al juez o fiscal en su quehacer diario de gestión para, con ello, generarle una recomendación que contribuya a su desarrollo personal y profesional; en



ANTONIO DE LA HAZA BARRANTES

MIEMBRO TITULAR DE LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA Y PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN PARCIAL DE DESEMPEÑO.

ningún caso es una nota aprobatoria o desaprobatoria ni un juicio de valor positivo o negativo. Para ello consideramos que el perfil profesional de un magistrado, en general, debe ser el de una persona ética, prudente e imparcial, así como debe contar con pensamiento crítico, analítico y deliberativo; y debe ser líder, saber manejar su estrés y contar con autocontrol.

La evaluación parcial de desempeño proviene del mandato de la Constitución Política del Perú establecido en el artículo 154 inciso 2; así como del artículo 2, inciso c), de la Ley N° 30916, Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia, en el cual se ha contemplado, entre las competencias de la Junta Nacional de Justicia (JNJ), realizar la evaluación parcial de desempeño a los jueces y fiscales de todos los niveles cada tres años y seis meses. Así también, es importante mencionar que –de acuerdo con la respectivas disposiciones reguladas en la Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial y la Ley 30483, Ley de la Carrera Fiscal; y, mediante la Resolución 515-2022-JNJ que aprobó el Reglamento del Procedimiento de Evaluación Parcial de Desempeño– se conforma el marco jurídico que hoy nos permite hablar de una mirada distinta que se propone para nuestra administración de justicia: la evaluación parcial de desempeño.

De acuerdo con el Reglamento del Procedimiento de Evaluación Parcial

de Desempeño de jueces y fiscales, este procedimiento cuenta con cuatro etapas muy bien definidas y una metodología estructurada basada en los siguientes seis factores: i) Medición del grado de desarrollo de competencias vinculadas a la labor judicial o fiscal; ii) Medición del grado de desarrollo de habilidades vinculadas a la labor judicial o fiscal; iii) Medición del grado de conocimiento en determinados temas importantes en la labor judicial o fiscal, iv) Evaluaciones que puedan servir al participante para afianzar su compromiso con la integridad; v) Contribución a la sostenibilidad tomando en consideración los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas; y vi) Gestión del despacho judicial o fiscal. De la misma forma, se cuenta con variables e indicadores relacionados con los factores antes mencionados.

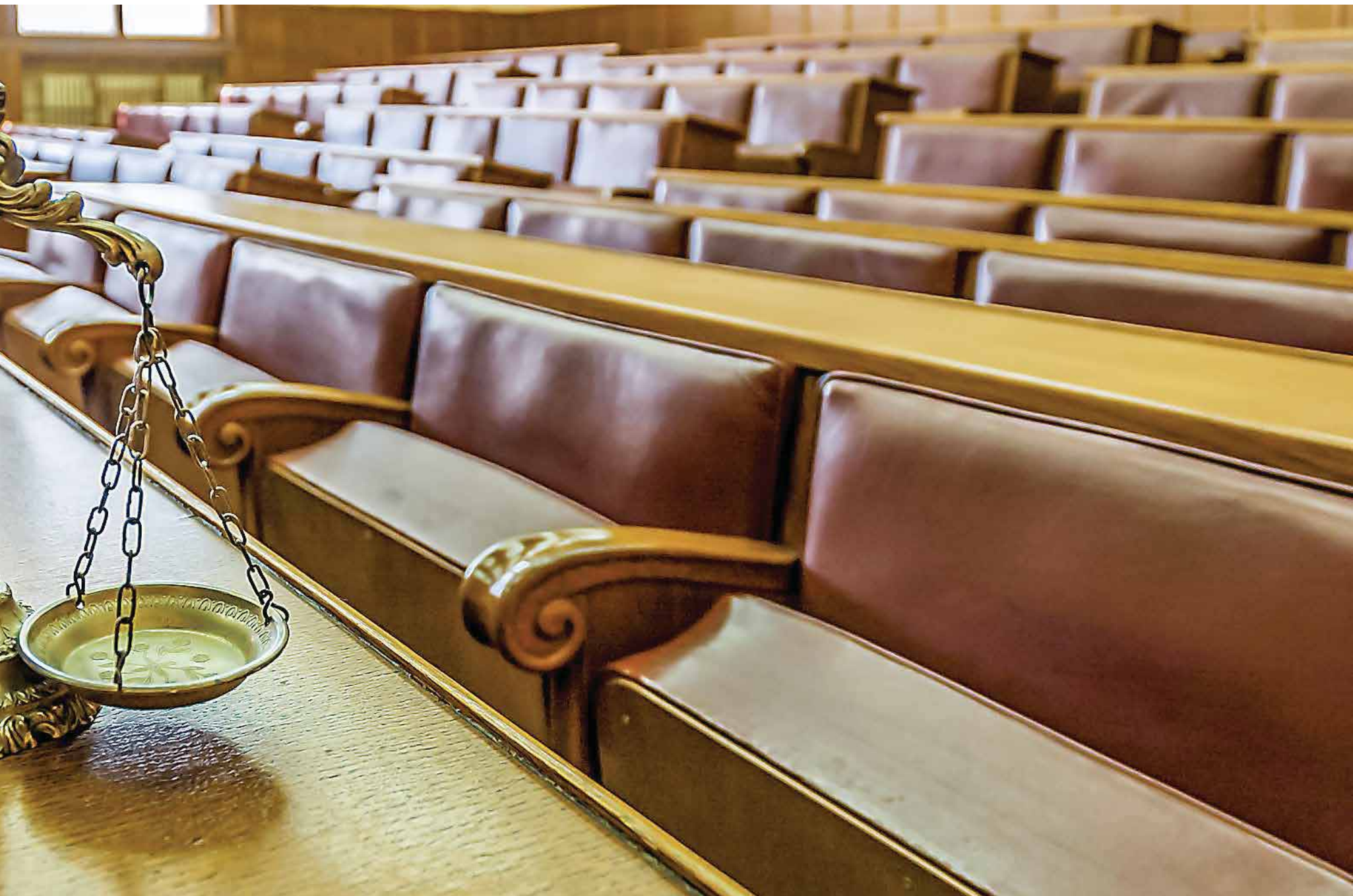
La evaluación parcial de desempeño tiene como producto final un informe individual que se entregará a cada juez y fiscal, el que será aprobado por el pleno de la Junta Nacional de Justicia. Este informe contendrá únicamente una recomendación al juez o al fiscal, lo cual –he de reiterar– no es una nota aprobatoria o desaprobatoria ni una valoración negativa o positiva, sino una recomendación para potenciar el desarrollo de las labores del magistrado. Cabe acotar que de acuerdo con el reglamento

La evaluación parcial de desempeño proviene del mandato de la Constitución establecido en el artículo 154 inciso 2; así como del artículo 2, inciso c), de la Ley N° 30916, en el cual se ha contemplado, entre las competencias de la JNJ, realizar este examen a los jueces y fiscales de todos los niveles cada tres años y seis meses.



en mención, la Junta Nacional de Justicia aplicará este procedimiento de evaluación parcial de desempeño a través de un enfoque intercultural y de acuerdo con las condiciones geográficas, ambientales, socioeconómicas, lingüísticas y culturales en las cuales se desempeña la labor judicial y fiscal en cada uno de los 35 distritos judiciales y 34 fiscales del país.

Así pues, como mencioné en las primeras líneas del presente texto, es indiscutible el valeroso esfuerzo y dedicación que comprometen la labor fiscal y judicial, y de ahí que sea necesario preocuparnos por cómo se encuentran nuestros operadores de justicia y cuál es el contexto en el que realizan sus labores para poder potenciar su desarrollo. Por eso surge la necesidad de implementar este procedimiento de evaluación parcial de desempeño para acompañar a los tres años y seis meses del desenvolvimiento de sus labores judiciales o fiscales. Así también, para coadyuvar a que puedan contar con las herramientas necesarias para una mejora constante de sus labores, y –por qué no– a que puedan transitar adecuadamente en el procedimiento de evaluación integral. Entonces, ante la pregunta de por qué es importante acompañar a los jueces y fiscales, la res-



CONVOCATORIA Y LINEAMIENTOS

1. El pleno de la Junta Nacional de Justicia, en la sesión del 28 de setiembre del 2023, aprobó el inicio de la primera convocatoria de la evaluación parcial de desempeño. En ese sentido, la Convocatoria 001-2023-EVAPD/JNJ se publicó el 2 de octubre del 2023 en el *Boletín Oficial de la Magistratura (BOM)* de la Junta Nacional de Justicia (JNJ), y dio a conocer el inicio de la evaluación parcial de desempeño a los jueces y fiscales de los distritos judiciales y fiscales de Lima Este y Callao.

2. En la evaluación parcial de desempeño de la Convocatoria 001-2023-EVAPD/JNJ se determinó evaluar los siguientes objetivos: a) el grado de desarrollo de ciertas competencias vinculadas a su labor judicial y fiscal, b) su compromiso con la integridad y c) su contribución a la sostenibilidad tomando en consideración los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Todo ello con el fin de prever las acciones de formación que fuesen necesarias para favorecer el desarrollo personal y profesional de los convocados.

3. La Junta Nacional de Justicia evalúa con objetividad aspectos relativos a la ido-

neidad del juez y fiscal convocado. Este procedimiento se ejecuta conjuntamente con la Academia de la Magistratura (AMAG) conforme a lo previsto en su Ley Orgánica y sus modificatorias.

4. Están sujetos al procedimiento de evaluación parcial de desempeño los jueces y fiscales titulares de todos los niveles jerárquicos del sistema de justicia que cumplan tres (3) años con seis (6) meses en el ejercicio de las funciones desde la fecha de ingreso a la carrera judicial o fiscal, o desde su última ratificación. En el caso de quienes hayan sido cesados por cualquier motivo y luego reincorporados al Poder Judicial o al Ministerio Público, se excluye del cómputo el período de cese. Las medidas disciplinarias de suspensión y las medidas cautelares de suspensión preventiva en el cargo no interrumpen el cómputo del plazo antes indicado.

5. El juez y fiscal titular de todos los niveles del sistema de justicia está sujeto al procedimiento de evaluación parcial de desempeño.

6. La convocatoria al procedimiento se realiza en el cargo titular en el que ha sido

nombrado. En caso de estar desempeñando provisionalmente otro cargo de la carrera o haber ejercido la función especial y temporal en la justicia electoral, dichas labores se toman en cuenta para efectos de la evaluación.

7. Los actos concernientes al procedimiento de evaluación parcial de desempeño se notifican a través de la casilla electrónica del convocado proporcionada por la JNJ. Asimismo, cuando corresponde, se hace la notificación en el *Boletín Oficial de la Magistratura (BOM)*, que se encuentra en la página web de la JNJ.

8. Los resultados, conclusiones y recomendaciones para cada participante se sintetizarán en un informe individual que será aprobado por el pleno de la JNJ. Los resultados de la evaluación son una recomendación al juez o fiscal, lo que en ningún caso comprende una nota de calificación o una valoración positiva, negativa o desaprobatoria. En el caso de que la recomendación fuese la participación en el programa de reforzamiento a cargo de la Amag, ello será en atención a las necesidades de mejoras identificadas.

puesta es sencilla: porque, si contamos con mejores jueces y fiscales, tendremos –cada vez más– una mejor administración de justicia en nuestro país.

Con todo ello se inicia esta primera Convocatoria 001-2023-EVAPD/JNJ, publicada en el *Boletín Oficial de la Magistratura* el lunes 2 de octubre, en la cual se tiene como objetivo evaluar a los jueces y fiscales de los distritos judiciales y fiscales de Lima Este y el Callao. Así también, se tiene previsto evaluarlos de acuerdo con tres factores: i) Competencias vinculadas a la labor judicial y fiscal, ii) Compromiso con la integridad y iii) Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Finalmente, quiero terminar estas últimas líneas invitando a la reflexión sobre la importancia y el rol que cumplen nuestros jueces y fiscales en nuestra sociedad. El acceso a la justicia –el cual es un derecho fundamental– requiere del compromiso y trabajo conjunto de todas las instancias o frentes; es decir, no solo de los operadores de justicia, sino también de la ciudadanía en general y todos quienes conformamos este Estado constitucional de derecho que es el Perú. Nuestro país es nuestro objetivo conjunto.

INCLUSIÓN DE FACTORES SOCIALES AL PROCESO

Mejora del desempeño con enfoque intercultural

En el procedimiento de evaluación parcial de la labor del magistrado, la Junta Nacional de Justicia adaptará sus procedimientos en función a las características geográficas, lingüísticas y otras del juez o fiscal convocado.



El procedimiento de la evaluación parcial de desempeño, el cual proviene de un mandato constitucional que se implementará por primera vez este año, representa una propuesta innovadora para fortalecer el sistema de justicia a los jueces, juezas y fiscales del Perú.

De acuerdo con el Reglamento de la Evaluación Parcial de Desempeño, aprobado mediante Resolución N.º 515-2023-JNJ de la Junta Nacional de Justicia, la finalidad de este procedimiento es fortalecer y mejorar el sistema de justicia. En tal sentido, tiene una naturaleza formativa, ya que se desea conocer cuáles son las circunstancias, habilidades y competencias que tiene cada juez y fiscal; y con esa información recabada, se buscará contribuir a potenciar el desempe-



PALOMA DEL CAMPO TARMENO

SECIGRISTA EN LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA.

ño de sus labores mediante la elaboración de una recomendación individual. Por ende, no se trata de una evaluación que tenga como consecuencia un resultado aprobatorio o desaprobatorio, sino que busca fomentar la mejora continua en los ámbitos personales y profesionales de los jueces y fiscales y en consecuencia de la administración de la justicia.

Sobre toda esta información relevante que se encuentra en el Reglamento de Evaluación Parcial de Desempeño, ahora desarrollaré un aspecto que, en lo particular, me parece necesario de enfatizar: el enfoque intercultural. Así pues, el enfoque intercultural se puede definir como la perspectiva que atiende a las diversidades culturales que coexisten en nuestro país

La implementación del procedimiento de evaluación parcial de desempeño representa un logro significativo para acompañar al desarrollo personal y profesional de los jueces y fiscales desde un enfoque intercultural.

mediante el respeto, diálogo y búsqueda de la igualdad.

Entonces, ¿cómo se plasma el enfoque intercultural en el procedimiento de evaluación parcial de desempeño? De acuerdo con su reglamento, en el artículo 6, referido a los principios rectores que rigen el procedimiento, se menciona lo siguiente:

En todas las etapas del procedimiento se aplicarán criterios razonables, necesarios y adecuados. De este modo, la Junta Nacional de Justicia actuará aplicando un enfoque intercultural, adaptando sus procedimientos en función a las características geográficas, ambientales, socioeconómicas, lingüísticas y culturales del juez o fiscal convocado.

Aunado a lo anterior, es importante mencionar que en el artículo 18 del referido reglamento, se regula que:

El Pleno de la Junta Nacional de Justicia —mediante sus representantes designados— puede disponer la realización de visitas al juez, jueza o fiscal convocado(a) de los distritos judiciales y fiscales del país para valorar la realidad y las condiciones en las que estos desempeñan sus funciones.

En ese sentido, se establece que la Junta Nacional de Justicia aplicará el procedimiento de evaluación parcial de desempeño desde un enfoque intercultural, así como atendiendo a las características geográficas, ambientales, entre otras, que se vinculen con el magistrado convocado; además, se prevé la realización de visitas a los distritos judiciales y fiscales para conocer el entorno en el cual realizan sus labores. De ahí que, este procedimiento busca conocer cuál es el contexto en el que se realizan las labores judiciales o fiscales, toda vez que en nuestro país confluyen diversas culturas y factores sociales que interactúan con el sistema de justicia.

En consecuencia, la evaluación parcial de desempeño, mediante la elaboración de una recomendación que se realiza en consideración al contexto en concreto en el que cada juez y fiscal efectúa sus labores, permite reconocer cómo las diversidades culturales y lingüísticas; así como, las características ambientales y geográficas, entre otras, también son importantes de ser valoradas a efectos de buscar una mejora de las labores judiciales y fiscales, y por ende, de toda la administración de la justicia. Por todo ello, considero que la implementación del procedimiento de evaluación parcial de desempeño representa un logro significativo para acompañar al desarrollo personal y profesional de los jueces y fiscales desde un enfoque intercultural.

Nuestro país es multicultural, plurilingüe y, además, en él confluyen diversos factores sociales. Así, es necesario valorar nuestra riqueza cultural y considerar cada una de sus dimensiones. Es por ello que, el enfoque intercultural se hace tan vigente como necesario en la búsqueda del fortalecimiento del sistema de justicia en el Perú.

DISEÑO ESTRATÉGICO

Justificación y necesidad de la evaluación parcial de desempeño

Para la buena labor de los magistrados en todo el país, resulta imprescindible el trabajo articulado de la Junta Nacional de Justicia, la Academia de la Magistratura, el Poder Judicial y el Ministerio Público.

La reproducción de todos los argumentos de la demanda en una sentencia por parte del juez, así como la postulación de una acusación fiscal sin suficientes elementos de convicción o sin el adecuado análisis jurídico que permita superar la etapa intermedia y llevar un caso a juicio oral, son solo algunos ejemplos que evidencian la necesidad de evaluar el desempeño de los jueces y fiscales de manera permanente, tanto más por la importante labor que realizan, la cual tiene ineludible impacto en la ciudadanía y en la paz social.

El artículo 154, numeral 2, de la Constitución del Estado, atribuye a la Junta Nacional de Justicia –en conjunto con la Academia de la Magistratura– la función de ejecutar la evaluación parcial de desempeño de jueces y fiscales de todos los niveles cada tres años y seis meses; por ello, el pleno de Junta Nacional de Justicia –mediante la Resolución N° 515-2022-JNJ del 28 de abril del 2022– aprobó el Reglamento para la Evaluación Parcial de Desempeño de Jueces del Poder Judicial y fiscales del Ministerio Público.

Así pues, la evaluación parcial de desempeño constituye un proceso estratégico que permite conocer de manera objetiva si el (la) juez(a) o fiscal, durante el ejercicio del cargo, ha brindado aportes que contribuyan a mejorar la labor judicial o fiscal; ha obtenido logros profesionales o ha desarrollado o perfeccionado competencias y potencialidades; o si, por el contrario, presenta limitaciones, debilidades u oportunidades de mejora en su desempeño. Claro está que todo ello con el objetivo de realizar las acciones de mejora que correspondan a fin de fortalecer el



LUZ INÉS
TELLO DE
NECCO

MIEMBRO TITULAR
DE LA JUNTA
NACIONAL DE
JUSTICIA.

desempeño de los evaluados. Este procedimiento tiene naturaleza formativa y busca evaluar los aspectos relativos a la idoneidad del magistrado; y es complementario a los procedimientos de evaluación integral y ratificación, así como al procedimiento disciplinario.

El procedimiento se inicia con la convocatoria difundida mediante los canales oficiales de comunicación de la Junta Nacional de Justicia (está sujeto a las reglas del debido procedimiento) y concluye con un informe individual por cada juez o fiscal. Este informe contiene los resultados de la evaluación, las conclusiones y recomendaciones para el fortalecimiento de la labor judicial o fiscal del evaluado; puede, además, recomendarse al magistrado que participe en un programa de formación a cargo de la Academia de la Magistratura en atención a las necesidades de capacitación identificadas en el procedimiento. En ningún caso los resultados comprenderán una valoración negativa o desaprobatoria.

Esta evaluación parcial es acorde con los parámetros del subsistema de gestión del rendimiento que forma parte del sistema administrativo estatal de gestión de

La evaluación parcial de desempeño es un proceso estratégico que permite conocer de manera objetiva si el magistrado, durante el ejercicio del cargo, ha brindado aportes que contribuyan a mejorar la labor judicial o fiscal.



recursos humanos del Estado; sin embargo, en este caso, está orientado a identificar, reconocer y promover el aporte de los referidos magistrados en el logro de los objetivos y metas de las instituciones vinculadas con la administración de justicia. Eso evidenciaría las necesidades de los evaluados para el mejor desempeño en sus puestos y con ello también del Poder Judicial y del Ministerio Público; de allí que tales instituciones no solo tengan el deber de coadyuvar a la realización de esta evaluación brindando la información necesaria a la Junta Nacional de Justicia, sino que también son notificadas con los resultados del procedimiento de evaluación para los fines de su competencia.

Por lo demás, este procedimiento se

alinea con el objetivo de alcanzar un Estado con servidores públicos calificados, así como con la acción de revalorizar la carrera pública, con especial énfasis en la ética pública y la especialización y el respeto al Estado de derecho –conforme dicta la Ley N° 27658, Ley Marco de la Modernización y Gestión del Estado– y, desde luego, con la Política de Modernización de la Gestión Pública al 2030. Ello toda vez que para el buen desempeño de jueces y fiscales es imprescindible el trabajo articulado de la Junta Nacional de Justicia, la Academia de la Magistratura, el Poder Judicial y el Ministerio Público, pues solo de esa manera se brindarán las condiciones necesarias para el adecuado ejercicio de la ciudadanía y de los derechos humanos.



INSTRUMENTO TRANSFORMADOR DEL MAGISTRADO

Un proceso innovador al desarrollo de la justicia

La evaluación parcial de desempeño es un procedimiento que posibilita conocer el rendimiento y méritos de los magistrados, así como detectar las necesidades de capacitación o recomendar la incorporación de mejores prácticas para optimizar la impartición de justicia.

Este procedimiento, al ser de naturaleza formativa, constituye un instrumento transformador del juez, juez/a o fiscal, que posibilita contar con la información suficiente, de tal manera que contribuya efectivamente a perfeccionar el sistema de justicia peruano.

Considerando lo expuesto, el pleno de la Junta Nacional de Justicia (JNJ) publicó la primera convocatoria del Procedimiento de Evaluación Parcial de Desempeño, el cual tiene como objetivo evaluar a 54 magistrados de los distritos judiciales y fiscales de Callao y Lima Este de un universo de 1,460 magistrados pendientes de evaluación. Asimismo, en esta primera convocatoria (Convocatoria N.º 001-2023-EVAPD/JNJ) se han priorizado tres factores de evaluación: I) Competencias vinculadas a su labor judicial y

fiscal. II) Compromiso con la integridad. III) Contribución a la sostenibilidad tomando en consideración los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas; todo ello con el fin de prever las acciones de formación que fuesen necesarias para favorecer el desarrollo personal y profesional de los convocados.

Con lo antes expuesto, surgen las preguntas de por qué evaluar estos tres factores y cuál es la importancia de los mismos; pues bien, a continuación, el detalle.

Respecto al primer factor de evaluación sobre “Competencias vinculadas a su labor judicial y fiscal”, se debe precisar que las competencias son las habilidades, conocimientos y comportamientos que conducen a un desempeño exitoso; por tanto, los jueces y fiscales deben man-

tener las capacidades, competencias y cualidades que garanticen el correcto ejercicio de sus funciones judiciales y fiscales. Así, en el marco de gestión de las competencias de la administración pública, se establecen las pautas de cómo las personas deben conducirse en sus funciones; por ello las competencias que se han destacado en la presente convoca-

Los jueces y fiscales deben mantener las capacidades, competencias y cualidades que garanticen el correcto ejercicio de sus respectivas funciones.

toria son del tipo digitales-tecnológicas, de adaptación al cambio, de manejo de estrés y de trabajo en equipo, para responder al contexto desafiante.

Sobre el segundo factor de evaluación, “Compromiso con la integridad”, se detalla que su importancia radica en ser un aporte para la profundización de la comprensión y práctica de acciones íntegras en el ejercicio de las funciones judiciales y fiscales. Ello permitirá brindar retroalimentación y sugerencias a los jueces, juezas y fiscales con el fin de afianzar sus capacidades de identificación y gestión oportuna de riesgos y problemas éticos en el ejercicio de sus funciones a partir de estándares éticos internacionales y nacionales. Estos estándares están presentes en documentos y códigos referidos a la integridad en las funciones judiciales y fiscales, para lo cual se seleccionaron las siguientes dimensiones: I) corrección, II) imparcialidad, III) independencia, IV) transparencia y V) trato respetuoso.

El tercer factor de evaluación, “Contribución a la sostenibilidad tomando en consideración los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas”, expresa la agenda global que busca abordar los desafíos más críticos para la humanidad. En línea con la misión de la Junta Nacional de Justicia de fortalecer la administración de justicia y la institucionalidad democrática en el Perú, la comprensión y el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son vitales para forjar un sistema judicial que promueva un desarrollo sostenible y equitativo en la sociedad. Por ello, es fundamental que desde la JNJ nos alineemos a estos objetivos para contribuir, trabajar activamente y fomentar acciones que los impulsen.

Según la Unesco, las instituciones del sector público tienen una responsabilidad especial en el logro de la transformación mundial hacia la sostenibilidad, por lo cual es esencial fortalecer las capacidades y competencias vinculadas a la contribución de la sostenibilidad con el fin de facilitar una transición efectiva hacia el desarrollo sostenible. El alineamiento de la administración de justicia con los ODS no solo es coherente con los valores democráticos, sino que también aporta a la reducción de la desigualdad y al acceso equitativo a la justicia. Con ello, en la presente convocatoria de evaluación parcial de desempeño, se han priorizado dos ODS: el ODS 16 sobre la paz, justicia e instituciones sólidas; y el ODS 5 sobre la igualdad de género.

Finalmente, la evaluación de los tres factores señalados representa una oportunidad para identificar áreas de mejora y aplicar medidas que ayuden a fortalecer nuestro papel como agentes de cambio que tienen el poder de influir en la construcción de una sociedad más justa, íntegra y equitativa.



KATHERINE JANETT RIVERO LI

COORDINADORA DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN PARCIAL DE DESEMPEÑO DE LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA.